

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 4月号

「それは気のせい」

何度人事に相談しても、「それは気のせい」としか言われぬ。本当に気のせいなのだろうか、いやそんなはずはない。確かに私は無視されている。業務連絡だって、まともに回ってきたことが無い。それが原因で起きてしまったミスも、職場の同僚たちの前で、上司のA課長から、これ見よがしに叱責されるのだ。こんな毎日だから、B自身も、何が正しくて、何が間違っているのか、判断がつかなくなってきた。自分に気が付いていた。

Bが嫌がらせの問題として人事に相談していることを知っているBの上司のA課長は、そんな思い悩んでいる様子のBを、遠くから眺めてせせら笑っていた。

「やっぱり、それは気のせい、なんかじゃない...」

「...えっ...」

Bが驚いて振りむくと、A課長が左の口角だけを上げた、怪しいにやけ顔で立っていた。

「また人事に相談した...?」

「...」

「でも、答えは同じだった」

「...」

「俺と人事は一蓮托生だ。俺にとって悪いことを言うはずがない」

「...やっぱり...」

「だからって、変な気を起こすな」

「...それは...」

「俺と人事を敵に回すなよ」

「...それは...どういう意味ですか?」

「フッ...言葉通りだ」

何だ、Aと人事は、確信犯か!? Bは今更ながら、開き直りのようにAからそんなふう言われても、これまでのストレスから、メンタルが相当に悪化している今、無理をして一歩踏み出すことに躊躇していた。でもこのままでは何も変わらないし、Aの嫌がらせを人事が黙認しているようでは、この職場内での解決はできない。

Bはグループ親会社の人事に、今回の件について、藁をも掴む思いで、解決を求めた。

しかし親会社の人事の対応は、Bの面倒な話を聞いてやっている、という態度が見え見えだった。とはいうものの、上司がBに対する嫌がらせを自認

し、しかも人事がそれを黙認していること、A自身がBにそう話したことを無視することは、さすができ出来なかった。Bは一縷の望みを託したかった。

「何とかして欲し

いんです...」

「状況は分かりましたが、問題の解決には事実関係の確認が前提です」

「どういうことでしょうか」

「事実関係を秘匿したままでは、解決行動がとれない、ということです」

「...」

Bは一瞬躊躇した。A課長が言った「俺と人事を敵に回すなよ」の一言が頭をよぎった。この問題の解決をこのグループ会社の人事に委ねた場合、解決するかもしれないが、逆に、事実関係が認められないなどとして、何事も無かった状態に戻ってしまったら...A課長からの嫌がらせは輪をかけてエスカレートするだろう。こんな小さな職場の問題を、グループ会社全体の問題にするなんて、などと同僚からも白い目で見られるかもしれない。そう思うと、次の一歩が踏み出せなかった。

「どうします?その覚悟はありますか?」

「...覚悟、って...」

やっぱり覚悟が必要か...Bは覚悟という言葉に対して、何の返答もできず、結局親会社人事に対しては、単なる相談、という形で終わってしまった。

まさか、この相談の事実がA課長や人事に知られていたとは思いたくなかったが、B自身のメンタルの状況が芳しくなかったことも手伝ってか、それから間もなく人事から

「三カ月猶予をやるから、今後どうするか決めてほしい。その間は出社に及ばず。賃金は全額支給する」

と一方的に告げられた。冷静に考えれば、体よくお引き取り願う人事の方便そのものだが、これまで欠勤がちだったこともあり、その都度上司のAからは、

「正社員は休むな」

「休むならパートになれ」

と繰り返し言われていたので、いっそのこと退職扱いを、と考えていたところだった。良い転職先が見つければ、さっさとこんな会社に見切りをつけて...などと安易に考えていたが、それが現実のものとして人事から告げられると、Bの心の奥から、漠然とした不安感が湧き上がってきた。会社は私をクビにしようとしている..私は、クビになる...

「Bさん、大丈夫でしょうか?」

肩を落として職場に戻ったBの後姿を見て、人事スタッフのCは心配になった。

「俺だって、これで良いのか、って言われれば...」

D人事部長が法杖を突きながら、もごもごと口籠った。

「Bも、A課長のもとで、もう少しうまく立ち回ってくれば...」

「でも、Bさんを無視したりして、職場の中で孤立させているのはA課長でしょ?」

「同僚たちとも、Bはギクシャクして、うまくいってないことも事実」

「だから無視することも問題がな...」

「問題が無い、とは言わない」

「じゃあ...」

「Bの協調性の無さが招いたもの...」

「そうでしょうか?」

「Bは自分から積極的にコミュニケーションを取ろうとしていたか?」

「それができなかったんじゃない...」

「だからさ、B自身の問題」

「Bさんは相談に来ましたよ」

「まずは自分で何とかすべきだろ」

「部長はそう言いましたか?」

「えっ...」

「それは気のせい、の一言だけ」

「...おまえ、俺を...」

「A課長が、何でグループ本社から子会社に来たのか、D部長だって知ってるでしょ」

「あれを敵に回すと、何をするか分からない」

「部長の方が、立場が上じゃないですか」

「もしAが本社に戻るようなことがあれば、俺の方が立場は下だよ」

「だから、A課長を忖度する?」

「この組織の中では、仕方がない。Bはその中で、うまくやれなかった」

「でも、その原因はA課長にあるんじゃないですか」

「じゃあ、俺にどうしろって言うんだよ!」

「A課長から、切り離せばいいじゃないですか」

「そんなことをすれば、Aから何と思われるか...」

「部長の意識は、その程度ですか?」

「何だ、その口の利き方は!」

「結局部長の保身じゃないですか」

「お前もいずれ分かるよ」

「分かりません!」

「...ま、そうだろうな、お前も結局は本社に戻る...」

「...私が対応します」

「はあ!」

「Bさんを部長の保身の犠牲にするのでは、私の寝覚めが悪いので...」

「フン、お前だって、自分のため...」

「じゃあ、はっきり言いましょうか?部長が不甲斐ないから、私が対応する、って言ってるんです!」

儼然として出ていくCの後姿をチラリと見たD部長は、何か意味を含むようにニヤリとした。

「ここでも病気は治りませんか？」

CはA課長にいきなり噛みついた。

「何だ、いきなり？」

「A課長がBさんにしていることは、ハラスメントですよ」

「それが...？」

「それが、って...」

「ちょっと気に入らないことがあると、何でもハラスメントだ、と言いたがるバカ者が多くて困る」

「あなたこそハラスメントが理解できない大バカ者です」

「...おっ、威勢がいいな」

「ここでも懲戒処分になりたくなければ、Bさんに対する嫌がらせは止めてください」

「何の話だ？」

「この、タヌキ親父...」

「何かの間違いか、気のせいだろ」

「出た！気のせい」

「お前のところの上司も、そう言ってるだろ...気のせい...」

「どうやらあなたには、改善の余地が無いらしい。よく分かりました」

「何だよ、よく分かりました、って」

「私は人事の人間です」

「だから...？」

「私は部長のように、あなたを忖度するようなことは、一切致しません」

「いったい、何を言ってるんだか...」

「楽しみに沙汰を持ってください」

「...」

一見冷静を装っているように見えたA課長のこめかみには、血管が何本も浮き上がっていた。

「お前んとこの若造には、いったい、どういう教育をしてんだ!？」

本社人事からの注意処分を受けたA課長が、D人事部長のところに駆け込んできた。

「申し訳ない、うちのCが出すぎたことを...」

「もし次に懲戒処分になったら、俺は終わりだ! どうしてくれる!？」

D部長は心の中で「ザマミロ」と舌を出した。

「Cを処分しろ...俺は部下をみんな泣かせて、従わせてきた。そんな俺に、意見するようなCは最悪だ!!」

そういうお前が最悪なんだ、と出てきそうなものを、Dは飲み込んだ。

「私も処分を考えていたところだ」

「それなら話が早い」

「BとCをまとめて片付けようかと」

「ほう...そんなにうまくいくかね」

「委細はお任せいただくとして...」

「うむ...お手並み拝見と行こうか」

D人事部長は、CとBを会議室に呼びだし、まずCに対して注意をした。

「事の是非はともかく、一子会社の問題を、いきなり本社人事に解決を求め

るなど、会社組織の人間として、あまつさえお前は人事の人間だ、褒められた行動ではない」

「ほめて欲しいなんて思ってませんので...」

「まあいい。ところで、BをA課長から、隔離しろ、といったな」

「当事者間の隔離は、いの一番です」

「うむ...それでだ。わが社は来年創立30周年を迎える。その実行委員会事務局を立ち上げ、C、お前を事務局長に任命する」

「はあ、何ですか、その事務局って...これまでだって片手間で十分取り組んできてるんですけど...」

「これから、更に本腰入れて...」

「体よくお引き取り、ですか？」

「まあ、身から出たサビだ」

「A課長の手前...」

「これ以上関わってもらっては困る」

「私に応じるつもりはありません...」

「これは業務命令だ」

「有無を言わず...それだけですか」

「何が言いたい...？」

「そしてBさんをその事務局に異動させる」

「その通りだ。君はBと一緒に仕事に取り組んでくれ」

「Cさん、すみません、私のために」

「Bさん、違うんですよ、私と一緒に処分する、ということです」

「...えっ...」

「おい、C、誤解をするな。とんでもない勘違いだ。お前が、BをAから隔離しろっていうから、こういう形を取ったまでだ」

「...意味が分かりません」

「する仕事はこれまで通り...」

「...はあ...!？」

「ただし、A課長の問題には、今後は一切関わるな」

「...そう言われて私が、はい分かりました、って言うと思いますか？」

「思わないね...でも、俺は言ったからね。もう関わるな...以上」

「ははあ、そういうことですか...」

「Cさん、私は...」

「Bさん、どうやら心配しなくても大丈夫ですよ」

「私には、何が何だかさっぱり...」

「つまり、すべてはD部長の責任回避とA課長への対面、それと...」

「それ、俺の前で言うことか？」

「もっと言いましょうか、Bさんの問題はきちんと対応したと本社に弁解できる、A課長に対しては、私とあなたをまとめて隔離部屋に押し込んだ、と言えばいい、そして、暗に私に、A課長を更に追い詰める、と指示して...」

「そんなことは一切言っていない!」

「結局、自分のことしか考えてないんですよ。この人も...」

「結果オーライ、大いに結構だろ」

「よく分かりませ~ん」

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

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」を無料でお試しください。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