

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

2022年 3月号

偽りの無罪放免

Aは焦っていた。同期の主任Bは、大口の顧客を確保して、順調に取引を拡大している。それに比べて、俺はいったい何をやっているんだ...このままでは、次の昇進で課長の椅子に座るのは間違いなくBだ。冗談じゃない。そもそも大口の顧客を確保できたのは、俺のフォローがあったからだ。今でもその負担で、俺は成績を上げられないのに、こんな理不尽なことがあるか...そう考え始めると、口惜しさはBに対する憎しみに変わっていた。

「オイ、B。貴様、何であんな契約を取ってきたんだ！」

いきなりAに怒鳴られ、Bは一瞬呆然とした。Bの部下たちは、いけないものを見てしまったという表情で、下を向いてそ知らぬふりを装いながらパソコンのキーを叩いている。

「契約をしたのは会社で、私にそんな権限はないし...」

「お前が、余計なことを上に言うからだ。この契約のおかげで、俺の負担がまた増える...自分だけで処理できない契約なんかとるな！」

「それは始めから分かっていたことでしょ。あなただって同意してる」

「それは...上に言われれば、逆らえる訳ないだろ。いいか、女だからって、いつまでも甘えてんじゃねーよ」

Aは、自分の気持ちを抑えることができなくなっていた。Aは執拗にBを攻撃した。場所も状況を顧みず、急に思い出したように怒り出す。

「結局尻拭いは全部俺かよ！」

「感謝の言葉すらないのは、誠意の無さの表れだ。だから女はダメなんだ」

「全部自分の成果にしゃがって」

「少しでも悪いと思うなら、行動で示せ、私は卑怯な女です、と言え」

「女を武器にするなんて最低だ」

一方的にまくし立てると、気が済むのか、いささかまずいと思うのか、そそくさと退散するのも、いつものパターンだ。

「さすがに辛くて...」

Bの目から涙がこぼれた。学生時代の親友Cの前で、気持ちがあふれた。

「ゴメン...最近、抑えられないの」

「大丈夫？」

「ダメかも...」

「同じ主任」

「どうかな...でも、発言は問題だよ。人事に話したほうが良いと思う」

「あなたの会社なら、これ、どうする？人事スタッフのCとしては...」

「もちろん注意するよ」

「パワハラじゃなくても？」

「ウーン...それなら、パワハラだ、って言っちゃえばいいんじゃない」

「パワハラの判断がつかなくても？」

「パワハラがある、って言われると、会社としては対応しない訳にはいかないから」

「そうなの？どの会社でも？」

「うん。だから、パワハラって言っちゃったほうが、話が早いと思う」

「そうなんだ...ありがとう。そうしてみよ」

CからヒントをもらったBは、すぐに人事に問題解決を求めた。

「それは問題ですね」

状況をつぶさにBから聞いたD人事部長は、腕を組んだまま、うつむき加減で口を真一文字に結んだ。

「これは、パワハラではないかと...」

Bが遠慮がちにこぼすと、D部長は、あれっ、という目でBを見つめた。思わず口元が緩んだ。

「これは、パワハラの問題の申告、ということでもいいですか」

「は、はい」

「では、事実関係の確認作業をする必要がありますので、記録をします」

D部長はスタッフのEを呼び、記録を取らせた。

「Cの言ったとおりだったよ」

「そうでしょ」

「これでAが黙ってくれればいいんだけど...」

「処分があるかどうかは分からないけど、何か注意はあると思うよ」

「ホントにありがとう」

「でも、まだ分からないよ」

「どういうこと!？」

「先のことは分からない、っていうこと。予断は禁物、っていうでしょ」

「さすが人事スタッフ、冷静だね」

Cが言った、予断は禁物、という言葉が、間もなく現実になるなど、このときのBには知る由もない。

「Bからの報告は以上だが、事実と異なる点がありますか」

「Bは録音してたんでしょか？」

「お答えできません」

「すぐに診てもらったほうが...」

「そうだね」

「でも、部下の前で、そこまで言わなくても、ね」

「これって、パワハラなのかな？」

「相手は同僚なんですよ？」

「クソ...Bめ...」

「ん...今、何と言いました？」

「い、いえ...」

「ちなみに、この会話は録音していませんので...」

「...」

「感情に任せた言動は、一社員としてはもちろんですが、管理職としては、さらに大きな問題です」

「分かってます。次期課長昇進は、Bなんですよね？」

「それは、どうでしょうか？」

「えっ、もしかして、自分...」

「だと思いませんか？」

「...」

「自分の立場を、冷静に考える必要があると思いますよ」

「ですが...私はあいつの...B主任の尻拭いばかりで」

「尻拭い？何か勘違いをされてませんか？」

「だって、そうでしょ！俺があいつのケツを拭いて...」

「A主任！私は今、冷静に、と言ったばかりです」

「う、うう...」

「確かに営業成績は、Bはずば抜けています」

「ほうら、やっぱり...」

「ですが、課長への昇進とは、別の問題です」

「べ、別...!？」

「管理職の仕事は、部下をまとめて、部署としての成果を上げることです。自分の成果だけを考えているようでは、管理職として昇進できません」

「と、いうことは、やっぱり自分...」

「あのね、あなたはBに対して、何を言ったのか、よく考えなさい！」

「...」

「特に、公然と男尊女卑発言をしたことは、極めて重大なことです」

「え、あ、そっちですか」

「そっち、とはどういう意味ですか」

「いえ、パワハラが問題なのかとばかり思っていたので...なーんだ...」

「なーんだ、とは何ですか。この発言は、重い懲戒処分の対象です」

「ちょ、ちょっと待ってください。それなら役員の発言の方がはるかに...」

「だから余計に問題なんです！あなたがどんな女性蔑視の考えを持っているかが、それはあなたの自由だが、それを公言することは、会社として黙認する訳にはいかない」

「それじゃ、俺は...」

「ですが、今回問題になっているのは、パワハラです」

「じゃあ、パワハラを理由に懲戒処分、ですか...」

「いえ、処分はしません」

「え...どういうことでしょう...」

「会社は、今回の言動について、パワハラとは考えない、ということですよ」

「あの...意味が分かりません」
「懲戒処分をしないとんでも、言動が不適切極まりなかったことは事実です。今後は、言動について、慎重に考えることです」

「はあ...」
「いいですか、これがセクハラの問題、ジェンダーの問題として解決を求められていれば、あなたの立場はなかった、ということです」

「ゲッ...」
「次は無い、とってください」

Aは、執行猶予付きの死刑判決を言い渡されたような気分だった。次に余計なことといえば、などと考えただけで鳥肌が立った。もうBと関わるのは金輪際御免だ。AはD人事部長に対して、改めてBとの業務上のかかわりが無い配置を求めた。

「薬が効きすぎたか」
「ですが、処分無しというのは、ちょっと納得ができないのですが...」

「処分無し、ではなく、処分の延期」
「延期! ? それなら、いずれ...」
「そのときが来ないことを祈るばかりだが、まずはこれでAは抑えた」

「...その意味が、呑み込めませんが...」
ところで、Bに何と説明しますか
「うむ...まあ、君も同席しなさい」

含みのあるD部長の言い回が、人事スタッフのEには引っかかった。

「Aは事実関係をおおむね認めた」
「そうですか...それでAに私への接触禁止を命じて...」

「そうじゃない。それはA自身の希望に応じたものだから」

「Aが、自分から! ?」

「もし、同じことが起こった場合には、次は厳罰だ、と言ったから、多少は自分でも考えたんでしょ」

「ということは、今回Aに対する処分は何もない...」

「会社としては、パワハラであるとは判断しなかった、ということ」

「そうなんですか...」

「確かにAの言動は問題だけど、Aとあなたは同期であり、同僚であって、力関係に特別な違いがある訳ではないし、しかもあなた方は二人とも管理職である、ということ」

「それは確かにそうですが...」

「むしろ営業成績がずば抜けていた、あなたの方が優位な位置にある、という見方もできる」

「そんなことは...」

「できれば当事者間で何とかして欲しかったところですが...」

「私が現状を我慢すべきだったと...」

「あなたは同僚からの言動をパワハラと指摘して解決を図ろうとした」

「それが問題なんじゃないか! ?」

「むやみに何でもパワハラというのは、どうか、ということ。しかもあなたは部下を持つ管理職です」

「管理職は、パワハラとってはいいけない、というのですか?」

「パワハラという言葉をやたら使うことの問題を指摘しているんです」

「...」
「それと、Aに対して、同期の同僚として、もう少し気持ちを汲んであげることができれば、状況は変わっていた、と思いませんか?」

「私に原因があると...?」

「あなたの営業成績は、Aのフォロー無しには考えられない」

「...ですが...」

「Aに対して、感謝の気持ちを伝えることがありますか?」

「...」

「管理職の仕事は、職場をまとめて、職場としての業務成果を上げること」

「部下に対しては、私はきちんと...」

「Aがあなたの部下になる可能性もあったんですがね...」

「...」

Bは絶句した。昇進の可能性を、自分でつぶしたのか... いったい自分は何を考えていたんだろう。成績を上げることしか考えていなかった、と言われれば、確かにその通りだし、それは管理職の仕事ではない... Bは、自分がよく分からなくなってしまった。

意気消沈するBの後姿を見て、D人事部長は小さなため息をついた。とりあえず当面の火の粉は振り払った。

「あの~」

人事スタッフのEが、怖々D部長に近づいた。

「Aへの説明ですが、いささか理屈が飛躍しすぎているかと...」

DはドキリとしてEを見返した。

「鋭いね。その通り」

「えっ... 認めちゃうんですか! ?」

「この問題を蒸し返させないための、まあ、言ってみれば、方便だよ」

「そんなこと言って、いいんですか」

「この会社には、残念ながら、まだまだ女性蔑視の意識が根強い。これを正面から問題にした場合、会社全体を巻き込むことになりかねない」

「だから、Bの行動を封じ込めた?」

「ご名答。まずは役員クラスの意識を変えないといけません。時間が必要」

「ですが、もしBがその問題を...」

「その時のために、Aの処分を延期したんだ。スケープゴートとして...」

Eの表情が、思わず強張った。

「でも、他言無用にして欲しい」

「も、もちろんです」

「といっても、ここだけの話、は大抵ここだけの話にならないが...」

「私は、絶対に...」

「一般論だよ」
と言ってD部長は笑ったが、Eは笑えなかった。待てよ... もしかしてD部長は、この話が漏れることまで想定している! ? Eはぶるっと身震いした。

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。初回ご相談メールは無料です。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

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! ご覧ください

発行: 社会保険労務士オフィスハラダ