

In the Future 2010

21 世紀型企业への転換を図る

■これからの労務管理におけるリスクマネジメント その5 ～ モンスター社員に負けない労務管理 ! ～

モンスター社員ってどんな社員??

最近「モンスター〇〇」という言葉をよく耳にします。いわゆる「モンスター〇〇」とは、自己中心的な欲求や権利を強く主張したり（家族が主張したりすることもある）、常識では考えられないようなクレームをつけ、かつ、自分が不利になりそうなことには全く耳を貸さないような人をいっているようです。



例えば・・・



- ①上司から少し注意されただけで、次の日から会社を休み、家族から本人がうつ病になったとい
って会社にクレームをつけてくる。
- ②自分が正しいと感じたことを何でも発言してしまい、次第に上司や同僚との人間関係が崩れて
いき、最終的には会社や組織を混乱させてしまう。
- ③上司に対して常に反抗的で、会社の悪口をインターネット上に書き込み、会社で大きな問題に
なっても、全く反省していない。

このような人たちは、モンスター社員の典型といえます。彼らは自分が絶対正しい
と思い込んでいることがほとんどですので、自分の考えが受け入れられない場合、
家族や行政機関を巻き込んで争いを起こすことも珍しくありません。



実際に行政機関を巻き込んでの争いとなってしまうと、会社は後ろ向きの時間と
労力を膨大に費やし、他の社員に対しても悪影響を与えてしまうという事態に陥っ
てしまいます。社員がモンスター化しないように事前に対策を練ると同時に、万が
一、例記のようなことが起きた場合に、どのように対処すれば良いのかシュミレー
ションしておくことが必要かもしれません。

昔では考えられなかったことが自分の目の前で次々に起こってくると、何が正し
くて、何が悪いのかが分からなくなってしまいます。悲しいことですね。

社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

どのように対応されますか？

ケース① ～ ケース②

さて、ここでは対応例をご紹介します。

～その①～

上司から少し注意されただけで、次の日から会社を休み、家族から本人がうつ病になったとって会社にクレームをつけてくる。



～対応例～

家族は社員の話しか聞いてなく、客観的な判断が出来ていないことがほとんどです。しかも話がこじれてしまうと必ずといっていいほど、行政機関に申し出ます。

そこで、最初に家族からの話をすべて聞くようにします。その上で、会社での状況や判断を説明し、会社として「出来ること」と「出来ないこと」を明確にしたうえで、相手にも客観的な判断をしてもらえるように情報を整理していきます。注意しなければならないのは、相手が感情的になっていることがほとんどですので、冷静な判断をしてもらえるような環境のなかで、言葉遣いにも十分に留意して、相手の気持ちを落ち着かせることが第一です。



～その②～

自分が正しいと感じたことを何でも発言してしまい、次第に同僚や上司との人間関係が崩れていき、最終的には会社や組織を混乱させてしまう。

～対応例～

本人としては親切心？から出ているようですが、周りからすると「余計なお世話」と感じる事が多く、この社員がいる部署やチームではだんだん人間関係が崩れていってしまいます。



このようなタイプの人には、周りが迷惑しているということをはっきりと認識させ、相手からすればどのように感じているかを考えてもらい、それでも理解してもらえない場合は、逆に同じことをされたらどのように感じるか知ってもらいます。このように理論的な話をして納得してもらうのが有効な方法のようです。しかし、それでも変わらない場合は、精神的に強いストレスを感じていることが原因ということもありますので、心療内科等の専門医に診てもらうなど、産業医や家族の助けを求めることを検討してみましょう。

いずれのケースも、職場の上司が果たす役割が大きく、初期対応・事後措置含めて、適切かつ柔軟に対応しなければなりません。

“仕事が忙しいから” “そんなヤツに構うな” といった対応は、ますますことを複雑にしてしまい、解決までの時間が長くなるものです。



社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

～その③～

自分の意見や不満を直接に言わず、会社に対する不満などをツイッターに書き込み、他の社員がそれを見つけ会社で大きな問題になっても、全く反省していなかった。



～対応例～

自分の意見を上司や同僚にあまり言ってこない人と話し合いをしても、改善の機会となることは少なく、逆にさらに閉鎖的になる傾向が強いようです。

もちろんコミュニケーションを継続的にとることは大切ですが、これでうまくいくとは思わないほうがよいでしょう。

職場でのコミュニケーションを嫌うタイプの人、不特定多数の人とのコミュニケーションをとりたがる傾向があり、特にインターネット上にそれを求めることが多いようです。これを規制するためには、就業規則に情報管理等に関する規定を入れ、違反した場合には、懲戒に該当することを周知しておくことが効果的です。



情報管理規定の例

第〇条 従業員は、会社内外を問わず、在職中あるいは退職後においても、会社の機密情報や顧客情報、個人情報ほか会社の不利益になる情報（上司、同僚に対する中傷誹謗を含む）、および業務上知り得た情報やデータなどを、第三者やインターネット上に開示したり、提供したり、漏洩したりしてはならない。

モンスター社員を採用しない！！

モンスター社員を作らないためには、モンスター社員になりそうな人を採用しないことが有効な方法です。一概にはいえませんが、モンスター社員になりやすい人は、採用面接等の際に以下のような言動が見受けられるようですので、少し注意してみてはいかがでしょうか。

- ・面接官を必要以上に持ち上げることが多い
必要以上に人を持ち上げる人は、反対に人を突き落とすことが多い傾向があります。
- ・自意識過剰な傾向が強い
その者の意見に対し、客観的な意見をもって反論すると不快感を示す人は、自分の意見を無理やり通そうとする傾向があります
- ・職場の人間関係が理由で何回か退職している
人間関係が原因で何度か退職している人は、周りよりも本人に問題があることが多いようです

