

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

2020年 1月号

ダイバーシティの本音と建て前

Aの職場にBが異動してきた頃から、上司のC課長の態度が豹変してきた。もともとBはパートの契約社員だったが、無期転換権を行使したのを契機に、異動を命じられたらしい。が、実際には、前の職場で、やりたい放題のBに手が負えなくなったため、人事が検討して異動させたいらしいという噂だった。

Bの「やりたい放題」は、あくまでも自分の業務や処遇について、就業規則や労働条件通知書を楯に、屁理屈を並べて上司を煙に巻き、思い通りの状況を作るという「やりたい放題」で、どうも本人は、そうした状況を作ること自体に楽しみを見出しているようにも見えた。上司を言い負かす快感が目的の、いわば愉快犯だ。

そんなBとAが衝突したのは、お盆休みの調整をしていたころだった。上司Cから、「早めに希望を教えてください」と言われていたので、Aはすでに希望の休みを伝えていた。繁忙期でもあるお盆期間中を外した8月前半の希望を出していた。

ところが間もなくAがお休みに入ろうという頃になって、C課長から、「お休みを9月にしてもらえない?」と言われ、困ってしまった。

「こんな直前で言われても...」

「そこをなんとか、ね...」

「旅行の予定を入れているんです。しかもこんな直前では、キャンセルもできません」

「申し訳ない。でも、だめ?」

「なんで、こんなに直前になって変更なんですか!？」

「...」

上司Cは黙ったまま、そっと視線をBの方へ移した。

「...そういうことですか...でも、今回は無理です。」

「...そうか...」

そう言うと、C課長は黙ったまま、席に着いた。Bはその様子を眺めていたようだった。

その夜、職場のラインに、Bからの書き込みが流れてきた。

「お休みの希望は早い者勝ちだと思っている人がいるようですか、お休みの

重なったときは、当事者同士で相談するのがルールのはずですよね。ルールを破るなんて社員として、どうかと思います。しかも休みの希望は、子どものいる家庭が優先でしょ

う。育児介護休業法を知らないのかしら。まあ、子どものいない、家庭も持っていない方には、その大変さは理解できないと思いますけど。」

またBのやりたい放題が始まった。Bは決して相手と言葉を交わさない。いつでもライン上で、ターゲットの相手を攻撃する。しかもその相手の名前を、徹底して書かない点は陰湿だ。

Aは、これがBのやり口か、と怒りの感情とは別に、状況を冷静に考えていた。バカバカしい、と無視していると、まもなく、

「既読スルーって、最低ですよ。きつと、自分のことを言われたと思っで、腹が立つけど言い返せない、って、凶星だったかな」

Aは心拍数が急激に上がってくるのをはつきりと自覚した。

「いけない...冷静になれ、冷静に...」

Aは繰り返し自分に言い聞かせた。この書き込みに対して、誰も返信しようとしめない。くわばら、くわばら...と言う独り言が、そこら中から聞こえてきそうだ。

「あれ、やっぱり返信が無いですね。何でかな?何でかな?」

Aは着信通知に耐えきれず、ラインからログアウトした。Aは、Bに対する怒りの感情よりも、得体のしれない気味の悪さを感じていた。

翌日Aはいつも通りに出勤すると、職場には誰もいない。何か急な予定でもあったのだろうか、スマホを取り出して「ハッ...」とした。ラインからログアウトしたままだったことに気が付いたからだ。

案の定、今朝は出勤10分前から会議をする連絡が入っていた。Aはこの連絡を確認できなかった。慌てて会議室に入ると、いつもは会議などに出席することの無いBが、なぜか出席していて、遅れて会議室に入ってきたAを、ギロツと一瞥すると、ニヤリと口角を上げた。

「Aさん、遅刻の理由は?」

C課長はなぜか目を合わせずに、Aに問いかけた。

「ラインを見ていませんでした」

「いつも几帳面なAさんにしては、珍しいですね」

とげのある言い方だ。

「今後気を付けます」

とだけ応え、着席した。しかし、もの数分も絶たないうちに、会議は終了した。会議というよりは、朝礼だろう。しかしここ最近朝礼なんて、全く記憶が無い。何か急な問題でもあったのだろうか、とAは気になったので、同僚のDにそれとなく聞いてみた。

「私も何だかわからない」

「そうなの? C課長は何の話を?」

「...今日も頑張りましょう...って」

「何、それ?」

「ところで、昨日何があったの? Bのライン、見たんでしょ」

「うん...バカバカしくて...」

「でも、Bは要注意だよ。」

「分かってる...でも、どうすればいいんだろ...」

「やっぱり、関わらないことじゃない...」

Aはため息をついた。こっちが関わりたいなくても、向こうから関わってきちゃったんだから、それに、朝の会議だって、きつとBの...などとぼんやり考えていると、後ろからC課長に呼び止められた。

「ちょっと、いいかい?」

再び会議室に促され、部屋に入ると、なぜかそこにBがいた。BはAを見ると、愛想笑いともつかない、怪しい表情で迎えた。

「職場で、君がキーを叩く音がうるさいという人がいる」

「Bさんですか?」

C課長は、その質問には答えない。

「8月のお休みの件だけ...」

「それについては、お答えしているはずですよ」

「調整の余地はない、と...」

「こんな間際になって、調整しろといわれても、私だって困ります」

すると、C課長の隣にいたBが、何やらヒソヒソとCに囁いた。

「家庭の事情と、私的な旅行と、私はどちらを優先すべきだろうか...」

「そういう問題じゃないだろう!」と

Aは叫びたかったが、ぐっとこらえた。その前に、一言も発言しないBに腹立たしさを覚えたAは、Bに向かって、詰問した。

「Bさん、あなたの問題なんですよ、他人事みたいな顔をしていないで、何が言ったらどうです? こんな間際になって調整しろなんて、非常識すぎます!」

Aはぴしゃりと言い放ったが、Bはうつむいたまま、ボソボソと話し始めた。

「...だって、子どもの具合なんて、どうにもならないじゃない...」

とだけ言うと、CとAの前で、憚ることなくめそめそと泣き始めた。いい年をして、また泣けばなんとかかなるとでも思っているのだろうか。Aは、Bのあまりの幼稚さに辟易した。

「いくら泣いても、問題は解決しないと思います...」
Aがそう言うと、BはキッとAをにらみつけたと思うと、またC課長に何やら囁いている。
「侮辱された、許さない、って言うてるよ」
Cは他人事のように伝えた。そう言われても、怯むようなAではない。
「こっちにも言いたいことがあります。職場のラインで迷惑な書き込みは止めてほしい！」
「まあ、まあ、...そろそろ大人の対応をしようよ...」
「それはどういう意味でしょうか？」
「いや...言葉通りだよ...」
「まさか、私に譲歩しろと...」
「まあ、できれば...」
「どうしてんですか!？」
「...」
「私にそのつもりはありません!」
それだけ言うと、Aは会議室を出た。後味の悪い思いが、胸やけのようにムカムカする。職場に戻っても、仕事に全く集中できない。
「Aちゃん、どうしたの? 顔色が悪いけど...」
「なんか、気持ち悪くて...」
そこに人事部のE課長が入ってきた。
「Aさん、いますか?」
「私ですが...」
「あっ、ちょっと来てもらえますか?」
嫌な予感がする。またBの話だろうか。それにしても、人事部の応接室は、なぜこんなに威圧感があるのだろう。Aは、早くここから逃れたい、と思った。
E課長は、そんなAの気持ちなどお構いなしに話し始めた。
「あなたもすでに聞き及んでいるかとは思いますが...Bさんは、いわゆる発達障害があつて...」
「...障害...!？」
「Bさんはうまく自分の気持ちを伝えることができないこともあつて...」
「だから、大目に見ろ、と...?」
「まあ、そういうことなんだけど...配慮をしなければ、ということで...」
「E課長は知らないかもしれませんが、Bは確信犯ですよ!」
「...確信犯...!？」
「ええ、そうです。確信犯です。昨日のライン、ちょっと見てください」
「...ウン...」
「Bは人を小ばかにして、喜んでいるんです。E課長は、どう思います?」
「どう、って言われても...それって、ストレスの裏返しなんじゃない?」
「私の方がはるかにストレスです! こんなたちの悪いBに、なにを、どう配慮しろ、っていうんですか?」
「例えば...難しいことを、フォローしてあげるとか...」

「わがままを聞き入れることとは違ふと思います」
「まあ、そうムキにならずに...」
「一緒に仕事をしてみれば分かります。自分のことしか考えないし...」
「でも、Bさんを受け入れることも、Aさん、あなたの仕事なんですよ」
「えっ...何で私が、Bのお守りをしなきゃいけないんですか?」
「C課長も、多分、一杯一杯...」
「C課長は、ただBの言いなりになっているだけです」
「どうしていいのかわからないんじゃないのかな」
「私なんか、なおさら分からない...E課長が何とかしてくださいよ!」
「いや、私だってよく分からない...」
「そんな無責任な...じゃあ、何でBなんか採用したんですか?」
「発達障害の人は、集中力があつて、作業も早いと...」
「Bは、サボることと、屁理屈は天才的です」
「やっぱり、天才なんだ...」
「そこ、感心するところですか?」
「人材としての能力を、仕事に向けて発揮できてない、ということですよ」
「確かに、余計なことにエネルギーを使ってますね。私の邪魔をしたり...」
「もっと、仕事を与えてみたらどう?」
「私の負担が増えるだけです」
「余計なことをするような余裕を与えなければいいんじゃない?」
「...でも...なんで、そんなに無理をして雇ってる必要があるんですか?」
「雇っちゃったからね...」
「クビにすればいいじゃないですか?」
「簡単に言うね」
「理由は能力不足。前うちの課にいたF君だって、能力不足でいつの間にか解雇されてた、って...」
「あれは、別の理由があつて...」
「何ですか、別の理由、って?」
「それは...言えないよ。とにかく、Bとはうまくやってほしい...」
「ウチの会社、いつから福祉施設になったんですか?」
「そういう言い方をするなって。これからは、いろんな人材と仕事をしなければいけなくなる。君にとっても、スキルアップになると思うよ」
「...スキル・アップ、ですか...それって、評価にも影響しますか?」
「もちろんです」
「もし、Bがバリバリ仕事をするようになったら、私のボーナスも...」
「当然! これまでだれもBをコントロールできなかったんだから、それができたら、社長表彰だね」
少し大風呂敷が過ぎたと思ったが、Aが喜々として職場に戻る様子を見届けながら、「話がつながるところは結局誰でも一緒だな」とEは思った。

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