

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 5月号

無意識犯

「就活で4人に一人がセクハラ被害、って、なんか多すぎない？」  
「セクハラって言っても、内容は様々だから...」  
「確信犯は問題外としても、つい、うっかり、っていうケースも多いんじゃないかな？」  
「ちょっと！何それ...？つい、うっかり、って...」  
「...いや、その、誤解とか、そんなつもりじゃない、とか...」  
「それ、ただの弁解でしょ」  
「でも、確信犯と一緒にしないでよ」  
「はあ！？確信犯じゃなければ、別にいいだろ、って言ってるようにしか聞こえないんですけど！」  
「それこそ誤解だよ」  
「警察に捕まらなければ何をしてもいいと思ってる、わざとじゃなければ許されると思ってるんでしょ...最低！」  
「そんなにムキにならなくても...」  
「人事課のスタッフとして、大いに問題あり」  
「ひどいなあ...僕は男の気持ちを代弁しただけで...」  
「あなたはほんとに分かってないね。もう何も言わないほうがいいんじゃない。当分昇進はないな」  
なんでも直言するBに、とことん責められ、Aは滅入ってしまった。まるでセクハラ加害者にさせられたようで、気分が悪い。そうか、こうしてセクハラ加害者の冤罪が作られるんだ、などと勝手な想像をしていた。  
だいたい、思ったことを口にしただけなのに、ムキになって責められるなんて、Bとは気軽な会話もできないし、もう何も話す気にならない。Aはだんだん腹が立ってきた。昼休みが終わっても、気分は最悪だった。機嫌の悪い顔で職場に戻ったのだろう。  
「A君、気を付けたほうがいいよ」とCから声をかけられた。  
「ご、ごめん...何か気分が悪くてさ」「え...」  
「...不機嫌な顔、してたでしょ？」  
「いや...そうじゃないんだけど...」  
「...」  
「...気にしないで。何でもないから（...Bの言うとおりだ。Aは全く分かってない...）」

Cは僕に何を言いたかったんだろう...Aには見当がつかなかったが、職場の様子がどうもおかしいことに気が付いた。同僚たちの自分に対する態度が、なんだかよそよそしい。何だろう...？Aは不安になった。  
Aは休憩室にいた先輩のDに聞いてみた。  
「お前、Bに何を言ったんだ！？」  
「B！？...そうか、そういうことか」  
「みんな、お前の話で持ち切りだぞ」  
「そ、そんな...僕は、ただ...」  
「ワキが甘すぎ」  
「でも、Dさんなら、同じ男として、僕に共感してもらえますよね」  
「いや...全く...」  
「Dさん...」  
「痛い思いをする前に、どこかで気が付かないとまずいと思うよ」  
「...」  
みんなで、寄って集って僕をダメ社員扱い...それもこれも、Bがペラペラ余計なことをしゃべったせいだ。これはBのパワハラじゃないのか...Aは、今度は上司のEに泣きついた。  
「Bのパワハラじゃないか、と...」  
「そうです。Bが余計なことを...」  
「具体的に、Bは何と言った？」  
「僕の発言を言いふらしました」  
「どんな発言を、いつ、だれに？」  
「それは...Dさんが、職場で、僕の発言の話で持ち切りだ、って...」  
「なるほど...」  
「Cさんから、気を付けろ、って」  
「ほう...ところで、君のその、発言って、どういう内容？」  
「そ、それは...」  
「Bから聞いたほうがいい？」  
「え、いや...言います...セクハラのは確信犯と誤解は違う、と言ったんです」  
「うむ...確かに違うね」  
「そうですよね、そうですよね、それをBは、僕が分かってない、とか...」  
「それで、君はどう違うと思う？」  
「確信犯は犯罪です。でも誤解は、うっかりで、わざとじゃない...」  
「それで...？」  
「だから、誤解のセクハラは...」  
「...誤解の場合は...？」  
「確信犯よりは、罪が軽いかな...と」  
「それをBに言ったんだね」  
「え、ええ...まあ...」  
「刑罰はよくわからないけど、分かってなくてセクハラをするほうが、問題は大きいと思うよ...社内的には」  
「ど、どうしてですか！？確信犯のほうが、罪が重いでしょう！」  
「確信犯は、懲戒処分とか解雇だよ」  
「もちろんです」

「それじゃあ、うっかりの場合は」  
「...解雇は、できないか、と...」  
「同じだね」  
「えっ、だって、確信犯と誤解は違って、言ったじゃないですか」  
「うっかり、というのは、本人がセクハラを理解していない、だろ？」  
「だから、処分も...」  
「処分は同じだよ。問題は、無意識犯は、分かってないから、同じことを何度でも繰り返す」  
「確信犯でも、繰り返す人はいます」  
「もちろんそうだろう。でも確信犯は処分された意味を理解できるだろう。それでも繰り返すのは、処分をされるのが分かっているのに、自分の衝動を抑えられないから。自分自身をコントロールできない、という意味では、確信犯も、無意識犯も同じだろ」  
「...」  
「でも無意識犯は、罪の意識がないから、処分されると逆切れしたりする。俺は悪いことなんかしてない、間違っているのは、そっちだ、とね」  
「...」  
「さて、Bのパワハラだが...」  
「もう、いいです！」  
Bのパワハラを相談したのに、逆に上司のEは、いかに自分の考え方が間違っているのかを説教した、人事課長がこんなハラスメント規制法違反を犯しているのか?...社内に自分を理解してくれる人は誰もいない、このままなら、僕は職場で、みんなから白い目で見られ続ける...そう思うと、Aはいたたまれなくなってきた。  
「パワハラを相談を無視された、ということですか？」  
Aは労基署の相談コーナーにいた。  
「そうです。何とかしてほしいと思って上司に相談したのに、逆に僕が説教されて...」  
「どんな相談をしたんですか？」  
「同僚から、パワハラされて...」  
「パワハラの実実は説明した？」  
「もちろんです。そしたら、僕の考えが間違ってる、みたいな...」  
「んー...考えが間違ってる、って、何のことについて？」  
Aののどに、苦いものがこみ上げてきた。また同じことを話すのか...  
「セクハラについて...」  
「せ、セクハラ...！？パワハラじゃないの？」  
「あ、ええ...同僚とセクハラについて話していたら、馬鹿にされて、職場でペラペラしゃべったので、みんなから軽蔑されて...」  
「ふんふん、なるほど...それを上司に相談したら、そのセクハラの考え方は間違っている、と言われた...」  
「そうです、そうです」  
「ところで、馬鹿にされて、軽蔑された、って言ったけど」

「はい...」  
「具体的に、なんて言われたの？」  
「...白い目で見られて...」  
「無視されたとか...」  
「い、いえ...」  
「うーん...ま、とにかく、嫌な思いをした、ということ？」  
「そうです！」  
「その気持ちを上司に話した？」  
「えーっと...」

Aは思い出した。セクハラの説教のあと、Bのパワハラの話になる前に、自分が出てきてしまった。

「あの、僕の代りに、上司にそう言うてもらえませんか？」  
「言っていないのね...」  
「...」

「まず、その気持ちを上司に話してみたらどうでしょうか」

そんなこと言えるわけないよ。どうせ、また自分がおかしい、間違っている、とか言われそうだし...第一、僕はセクハラなんか、する訳がない。考えを少し話したけなのに...などと悶々としていると、いきなり見覚えのないメールが飛び込んできた。

「はじめまして、私は...」

また迷惑営業メールか、など思っていたが、どうもそうではない。よく見ると、就職活動の B 訪問の申し込みであると気が付いた。

これは...汚名返上、名誉挽回のチャンスか、フムフム、なににな...えっ、女の子じゃん。

セクハラなんか無縁などと言っている先から、Aの鼻の下は伸びている。

そうか、僕は人事だから、つながりを持てば、就職に有利とか、考えたのかな...さて、どこで会おうかな...

Aの妄想は尽きない。ちょうど朝礼でE課長がOB、OG訪問を受ける際の注意事項について説明をしていたが、Aの頭の中は、...僕は人事スタッフの中で、OB訪問を受けるトップバッターかもしれない、しかも女の子だぜ、でへへ...、まるで上の空だった。

OB訪問を受ける当日、Aは約束の時間よりずいぶん早く予定の場所に着いた。15分前になり、10分前になっても、誰も訪ねてこない。まだ10分前だ。ところが5分前になり、Aは不安になった。時間を間違えたかな...

「A先輩でしょうか」

数分前になり、二人の男の子が、Aの前に現れた。

「え、は、はい。そうです(こ、これはどういうこと!?)」

「貴重なお時間を頂き、ありがとうございます」

「い、いえ」

Aは目の前にいる二人を呆然と眺めていたが、ハッと我に返った。

「ごめん、ごめん。てっきり女の子だと思ってたものだから...」

「...」  
「Fくん、だったのね。よく間違えられない？」

「い、いえ...」

「あ、そう。でもなんで二人なの？」

「えっ、それは御社のウェブサイト

に、OB訪問は複数で、って...」

「へえ...そんなこと書いてあるの？」

「... (この人、ほんとに人事なのかな...!?)」

「二人は仲良しなの？」

「え、ええ」

「男二人でデートしてたら、誤解されちゃうよ」

「いや、そういうことでは...」

「そういう発言、って、問題じゃないんですか？」

Fの友達のGが口を挟んだ。

「問題...!?でも女の子が一人でもいると、雰囲気明るくなるよ」

「...」

結局Aは、FとGを相手に、どうでもいいような会話をし、予定より早く散会した。その後も二人から連絡が来ることもなく、二人のことはすっかりAの頭の片隅からも消えていた。

「どうぞ」

「失礼いたします」

「お座りください」

Bが面接官を務める採用面接で、Gが席に着いた。一通りの質疑が終了し、最後にBが聞いた。

「ほかに何か、聞いておきたいことはありますか？」

「...はい...」

「どうぞ」

「ちょっと、言いつらいことなんです...」

「でも、...Gさんとしては、話しておきたいこと、なんですね」

「はい」

「ここでのお話の内容は、採用判断に必要な範囲でのみ活用されます」

「あの...御社では、LGBTの問題について、どうお考えなのでしょう？」

「ジェンダーの問題はとでもデリートな要素があり、社員一人一人の認識も一朝一夕に代わるものではないと思います。ですが、もしこの問題を理由に心無い中傷を受けたり、差別的な対応を受けるようなことは、あってはならないことで、万が一こうした行為が確認された場合には、懲戒処分の対象になることになっています」

「本当ですか？」

「ハラスメント防止規程に、このようにはっきりと書かれています」

規定内容を一語一語確認しながら、Gは心拍数が速くなり、体が固まってしまった。Bは、Gの呼吸が微妙に震えていることに気が付いた。

「何か、ありましたか?一旦、席を外しましょうか？」

「いえ、だ、大丈夫です...実は...」

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](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