

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

2022年 8月号

一連托生

「Bが、君からいじめられている、という相談があったが...」

「...えっ...」

一瞬でAの頭の中が真っ白になった。いったい、Bは何をいじめられたと感じたのだろうか。Aには思い当たるものが何もない。

「何も心当たりは、全くないの？」

「...」

C支店長の言葉は、あくまでも冷静だが、言葉にとげがある。全くないか？と聞かれて、即座に自信をも言って、ありません、と答えられる人がいるだろうか...でもAにはそんなことを考えることができるような心の余裕はなかった。

「Bから相談があった以上、何もしない訳にはいかない。今後は仕事が被らないようにする」

C支店長はそれだけ告げると、持ち場に戻っていった。残されたAは呆然と立ち尽くしていた。いったい自分が何をしたんだろう...

「Aはどうでしたか？」

「よほどショックだったんだろう。ほら、まだあそこでボーっとしてる」

「だから言ったでしょ。うまくいく、って...」

「だが、こういうことは、正直に言って、気が進まない」

「支店長だって、Aに辞めてもらった方がいいと...」

「シーッ!...声大きいよ」

「今更、そんな弱気にならなくても」

「こんなことでケチがついて、処分される訳にはいかないからね」

「支店長の盟友のD人事課長が、そんなことをする訳がないでしょう」

「じゃあ、君が替わりにクビ、か？」

Bは思わず肩をブルッと震わせたが、すぐにニヤリとCを睨み返した。

「一連托生、運命共同体ですよ...」

「おい、脅してるのか」

「信頼関係は大切と言いたいのです」

「...（何が信頼関係だ。癒着だろ）」

「なんでも馬鹿正直に対応しようとするAは、我々にとってはリスクです」

「今、我々、と言ったな...？」

「違いますか」

「どういうことだ」

「言葉通りです」

「Aは、あのことを知っている、というのか？」

「どうでしょう...ですが、もし知っているとしたら」

「じよ、冗談じゃない...」

「だから、我々のリスクなんです」

「...」

「可及的速やかに排除すべきです」

「...やむを得んか...」

「やっと状況をご理解いただけたようで、なによりです」

何が、なにより、だ。C支店長は、思わず奥歯をギュッと噛み締めた。

「Aさん、何かあった？元気が無いみたいだけど...」

「あっ、Eちゃん...何でもないよ」

「私ね、今、BとC支店長の話、聞いたかった。絶対許せないよ」

「Bと、C支店長が...？」

「そう。Aを排除する、って...」

「私を、排除...!? どういうこと？」

「分からない。でも、何か二人にとってすごく重要なことをAさんが知っていて、それが表に出ると、BとCはクビになる、とか...」

Aには、Eが言っている意味がさっぱり分からない。

「でも、C支店長からは、Bが私にいじめられている、って...」

「それ、本当？」

「もちろん。ついさっき、支店長から、いきなりそう言われて...」

「それで元気がなかったんだ」

「...いけない、つい話しちゃった...」

「それ、きっとウソだと思う」

「ウソ...!?」

「そう。Aさんを辞めさせるため...」

「C支店長が...そんなことを...」

「どこかに相談した方がいいと思う」

「どこに...人事？」

「人事はダメ。Cの友達がいる」

「よく知ってるね」

「それもBとCが話してた」

「ちょっと待って、ということは、BとCは、繋がっている...？」

「繋がってるどころじゃないと思う」

「尋常じゃないね」

「Aさん、他人事じゃないよ」

「うん、分かってる」

Aは意を決し、労基署で相談した。

「心当たりはないか、と聞かれたんですね？」

「ええ、身に覚えがないので、何も答えられなかったんですが...」

「ちょっと待って...上司は問題であるという事実を何も指摘しなかった、ということですか？」

「相談があった、とだけ...」

「そのあとは何かありましたか？」

「いえ、何も...」

「それなら、今後、何か確認作業があるかもしれませんね」

「そうなんです。でも同僚、この同僚は親友なんです、ウソだ、って」

「ははあ、なるほど...それがウソかどうかは、簡単に分かりますよ」

「どうすれば分かりますか？」

「具体的な問題の事実関係を明らかにするかどうか、です」

「どういうことですか？」

「もしもその問題がウソなら、具体的な事実関係を指摘しないで、ただ漠然と、いじめ嫌がらせをしたか、といった質問に終始します。具体的に指摘できる事実がないからです」

「なるほど...参考にします」

まもなくAは、C支店長からBの件で呼び出された。会議室に入ると、驚いたことに、Bも同席している。動揺しながらAが席に着くと、おもむろにCが話し始めた。

「いまBは、君から受けたいじめのために、とても苦しんでいる。何か言うことは無いかね」

BはC支店長の隣で、下を向いて、少し震えているようにも見えた。

「言うことは無いか、と言われましても...」

「Bはこんなに苦しんでいるのに...」

Aは状況が何もわからない中で、理不尽に攻められているような気分だったが、意外と冷静に状況を見つめている自分にふと気が付いた。そうだ、具体的な事実関係だ。

「問題の具体的な事実を説明してもらえませんか」

Cが一瞬、ギクリとしたように見えた。するとBがいきなり叫んだ。

「加害者に、被害者の苦しみなんか、全く理解できないんだよ」

Cが続けた。

「君は、Bに辛いことを思い出させようとしている。これ以上Bを苦しめない方がいいと思うが...」

「もう、良いんです...もう、ハア、ハア、ハア、ウ、ウ、く、苦しい...」

「た、大変だ、だれか、B、Bを...」

Bはスタッフに抱えられて、会議室から連れ出されていった。Aはこの顛末を呆然と眺めていた。

「大変なことになったな」

「...」

「君は何とも思わないのかね」

この状況にも、Aは不思議と冷静に事態を見つめていた。

「何も思わないのか、と言われましても...私には、何が何だか...」

「自分のしたことの重大さが、全く理解できないようだな」

「そもそも、問題の事実関係について、何も指摘されていませんか」

「まだそんなことを言っているのか」

「一番重要なことかと...」

「Bは呼吸困難になった」

「...」
「その状況に、君は傍観者を決め込んでいた」
「ちょっと待ってください」
「それにも飽き足らず、まだ事実関係云々などと、自分の非を正当化しようとしている」
「それは、問題を混同...」
「Bの体調の急変よりも、自分の保身を優先した」
「そ、そんな...」
「これは明らかな事実だ」
「...」
「私は人事に報告する義務がある」
「...」
「だが、支店長として、不祥事が起きたことを進んで報告する気にはなれない。できれば不問に付したい」
そう言うなり、C支店長は一枚の紙をAの前に置いた。
「君が真摯に反省しているなら、ここにサインをしてその気持ちを示せば、私の責任でこの問題の収拾を図る...」
この状況が、幼稚な茶番であることを、Aは冷静に見抜いていたが、正義感の強いAに、Cが投げかけた「保身を優先した」という言葉に、思わず心が折れた。それは確かに事実だ。Aは素直にサインに応じた。
「あっさりサインしましたか」
「うむ。なんだか拍子抜けしたよ」
「Aの前で私が過呼吸になるシナリオは、絶大な効果がありましたね」
「目の前で起きた事実だからな」
「退職届でもよかったんじゃないか...」
「いや、それは無理だっただろう。反省文だったから、すんなりサインをしたんじゃないか」
「はあ...」
「だが、結果は同じだ。これがAの次の契約更新を拒否する理由になる」
「そういうことでしたか」
一方のAは、Cが事実関係を指摘することなく、自分を非難することに終始し、しかも、C自身が、この状況を不問にする、などと不可解なことを口にしたことで、逆に不信感を増幅させていた。Eが自分に告げた、排除、の意思が見えた気がしたからだ。
「Bから、パワハラ相談があったか、って？いや、何も無いが...」
Aは人事にすべてを話すつもりだ。
「D課長なら、C支店長から様々なお話を聞きになっていたのでは、と」
「確かにあいつとは懇意だが、その件は全く知らない」
あっさりCとの関係を認めたところを見ると、やましいことはないのか。
「私からの聞き取り中に、Bが過呼吸で倒れたんです。それで、私に非があると、反省文にサインを...」
「ん！？Bの過呼吸が君の反省文にどうつながるのか、全く理解できない」
「私が、傍観した、から...？」

「...ところで、何の聞き取り？」
「私が、Bをいじめた、とか...」
「とか、って...」
「思い当たるものが何もないので」
「ほう...」
「具体的な事実の説明がないんです」
「その、サインをした反省文は？」
「C支店長が持っています」
D課長は、C支店長に提出させたAのサインが書かれた反省文を一目見るなり、頭を抱えた。
「これ、いつの話？」
「いつの、って、聞き取りの日の？」
「その場で書いたのか？」
「いや、その、あらかじめ準備を...」
「Bが過呼吸になることを、なんで事前にわかってるんだ？超能力か？」
「ゲッ...」
「もっとも、体調不良を傍観した、と書かれているだけだが...」
「そ、そうそう...以前にもそうしたことがあって、今回もたまたま...」
「だがな、それでAが懲戒になるなどありえない。それよりも重大なことは、仮に、もし本当に過呼吸だったなら、その責任はお前にある」
「ど、どうして...」
「加害者の聞き取りに、なぜ被害者を同席させるんだ！そんな初歩的な...」
「...いや、過呼吸は、お芝居で...」
「チッ、まったく...この反省文はすぐに廃棄しろ。お粗末にもほどがある！」
「...」
「しかし、いったい何を考えてるんだ？俺だって、庇いきれないぞ！」
盟友のD人事課長に一喝されても、Cに落胆している余裕はなかった。
「君が余計なことを...」
「ですが、闇に葬るといのは...」
「おい、口を慎め...今回の件は、私がD課長に頼み込んで、不問にした」
Dから一喝されたことなどおくびにも出さずに、しれっと言った。
「えっ、何で...」
「何だ？処分されたほうが良かったような口ぶりだな」
「それでは、あの反省文は...」
「廃棄した。無かったことになった」
「...」
自分への加害者扱いはいったい何だったのか、やはりD課長に話すべきではなかったのか...Aは肩を落とした。
「Aは余計なことをしましたね」
「逆に私の立場が悪くなった。今後は、Aに手を出すことは難しい」
「では、C支店長は静観して下さい。やりようはいくらでもありますから」
「無理は禁物だ。D課長はすべてを把握している。支援は期待できない」
「人事に関与させずに、私たちだけで、始末すればいいのです」
Bは怪しく笑った。Cの背中に冷たいものが流れた。一蓮托生、か...Cは静かに目を閉じた。

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

発行は、社会保険労務士オフィスハラダ