

# 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

2023年 1月号

## 嫌な予感

「ちょっと、いい？」  
またか...どうせろくでもない話に違いないだろうが、こいつは何をやらかすか分からない危険人物だ。話しだけは聞いておくか...Aは同期の課長Bに呼ばれるまま、応接室に入った。  
「俺のところのC、知ってるだろ」  
「ああ...Cがどうした？」  
「D大卒だか何だか知らないが、いちいち鼻につく...」  
「また始まった...」  
「昨日たまたま帰りに居合わせて...」  
「余計なちょっかいを出したんだろ」  
「そろそろ入社から半年経つけど、仕事はどうだ、ってきいたら、ええ、まあ、とか気のない返事をするから...」  
「一喝したのか？」  
「いや、我慢した...」  
「へえ、成長したね」  
「バカにするな。でも黙ってるのもしゃくだから、Cに言ってやった」  
「何て？」  
「やる気が沸かないのか？これからどうするつもりだ？って聞いた」  
「そしたら？」  
「Cのヤツ、なんて答えたと思う？」  
「...」  
「辞めるかもしれませんが、って」  
「お、おい...」  
「冗談めかしてたけど。でもさ、軽率で聞き捨てならん」  
「お前が言っても説得力がない」  
「俺はわざと深刻な感じで、神妙に聞いたんだ。何で辞めるんだ、って」  
「理由を言ったのか？」  
「言った。あろうことか、俺がいるからだ、と抜かしやがった」  
「プッ...それは傑作だ。ご名答だな」  
「頭にきたから、さっき人事に報告した。Cが退職したいらしい、って...」  
「おいおい...」  
「これから、ちょっと絞めてやろうと思ってるんだけど、同席してよ」  
こっちまで火の粉を浴びるのは御免被る、とAが言おうとしたその刹那、ドアを叩く音がした。嫌な予感...  
「ほら、Cが来たよ」  
「お前...」  
「C、入っていいぞ」  
「失礼します」  
「何で呼ばれたか、分かってるな」

「...」  
「昨日、突然やめると言われて、困惑している」  
「それは...」  
「後任人事の問題もあるから、すでに人事にも話は済んでいる」  
「えっ...、ちょっと、待ってください」  
「これからどうするんだ」  
「どうするんだ、って言われましても...仕事は続けるつもりですが...」  
「話が全然違うな。じゃあ、何で辞めるなんて言った？」  
「それは...軽はずみな発言でした」  
「ふざけるな！何でそんな適当なことを言うんだ」  
「すみません...」  
「しかも、貴様は、俺が原因で辞めると言ったんだぞ！」  
「おい、B...落ち着け...」  
Aにたしなめられ、咳払いを一つすると、Bは背筋を正して続けた。  
「普通の業務でも、君の人を見下すような態度は目に余る」  
「そんなことは...」  
「上司である私に対しても、だ！」  
「...」  
「仕事をこれからも続けるなら、気持ちを入れ替えてもらう必要がある」  
「...」  
「これはC自身の不始末だ。辞める意思が無いなら、そのことを自分で人事伝えること。判ったか？」  
「...は、はい...」  
「今後、周りを小ばかにするような態度を見せたときは、覚悟しておけ」  
「...」  
「分かったら、出てよし」  
Cが部屋を出ると、Bは満足そうに背もたれに体を預け、足を汲んだ。  
「あー、すっきりした」  
「とんだ巻き添えを食った」  
「こうしなかったら、逃げただろ」  
「騙したな」  
「まあ、悪く思うなよ」  
「今後、同じような態度を見せたときは、覚悟しておけ」  
「ハハハ...分かった、分かった」  
「分かったら、出てよし」  
AとBは、何もなかったかのように笑いながら応接室を出て行ったが、収まらないのはCの方だ。  
「私は辞めるなど、一言も...」  
「ああ、B課長の話ね」  
人事部長のEは、あまり関心が無いような、気のない返事をした。  
「それじゃあ、何で辞めるなんて言ったの...よりによってB課長に...」  
「辞めるとは言っていない。辞めるかもしれない、と...」  
「同じことでしょ」

「...」  
「まあ、冗談のつもりで軽口をたたいたのかもしれないけれど、相手を考えてないと...B課長だよ」  
「はあ...」  
「格好の攻撃材料をあげちゃったんじゃない？」  
「...」  
「これからは、気を付けた方がいいと思うよ」  
「ちょっと待ってください」  
「何？」  
「何か私に問題があるみたいじゃないですか？」  
「そうでしょ？ウソ言ったんだから」  
「ウソなんか言ってません。ウソを言っているのはB課長です」  
「だからさ、...君も強情だね」  
「私は毎日B課長から嫌がらせを受けているんです」  
「例えば、どんな？」  
「...どんな、って...」  
「まあ、想像はつくよ。だったら、嫌がらせを止めて欲しい、って言えばいいのに...」  
「言っても分かる人じゃありません」  
「私にだよ」  
「...」  
「言っても分かる相手じゃない、でも何とかギャフンと言わせたい...そう思った君は、Bが原因で辞める、と言えば、Bが慌てる、そう思った」  
「...」  
「凶星か...ところがB課長は、君が退職の意思を示した、と私に報告した」  
「それこそ嫌がらせです」  
「まあ、そうなんだろうな...」  
「だったら...」  
「君は今、B課長から何と言われた」  
「白々しいウソです」  
「だから、何と言われたの」  
「...適当なことを言うな、とか...」  
「それはウソか？」  
「B課長は、冗談と分かって...」  
「ウソを言ったのは君でしょ」  
「...」  
「この話は、終わりにした方がいいんじゃないの」  
B課長の普段の言動に問題があることをE人事部長だって知ってるくせに、何で自分の味方にならないのか...Cの気持ちは収まらない。Cは腹いせ紛れに人事部のドアを思いきり閉めて出て行った。  
「部長、あれでよかったんですか？」  
「Cも大人げないよ」  
「まだ若いですから」  
「若いって言っても、君と大して変わらないだろう」  
「ええ、同じ年です」  
「君の方がはるかに優秀だよ」  
「そんなことは...」  
「恐縮するな、リップサービスだ」  
「...」

「これ以上、余計なことをしなければ良いんだけど...」

「B課長が黙ってないですね」

「この問題、Cに分か無いのは明らかなんだが、それをCは理解してない」

「確かに...」

「問題の核心は、そこじゃないんだけどね...Cに分かるかなあ...」

そんなE人事部長の懸念など知る由もないCは、この矛先をB課長に加えて、E部長にも向け始めた。

「人事部長の言われる通りですよ」

相談コーナーの相談員にまでそう言われ、Cは落胆した。

「私は黙っている方がいい、と...」

「まずあなた自身として、何をどうしたいのか、明確にすることです」

「何を、どうする、って...」

「その...B課長ですか、Bさんを懲らしめたい?...これじゃあ、法的救済の対象にすらならないし、むしろあなたが法的に裁かれるかもしれない」

「...」

「Bさんを許せない気持ちはわかるけど、その前に、何で許せないという気持ちになるのか、それはB課長のどんな言動が原因なのか...」

「それは、毎日山のように...」

「それを具体的に、例えば?」

「...」

「問題の言動があるのであれば、それを具体的に指摘して、止めて欲しい」と求めないと...」

「声が大きくて、威圧的...」

「あなたがそんな風を感じる気持ちを、率直に伝えてみたらどう?」

「伝えたところで、分かる相手じゃありません」

「伝えてみたことはありますか?」

「そんな無駄なことは...」

「まず言うべきでしょ」

「...」

「そこで聞く耳を持たないなら、そのことを人事部長に話してみれば...」

「懲戒処分になりますか?」

「処分!?...そうか、やっぱり罰を与えたい、っていうこと?」

「課長は痛い目に合わないかと...」

「罰を与えたい、懲らしめたい、それが目的なんですか...?」

「...」

「声が大きくて、威圧的、だけじゃね、具体的な事実を指摘しないと...」

なんだ、わざわざ相談なんかして、損した、時間の無駄だった。Cは、落胆より、自分の気持ちを理解してもらえない腹立たしさが大きかった。声が大きければ、相手を威圧するし、問題なのに...問題じゃないの?などと悶々とネットを見ていると、Cはあるところで目が釘付けになった。

「それはパワハラです」

そうだ、パワハラだ! B課長もE部長も、自分にパワハラをしている。こ

れは絶対に許されることではない...Cは大きな味方を得たような気分になった。目の前が一気に明るくなった。

「今度はパワハラだってよ」

他人事のように言うBに、Aはやきもきした。Aだって他人事ではない。Cを呼び出した応接室に、Aも同席していたからだ。一方の人事は、E人事部長までパワハラ加害者と名指しされたことで、職場は動揺していたが、当のE部長は何食わぬ顔でソファに深く腰掛け、伸びをしている。

「結局、何か事実は出てきたの?」

「声が大きい、威圧的、威張っている、マウントをとる、それから...」

「それから?」

「...E部長は話を聞いてくれない」

「ハハ、それ、自分の思い通りの答えをしてくれない、の間違いだろ」

「まあ...そうですね...」

「仕方がない、ちょっとお灸をすえてみるか?」

「えっ、それじゃCがまた...」

「いい加減黙らせないと...」

「まさか...処分を...」

「する訳ないだろ。注意だよ。具体的な根拠なく、上司憎しでパワハラ申告を濫用するな、ってね」

「それ、怒るでしょ、Cは...」

「C、どうすると思う?」

「労基署、訴訟...ユニオン...」

「こんな話、誰が相手にするかね...少し冷静になってくれるといいんだが」

「あの...私が話してみます...」

「ん...そう。そうか、君はCとは同期だったね」

「同じ年です。入社は私が先です」

「なるほど...じゃ、やってみる?」

パワハラ申告の結果を待っていたCの前に現れたのがE部長ではなかったので、Cは不満そうな顔をした。

「私じゃダメ?」

「部長じゃないの?」

「だって、あなたが加害者にした人が来るわけにいかないでしょ」

「ふーん...で、結論は」

濫用するな、というCに対する注意は、Cを烈火のごとく怒らせた。

「ねえ、ちょっと落ち着いて、今までのこと、振り返ってみてよ。全然うまくいかなかったでしょ」

「...」

「それはやり方が間違ってるから。人事には人事のやり方があるの。この後どうすればいいか迷うなら、私に任せたくない?」

その後、Cはこの問題について、一切触れることは無くなった。

「Cに何を言ったんだ?」

「ちょっと魔法を掛けました。Cより私の方がはるかに優秀ですから...」

E人事部長は嫌な予感がしたが、あえてそれ以上聞こうとはしなかった。が、まもなくその予感の的中した。

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](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