

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

いま職場で起こっているリアルなトラブル事例集

2019年 11月号

復職させたくないなら、まず復職させなさい

Aがしばらく休職している間に、職場の陣容も大幅に変わってしまった。そろそろ復職ができるという診断を受け、本来ならホッとするとところだが、復職について人事に話をしたときの、あの何とも耳障りの悪い、嫌みな口調は、ただでさえ不安なAの気持ちをなおさら憂鬱にさせるのに十分すぎるものだった。それでも、A自身の好きな仕事でもあることから、不安よりもやっと職場に戻れるという高揚した気持ちの方がずっと大きかった。何とも言えない複雑な気持ちだった。

復職に先立って、人事に呼ばれたAは、復職に際しての労働条件や準備などについて、打ち合わせがあるものと思っていたが、久しぶりの出社のAに対して、B人事部長から出てきた最初の言葉は、「本当に復職するつもり!?」だった。

「君については、復職することに懸念を持たれている、君からのパワハラが怖いという声もある、復職した場合の迷惑を、少しは考えてほしい」

「パワハラ?...迷惑...!?!」

「...いや、例えば、の話だ」

「例えばで、パワハラ扱いですか?まるで復職するなと言われているようですが?」

「いやいや、そうではない...」

などとお茶を濁すだけで、それ以上何も言おうとしない。きっとB人事部長は何か隠しているに違いない、Bはずるい、とAは思った。

「復職の手続きは総務で進めます」などとぶっきらぼうに言われて、B人事部長との話は終わったが、嫌な気分だけが残った。

Aはそのまま復職の手続きに総務課へいくと、窓口の担当者は、今度は打って変わって明るい表情で、「やっと復職できますね、皆さん待ってますよ、楽しみです」

などという。B部長との対応の落差が大きすぎて、Aは戸惑ってしまった。どっちが本当なのか、Aは複雑な気持ちだったが、落ち込んだ気持ちのまま復職しても良いことは何もないし、復職する以上は、しっかりと仕事をし

よう、と気持ちを切り替えようとした。

こうして総務課での復職の手続きはつつがなく進んだが、それから何日も経つのに、復職に当たっての業務の引き継ぎな

ど、具体的な連絡が全くない。Aは気が進まなかったが、B人事部長に、復職に当たっての引継ぎはどうなっているのか、確認の電話をかけた。

「ああ、それね、まあ、最初はリハビリ勤務だから、そんなに気負わないで...復職早々から、あんまりやる気満々で来られても...ねえ...」

「それって、どういう意味ですか?」

「どういう意味って、言われても、ねえ...」

「リハビリ勤務、って、何ですか?総務での手続では、通常通りの勤務が前提でしたが...」

「手続きとしては、そうせざるを得ないんでね...まあ、君への対応には、特殊な面もあって、苦慮してるんだよ。そのあたりの事情も、少しは考えてもらわないと...」

「その、特殊な事情、って、何なんですか?」

「君も鈍いな...君の復職には、職場の抵抗が大きい、ということだよ」

「...」

「いずれにしても、復職するわけだから、それなりの対応を心がけてもらいたい。引継ぎは以上だ」

Aには何も答えることができなかった。やっぱり復職しない方が良かったのだろうか。復職しても、職場では針の筵だろうか...すでに決まっている復職日が間もなく迫っているというのに、Aの気持ちは、疑心暗鬼と大きな不安で押しつぶされそうだった。

復職の手続も終え、今更復職しませんなどとも言えないし、それこそB人事部長に何を言われるかもわからない。そんな気持ちを察したパートナーからは、

「何も悪いことをしている訳じゃないんだから、後ろめたい気持ちになる必要はないんじゃない...むしろ普段通りにふるまうことが大切かもよ...」

などと、諭してくれたが、気持ちは晴れなかった。ただ、とりあえずは出社すること、何事ともなかったかのように、普通にふるまうことが大切、ということ、確かだと思った。

復職初日、Aにとって憂鬱であることに変わりはないが、肅々と出社し、上司のC課長や同僚らに迷惑をわびながら、復職の挨拶をしたが、

「待ってたよ」

「復職できてよかったね」

「また一緒に仕事ができる、うれしいよ。がんばろう!」などと、B人事部長の話とは全く正対の状況に、Aは逆に戸惑ってしまった。職場の同僚たちが、心なしか怪訝な様子だったのは、きっとAの表情に大きな戸惑いの色がはっきりと見えたからだろう。

Aはますますわからなくなってきた。今の職場の状況を、素直に受け止めて良いのだろうか、同僚たちの言葉は、うれしい反面、頭の中は混乱するばかりだった。

気が重かったが、あの嫌みなB人事部長のところにも挨拶に行った。

「本当に入社しちゃったのね...」

「入社してはいけませんでしたか?」

「そんなことは一言も言ってないよ。それに...それぞれ、君はすぐそんな風にムキになる。空気を読みなよ。そこが君に足りないところだよ」

復職初日に、こんな出鼻をあえて挫くようなことを言うB人事部長こそ、人の気持ちが分からないのではないかと、と言いたい気持ちだった。

「職場の様子はどうだった?」

「みなさん、特に何も...」

としか、Aには言えなかった。もうB部長から嫌みを聞きたくなかったからだ。でもB部長は、

「大歓迎だっただろ?」

「...えっ、まあ...」

「あれは、表向きな、表向き」

「...」

「だが、みんな君のことを、腫物を触るような気持ちで迎えていることは、きちんと理解しておく必要がある」

こんなことを言われ続けて、冷静に仕事ができる気持ではなかったが、職場に戻ると、上司のC課長からは、休職前と変わらない仕事を命じられた。

Aも少しは気を取り直し、好きな仕事ができるうれしさを感じた。疑心暗鬼にならず、普段通りにふるまうことが大切...と改めて思い返していた。B人事部長が、リハビリ勤務などと言っていたのは、いったい何だったのか、などと思っただが、普通に仕事ができる今、そんなことはどうでも良いと思っ

ていた。そんな矢先、Aは再びB人事部長から呼ばれた。

「ちょっと調子に乗りすぎじゃないのか...?」

「えっ...!?!」

「私はあくまでもリハビリ勤務だと言っただろう」

「でもC課長は...」

「C課長が、どうした?」

「これまで通りの仕事の指示を...」

「つまり、君が休職中に、君の代わりの同僚がしていた仕事を、君が奪ったわけだ」

「そんな...」

「C課長からの業務の指示に対しては、君は、多少遠慮をすべきじゃなかったかな。リハビリ勤務なんだから」

「...」
「これからは、少し周りの状況を考えて、仕事をしないと...」

Aは再びどうしていいのか、分からなくなった。やっと元通りになったと思っていたのに...自分の認識が間違っているだろうか...Aには全く判断ができなかった。

そこで、唯一Aの休職前から同じ職場に残っている同僚のDに、正直な気持ちを打ち明けてみた。

「エッ、人事部長にそんなこと言われるの？そんなこと、あるのかな？」
「すると、これって、どういうことなんだらう」

「私も、何も心当たりはないけど...でも、気にすることないんじゃないの」

そう言われて、Aは少しほっとしたが、この話をB人事部長に伝えたら、何と答えるだろうか。何か新しいことが分かるのではないか、そう思ってB部長に話をした。

「...って、Dも言ってるんですが、どういうことなんですか」

B人事部長は、明らかに不愉快そうだったが、

「それは表向きだって言っただろう。本人を目の前に、お前は目障りだ、なんて言うはずがない。うまくとぼけられたんじゃないのか...きちんと状況を理解しておけ！」

B部長はいつもと違って感情的だった。これまでは穏やかに話してくれていたのに、同僚のDにB部長の話をしたことが、よほど気に入らなかったのだから。

一方のB人事部長は心穏やかではなかった。

「実は、少しまずい状況が...」

シナリオを描いた顧問社労士のEに助言を求めた。というより、今回の問題の責任を転嫁したかった。それに対して顧問社労士のEは

「では、そのAの同僚のD某を、ちょっとついでにみればいいでしょう」

と、事も無げに返答する。B部長は、泥沼に足を踏み入れていくようで、気が引けたが、後には引けなかった。早速Aの同僚のDを呼び出した。

「実は...私の人事部長としてのAの対応について、君が私を非難しているという話を、Aから聞いたのだが...？」

「私が...？部長を非難...？」

「そうだ。本当かね？」

「非難なんて...一言も...？」

「そうだろう。もちろん私もそうだと思っている。いいかい、ここだけの話だが、Aは、各方面から、様々な問題が出ているんだ。君も不用意に接触しないことだ」

「...各方面...ですか？」

「...え、あ、ああ、まあ、いろんなところからだ。...おい、そこは問題じゃないだろ...」

「...各方面...!？」

「あ、あのね...とにかく、Aとは接触しないことだ」

「接触!?!...あつ、触るな、っていうことですね。分かりました」

と言うと、Dは行ってしまった。まずい、Dは天然ちゃんだ。Dとの話は、きっとAに筒抜けだ。B人事部長は状況の思わぬ展開に、焦りで頭が混乱するばかりだった。極力冷静を装い、顧問社労士のEに電話をかけた。

「では、一旦リセットしましょう」

B部長は、他人事のように何でも簡単に話をするEを、内心では苦々しく思いながらも、頼るほかなかった。

「リセット、って...!？」

「何もなかったことにする、ということですよ」

「えっ...それではAを辞めさせることは...」

「また別に方法を考えましょう。」

「別に方法って...そんな...復職させなければ、まずは復職させて、って言ったのは先生じゃないですか!」

「引き際も大切です。事情を知られてしまった以上、すぐにAに対する発言を撤回してください」

クソ!前線部隊のこっちの身にもなってみろ、と言いたかったが、B部長は自分の身に迫るリスクを引き換えにはできなかった。復職を拒否するよりも、復職させて心理的に追い込み、自発的に退職させる方がリスクが少ない、なんて妙な策略に乗せられただけなのか。失敗のリスクは全部俺が...

ところが、問題はあらぬ方向に向かおうとしていた。同僚のDから、B部長の話の一部始終を聞いたAは、自分が会社の中で、トラブルメーカー扱いをされている、と考えてしまった。裏表のないDのことだ、きっと間違いない...そう思ったAは、さすがにいたたまれなくなり、そして数日後、B人事部長に退職届を提出した。

驚いたのはB人事部長だった。これは、いったいどういうことか...まさか、私に対する宣戦布告では...!?

「ちょ...ちょっと待ってくれ、私は辞めて欲しいなどとは言っていない」

「部長のおっしゃる意味が、ようやくよく分かりましたので...」

「いや、それは誤解だ。これまでの発言はすべて撤回する。私の勘違いだった。だから、考え直してくれ」

「いいえ、もう決めたことですので...お世話になりました」

退職日までは、責任を持って仕事をしようとして心に決めたAだった。そんなAから、冷やかな微笑で会釈をされるたびに、B人事部長は心臓が止まりそうな思いになる毎日を送っている。

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、話をつなく

「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。1か月「相談顧問」を無料でお試しいただけます。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

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