

労働委員会を通じて

使用者委員 中村 博之

鹿児島県労働委員会の使用者委員を拝命して6年目に入りました。事務局、他の委員の方とともにあっせんや審査事件を通じてたくさんの方を経験させていただきました。

労働委員会には、職場での解雇や雇止め、また上司や同僚から、パワハラ、いじめを受けた方から無料相談会やあっせんにおいて「どのようにしたら解決できるだろうか？」と質問や相談を受けます。当然、法律に違反する解雇や雇止めは許されるものではありません。また職場でのパワハラやいじめの放置もあってはなりません。

但し、問題が深刻になるまでの過程、または労働委員会に相談に来るまでの過程で、何故こんなにこじれてしまったのだろうと思うことが何回かありました。例えばパワハラによる問題が起こる場合、パワハラを受けている人の悩みや心の痛みはとても深刻です。周りにはいる職場の人も感じていると思います。職場の中でコミュニケーションがしっかり行われている場合、部下が「この頃元気がないなあ」とか、同僚が「何か悩み事があるみたいだ」とか、会話や表情を見ると感じると思います。その時、その悩みを共有できると、問題が深刻にならずに済んだりこじれる前に解決につながったりすることがあると思います。

また、これも大切なことだと思いますが、お互いの良さを知ること、そして認め合うことが職場を良くしていくと思います。理想を言っていると思われるかもしれませんがお互いを信頼し、感謝しあえるあるべき姿を目指すことが、問題を未然に防ぐことにつながると思います。

すべてにおいて問題なく完璧に事が進むことはそうめったにありません。うまくいかないとき、困ったことが発生したとき、またそれを見たとき、解決しようと行動できるか、また自分が間違いを起こしたとき、またそれに気づいたとき素直に過ちを認め、やり直すことができるか、それを許すことができるかだと思います。

人であれ組織であれ、お互いに話をよく聞き話し合うこと、そして認め合い譲り合う事ができればお互いに納得する方向性を見つけることが出来ると思います。私自身もあっせん等を通じて、深刻な問題に発展せず解決に向かったケースを何回も経験しました。

事案に直面するに当り相手の立場に立って考える事の大切さと、白黒をはっきりさせる事が唯一の解決策ではなくお互いに歩み寄ったところに本当の解決策があると思った次第です。