

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

2022年 2月号

まじめ正直教の信者

課長のAにとって、経営陣からの受けが良い部下のB主任は、鼻持ちならない存在だった。年末の仕事納め、年明けの顔合わせでも、社長や専務と歓談するBは、Aにとって苦痛でしかなかった。実直でまじめなAには、上司にあえて取り入るような器用な真似は全くできない。そんなAの気持ちを見透かしたように、Bが満面の笑みで振舞う姿は、自分に対する当てつけ、としかAには受け止められない。

「フン...また調子に乗って」

そうだ、Bは調子に乗っている。そうAが感じたとき、ちょっと意地悪をしてやろう、その程度で留飲を下して、何が悪い、これまでまじめに仕事をしてきた自分が、ささやかな満足を得るだけだ、誰も文句は言えまい、などと勝手な理屈を頭の中で作り上げると、アルコールの勢いも手伝って、妙に気持ちが大きくなった。

「B、ちょっといいかな」

「は、はい」

「あまり言いたくないけれど、あえて君のために言っておく」

「...」

「君の、社長や専務へのなれなれしい態度は、各部署の課長や部長から、とても評判が悪い、ほどほどにした方が良くと思う」

「別に、私は...」

「問題があると言っているのではない。このままでは、君の社内での評価を心配しているんだ」

「私が社長と話をすることで、人事評価が下がる、というのでしょうか」

「そ、そうじゃない。社内の、君を見る目、ということだよ」

「ですが、そうしたお話は、これまで聞いたことが無かったので...」

「それはそうだろう」

「先日の顔合わせでも、私とC部長も一緒にお話をしていましたが、そんな様子は全く...」

「そこで君は、何かおかしい、と思わなかったの？」

「何が、でしょうか」

「君は主任だ」

「はい、それが...」

「社長と専務、そして部長、その中に主任である君が加わるのが、だよ」

「...」

Bは何かとても大きな問題を犯しているのではないかと、という漠然とした不安を感じ、C部長にその気持ちを打ちあげた。

「A課長が...？」

「はい」

「やっかみじゃないの？」

「そうでしょうか？」

「Aはいつでも陰々滅滅としてるから、誰も近づかないでしょ。こっちまで陰気になる。そう思わない？」

「え...い、いや...」

「気にすることないんじゃない」

「ですが、Aは私の上司ですし...」

「分かった。私がかぎを刺しておく」

「...」

翌日Bが出社すると、A課長から呼び出された。

「君は私の忠告を無視して、C部長に私の指摘を相談したそうだね」

「忠告を無視した、など...」

「やっかみだ、気にするな、と言われたとか...」

「...」

「君は一体、何を考えているんだ。会社の全課長、部長を敵にする気か？」

「そ、そんな、誤解です」

「じゃあ、なぜC部長に相談した？」

「...」

「私を貶めるためか？」

「そ、そんな」

「親切心から忠告したのに...調子に乗るのもいい加減にしろ！」

おろおろするBの様子を眺め、文字通り留飲を下したAは、自席に着いた。私はBの上司だ。舐めたマネを黙認するようなことはない。覚えて置け！そんな気持ちでBを睨みつけた。

一方のBは、自分が何をしたというのか、なぜこんなに責められなければならないのか、全く理解ができなかった。いったい自分はこれからどうすればいいのか、皆目見当がつかない。

その後もAは、Bと顔を合わせるたびに、

「調子に乗るなよ...」

などとブツブツと囁き続けた。目に見えて覇気がなくなってきた様子のBに、Aは、少しやりすぎたかと不安な気持ちになった。すでに目的は果たしたし、もう十分だろう、Bをいじめるのはもう止めよう、などと思っていた矢先のことだった。

「A課長、どういうことか、説明してもらわないと...」

Bは精神科医の診断書を会社に提出、休職したい意向を示したことから、人事部長のDに呼び出された。

「ど、どういうこと、と言われまして...私は...」

事態がただならぬ方向に向かっていることを理解したAだったが、その状況を取り繕うことなく、むしろまじめに答えることを潔しと考える性質だ。

「Bに何をしたのか、何と言ったのか、について、あなたの言い分を聞かせて欲しい」

「その...至って他愛ないことで...」

「他愛ないことかどうかは、こちらで判断する」

「...」

「どうなんですか...？」

「...ちょっと、いじめてやろうと...」

「いじめてやろう...!？」

「...すみません」

「いじめる意思持っていた、とすれば、事態は重大だ。だから、意図的にいじめようと思っていた、などと自ら言うことは、普通考えられない」

「ですが、事実...」

「そうであれば、会社はあなたに重いペナルティーを課さなければならなくなる」

「分かりました...」

「これはあなただけの問題ではない。今後は、いじめる意図をもって、部下をいじめたなどと、決して口にしてはならない」

「...ですが...」

「あなたが、Bに対していじめる意思を持っていた、という発言は、聞かなかったことにする」

「...」

「それと、Bが報告しているあなたの言動については、概ね事実として認める、ということですか？」

「はい、全て事実です」

全てを「正直に」返答したAは、さばさばとした表情で職場に戻った。その後姿に、D人事部長は頭を抱えた。

「これじゃ、明らかにクロだ。いじめの事実を積極的に認めるんだから」

「信じられませんか。ということは、これは労災、でしょうか」

「労災かどうかは、労基署の判断だ」

「意図的な嫌がらせ、ですからね」

「意図的かどうかは、労災の判断とは別だよ」

「どういうことですか？」

「労災は無過失責任だから、問題になるのは業務との因果関係のみ。つまり、A課長の言動が、Bのメンタルの原因かどうか...」

「なるほど...」

「Bによれば、この発端からメンタル罹患までの期間が2カ月、その間、Aからブツブツ嫌みなことを言われ続けた、という事実の評価如何だな」

「ブツブツ嫌みを言われ続けたことが、メンタルの理由になりますかね」

「2カ月、という期間も悩ましい」

「ちょっと短いような...」

「それと、気がかりなのは、いじめの意図があったことをAが認めたこと」

「ですが、いまD部長は、それは労災とは関係が無いと...」
「E君、いま私が考えているのは、民事上の損害賠償の問題。故意であれば、程度はともかく責任は免れない」
「話を戻すようですが、Bは、労災についても、Aの言動の責任についても、何も言っていないんですよね」
「いまのところは、ね。」
「それなら、このまま現状放置...」
「Aが、Bへのいじめを認めたことをどう考えるか...」
「はあ...」
「Aの、あの性格だから、いじめを全て認めたのに、なぜ労災にならない、などと言いきかぬない」
「それ、おかしくないですか。Aは加害者なんですよ。しかも更にそれを自分で認めるようなことを...」
「それがAだよ。利害損得よりも、まじめで正直が常に正しい、筋が通ってなければ、何でも噛みついてくる」
「まじめ正直教の信者ですね」
「何を考えているのかさっぱりわからない...全く融通が利かないのも困る」
「ですが、C部長にくぎを刺されてもいじめを止めなかったのは、それもまじめで正直、って言えるんですか」
「自分はまじめで正直なのに、Bばかりがちやほやされるのは筋が通らない、っていうことじゃないの」
「身勝手そのものじゃないですか」
「って、いま、C部長にくぎを刺されたって言ったね？」
「ええ、BはAの嫌がらせをC部長に相談したら、C部長がA課長に...」
「C部長はAに何と言ったのか...」
「ですから、くぎを刺した、っていうんですから、まあ、止めるように言ったんじゃないでしょうか」
「それは大きな材料だ。C部長からいじめを止めるようたしなめられたことに腹を立てていじめを繰り返した」
「そういうことになりますね」
「よし、それで行こう！」
「どういうことですか？」
「Aは理詰めで畳みかけるのが上策で、感情論はタブーだ」
「と言っても、A課長の理屈は、かなり偏っている、というか...」
「偏屈、屁理屈、自己満足...」
「そ、そこまで私は...」
「良いんじゃない？その通りなんだから。問題はAの余計な言動にある」
「正直に何でも口外しないように封じ込める、ということですか」
「そうとも言えるが、ちょっと違う」
「...」
「Aはまじめで正直がすべて正しいという強い思い込みがある」
「ですが、正直であることは...」
「もちろん大切。でもAの問題は、まじめで正直なら、いじめも正当化される、という大きな勘違い、にある」

「だからBへのいじめも正しいと考えている...」
「そう。Aの弱点は、そこだよ。だからいじめの事実を公然と認めたんだ」
「いじめは正しくないし、まじめでも正直でもない...」
「だから、Aはまじめでも正直でもないと一気に畳みかける。ここが重要」
「なるほど...」
C人事部長の主張は、弁解するAに対して、まじめでも正直でもない、という結論に一貫して結びつけた。
「私は至ってまじめに仕事を...」
「いじめのどこがまじめで正直か？」
「Bはまじめで正直な私を侮辱し...」
「部下をいじめるなど、管理職の責任放棄、不真面目もはなはだしい」
「私が...不真面目...」
「しかもC部長からいじめを咎められたのに、全く正直に対応しなかった」
「私は...正直に...」
「自分に正直にいじめをした？冗談じゃない。そんな正直はただの我儘だ」
「...正直は...我儘じゃない...」
「言いたいことって、やりたいことをやって、私は自分の気持ちに、まじめで正直です、なんて、まじめと正直の濫用そのものだよ」
「...ひ、ひどい...」
「そんなまじめと正直は、偽物だ。本当のまじめと正直が迷惑する」
「...そこまで言わなくても...」
Aは下を向いたまま、ポロポロと悔し涙をこぼした。
「まじめと正直の言葉遊びは終わりだ。だが、いじめは反省すべきこと。始末書と合わせて、Bに謝罪の気持ちがあるなら書面に認めたらいい」
「...まじめでも、正直でもない自分など、もう生きる価値がありません」
「実直でコツコツと仕事をこなすあなたは、会社に必要人材だよ」
「慰めの言葉は結構です。私は、まじめと正直であることを、完膚なきまでに否定されたのです。まじめと正直は、私の生きる支えでした」
「まじめと正直は大切なことだが、いじめを正当化する理由となる余地はない。そこを理解する必要がある」
「理解できません！」
その後Aは出社をすることなく、「まじめと正直を唯一の生きがいとする自分の信念を否定されたため、これ以上仕事ができない」と書かれた退職届を提出した。
「これは、会社都合による退職だ、と言いたいのでしょうか」
人事部スタッフのEは首を傾げた。
「さあ、私にも分からない...ハローワークに判断してもらおう他ないだろう」
などと答えつつ、D人事部長は、予想外の展開に、一抹の不安を感じた。唯一の生きがいとする信念を否定された、という言葉が重く響いていた。

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! ご覧ください

発行: 社会保険労務士オフィスハラダ