

# 読んで考えるトラブル対応シミュレーション 人事労務の リスク管理メモ

いま職場で起こっているリアルなトラブル事例集

2020年 5月号

## 裏切りのループ

上司のA課長からの当てつけのような嫌がらせは、Bの物静かな性格も手伝わってか、まるでA自身の日頃のストレスを吐き出すように、日を追うごとにエスカレートしているようにも見えた。もともと暴言の癖のある上司のAには、周りの同僚たちも当たり前前の光景にしか映っていないようだった。

「チっ...うるせーな...」

「...すみません...」

「すみません、て、おまえわかってるのかよ」

「...」

「お前の存在がうるせーんだよ」

こんな時に、Bがもう少し気が強ければ、この上司に言い返すこともできたかもしれないけれど、Bは「自分の存在がうるさい」と言われたことを気に病んで、考え込んでしまう。

A課長宛ての電話を取れば、格好の餌食だ。電話を保留にして、

「C工業のD課長からお電話です」

と伝えても、

「C工業のD!？」

「...ハイ...」

「ほんとに、C工業のDか？」

「...その...はずです...」

「そのはず、じゃ困るんだよ」

「...」

「何だ、自信が無いのか？」

「...すみません...」

「もうお客さんじゃないんだからさ、ねえ、いい加減頼むよ、お嬢さん」

「...」

ようやく保留にした電話を取ったかと思うと、Aは何も問題がなかったかのように話をしている。でも、こんな状況をに見かねた同僚の誰かが、Bに声をかける訳でもない。職場の同僚と言っても、Bとは親子ほども年の離れた年配の社員ばかりで、むしろこの職場を一歩出ると、社長や役員などから、ちやほやされるBは、やっかみの対象だった。

そんな孤立無援の中でも、唯一同じ職場で、この悩みの愚痴を聞いてくれるのが、主任のEだった。いつも雑談のように、さりげなく気を配ってくれるEがBにとって大きな救いだった。

A課長から子ども扱いのような言葉を投げかけられ、しょげているBに対

して、E主任は、気分転換にと、Bを飲みへ誘った。Bもそんな気配りをうれしく思い、また少しは飲みたい気分だったので、快く応じた。

お酒が入ると話が弾む。Bも久しぶりに日頃の愚痴を思いきりEに話すことができ満足だった。

Bも少し飲みすぎたかな、そろそろ帰らないと、などと思い始めたところで、Eが不自然なくらいに体を密着させてきたので、酔いのまわった頭のまま、軽くなすように

「Eさん、ダメですよ」と言いながら、体をずらしたが、Eはさらに密着させて来る。Eの腕が腰に回り、引き寄せられたところで、Bは一気に酔いが覚め、鳥肌が立った。その刹那、EはBの首にキスをした。

あまりに突然のことで、Bは硬直した体の震えが止まらない。そんなBに容赦なく、Eは繰り返しキスをした。

口惜しさで情けなさと、そして怒りのこもった涙が、こらえきれずに堰を切ってあふれ出たとき、はじめて事態を理解したEは、ようやくBの腰に回した手を放した。

「ごめんね、君があんまりかわいから...また、飲もうね...」

いけしゃあしゃあと平気でこんな言葉かけるEに対して、Bは汚らしいケダモノとしてしか見えていないことなど、Eには全く理解できていなかった。執拗にタクシーで送るなどと絡んでくるEに、やっとの思いで睨み返すと、赤く腫らした目を隠すように、俯きながら一人終電で家路に着いた。

昨夜の悔しさを引きずったまま、眠れずに出社するのは、Bにとって苦痛でしかなかった。Eにどんな顔をすればいいのかわからず、そればかりを考えながら職場の前に来ると、Eが目の前に立っている。驚きで、思わず直立したしたまま、大きく目を見開いていた。

「昨日はゴメンね。また、飲もうね」

昨日よりも、幾分冷静に状況を把握できたBは、このE主任が、気持ちの悪いオッサンにしか見えない。そんなBのEに対する感情が、やがてEにも理解できると、今度はEがBに対して、嫌悪感情をあからさまにした行動をとるようになった。Bには職場での理解者が、誰もいなくなってしまった。相変わらずA課長からの嫌がらせの暴言が続き、Eや他の同僚からも冷たい視線を浴びせられるようになってしまった。Bは限界だった。あまりにつらいので、精神科を受診すると、適応障害と診断された。

療養が必要と書かれた診断書を人事に提示すると、すんなり休職することができた。これでA課長ともE主任にも顔を合わせることが無い。Bは、ようやく平穏な時間が作れたことにホッとした。

Bはカウンセリングを続けながら、間もなく復職ができるという段階になって、ようやく「セクハラ」という問題に向き合うことができるようになっていた。実はこのカウンセリングの当初は、上司からのパワハラについてだけ問題として説明していたが、それにも増して心の大きな傷を受けたセクハラについては、思い出すだけで吐き気のする、なかなか話すことができないものだったからだ。

だからカウンセラーも、それを聞いたときには驚いていたが、うすうすとは、何か別の大きな問題があるのではないかと感じていたようだった。

「これはあなたの判断だけけど」

「はい...」

「セクハラは問題にするべきよ」

「...」

「この問題がそのまま、Bさんは仕事ができる？」

「それは...」

「相談にかこつけてなんて、卑劣そのものじゃない...」

「...」

「そして、こういう上司は、必ず同じことを繰り返す」

「でも、その後は私を避けています」

「嫌がらせをしてるんじゃない？」

「でも、それはセクハラではない...」

「立派なセクハラよ。思い通りにならなかったあなたに対する報復」

「それは、確かにあると思います」

「黙っていれば、ひどくなる」

「そうでしょうか？」

「だから、もっと怒るべきだと思う」

「でも、あまり騒ぐのは...」

「じゃあ、このままで良いの？」

「...」

「そのセクハラ男に鉄槌が必要よ」

このカウンセラーはよほどセクハラに思うところがあるのか、Bには少し滑稽にも感じたが、今でも問題は解決していないことを、再認識できたことが大きかった。それはBの背中をしっかりと押してくれるものだった。

そこで、Bは復職に当たって、総務に手続と同時に、この休職に至った経緯について、告げることにした。

「...ですが、休職理由の適応障害の原因ですが...セクハラがあったんです」

「...えっ、セクハラ...」

「そうです」

「A課長のパワハラかと思っていただけけど」

「パワハラ...そうですよね、A課長の嫌がらせは、パワハラですよ...って、F部長は知ってたんですか？」

F部長は、自分の不用意な一言で墓穴を掘った、と思わず口籠った。  
「...い、いや...その...E主任からいろいろ聞いていたので...そうだったのか、と...」  
「それもあります、ですが今回言いたいののはセクハラです」  
「ウーン」  
と困ったふりをしたが、パウハラの話から逸れたことに、Fは安堵した。  
「ちょっと穏やかじゃないね。具体的に話せますか」  
「はい」  
「まず、相手は...」  
「E主任です」  
「えっ...」  
「会社がセクハラとして処分をするすれば、事実確認が必要になるけど、それはいいですか？」  
「はい、お願いします」  
「ん...分かりました、それでは...」  
そこでBは、酒席での一部始終をつまびらかにした。F総務部長は、腕組みをしたまま洗面を作って聞いていたが、Bの話が終わると、事実確認の上で結果を告げることを約束した。  
「E主任、これ、ホントなの？」  
「...え、いや、まあ...」  
「まずいよ...」  
「すみません...チッ、何で今頃になって...」  
「懲戒処分は免れないよ」  
「クソ...」  
と言ったままEは天を仰いだ。  
「だが...諦めるのはまだ早いよ」  
「それって、どういうことですか？」  
「この事実を知っているのは、Bと君だけだ」  
「それが...!？」  
「君が全面否定すればいい」  
「...ですが...」  
「その後で、君はBに謝ったり、また行こう、などと誘っている...」  
「...」  
「とぼけてしまえばいい」  
「そんなことが...でも、もし...」  
「君には家族がある。奥さんや子供もいる。選択肢はないだろう」  
「...」  
「会社としても、セクハラなどと騒がれるのは迷惑極まりない」  
「ですが...」  
「じゃあ、セクハラを認めて、懲戒処分を受けて、職場では後ろ指を指され、奥さんとは離婚、家族崩壊...」  
「や、止めてください...そうですね、身から出た錆、私に選択肢はない、ということですね」  
「分かってくれば結構だ。全面否定で、終始一貫させてくれ」  
「...分かりました...」

総務部長のFは、Eに対して恩着せがましいことばかり並べ立てたが、本音は、F自身のA課長のパウハラ黙認

という事実も、一緒に葬ることが目的にあった。あとはBにどう引導を渡すかにあった。

「E主任からも事実確認をしました」  
「そうですか...それで...」  
「彼は、事実無根だと言っている」  
「そ、そんな...」  
「全面否定だよ」  
「...信じられない...」  
「これ、どういうことか、分かる？」  
「何が言いたいんですか？」  
「二人の主張が真っ向から食い違っている、ということは、どちらかがウソを言っている、ということだ」  
「私がウソを言っている、と...？」  
「そんなことは言っていない」  
「じゃあ...」  
「ただ、彼は全面否定をしている、ということはどういうことか...私はあなたの話を聞いて、これは大変だと思ったが、次に彼からの話を聞いて、正直、判断に迷っている」  
「私は嘘なんかついていません」  
「今後、懲戒委員会にかけられるが、もし君の発言が嘘だと分かれば、君が懲戒処分を受けるが、覚悟はある？」  
「...」  
「懲戒委員会にかけても良いの？」  
「はい...」  
「ホントにいいのね？」  
「いいです」  
「分かりました」

Bが退席すると、F総務部長は、思わず舌打ちをした。懲戒委員会にどう根回しをするか、うるさ型の委員に、どう説明するか、忌々しい思いを抱きながら、思いを巡らせていた。それとも、時間の引き延ばしを図るか...

一方、E主任が事実を否定したことが、どうにも納得ができないBは、今後の対応について、知人で労働問題に詳しいG社労士に相談した。

「だいたい、全面否定って、普通あり得ないよね。やましいことがある、って自分で言ってるようにしか聞こえないし。それに、問題を指摘したあなたが懲戒処分になるなんて、ある訳ないじゃない」

「じゃ、部長はウソをついている？」  
「ウソ、というより、あなたにこれ以上セクハラを問題にされたくないから、脅してみた、ってところかな」  
「なんで...!？」

「セクハラをもみ消したいからでしょ。おそらく部長の自作自演」  
「何で、部長が...？」  
「自分の進退に関わるから、かな？」  
「何だか、まじめに考えてる自分の方が、バカみたい。もう辞めようかな」  
「その前に、爪痕くらいは残してもいいんじゃない。蜂の一刺し、とか...」  
「それも、スズメバチの...」

「おお、怖...」  
Bからようやく笑みがこぼれた。

当事者の真意を読み取り、問題に対する認識のギャップを埋め、話をつなく  
オフィスハラダの  
「社外相談窓口」

<https://officeharada.org/helpline/>

オフィスハラダが運営するハラスメント相談窓口は、開設以来十数年、年間千件を超える相談対応実績があります。ご相談内容は、ハラスメントに限らず、多方面のテーマにまたがる多岐に渡る内容ですが、いずれのご相談にも一貫して変わらない対応は、「問題の社内的解決を第一に考えたアドバイスに徹している」ということです。

労使の対立関係を前面に押し出さず、いかにすれば平穏迅速に、問題の収束を図ることができるか、この点に最もエネルギーを注ぎます。なぜならば、問題の社内的な解決は、労使双方にとって、物心両面にわたる負担とストレスを最小限に抑える方法であり、最も望ましいものだからです。

この相談窓口を御社の社外相談窓口としてご活用ください。詳しくはウェブで。携帯からは右のQRコードをご覧ください。



必要な時に、必要なサポートを、必要なだけ。これがオフィスハラダの  
「相談顧問」

<https://officeharada.org/consulting/>

人事・労務に関するお悩み・疑問をスッキリ解消します。

労務管理の改善提案をします  
就業規則などの諸規程の作成・見直しをサポートします。

トラブルの未然防止を図ります。  
万が一の問題発生時には、平穏迅速な解決を促進します。

「今すぐ相談したい」... 下記 URL  
<https://officeharada.org/consulting/contact/>

からすぐにご相談頂けます。1か月「相談顧問」を無料でお試しくださいだけです。携帯からは右のQRコードをご覧ください。



「人事労務のリスク管理メモ」

記事内容についてのご意見・ご質問は  
e-mail : [info@officeharada.org](mailto:info@officeharada.org)  
TEL : 050-3301-6118  
FAX : 050-3730-4575  
定期購読(無料です!)はお気軽に...  
詳細は <https://officeharada.org/nl/>  
バックナンバーも掲載中! ご覧下さい

発行: 社会保険労務士オフィスハラダ