

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

2020年 10月号

正義感の顛末

Aは今日もいたたまれない気持ちで様子を眺めることしか出来ない。

「あのさー、Bさん...もっと早くできないの」

「あ、...ごめんなさい」

「ごめんなさいじゃなくて、さっさとやってほしいワケ!分かる?」

「...すみません...」

「もう!...バカじゃないの!?あんと一緒になんか、やってらんないよ!」

「...」

ほら、また言われている。Bよりも、はるかに年下のCやDまで、すっかり当たり前のように、言いたい放題のことを、本人の目の前で言うようになってしまっている。これを聞いているAは、いたたまれない。

Bいわゆる天然ちゃんタイプで、おっとりしてはいるが、いつもにこやかな笑顔を絶やさぬ優しい雰囲気、顧客からは好印象なのだが、それも同僚たちは気に入らないのだろう。確かにCやDは要領が良く、仕事も早い。そんな最中でも、仕事の遅いBから、顧客の好印象をさらわれているように思えて、憤懣やるかたない、といった気持だったのかもしれないが、さすがにあれはやりすぎだろう、とAは思った。

何とかBに救いの手を差し伸べたいという気持ちで、Aと同じようにこの状況を冷ややかに見ている同僚のEに、思いをぶつけてみた。

「...でも、あれはやりすぎだよ」

「確かにひどいよね。でもさ、CやDの気持ちも、分からない訳でもないけれど...」

Aは、あれっ、と思った。自分の気持ちに全面的に賛同してくれるのかと思いきや、意外にもCやDにも同情的とは...どうして...?と聞こうとする前に、Eから図星を突かれた。

「意外、って思っているでしょ」

「...え、...う、うん...」

「一緒に仕事をする、分かるよ」

「でも、このままで良い、って思えないんだけど...」

「確かにね。でも、そう思ってる人も、結局途中であきらめちゃうんだよね...」

「どうして...!?あなたは?」

「そこまで首を突っ込もうとは思わないかな...」

「...」

「ひどい、って思った?でもね、何か報われないんだよね...」

「それは会社が悪いから...」

「それもあると思う。でも、それだけじゃないんだよね...」

AはEから、何か肩透かしを食らわれたようで、釈然としなかったが、それでも、自分だけでも何とかしてあげたい、という気持ちには変わりなかった。

それからしばらくして、AはBの異変に気が付いた。Bにいつもの笑顔が無い。思い出したように洗面所に行っただけ、どうやらしくしくと泣いているようだった。

「何があったの?」

「これ...」

「何?これ?」

「店長から渡されたの」

茶封筒の中に、数枚の書面が見えた。

「見ても良い?」

「...うん...」

そこには簡条書きで、Bの仕事の失敗や能力が足りない、仕事が遅い、いつもヘラヘラしてるだけ、とか、感情的な非難がこれでもかというほど書かれていて、最後に、スタッフ一同の総意として、Bとはもう仕事ができない、と書かれている。

「ちょっと、ひどすぎ...」

「...」

「しかも、スタッフ一同、って、どういふこと。私知らないんだけど!」

「そうなの?」

「そうだよ!きっとまたCとDの嫌がらせだよ」

「でも、これは店長が...」

「よし、ちょっと待って」

そう言うや否や、Aはそのまま店長のFに詰め寄った。

「何ですか?あの文章は?」

「スタッフの総意だよ」

「はあ...?私知りませんけど」

「じゃあ、君以外だ」

「いい加減なことを言わないでください」

「じゃあ、君はこのままで良いと思っ

ているの?」

「良い訳ないでしょう。CとDの毎日のような暴言...」

「Aのことだよ」

「Aが何かしたんですか?」

「君も鈍いな、Aに対する不満で、職場は崩壊寸前だよ」

「それはF店長の責任でしょ」

「ああ、その通りだ、だから...」

「だから、Aを悪者にして、追い出そうとした...!?そんなことが許されると思ってるんですか!!」

Aは思わずヒートアップする気持ちを抑えることができない。

「オイオイ、そんなにムキになるなよ。それとも、まさかAを擁護しに来たの?」

「それ、真面目に聞いてます?」

「だって、みんな早く辞めてほしい、って思ってるし、本部にもそう話している」

「本部に...!?正気とは思えません。これは店長のパワハラです」

「本来なら、本部人事がクビにしてくれるといいんだが...」

「本気で言ってるんですか?本部がクビにしないから、パワハラで追い出すとか、信じられない...」

「まあ、何とでも言ってくれ...」

「これは大問題です!店長は自分のしていることが全く分かっていません」

Aはそう言うなり、本部人事のG部長に掛け合った。

「なんだ、Bをクビにしてくれ、って言いに来たのかと思った」

「そんなわけないでしょう。これはF店長のパワハラです」

「そうとも言えるが...」

「そうとも言える、って、まるで他人事ですね」

「はっきり言うておくと、本当は黙認しようと思っていた」

「はあ、それが人事部長の言うことですか!?!」

Aは、この会社は上から下まで腐りきっていると思った。

「さっきも、Bをクビにしろって、言いに来たのがいるよ」

「だからF店長のパワハラを黙認していいんですか?」

「誰もパワハラだと言わないし、相談にも来ない。私の腹は、このままFの言動を黙認して、結果としてBが辞めれば、と思っていたが...」

「私が許しません!」

「うむ...そうなれば話は別だ。事実が明らかである以上、Fの処分は免れん」

「当然です!」

「まあ、仕方がないだろう。だが、一つだけ言うておく。A君、君は職場の世論を読み誤っている」

「みんなが良いと言えば、それが正しいとも言いたいんですか?」

「正義感だけで問題が解決するわけではない、ということだよ」

Aは無然としたまま職場に戻った。何かA自身が悪いことでもしているかのような言い方をG人事部長から言われたことで、ひどく気分が悪かった。

間もなくF店長の処分が決まった。一週間の出勤停止処分は、職場を大きく動揺させた。

「何で？ Bがクビになるんじゃないく、何で店長なの？」

「これって、どういうこと？」

職場はこの話題でもちきりだった。この職場の反応に、Aも動揺した。そこに同僚のEがやってきて、こっそり耳打ちした。

「あなたね？」

「えっ...!？」

「凶星か...これから大変だよ」

「それ、どういう意味？」

「今度はあなたがターゲットになる」

「...何で...」

「そういうことを繰り返す会社だから、仕方がない、っていうか、覚悟してるのかと思ってただけ...」

「...」

「壁に耳あり、障子に目あり...とにかく行動には気を付けた方がよいよ」

Aはこのとき、G人事部長に言われたことを思い出した。職場の世論か...でも、間違っていることは間違っている...Aは自分を必死で鼓舞した。

でもEの忠告は、それから一週間もしないうちに現実のものになった。どこからともなく、Aと後輩のHが不倫の関係にある、という噂は瞬間に広がった。どうも発信源は、後輩のH本人らしいのだが、本人はまんざらでもないらしい。冗談じゃない。確かに仕事で面倒も見てやったりしていたが、2人で飲んだことがあだになっただけらしい。本人が喜々として話しているという噂もある。

Aは、冗談じゃない、とHに抗議をしようと思ったが、ふとEの話を思い出した。私がターゲットになっている...そういうことなのか？

これは自分の問題だ。まさに自分で片を付けなければ、と思いG人事部長に対応を求めに行くと、そこには、いわくつきの長老「ご隠居」がいた。酒席に女子社員を侍らせてセクハラを問題にされた際に、「これは大和無子のたしなみであり、おもてなしである」と開き直って役員を解任された御仁だ。ところが何を有り難がるのか、相談役に横滑りし、トラブルがあるところに突然現れては横やりを入れてうやむやにする。葵の御紋よろしく解決したと時代遅れの水戸黄門を気取っているが、どう考えても悪代官だろう。

「君は三国志を読むかね」

「いいえ」(何だ、いきなり、そんなもの誰が読むか！)

「かつて曹操は、食糧不足で空腹の兵が暴動を起こしかねない状況で、どうしたと思う？」

「...」(知る訳ないだろ!!)

「食糧調達係が横領して私腹を肥やしていたことにして処刑したのだ」

「ゲッ...」(それが私だと!?)

「不満の矛先が、暴動ではなく、処刑という形で収まったのだ」

「残酷な話ですね」

「そう思うかね？だが、曹操が、残された家族のことは心配するな、未まで面倒を見る、と約束したことで、食糧調達係の本人がそれを受け入れた。曹操は、国の行く末が、お前の決断にかかっている、と懇願したのだ。つまり、問題の解決には、誰かを犠牲にする必要もある、ということだ」

「ははあ、ということは、退職後の生活の面倒は見るから、私に辞めてくれ、とおっしゃりたいと？」

「私は辞めてほしいなどと思っていな

いよ。フォッ、フォッ、フォッ...」都合のいいことばかり言いがつて、結局、職場でこのままさらし者になっている、ということじゃないか。ふざけるな...

でも、これっておかしい...釈然としないAは、トラブル対応を得意とする知人のI社労士に相談した。

「...私はすごく追い込まれてる...」

「嫌がらせ、つまりハラスメントとして問題にするほかないよね」

「やっぱりハラスメントだよ」

「微妙だけどね...」

「微妙、って...会社の肩を持つ？店長はBをクビにするって、はっきり言っているんだよ！」

「それ、Bの話でしょ。Bは何て言っているの？」

「...いや、別に...」

「そういうことね...問題はあなた...」

「そうなんだけどさ...パワハラか...」

「会社は全面否定でしょ。ご隠居は三国志の話をしただけです、で終わり」

「それじゃ、意味ないじゃん」

「行動を起こすことに意味があるよ。それに、事実ではない不倫の噂をしないよう求めることはできるでしょ」

「なるほど...でも同僚の間での噂にすぎないけど...」

「その噂であなたが苦しんでるんだから、会社は対応する義務がある。多分悪意のある噂であることは確実だし」

「なるほど...」

「それにご隠居の話は、時代錯誤も甚だしい。問題の解決にはスケープゴートが必要なんて理屈、通る訳がない」

「ありがとう。頑張ってみよう」

といったものの、何を頑張ればいいのか...Aは憂鬱な気持ちで出社した。ちょうどそこに、Bがいつものようにニコニコとやってきた。Aも何とか無理矢理の笑顔で返したが、

「Aさん、不倫って、ホント？」

と言われ絶句した。「私はあんたのために体を張ったのに、逆に返り血を浴びたんだよ、分かってんのか！」と叫びたかったが、とっさに「分かる訳ないか...」と思うと、ため息が漏れた。「何か報われないんだよね...」というのは、このことか。Eの気持ちが少し理解できた気がした。

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