

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

いま職場で起きているリアルなトラブル事例集

2021年 10月号

いじめの深層

Aは悩んでいた。
「Aの仕事はラクで良いなあ」
「おい、A、いまアクビ噛み殺しただろ。私は頭使ってるから、アクビなんか全然出ない」
「まだ若いのに、背中に哀愁がにじみ出てるよ、かわいそうに...」
最近のB課長の言葉にはトゲがある。これまで特に気にしたことは無かったが、冗談にしては、ちょっとひどい、と思うことが多くなった。A自身は、だから何とかしよう、などとは全く考えている訳ではなかったが、周りの同僚の眼は誤魔化せない。
「A、大丈夫かな？」
「最近のB課長、あからさまだよね」
「Aは大人しいしね」
「良いようにからかわれちゃって...」
「何とも思っていないのかな」
「そんなことは無いでしょ」
「じゃあ、我慢してる？」
「それもどうか...でも、結局は本人の問題だからね」
「それはそうだけけど...」
「だけけど...!？」
「もし、自分があんな風に言われたら、って考えると...」
「私なら、絶対黙ってないよ」
「Dには、課長もきっと、何も言わないよ」
「それ、どういう意味!？」
「だって、黙ってないんでしょ、B課長にもわかるよ、きっと」
「そう考えると、性質が悪いよね。黙ってるやつをターゲットにする」
「確かに...私なんかターゲットにされそう...」
「そのときは、助けてあげるよ」
「...何を助ける、だって!？」
「び、B課長...」
「Cが、何か困ってる、とか...」
「...」
「課長、最近Aに、結構辛辣なこと言ってますよね」
「...ちょっと、D...」
「え、そうかな。でも、あいつはトロイし、見てるだけでムカムカするし...そう思わない?」
「私たちに同意求めているんですか?」
「それって...」
「えっ、何か、まずいこと言った?」

「かなり、まずいと思いますが...」
「あ...あっそう。へえ...」
「フーン、何とも思わないんだ...」
「ちょっと、私をバカにしてる?」
「いえ...そんなことは、全然...」
「おいD、おまえはどうなんだよ...」
「... (分かんないのかよ、ボケ!)」
「おっと、ちょっと言い過ぎたかな... パワハラだなんて言われちゃ、たまらないもんね。クワバラ、クワバラ...」
「...」
「...B課長、行っちゃったけど...今のD態度、マズくなかった?」
「別にいいんじゃない。多少はクギを指しておかないと...調子に乗ると、ただじゃ置かないよ、のメッセージ...」
「Dは強いよね」
「そのメッセージが、Bに分かったのかどうか...?」
「伝わったでしょ、クワバラ、クワバラ、とか言って逃げちゃったから」
「そうかな...私は、もっとエスカレートする、と見た」
「嫌なこと言わないでよ」
「でも、そのターゲットはC、あなたじゃないよ」
「じゃあ、誰!？」
「そりゃあ、Aでしょ」
「何で...!？」
「ウーン、..感、かな?」
そのDの直観的中した。
「おい、そこのブタ!そんなに、ノッシ、ノッシ、って動いてたら、日が暮れちゃうよ」
B課長の目は笑っているが、とても笑える内容ではない。
「もう何年も同じ仕事してるのに、時間もかかるし、完成度も低いし...」
「...」
「これじゃ婚期も逃すよね...」
「えっ... (何で課長が、あの縁談の話を知ってるんだろう...まさか...)」
やっぱりB課長は、自分を嫌っている。Aは、これまでもなんとなく感じていたことが、徐々に確信に変わっていくのが分かった。
確かに課長の仕事は早いし、高い技術も持っている。それに比べれば、自分の能力は遠く及ばない。それは分かっているけれど、だからといって、課長は出来の悪い部下に対しては、何を言っても、何をしても良いのか...Aの気持ちの中に、B課長への不信感が生まれていた。
そんな中で、Aの気持ちを行動に起こさせる出来事が起こった。それは、職場での飲み会の席でのことだった。お酒の勢いも手伝って、B課長がAに絡んできた。

「おまえさ...仕事、やる気、ある?」
「ど、どういうことでしょう...」
「やる気があるのか、って聞いてんの。分かる?日本語?」
Aは、課長が酔いに任せてふざけている、と自分に思い込ませたかった。
「あのさ、お前がいると、職場のみんなが迷惑するの!!」
いきなり声を荒げたので、一瞬、その場がシンとなった。B課長は、何も構うことなく続ける。
「お前なんか、会社に来なくなったほうが良いよ。煩わしくなくて...」
「...」
「私にいじられる以外に、会社の役に立ってることあるの?」
宴席とはいっても、さすがにAにも聞き流すことは出来なかった。
「そんなことを課長に言われたら、明日から職場に行けないです」
「それじゃ、辞めれば」
「えっ...」
「うむ...それが一番いいねえ...」
飲み会の席は、全く白けてしまった。同僚たちも、黙ったままだ。早くこの場から逃れたい...本当に嫌な空気だった。
翌日、AはB課長と顔を合わせることに怖くなり、入社するなり人事に自分の気持ちを伝えることにした。そして、やっぱりどうしても許せない昨日の宴席でのB課長の言動について相談した。
「それはもちろん許されることではないよね」
「そう言ってもらえて、ちょっと気が楽になりました」
「これで職場に戻れそう?」
「ただ、B課長に、職場のみんなが迷惑だって言われたことが...」
「B課長には、改めて確認するから、今日のところは、辛抱してくれる?」
Aが職場に戻ると、人事部長のEは、今度はB課長を呼んだ。
「...ということだが」
「そうですか」
「事実であれば、由々しき問題であることは、君にも分かるだろう」
「...」
「飲み会の席を利用して、気に入らない部下に、退職勧奨を意図した卑劣な嫌がらせ発言を、公然と行った...」
「ちょ、ちょっと待ってください」
「事の大きさが、やっと理解できたかね、B課長」
「...」
「ただし、私は、これが事実であれば、と知っているんだよ」
「はあ...」
「君も鈍いな...じゃあ、はっきり言う。Aの指摘した君の暴言は、事実かどうか、事実なら、君の処分は免れない。事実か、事実じゃないのか、どっちだ!？」

「それは...」
「それは...!？」
「の、飲み会の席のことでもあり、はっきりと覚えていません...」
「うむ、その答えて良い」
「E部長、申し訳ありません」
「会社は君の力を認めている。問題はその口だ。くだらないことでつまずくな。くれぐれも気を付けるように」
「ありがとうございます」
E部長に、とりあえず答えたものの、B課長は意気消沈していた。
「B課長、何か元気ないね」
「昨日の勢いはどこに行ったんだ」
「どうも、Aが人事にチクツタみたいだよ」
「ホントに...」
「Aも、やるときはやるよね」
「でもさ、Aが職場の迷惑って、半分は当たってるよね...」
「D、ちょっと...」
「Cだって、たまにそう思わない?」
「私に同意を求めないでよ」
「B課長の肩を持つわけじゃないけど、気持ちが分からない訳でもないかな...」
「...」
先に職場に戻っていたAは、あっさりB課長が職場に戻ってきたことに落胆したが、肩を落としてトボトボと席に着いたB課長を見て、何かあったことを察した。いずれにしても、Aにとっては、普通に仕事が出来れば、それでいいと思っていた。
「E部長、ありがとうございます」
「えっ、何が」
「B課長から、いろいろと言われなくなりました」
「それは良かった」
「これから、私はどうなるんでしょうか?」
「どうなる、って?」
「例えば、異動、とか...」
「いや、このままB課長の下で、仕事をしてもらおうよ」
「そ、そうなんですか」
「問題でも、ある?」
「やっぱり、言われたことが、今でもつらいので...」
「B課長本人は、記憶に無い、って」
「き、記憶に無い...!？」
「酔ってたんじゃないのかな。だからと言って許されるものではないから、一応、注意をしておいたよ」
「...そうなんですか...」
「それで、少しは大人しくなったのかもね」
B課長には、何のお咎めも無く、無罪放免されたのか、そう思うと、Aは無性に腹立たしく思えてきた。結局、B課長は、何も変わっていない。でも、それからB課長はAに対して、暴言を吐くことは無かった。というより、話をしなくなった。

「あの...」
課長に仕事の指示を仰ごうとすると、それを察したB課長は、そそくさどこかへ消えてしまう。B課長は、Aとは、言葉すら交わさない、一切かかわらないつもりらしい。
「今度はB課長が反撃に出たよ」
同僚のDは、B課長の凶星を突いた。
「まるで他人事だね」
「他人事でしょ。私には関係ないから。それとも、Cなら、Aに助け舟を出す?」
「...」
「これって、お互い、いい勝負なんじゃない」
「...勝負!？」
「下手に口を挟まないほうが良いかもよ。」
「それがあなたの判断?」
「そう。ここは静観だね」
でもAは、B課長との勝負なんて、全く考えていない。Aの気持ちは、早くB課長から離れることだ。ところが、B課長がAを避けている。Aの頭は混乱してきた。Bと関わらないことはAの望むところであったとしても、Bの部下である以上、無視をされれば仕事が続けられない...
同僚も、どこか自分に対してよそよそしい、とAは感じていた。これまで特にこれといった親しい会話をしたことが無いCやDに、いきなり話しかけることも、不自然で気が引けてしまう。それに、自分が職場に入ったとたんに、同僚の会話が止まってしまうと感じていたことも、Aの職場での疎外感を大きなものにしていった。
「私は、今度は、職場で無視されているようです」
結局、AはまたE人事部長に相談していた。
「無視されているように感じる、って、どういうこと」
「私も、よく分かりません」
「それじゃ、今度ミーティングでもしてみようか」
ということになり、職場でざっくばらんな話し合いがもたれることになった。
「...ということだが、B課長」
「え、そのようなことは...Aから話かけられないので、むしろ私が避けられているのではないかと...」
「...ど、どうして...」
「他のみんなは、どうなの?」
「Aが何も言わないので、みんなと話をしたくないのかと思って...」
「と、みんなは言っているけど、Aはどうなの?」
何がおかしい。今私は、公然と職場から排除されようとしている。なぜ、どうして...E部長すらよそよそしい。Aの目の前が真っ暗になった。

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、話をつなぐ
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コードでご覧ください。



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。初回ご相談メールは無料です。携帯からは右のQRコードでご覧ください。



「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
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