

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 9月号

こんなに尽くしてきたのに...

「あ、Aさん、悪いんだけどさあ、明日のZ市でのイベント、急きょヘルプで行ってもらえないかな？」

また、これだ。Z市までなんて、ここから2時間以上はかかるし、それになんて前日なわけ！？上司のB課長は、いつでも私を便利遣いにする。何でも、ハイ、と言ってしまふ自分にも腹が立つ。でも、明日は、夕方に大事な用事があるから、Z市に行ったのでは間に合わない。

「すみませんが、明日は無理です」

はっきり断ると、何だかとてもスッキリする。

「あ、あっそう。じゃあ、明日はお仕事に来なくていいです」

「はい、わかりました」

と言ってしまってから、おかしいことに気が付いた。だって明日は、通常業務のシフトが入っているのに、どういうこと！？勝手にシフトが減らされたことになるのに、私は、はい、わかりました、なんて言ってしまった。シフト一日分損したじゃない...

「Aはホントにバカだな。俺の迷惑通りの返事してくれる」

Aの上司のB課長は、店長のCに、自慢するように話す。

「からかうのも、ほどほどにしとけよ。こっちまで火の粉をかぶるのでは、叶わん」

「何をビビってるんですか。ああいう手合いは便利遣いのために生まれてきたんだから、ちゃんと便利遣いしてやらないと、罰が当たる」

「懲りないやつだな...」

などとC店長は言いつつも、半ば黙認状態だ。

「父の日のギフトの売り上げにも貢献させたいよ」

「父の日、って、Aの父親は去年亡くなったんじゃないか？」

「営業担当スタッフなんだから、父親が居ようが居まいが、関係ない」

「ひどい上司だな」

などと言いながら、C店長はニヤニヤ笑っている。

「どうせ、ノルマだ、とか言って無理矢理注文させたんじゃないのか」

「人聞きの悪い...人道主義者の私が、そんなことをする訳が無いでしょう」

「よく言うよ。人道主義が聞いてあきれられる」

「ただ、最近はAが素直に感じなくなっている。今日もそうだ。明日は無理です、なんて、はっきり言いやがって...」

「シフトの変更を断ったのか？」

「まあ、...そうだ」

「それは捨て置けないな。こっちの都合でシフトに入ってもらえないなら、雇用している意味がないだろう」

「ですので、シフトを減らそうかと」

「Aもそろそろ潮時か...」

「いや、既に賞味期限切れ...」

「ホントに口が悪いな...お前の方が先にお払い箱になるぞ」

「肝に銘じておきます」

それからAのシフトは、これまで週5日だったものが、週4日になった。Aはたまたま週4日になったのかとも思ったが、次の週も、その次の週も、週5日になることは無く、週4日でシフトが組まれ、週3日になることもあったので、AはB課長に、シフトを週5日に戻してほしい、と求めた。

「こっちの意向にも応じてもらえるスタッフを優先にシフトを組んでいる」

「どういことですか？」

「言葉通りだ」

「私はシフトの希望は出しています。土日でも、祝日でも...」

「Z市への応援を断つたのだろ」

「あれは...」

「そういうことだ」

「それがシフトを減らした理由ですか」

「そう受け取ってもらって構わない」

「応援の話は、今回初めてお断りしました」

「だから...」

「Z市は遠方です。片道2時間以上の支店への応援です」

「遠方かどうかは問題ではない」

「それをB課長から前日の退社時に言われても、都合が付きません」

「それはお前の個人的な都合だろ」

「ずいぶん減茶苦茶ですね」

「何が言いたい!?!」

「そんな横暴が許されるのか、と思っています」

「貴様...」

「来週は週5日戻してください」

「戻さない、と言ったら...」

「私も考えるところがありますので」

「ずいぶん強気だな」

「私も生活が懸かっていますので」

「まあ、せいぜい頑張ってください」

「ハイ、そうさせていただきます」

と言うと、Aはそそくさと立ち去った。Bは、握った拳に力が入った。

「クソ...目に物を見せてやる」

翌週からのAのシフトは、週3日になっていた。

「どういうことでしょうか」

「そういうことだ」

「意味が分かりません」

「上司を脅して、シフトが元に戻ると思うか!?!」

「上司を脅した...!?!何のことでしょうか」

「とぼけるな」

「私は問題を指摘しただけです。B課長では話にならないようですので、店長にお話します」

Aは上司のB課長にそう告げると、C店長に問題の解決を求めた。

「...といっても、シフトはB課長に任せているからな...」

「では、シフトが減らされても問題が無いと...」

「君はBからのシフトの変更に感じなかったそうじゃないか」

「変更を感じなかった...?」

「そうだ、だからシフトに融通を聞かせてくれるスタッフを優先しているんだろう」

「ははあ...店長はご存じないんですね」

「何が...?」

「B課長は、私をZ市の支店に応援に行けと言ったんです」

「Z市...?なぜ?」

「それは私が聞きたいです」

「それを断ったと...」

「それも前日の退社時に、です。翌日の予定があったのでお断りしたのですが、それがシフトを減らされている理由だと言われました」

「うーむ...」

「これまで週5日だったのが、今は週3日です。おかしくないですか?」

「...」

「Z市への応援なんて、これまでありましたか?」

「...」

「私はおかしいと思っています」

「分かった。少し待ってくれ。今週中には必ず回答する」

店長のCは、慥然としていた。

「嫌がらせだと言われても、反論できないぞ」

「店長はAの味方ですか?」

「そういう問題ではない!」

「では、どうしろと...」

「シフトを主任のDに作成させる」

「...なるほど...」

「シフトは週5日に戻す」

「それでは、私の立場が...」

「処分が無いだけでもラッキーだろ」

「しょ、処分...!?!」

「Z支店の応援、って、一体なんだ」

「それは...」

「そういうところが、お前の浅はかなところだ!」

「...」
「どういうことか分かったら、早く持ち場へ戻れ」

そう言われB課長は、肩を落としてトボトボと職場に戻った。このやり取りを耳にしたD主任は、思わずニヤリとした。

「シフトが週3日のまま、って、一体どういうことですか!？」

AはC店長に噛みついた。

「ちょ、ちょっと待ってくれ。Dには話してあるんだが...」

「これが店長の回答ですか？」

「ご、誤解だ。これは何かの...」

「間違いですか?では、D主任に話を聞いてきます!」

主任のDは困った顔をしていた。

「B課長が採用したスタッフとの折り合いがつかなくて...」

「C店長は、週5に戻すと...」

「そうなんだけど...そうすると、別のスタッフのシフトを減らす必要があるし...ウーン...じゃあ、EさんとFさんに、シフトを減らしてもらおうように話してみるよ」

「ちょっと待ってください。それじゃ、私が二人からシフトを奪い取りたいじゃないですか」

「じゃあ、どうする...?」

「私は、これまでずーっと、シフトについてはなんにも文句も言わずに応じてきました」

「それは知ってるよ」

「じゃあ...」

「Eさんと、Fさんに、やっぱりお願いする?」

「...それは...でも、何で新たに2人も採用したんだろう...」

「B課長の判断でしょ」

「...B課長..絶対許せない...」

B課長は会議室で、本社の人事担当から聞き取り調査を受けていた。

「概ね事実ということか...」

「...」

「いくらAが素直に感じるからと言っても、限度があるだろう」

「...」

「Aがメンタルにならなかつただけでも、不幸中の幸いだ。今回は初めての処分でもあることから、けん責処分とする。おって辞令を出すから、速やかに始末書を提出すること」

人事から処分を告げられ、落胆したBだったが、ふと我に返ると、Aに対する怒りがメラメラと燃え上がってきた。Aめ、許さん...!

「貴様...どういつもりだ!」

「全く反省していないようですね」

「オイ、誰に向かって口を利いてると思ってるんだ」

「その前に、私に対する謝罪があるべきでは...」

「人事が味方に付いてると持って、調子に乗るな。吠え面をかかせてやる」

と言ったBの目の前に、Aはスマホのレコーダーアプリが起動している画面を見せつけた。

「Aは恐ろしいやつだな。まさか君の入れ知恵じゃないだろうな」

「Aは恐ろしいやつだな。まさか君の入れ知恵じゃないだろうな」といって、C店長はD主任をギロリと睨んだ。Dは一瞬ドキリとしたが、

「Aは切れ者ですよ。次は私が、などとビクビクしてます」

と平然と交わした。

「Bはやりすぎだった。さすがに目に余るが、まさか自分がZ支店に行くことになるなど、想像もしていなかっただろう。しかし、Aは要注意だ」

「もちろんです!」

C店長のお墨付きを得たD主任は、次の行動に取り掛かった。そんな折、Aは、たまたま同じパートスタッフのEとFの立ち話を聞いてしまった。

「わたし、こんなにシフトに入りたいなんて言っていないのに...」

「Aさんのシフトを増やしてくれば、私だって助かるのに...」

それってどういうこと...Aは分からなくなった。

「...って、Eさんも言っていました」

「知らないな...」

「まさか...D主任...」

「今度は俺がターゲットか?だが、また本社に問題を申告すれば、君自身がかんどうはと思われるかな?」

「私がクレマーだと...?」

「店長も同じ思いだ」

「ひどい...」

「ダブルワークも考えたらどう?」

「...分かりました...」

Aは、いつの間にかかつての無批判で素直な自分に戻っていた。

「何で週2日なんですか!？」

「だって、ダブルワークするんだろ」

「だからって...いきなり週2日...」

「じゃあ、週3日に戻す?」

「もう、いいです...」

「どういうこと...」

「もう、辞めます」

「あ、あっそう。じゃ、退職届だしてくる」

たったそれだけ!? Aは、これまでこの職場で仕事をしてきた自分に対する最後の言葉がこれかと思うと、腹立たしさと悔しさで、何も言わずにそのまま退社してしまった。

「あれから何の連絡もないのか?」

「あんな辞め方をしたんですから、自分でもバツが悪いんでしょう」

「そうだろうか...?」

「エッ...」

「これでよかったのかな、D主任...」

「私は店長の意を汲んで...」

「管理職としての君の判断だよ」

「何か、私が悪いことでも...」

「私は、Aを辞めさせる、などと一言も言っていないはずだが...」

Dの背中に冷たいものが走った。

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! ご覧ください

発行: 社会保険労務士オフィスハラダ