

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

2021年 12月号

職場のスマホ禁止の正しい進め方

「いきなり、職場のスマホ禁止、ってどういうこと？」
「私も分からない...何か聞いてる？」
「そんなの、知る訳ないよ」
「そうだよな...」
「...って、何か知ってるの？」
「あくまでも、噂、だけど...」
「何？何？」
「異動した2課のA課長...」
「A課長が、何かしたの？」
「突然異動...」
「そうそう、私もヘンだと思った」
「その理由が、録音...」
「やっぱり、何か隠し撮りしたんだ」
「ちょっと、落ち着いて聞いてよ。全然違うんだけど！」
「...ゴメン...」
「録音でパワハラがばれたらしい...」
「ウソ...A課長が、パワハラって...」
「私も信じられなかったけど、Bと二人だけのときだけに...」
「でも、AとBって、...でしょ？」
「ところが、実際には全然違っていらしいよ」
「どういうこと？」
「BはAに脅されてた...」
「...」
「Bは休職してるけど、かなりまずい状態みたい」
「そんなに具合が悪いの？」
「体の具合というより、会社との関係の具合」
「...そういうこと...でも何で私たちがそのとばかりを受けるワケ!？」
「Bはスマホで隠し撮りをしていた」
「フーン...ところでさ、その話、噂にしては、ずいぶん詳しいね...？」
「絶対に黙っててよ...」
「分かった...」
「実は、昨日Bから連絡があった」
「ゲッ...」
「Aは絶対に許せない、って...」
「でも、こんなこと私に話して...」
「Bは私に、噂話っていうことにして、広めてほしい、って」
「どうして...？」
「会社もこのことを、Aを異動させるだけで、表に出さないらしい」
「だから噂にして、Aの立場がなくなるように...」
「...と、Bは考えてるみたい」

「復讐劇だね」
「まさにね」
「それで、私以外に誰に話したの」
「まだあなた一人だけ」
「でも、Bの復讐の片棒担いで、大丈夫なの？」
「今、Bはポロポロだよ。何とかしてあげたい...」
「でも、上手く広がるのかな...？」
「これからだよ」
「用心深くコソコソやらないと...」
「なんだ、その気になってるじゃん。あなたも一緒に片棒担ぐ？」
「何か、うまく乗せられたみたい...」
この噂は、瞬間に日本全国の営業所の格好のお昼休みの話のネタになっていた。Aは遠方の営業所長に収まっていたが、業務に集中できるはずもなく、長期出張という名目で、本社人事部付として匿われた。人事は火消しに躍起になっていたが、裏目に出るばかりだった。
「噂だけに、性質が悪い」
「噂を注意したことがまずかったでしょうか」
「不用意な噂で職場を混乱させることは服務規律違反だ、と踏み込んだことの反動もあったかもしれない」
「人事は事実を隠そうとしている...」
「そう思われても仕方がない」
「震源地を炙り出して処分する...」
「それは逆効果じゃないか。全社員を敵に回しかねない」
「それじゃ、このまま黙認...」
「人の噂も七十五日...」
「あと二月もあります...このままで収まりますか？」
「あるいは、全てをオープンにして、公然とAを処分する」
「今さら...それに、今になってAを処分すれば、今度はAが黙っていないでしょう」
「じゃあ、どうすればいいの？」
「...」
「何事も、公明正大にすることが、結局のところ、正しいということか...」
「今さらそうは言っても...」
「そもそも、この噂は、何がきっかけだったのか」
「それはもちろんAのパワハラ...」
「いや、違う...スマホ...そうだ、スマホ禁止だ!」
「え、えっ...そこですか!？」
「確かに、職場のスマホ禁止令の唐突感は否めなかった」
「スマホ禁止は、大きな反響がありました、それと今回の噂は...」
「反響というより、不満、不信だった。それがスマホ禁止の思惑を詮索させ、あらぬ噂の拡散につながった」
「まあ、噂は事実ですが...」

「まさか...噂の震源地は、君...」
「じょっ、冗談にもほどがあります」
「...まあ、それはともかく、いずれにしても、このスマホ禁止令を仕切り直すことで、噂を操作できる、とも考えられないか」
「ですが、そもそもスマホ禁止令の目的は、Bの隠し撮りがきっかけの、隠し撮り禁止にありましたから、むしろスマホ禁止令は、撤回...」
「そんなことをすれば、人事が噂を認めたから、とか、噂に屈した、などと言われかねない」
「そうすると、人事への逆風も強くなりますね」
「だからこそ、その目的を変える」
「...?意味が分かりません」
「スマホ禁止令と、噂を、はっきりと切り分ける、ということだよ」
「...」
「スマホ禁止令は、社員の業務への集中力を高めることが目的、にする」
「...ちょっと、無理がありませんか」
「後ろめたい気持ちがあるから、無理だと思うんじゃない。前向きに、スマホ禁止令を、改めて打ち出す」
「何か、開き直りですね」
「そう。開き直りには違いないけど、開き直りには見えないように演じる」
「演じる、って...」
「職場でのスマホは、業務への集中を妨げる、だから、スマホを禁止することで、業務効率を上げ、より良い仕事をする、残業時間を減らす」
「なるほど...」
「スマホを机に置かないだけで、業務効率が20%アップする」
「ほ、本当ですか？」
「今、私が考えた」
「...」
「でも、具体的な数字を出すと、もっともらしく聞こえるでしょ」
「た、確かに...ですが、20%はちょっと嘘っぽく聞こえますが」
「じゃあ、10%にしよう」
「...」
「商談のときに、スマホの電源をオフにしておくと、成約率が2倍になる」
「部長、何だか乗ってきましたね」
「スマホを禁止にした職場では、残業時間が半減したというデータもある」
「それも思い付きですか」
「うむ。半減よりも、ゼロになった、のほうが良いかな」
「ですが、残業が減れば、残業代が減りますから、動機付けになるのか...」
「減った残業時間分の残業代を、インセンティブとして出すとか」
「それは確かに魅力的ですが、社長がウンと言うのでしょうか...」
「アイデアはいくらでも出るだろう」
「はい。何だか、スマホ禁止が、素晴らしいものに見えてきました」
「そういうことだよ」

「開き直るなら、徹底して開き直れ、ということですね」
「スマホ禁止令自体が、決して後ろめたいものではないんだから、その積極的な意義をきちんと前面に押し出してあげれば、ポジティブなものとして、受け止められるようになる」
「隠し撮り禁止が、どこかに消えてしまいましたね」
「それが目的だからね。スマホ禁止令の後ろで、隠し撮り禁止の意図が見え隠れすると、またぞろ噂が顔を出す」
「つまり、このスマホ禁止令の真の目的は、噂の火消しに変わった」
「いや、目的は業務効率向上だよ」
「部長、またまた…」
「君は今、開き直るなら、徹底して開き直れ、そう言ったばかりだろ」
「…すみません」
「何も謝ることは無い。開き直りには見えないように演じる、ということ」
人事演出脚本のスマホ禁止令礼賛劇場第一幕は、現場での対応に多少の混乱はあったものの、蓋を開けてみれば、一部のゲーム好きの社員は別にして、結果として好意的な受け止め方が大勢を占めた。ほとんどの職場での残業時間が大幅に、とまでは言えないものの、程度の差はあっても、実際に減った、という結果が出た。逆に言えば、これまでどれだけスマホに業務中の集中力を取られていたのか、ということに裏返したが、人事としては予想外の大成功と言っても良かった。まさに、瓢箪から駒、ウソから出た誠、になってしまった。

そして、人事の当初の思惑通り、Aのパワハラも、どこかに消えて無くなってしまった。この状況に、釈然としない思いで鬱々としている社員がいる。Bは今でも休職のまま復職もままならない。しかもAの処分も中途半端なまま、うやむやになろうとしている。もちろんそれは人事が意図的にしようとしていることでもある。

Bはこの状況を何とかしようと、労基署の相談コーナーで、今後の対応を相談した。

「Aも、人事も、絶対に許せないんです。何か方法はありますか」
「問題をきちんと伝えて、解決を求めることが大切ではないですか」
「そんな生温い姿勢では、結局うやむやにされます」
「では、これまで会社に対しては、どのように解決を求めましたか」
「Aのパワハラがある、と録音を聞かせました」
「会社側は何と返答しましたか」
「とりあえず休職して…」
「とりあえず休職!?」
「はい。それで今休職中です」
「精神的に負担が大きいとか」
「いいえ」

「それでは、給料はどうなっていますか。支払われていますか」
「はい、全額支払われています」
「なるほど…それで、会社は復職について何も言ってこない」
「そうです」
「わかりました。会社には、ハラスメントの事実関係を確認すること、それと、あなたが復職できる環境を整えて、すぐにでも復職できるようにするよう、求めてください」
Bは意を決して、人事に向かった。
「いきなり押しかけられても、すぐに対応は出来ないよ。それに、まだ復職の予定はない」
「私の休職の理由って、なんだったんですか？」
「休職の理由!?それは…会社都合の休業だよ。給料も満額支払ってる」
「休職じゃないんですか？」
「ま、休職でも休業でも同じことだよ」
「本当ですか？」
人事部長はBのペースに吞まれまいと咳ばらいと、小さなため息を一つつけてから話を続けた。
「ところで、スマホは持っているの」
「はい、あります」
「困るな、いま職場はスマホ禁止令を徹底しているんだ」
「そうですか」
「じゃあ、出してもらおうか」
Bは素直にスマホを出した。Aのパワハラを隠し撮りした、あのスマホだった。Bが素直にスマホを出したことは意外だったが、これもスマホ禁止令大成功の成果か、などと、思わずニヤリとした。Bにスマホの電源を切らせると、スマホ回収ボックスに入れさせ、蓋を締めた。もう録音などできない。人事部長は一気に片付けようと攻め込んだ。
「復職は原職復帰が原則だ。できるなら今から復職してもらっても良い」
「Aの居る職場に戻れるわけがありません」
「それじゃ、復職は無理だな。だが、せつかくの君の希望だ。明日から出社しなさい。これは業務命令だ」
「冗談じゃありません。パワハラの実態の調査はどうなっているんですか」
「パワハラの実態?申出があれば調査をするが…」
「録音を聞かせたじゃないですか」
「録音?記憶に無いな」
「録音を消すことを条件に、Aを処分すると言ったじゃないですか」
「仮に言ったとしても、何も残っていないんじゃない。消したんだから」
「ひどい…」
「録音が無ければ何もできない、か」
余裕の人事部長は、スマホ禁止令の大成功以来、脇が甘くなっていたのか、Bの胸ポケットのペン型レコーダーに、全く気が付かなかった。

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