日本経済新聞　2012年（平成24年）12月4日（火曜日）

仕事上のトラブル、どう回避？

自らの言動、客観的に判断

仕事の成果を上げるために良かれと取り組んだことが思わぬトラブルを招いたビジネスパーソンもいるだろう。謝って済めばいいが、法的問題に発展すれば、積み上げてきたキャリアを台無しにしかねない。専門家の話をもとに、起こりがちな事例と注意すべき点をまとめた。

トラブルを大きくしないために専門家への相談は有効だ（東京・有楽町の総合労働相談コーナー）

広告代理店で働くA君は商品宣伝の企画立案に携わっている。顧客企業向けに考えた複数のアイデアを自分のブログに書き込んでいた。そのうちの1つがその顧客に採用されて喜んでいたところ、ライバル会社が手がけた広告でA君の提案とよく似た企画が使われ、怒った顧客が契約を解除した。会社はA君を懲戒処分にし、損害賠償も請求した。

ブログやフェイスブックなど交流サイト（SNS）の利用が広がり、さまざまな情報を載せても重大な問題を引き起こすリスクが増している。企業は就業規則などで社員のSNS利用に関するルールを設け、営業秘密などの漏洩を防ごうとしているが、「トラブルは後を絶たない」（社会保険労務士の野崎大輔氏）のが実態だ。

ネット　仕事の情報載せない

弁護士の浅見隆行氏は「一般に、仕事上のアイデアは顧客と勤務先双方にとって営業上の秘密にあたり、ブログへの投稿は漏洩という民法上の不法行為になる」と解説する。そのため、懲戒や損害賠償もある程度は受け入れなければならないだろう。

インターネット上には仕事に関する情報を載せないのがトラブルを防ぐ基本だ。投稿した情報はコピーを通じて拡散する可能性があり、誰が見てどう利用するかもわからない。

日記帳に書くつもりで会社での出来事を取り上げることはあるかもしれないが、その内容をもとに想定外の事態が起きる恐れがあることには気を付けたい。

パワハラ　冷静に話す態度必要

専門商社に勤めるB君は昨年、主任に昇格し、入社して初めて複数の部下を持った。思うような販売成績を残せなかった部下のC君を立派な営業人員に鍛えようと厳しく指導し、他の部下のいる前でも構わずに怒鳴ることも度々あった。ある日、C君は抑うつ状態になったとする医師の診断書を見せて、会社とB君に損害賠償を求めた。

グループリーダーなどには部下を教育する役割があり、実績が上がらない社員を注意・指導するのは当然だろう。ただ、部下の人格まで深く傷つけるほどの注意や叱責をすれば、教育や指導の範囲を超えてしまう。

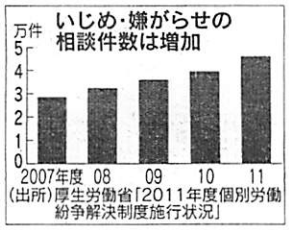
企業は社員の生命や身心の保護に努める安全配慮義務がある。弁護士の今津幸子氏は「精神状態の判断は難しいが、部下が抑うつ状態になってもやむを得ないような行き過ぎた言動があれば、不法行為になりうる」という。「上司は損害賠償に応じなければならず、会社も使用者責任を理由に損害賠償を負う可能性がある」（今津弁護士）

感情にまかせて怒鳴り散らすなど、周囲の社員もやりすぎだと感じるような叱責は慎むべきだ。上司は冷静に話す態度を身につける必要がある。

トラブルを招きかねない振る舞いの例

- ▽先輩や同僚の意見が耳に入らず、独断で仕事に取り組む
- ▽ノルマ達成などのためには何でもやろうとする
- ▽酒席などでの無礼講をうのみにする
- ▽取引先を獲得しようと、過剰な接待や贈答を繰り返す
- ▽顧客の執拗なクレームにつけいカッとなって強い口調で言い返す
- ▽飲食店など不特定多数の人がいる場で、仕事の話などを大声でする

（注）専門家などの話をもとに構成



（出所）厚生労働省「2011年度個別労働紛争解決制度施行状況」

いじめ相談、6割増　厚労省調べ

厚生労働省によると、2011年度に全国の「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談は約110万件に上る。なかでも「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は約4万6000件に達し、4年間で6割も増えた。

いじめ関連の相談は企業と社員の民事上のトラブルのなかで伸び率は高いという。業績目標を達成しようと焦るあまり、部下を厳しく叱責しすぎると、いじめと取られたり社員の心の健康を害したりしかねない。

トラブルを少しでも防ぐには何が必要なのか。弁護士の千葉博氏は「よかれと主観的に思ってやったことでも、その言動は客観的に判断されるということをわきまえなければいけない」と語る。日常起きるトラブルが、実は簡単に刑事事件や民事の損害賠償の対象になってしまうからだ。

自分がいつも正しいと考えて行動するのはご法度だと心掛けたい。「過去のトラブル事例を人ごとだと軽く考えずに、いざ自分に起こったらどうするか、対処方法を考えてみるといいだろう」と千葉氏は助言する。

けんか　社会通念に照らし解決

メーカー勤務のD君は新製品の開発チームに入っている。同僚のE君とはアイデアを競う仲だが、考え方が合わずに会議でしばしば意見が対立していた。ある日、仕事帰りの飲み会でE君と小競り合いとなり、酔った勢いで手を骨折させてしまった。E君はD君に治療費などの支払いを求め、被害届も出すと迫った。

仲間内の酒席では仕事上の愚痴や本音が出やすく、勢い余った発言で相手の気分を害することもある。小競り合いで傷を負わせれば当然、刑法の傷害罪になってしまう。

治療費も支払わなければならない。社会保険労務士の多田智子氏は「他人の暴力によるケガの治療は健康保険の適用外。治療費を請求された加害者の費用負担は多額になりやすい」と話す。

弁護士の鈴木謙吾氏は「仲間内の酒席で起きたことであれば、社会通念にも照らして解決策を考えるのが現実的だ」という。加害者に刑事責任まで負わせるのは厳しすぎるので、被害者と示談できるよう話をまとめたいところだろう。

奮闘が空回りになり、トラブルにつながる可能性はないのか。日ごろ考える習慣を身につけておきたい。