

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

2021年 7月号

ダブルワーク

「あの...」
上司のAが、ギロツと睨みつけるように顔をこっちに向けた。
「エッ、何!？」
いつも挑みかかるように、早口で投げかけられる一言に、Bはいつでも委縮する。
「...」
「だ・か・ら...何、って聞いているの! 聞こえた!？」
「実は...ダブルワークを...」
「ダブルワーク!? ダメでしょ、先に言わないと!」
「いえ...まだ決まったわけじゃなく、」
「なんだ、そうなの、そうならそうと、ちゃんと言ってよ」
「(Aが勝手に話を遮ってペラペラ喋ってるのに)...すみません...」
「ずいぶん余裕があるね」
「いえ、余裕がないので...」
「えっ、それじゃあ忙しいのに、何で別の仕事出来るの?」
「余裕がないのは、お金の方で...(何でこんなことを言わせるんだよ)」
「あ...そういうこと...でもさ、うちの仕事を優先にしてもらわないと困るんだけど」
「それはもちろんです」
「うちの仕事があるそかになるようなら、別にスタッフを探さないとはいけないんだから...分かってる?」
「(時間を減らすなんて一言も言っていないのに)...はい...」
「じゃあ、決まったら言って!」
これだから、何でもいちいち突っかかるAと話をするのは嫌になる。
「それは、話す相手を間違ってるよ」
先輩のCは苦笑している。
「でも上司だから」
「決まったら、メールでも送っておけば、十分じゃない?」
「そうですね...そうします。でも、実はすでに決まってはいるんですが...」
「そうなの?」
「日程調整ができれば、という条件付きで...」
「シフトの調整なら、してあげるよ」
「あ、ありがとうございます」
「ところで、それって、どこ?」
「D社のE支店です」
「あー、...D社ね」

「知ってましたか?」
「そりゃあ知っているよ。うちと仕事の内容も近いから、大変なことも無いんじゃない」
「そう思いますか?」
「うん...ただ、人間関係は、どこでも大変だけど」
「それは、しょうがないですね」
Bは先輩のCとシフトの調整をしてもらうことで、D社でのダブルワークを始めることになった。
「Bさん、ちょっといい?」
上司のAから呼び止められ、Bは嫌な予感がした。
「あのね、私はあなたからダブルワークをするって聞いたから、その報告をずーっと待ってたわけ。でもその報告がメールだけって、どういうこと?」
「...すみません...」
「しかもD社、って...同業でしょ」
「えっ、いけなかったでしょうか」
「商売敵で仕事をするって、どういう神経してんの?」
「...」
「だいたい、私に報告も無しに勝手に面接に行っ、もう仕事してる、なんて、私を馬鹿にしています」
まずい、Aの感情にスイッチが入ってしまった。
「ところで、仕事はウチを優先するって言いましたね」
「は、はい...」
「何でCとシフトの変更してるんですか?」
「それは...でも、時間を減らしてはいけません...」
「Cには、もうダブルワークの話してるんですか?」
「え、ええ...」
「信じられない! 何で? 上司の私に報告する前に、Cに話をするなんて! これは、私に対する侮辱です!! 裏切りです!!!...く、悔しい...」
Aは周りに憚ることなく、ぼろぼろと涙をこぼしながら喚き続ける。
「いえ、全然そんな...」
「なぜそんなことが言えるんですか?」
「言えるんですか、って...」
「ほら見なさい。何も説明できない! これは私に対するハラスメントです」
「は、ハラスメント...!？」
「もう、絶対に許しません!」
「...」
Aには全く取り付く島もなく、Bには、この嵐が過ぎ去るのを、ただ耐えていることしかできなかった。
「Aが!? ハラスメントだって!？」
先輩のCはあきれて聞き返した。
「そうなんです。本当にハラスメントになるんでしょうか?」

「なる訳ないでしょ」
「でもAさんは、涙をボロボロ流して、ひどい、ひどい、って...私がそんなに悪いことをしたのかな、って、思うじゃないですか」
「気にすることないんじゃない。ただの被害妄想、それとも病気?」
「...先輩...、それちょっと...」
「問題発言だった?」
「...」
「でもさ、まともにも相手にする必要はないと思うよ。まじめに付き合っていたら、こっちがおかしくなる...」
「はあ...」
「Bはまじめだから...特に気を付けた方がよいよ」
「Cさんがそう言うなら...でも、ちょっと気持ちが楽になりました」
そんなやりとりをコソコソ聞いてしまったAは、気も狂わんばかりの勢いで人事に噛みついた。
「ちょっと、Aさん。少し落ち着いてよ。これじゃ、話が...」
人事部長のFは、無駄と分かっているつも、一方的にまくし立てるAを前に、口を挟まない訳にはいかない。
「だって、上司である私をだまして、その上病気扱いなんて...」
「(これは、どうにもならない)...」
さらに感情をエスカレートさせるAに対して、Fは黙ってうなづくことにした。思いのたけを吐き出させる他に、この状況に対応する術がみあたらない。いきなり発作のように悲鳴のような叫び声を上げたり、号泣してみたり、とにかく激しいことこの上ない。
心配になった人事部員たちが、頃合いを見計らっては、部長に言付けでもあるかのように装って、様子を伺いに会議室に入って来るが、Fは、「周りが騒ぎ立てることは、Aを不用意に刺激することになり、逆効果だ。何事も無かったかのように、むしろ一貫して平静を装うこと」を厳命した。
どれだけ時間が経つだろうかと、時折意識が遠のいていくような睡魔に襲われながらも、賢明にうなずきつづけたF部長に、
「あの、私の話、聞いてますか?」
と、初めてAは、F部長の様子を察する問かけをした。やっと話がかみ合う瞬間が現れたことにホッとしたが、
「もちろん聞いている。だが、今話をしたすべての問題を、今すぐきれいに解決することは不可能だ。まずは対応方法を検討する」
と、この状況に幕を引こうとしたが、
「いま、私が話した全ての問題、と言いましたね。本当に全部わかってるんですか? 覚えてるんですか?」
と来た。自分のことしか考えることができないAに、改めて辟易しつつも、ここでうまく切り返せなければ、話は振出しに戻ってしまう。

ここでFは、一か八か、ハツタリをかませた。

「話はすべて録音してある」と胸ポケットのスマホを掲げて、いかにも録音していた風で、言った。

「本当ですか？」
「疑うなら、ここで聞かせるが...？」
「いえ、それなら結構です。それでは、いつまでに結論を頂けますか？」
「これだけの内容を、いつまでなどと軽々に約束はできない。今週中を目途に、結論を伝えるようにする」

「わかりました」
Aが会議室を出ると、Fは猛烈な疲労感に襲われた。一方でFはAの配転が急務であることを痛感した。

「やはり、Aを現場からいったん外したほうが良いかと...」

F人事部長の話を聞いていたいG社長は、眉間にしわを寄せ、何やら考えているようだった。

「Aに管理職の経験を積ませるべき、と言ったのは君だったよな」

「...はい。確かに言いましたが、時期尚早でした」

「問題は、どこに持って行くか...」

「本社総務辺りが妥当かと...」

「H総務部長は、何と言うかな...」

「...」

「あんなお荷物、誰だって関わりたいと思わないだろ...だから...」

「ですが、会社には雇用責任があります。安易な判断は...」

「F部長、何か勘違いしていないか？」

私が言いたいのは、Aのお守りは誰がするか、ということ」

「...はあ...」

「君しかいないでしょ、F部長」

「わ、私ですか!？」

「不満かね？」

「...というより、Aに人事が務まるかどうか...」

「人事の仕事させろ、と言っているんじゃない。再教育、つまり研修ということだよ」

「それでAが納得するとは...」

「Aの納得など不要。Aが納得するものを、受け入れられると思うか？」

「...」

「それは君が一番よく分かっているだろう。淡々と命じるのみ」

Fは胃が痛くなってきた。話は全て聞いたとか、軽々に結論は出せない、などと言った手前、いきなり研修を命じるなど、説明のしようがない。社長の言う通り、ただ命じるほかないか...などと憂鬱になるばかりだった。

「何ですか、研修、って」

「君がスキルアップするための...」

「何のスキルアップですか？」

Aに手をこまねいている自分自身が嫌になり、一気に幕を下ろした。

「社長命令だ。ここにサインをしてもらえればいい」

「い、一旦持ち帰って考えます」

言いようの無い不安感に襲われたAは、いつもの弁護士に相談した、

「表向きは研修だけど、体の良いリストラだね。これ、常套手段なの。でも業務命令だから、断ることはリスク一。だけど、研修中は、問題があればしっかり主張すること。できる？」

Aはこくりとうなずくと、Fに向かって戦闘態勢を整えた。

「研修には応じますが、リストラには応じません！」

「リ...リストラ!？」

「ちゃんと分かってるんです！」

Aへの対応に頭を抱えるFに、今度はBが退職する、という話が耳に入ってきた。何がどうなっているんだ...

「F部長、見てください」

Bの先輩のCが見せたのは、グレープラインに立つづけに書き込まれた、Aの恨み節だった。「私はリストラ研修を強要されている」「すべてはBが悪い」「Bが私をだましてクビにするよ」

「私は絶対に辞めない」「Bめ、覚えて置け」...これでは、生真面目なBでなくても滅入るだろう。Bならなおさら耐えられない。

「何とかしてください! Bを助けて」

そう言われても、Fには即座に答えることができない。

「Bが辞めれば、収まるのか？」

「社長...それでは...」

「それ以外に、Aの騒ぎを収める方法があるのかね」

「では、Aを元に戻せと...？」

「今は、とにかく混乱を収拾することが先決だろう」

Aは間もなく、何事もなかったかのように、今までの通り「自分の」席について、職場をギョリと見渡した。

Bが居なくなり、今まで以上に「Aには何を言ってもムダ」という諦め感が、職場の空気を重苦しくしていた。

それに加えて、Aの思惑通りの展開になったことから、「F部長とAは、何かあるんじゃない」とか「Aは社長の愛人!？」とか、噂話に尾ひれがついて、独り歩きをしている。そんな噂は、逆にAに箔をつけることになり、誰も反抗することもなく、向かうところ敵なし、Aはご満悦だった。

「次は私か...？」

Cは、この状況がいかに異常かを、一人冷静に眺めていた。

「なぜAを処分しないんですか？」

「処分!？ どうして？」

「Bは、Aから、ダブルワークにケチを付けられ、ずっと脅されたんです」

「そうだったのか...」

「それに、あのLINEの書き込みは、ハラスメントそのものじゃないですか」

確かにその通りだった。いったいどこで差し手を誤ったのか。Fの口から、思わず大きなため息が漏れた。

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、いかにすれば平穩迅速に、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コードでご覧ください。



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、平穩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。初回ご相談メールは無料です。携帯からは右のQRコードでご覧ください。



「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