

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集

2019年 12月号

毒を食らわば...

Aと仲の良い同僚のBは、新しく赴任してきたC課長に戦々恐々としている。畑違いの部署から管理職として異動してきたCにとって、この職場での仕事は分からないことだらけだったが、プライドの高いCにとって、勤続年数こそ長いとはいうものの、Cの部下であるAやBに、仕事の内容を聞くことは、自分が部下よりも無能であることをさらけ出すように感じていたのだろうか、おそらく耐えがたい苦痛だった。

「C課長、印鑑をお願いします」などとAに言われても、その書面の内容が分からない。分かったようなふりをして、

「ここに押せばいいのかな？」と答えて印を押すが、Aはきっと陰で俺のことを馬鹿にしている、という妄想にCは苦しんでいた。

だからCは、AやBと、意識的に距離を取り、遠くからやたらと虚勢を張りたがるので始末が悪い。結果、Cは採用したばかりのパートや新入社員とはにこやかに接してはいるものの、AとBに対しては、どうしても仏頂面になる。そのコントラストは異様だ。

「C課長って、絶対私たちのこと、避けているよね」

「何が気に入らないのかな」

「はっきり言えばいいのに...」

「目を見て話をしないんだよね」

「...確かに...そうかも...」

「自信が無いのかな」

「まさか...?」

「私たちが怖いとか?」

「うそでしょ...年下だけど...」

「でもさ、仕事のことは、よく分かってないのかも...?」

「そうなの?」

「だって、この間D部長から、C課長のことをフォローして欲しい、みたいなこと言われてさ...」

「へえ...でも、そんなこと言われてもね。こっちから何か言えるような雰囲気じゃないよね」

「早く異動しないかな」

「来たばかりだよ」

「このままこの状態が続くと思うと、ちょっと憂鬱...」

「まあ、いろいろ考えても、しょうがないよ」

「そうだね」

AとBは、給湯室から自分の席に戻った。その後ろ姿をこっそりと見送っていたC課長の顔は真っ赤に紅潮

し、唇は、わなわなと震えていた。耳をそばだてて聞いていたAとBの会話は、Cの破裂しそうな羞恥心を、無意識のうちに大きな怒りに変えてしまった。

C課長は席に戻ると、早速AとBを呼び出した。

「これからは、新入社員へ業務をしっかりと教えてほしい。君たちの仕事は引継ぎをしっかりとすることだ」

と一方的に言われ、返事をする間もなく、C課長は会議室から出て行った。

「これって、どういうこと?」

「...よく分からないけど、とりあえず言われたことをしないと...」

後からAとBも職場に戻り、新入社員、スタッフたちに、業務の流れから書類の処理などを教えていたが、これでは今日しなければならぬ仕事が終わらない。

「教えるのは私がやるから、残りの書類、Bちゃんやっておいてくれない」

「うん」

と言って、Bが書類の束に手をかけたその刹那、C課長の罵声が飛んだ。

「指示された業務以外はするな!」

あまりに突然のことで、Bは呆然としていたが、

「これでは、今日の仕事が間に合いません」

とAが答えると、Cは興奮気味で、

「業務命令に逆らうのか!」

と一喝され、Bは書類の束を机に戻した。これでは残業になってしまう。今日は予定があったのに...などと考えていると、そんな気持ちを見透かしたようにC課長が追い打ちが掛けた。

「仕事が間に合わないからと言って、残業は許さない。」

「無理に決まってるじゃないですか」

「無理? オイ、A! 誰に向かって口を利いてるんだ! それを上司に向かって言う言葉か!」

「...Aちゃん、止めよう...」

Aはまだ言い足りなかったが、Bに促され、引き下がった。

今日のC課長はといったい何なんだ。敵意むき出しの感情的な態度。Aは腹の虫がおさまらない。

結局、仕事を放り投げて帰る訳にも行かず、残業することになったが、またCが何を言い出すか分からない。AとBは定時でタイムカードを切って残業を続けた。

そんな毎日が続くことに、AにもBにも限界がある。

「これって、サービス残業の強要だよな」

「C課長は見て見ぬふりだし」

「このままで済むと思うなよ...」

「どうするの?」

「D部長に話をする」

「C課長、また機嫌が悪くなるよ」

「今でも十分機嫌が悪いよ。私たちに...とにかく、冗談じゃないもの」

「そうだよな...」

「ずいぶん楽しそうだな」

「C課長...」

「サービス残業の強要、だとか...」

「...」

「自分の能力不足を棚に上げて、上司に文句を言われてもね」

「...C課長の指示じゃないですか?」

「まあ、ここでは落ち着いて話もできない」

という、C課長は二人を会議室へと手招きをした。

「君たち二人は、キャリアは長いが、能力が見合っているかどうか...」

「何が言いたいんですか?」

「私が何を言いたいと思う?」

そんなこと、知るか、とAはノドまで出かかった。

「君たちの給料が高すぎる、ということだよ。仕事の内容と比較して、給料をもらいすぎだ」

「なんですか、いきなり」

「いきなりでも何でもなし。みんなそう思っている」

「みんなって、だれですか?」

「みんなって、みんなだよ。それ、聞くところか?」

全然会話が成り立たない。Aはだんまりを決め込んだ。

「ところでBは、太りすぎだな」

「えっ...」

「痩せた方が、フットワークが良くなる」

「...」

「デブにはいい仕事ができないから」

「いい加減にしてください」

「俺はBのことを言ってるんだけど」

「これはセクハラです!」

「Aちゃん、もういいよ...」

「セクハラでも、パワハラでも、何でもいいよ。言いたければ誰にでも言え

ばいい。俺は痛くもかゆくもない」

「Bちゃん、行こう!」

Aは鬼の形相でC課長を睨み返すと、Bの腕を掴んで会議室を出た。AはそのままD部長のところに向かった。

「C課長が、そんなことを...?」

「厳しく注意してください。懲戒処分です。クビにしてください!」

「まあ、ちょっと待って。一応C課長に確認しなければならぬ」

「このままC課長のもとでは、仕事は出来ません」

「分かった。とりあえず仕事の指示は私が出す。異動なども考えなければならぬかもしれないが、少し待ってくれ」

確かに、今すぐに何とかしてくれと言っても、それは無理な相談だろう。でもD部長が仕事の指示を出す、と言ってくれたので、少しは気が楽になった。

一方のD部長は憂鬱だった。C課長が本当にそんなことを...

「...というわけだが、このAとBの話は、本当なのか？」

「D部長、AやBの話を鵜呑みにするなんて、心外ですよ」

「話があった以上、確認しない訳にはいかないだろう」

「そうですか...？私がそんなことを言うと思いますか？」

「だから聞いている？」

「やはりD部長は疑っているんですね...残念です...」

「事実かどうかを聞いているんだ」

「ご想像にお任せします」

こいつはいったい何なんだ。Dはこのとき初めてCに対して大きな問題を感じたが、いずれにしても、今回は不問に付し、次回以降の懲戒処分を予告して、収めることとした。

一方で、収まらないのはAだった。「何とかするって、言ってくれたじゃないですか」

「一応注意をしておいたが、今回は初めてのことであつて...」

「またC課長のもとで仕事すると思うと、苦痛でしかありません」とするとそこに思いがけずC課長が入ってきた。

「まあ、誤解もあつたが、D部長の判断で、疑いが晴れて良かった。これからはしっかり仕事に励むように」とだけ言うと、Cは職場に戻った。

「どういうことなんですか？」

「今回は、これ以上は無理だ。もし次があれば...」

落胆するAとBが、重い足取りで職場に戻ると、C課長は、早速二人を会議室に呼んだ。

「D部長から聞いた通りだ。だから言っただろう。俺は痛くもかゆくもない。俺に逆らうなど10年早い」

「許せない...」

「許せないのはD部長じゃないのか」

「...」

「俺に逆らえる奴なんて、この会社に居ないんだよ。なあ、おデブちゃん」

「...いい加減にしてください！」

「だから、俺はBに言っているんだよ。なあ、おデブちゃん。ちょっとは痩せたかな」

「セクハラですよ。次は処分だ、ってD部長が言ってたでしょ」

「分かってないな。セクハラ、パワハラ、大いに結構。いくらでもD部長に言ってくれ」

このC課長には、何を言っても無理だ。分かっていても、腹立たしい、虚しい気持ちが入り込めてくる。

でも今回、Aは、Cの発言の一部始終を録音していた。

「どういうことだ」

「そういうことです」

ふざけるな!と一喝したい気持ちをD部長はぐっとこらえた。

「処分は免れん」

「結構です。セクハラ、パワハラの実態をすべて認めます」

「...そ、そうか...」

「サービス残業の強要の事実も認めます」

「えっ...え、え...」

「Aに、労基署へ賃金未払い・残業の申告をさせましょう。私は全面的に認めます」

「ちょっと、ちょっと...」

「ついでに、Bのメンタルについても、労災申請をしましょう。事実関係を私がすべて認めます。感謝料請求もさせましょう」

同席していた社長は、想定外の展開に動揺を隠せない。

「D君、これは、ど、どういう...」

「おい、C、調子に乗るな！」

「はあ？怖いんですか？私の言動は会社の責任なんですよ。今更、何を言っているんですか？」

「...C君、君の目的はなんだ？」

「さすが社長、話が早い。では...私を部長にしてください」

「お、おい、C...、ふざけるな！」

「D君、落ち着け...分かった。C君、君を部長にする。しかし...」

「しかし...？」

「この問題を、何事もなく、けりをつけることだ」

「しゃ、...社長...！？そんな...」

それからほどなくして、C課長の部長への昇進辞令が発せられ、全社に公表された。驚いたのはAだった。いったい、どういうこと...？すでにBは精神的に支障をきたし、療養のため休職中で、おそらく復帰は無いららう。B自身その気はないららうし、第一、Cが認めるはずがない。

一方のAは...Cが部長に昇進してから間もなく、怪文書が出回った。

「休職中のBがメンタルになったのは、同僚のAから、デブ、のろま、痩せるなどと口汚く罵られたことが原因だった。Aは許せない」

事情を知らない大多数の社員から、Aは後ろ指を指されながらも、堂々と入社した。しかし職場には、自分の机の場所が、ぽっかりと空いている。

「もう、きみの居場所はない」

Cは勝ち誇って言った。

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