

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 7月号

つまらない社員ばかりになった

毒舌のAは職場の人気者だ。相手が上司だろう社長だろうと、臆することなく、ずけずけとものをいう。

「課長、たばこ臭いです！」

「そんなに暇なら、ゴミ捨ててでもしてきてもらえませんか、社長！」

Aの直言に、同僚たちはいつも留飲を下していた。Aは職場の不満の代弁者でもあった。そんなAに対して、苦々しい思いを抱いていた管理職も少なからずいたが、一方で仕事もでき、職場の同僚たちをうまくまとめ上げる能力は、上司にとっても使い勝手が良かった。

そんなAの職場に、新入社員のBが異動してきた。新社員で早々に異動してきたのは、当初の配属先で問題があったからだ。それは教育係の先輩社員からハラスメントを受けた、とBから相談があり、一方でB自身の能力や勤務態度にも問題があったことから、Bを異動させ、新たな職場で教育をし直す、ということになったからだった。

そこで白羽の矢が立ったのがAだった。Aに任せればBもなんとかやるだろう、そんな期待もあったが、Aは乗り気ではなかった。

「ダメな子を何とかしろって言われても、ダメな子はダメですよ」

「とりあえず、君の好きなように任せるから、付き合ってみてよ」

「えーっ...でも、ああいうタイプ、私大嫌いなんですけど...」

「別に友達になれっていう訳じゃないし、とりあえず仕事をさ、何とかできるようにして欲しいんだけど...」

「仕事、って言われれば、もちろんやりますけど、うまくいくなあ...」

「Aさん、様様だよ、よろしく頼みます」

上司のC課長に乞われ、なんとなく押し切られてしまったAだったが、今回は自信が無かった。

「おはようございます！Bです。よろしくお願ひします！」

なんだ、明るくていい子そうじゃん、などとAは思っていたが、いざ仕事をする段になって、とにかく大変だ、ということが分かった。Bは仕事ができない。というよりしない、する

気が無い...これって、どうすればいいの...配属間もない新社員には、さすがのAも毒舌でズケズケと直言するには憚られたし、かといってこのままで良い訳がない。Aは頭を抱

えてしまった。しかもBは、いわゆる天然ちゃんで、Aの言うことが分かっているのか、分かって無いのかも分からない。これは大変なお荷物を抱えてしまった、と思ったが、手をこまねいているAではなかった。

「まず、簡単な作業からやろうか」

「ハイ！」

(返事はいいんだけどあ...)

「1時間ぐらいで終わるよね」

「ハイ！」

(ホントに頼むよ...)

ところがその作業を全く始めようとしないBに、Aはやきもきしていた。

「これじゃ、終わらないよ」

「ハイ！今からやりまーす！」

「また次の伝票が上がってくるんだけど、間に合うの...？」

「ウーン、ちょっと間に合いそうにないですねえ...」

「間に合いそうにないって、それじゃ困るじゃない」

「...これでも、頑張ってるんです...」

(全然頑張っていないだろ！)

「じゃ、間に合わないところは私がやるから、できるところまで頑張って」

「ハイ！頑張りまーす！」

こんな毎日が続いたおかげで、Aの残業時間は前月の倍以上になった。

「残業時間が多いって言っても、私だってやりたくてやってるんじゃないやしません」

「それは分かるけどさ...ちょっと多すぎ...」

「じゃあ、課長が面倒見てください」

「まあまあ...私も人事から言われて板挟み状態で、とりあえず伝えるように、って言われてるので...ホントに悪いんだけどさ...」

「悪いと思ってるなら、何とかしてくださいよ、あのB...」

「何か方法ないかなあ」

「ありません！第一、事務作業に向いてないと思います」

「そうかも知れないよね...」

「分かっているなら、異動してください」

「異動って、でも来たばかりだし...」

「私だって、いい加減限界です！」

「そろそろ毒舌を解放したら」

「きっとBは泣いちゃいますよ」

「ウーン、でも、いつまでもお客さんじゃないからね」

「じゃあ、何かあったら、課長が責任とってくださいませんか」

「そりゃ、もちろんだよ」

「分かりました。それでは、遠慮なく、やらせて頂きます」

Aのストレスも限界だった。

「Bちゃん、やっぱりこの仕事、難しい？」

「いえ、全然大丈夫です！」

「じゃ、もう少しスピード上げてよ」

「...」

「入力ミスに気が付いたら、その場で修正してよ」

「修正してます！」

「見落とし多すぎだよ」

「私はまだ慣れてません！」

「こんな単純作業、慣れるとか、慣れないとか、そういう問題じゃないでしょ」

「私...頑張ってるんです...」

「泣くわけ...？」

「な...泣いてません！」

「私もさあ、いい加減にして欲しいんだよね。残業増えて怒られるしさ」

「それ、私のせいですか!？」

(ホントに分かってないな、コイツ)

「この仕事向いてないんじゃない」

「簿記の資格も取ったんです」

「ふーん」

「習った方法と違います」

「あのね...実務と理屈は違うの」

「そんなこと言われたって...」

「また泣く!？」

「泣きません！」

そう言ったまま、Bは仕事を放りだしたまま、帰ってしまった。

「こちらはブラック企業ですか？」

Bの母親は興奮していた。

「パワハラを受けて異動したと思ったら、またパワハラ...」

「...」

D人事部長は黙って聞いていた。

「こちらで就職ができたと聞いたときは、家族みんなで喜んだんです。それなのに...必死で頑張って取った簿記の資格までバカにされて、もう...この子がかわいそうで...」

人目をはばからずにおいおい泣きながら抱き合う親子に、さすがにげんなりしたが、かといって捨て置くわけにもいかない。

「とりあえず事実関係を確認の上で、対応します。その結果もご報告しますので...」

と請け負ってその場を何とか収めた。

翌日Aが出社すると、職場の前の掲示板に、これ見よがしにデカデカとポスターが張られている。

「パワハラにNO！」

なんだ、これは...

「昨日Bの母親が怒鳴り込んできてさ、大変な権幕だったらしい」

「Bの母親...!？」

「パワハラ、パワハラ、って大騒ぎ」

「パワハラ、って、私が...!？」
「まあ、そういうことになるな」
「冗談じゃないですよ。課長が好きなのよ、っていうから...」
「だから、会社が君を処分するとは言っていない」
「じゃ、あのポスターは何ですか？」
「あれは...」
「私に対する当てつけですか!？」
「そう突っかかるなって」
「どう考えてもそうでしょ」
「人事部長の判断で...」
「Bを納得させるための...?」
「そうなのかなあ」
「それじゃ、会社は私がパワハラをしたと認めてるんじゃないですか!」
「そうじゃないって」
そこにBが何食わぬ顔で出社してきた。ポスターを見てニヤツとした。(なんだあいつは、クソむかつく!)
「もうBの指導はできませんので」
「ちょっと、待ってよ...」
「こんなことまでされて、指導なんてできると思いますか!？」
「君の気持ちも分かるけど...」
「人事部長に話をします!」

...
「どういうことですか?」
「あのポスター?」
「そうです」
「うむ、あれはパワハラ規制法の施行があったので...」
「そんな説明を聞きに来たのではありません!」
「言いたいことは分かるよ」
「じゃあ、何で...」
「タイミングが悪かった...」
「それは違います!」
「違う...とは?」
「何で私からも状況を聞かないんですか? Bの話だけを鵜呑みにして...」
「それは違う。状況は分かっている。あのポスターは君に対する当てつけなんかじゃない」
「じゃ、なんですか?」
そこに人事部長が入ってきて、D部長に言付けをしていった。
「Bが退職届を出した」
「...」
「全く厄介な親子だな」
「しゃ...社長...!？」
「訴訟だ、損害賠償だ、と通りすがりに怒鳴り散らされたよ。今は専務に任せている。やれやれだ」
「...」
「A君、いつもの調子で、何か言ったらどう?」
「ご迷惑をおかけして、どうも、すみません、で、し、たっ、とでも言えばいいんですか!？」
「おっ、いつもの元気が戻って来たね」
「ホントに、いい迷惑」
「多少は良い薬になっただろ」

「どういう意味ですか?」
「いつまでも大人げないことばかり言っているのも、どうかと思うよ」
「何が大人げないんですか!？」
「ほらほら、そうやってすぐムキになる。僕は社長だよ」
「周りのこういう人達みたいに、こうしろと...」
Aがあからさまに嫌みな揉み手をしたので、D部長は無然とした。
「君には通じないようだね...でもさ、僕にゴミ捨てを命じるのは止めてくれない?」
「はあ?」
「一応社員の前では、社長という面子もあるんだから...」
「社長の面子はその程度ですか?」
「そりゃ、良い気持ちはしないよ」
「社長は、もっと器が大きいと思ってました」
「買いかぶらないでくれよ、僕だって人間だからね。腹の立つこともある」
「ははあ、今回の主犯は、社長ですか...」
「ちょっと、A君、言葉が過ぎるよ」
D部長が思わず制した。
「だいたいBの面倒だって、私は出来ないって言ったんです。それをC課長が無理矢理...」
「すべて任せる、責任は持つ、と言った...」
「やっぱり社長でしたか...残念です」
「少しお灸が必要だったんでね」
「じゃあ、はっきりそう言えばいいじゃないですか! わざわざBのパワハラ加害者扱いなんて、卑怯...」
「...A君...」
「まるで私がBにパワハラをして辞めさせたみたいじゃないですか」
「だから...良いお灸だろ」
「信じられない...最低!」
Aはあふれそうになる涙を必死でこらえた。自分がぐずぐずけ物を言う性格だということは分かっているし、それで自分が悪者になったとしても、みんなの気持ちを代弁して、職場が良くなっているという自負があったから、これまで頑張ってきたのに、そんな思いをすべて否定された、しかも社長から...Aの中で、何か壊れた音がした。Aにはもう、パワハラ加害者扱いをされながら仕事を続ける気持ちは、全く生まれてこなかった。
...
「つまらない社員ばかりになった。元気のいいのが、今は誰もいない...」
それはあなたがそうしているのでは...と口から出かかった言葉を、D人事部長は、ぐっと飲み込んだ。自分もつまらない社員の一員かと思いつつ、漏れそうなため息まで、無意識に息を殺していた。思わず目を伏せると、Aが社長の前で嫌みな揉み手をしていた姿が浮かんできた。

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
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