

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

2022年 1月号

安い男

「やっと復帰できたと思ったのに...」

Aは子どもの預け先の保育園も決まって、ようやく育休から復帰ができたことで、以前の充実した自分の職場生活に戻れることに、安堵すると同時に、モチベーションも上がっていた。ところが、いざ戻ってきた職場には、処遇と地位は変わらないものの、実際にすべき業務がほとんどなかった。

復帰にあたって、人事や上司は、歓迎の気持ちと、また大いに戦力となって業務に励んでほしい、などと満面の笑みで告げていたのに、あれは何だったのか...

「復帰できたことはうれしいのですが、仕事が全く...」

Aは上司のB課長にやんわりと不満を告げた。

「復帰直後だし、そんなに焦らなくても...徐々にペースを上げてくれば」

「ですが...」

「所定労働時間の短縮制度もあるので、希望があれば言ってください」

「...私は、以前と同じように仕事が出来れば...」

「会社としても、いきなり無理はさせられないよ」

「...」

Aは釈然としなかったが、それ以上返すことはせず、また仕事の無い職場に戻った。

「Aをこのままという訳には...」

B課長は、C人事部長に助け舟を求めた。

「少しずつでも、仕事の分担を元に戻せないのか？」

「言い出すタイミングと言いますか、どう言い出せばいいか...」

「Dに対して、か...?」

「はい...」

「Dの採用時に、Aの産休要員であることは、説明してあるんだろう?」

「もちろん、そうなんです...」

「Dが拒んでいる!？」

「いえ...」

「じゃあ...」

「...私自身の問題で...」

「...!？」

「Dの仕事は正確で、安心して任せられます」

「はあ...!？」

「Dにも仕事を続けて欲しいと...」

「それは君の意向ね。だけどね...」

「分かっています。ですから、全て私の問題なんです。その上で、部長のお知恵を...」

「問題とは...?」

「Dに仕事を続けさせる方法です」

「と言っても、今だって、Dは仕事を続けてるんだろ?」

「ええ、まあ...」

「歯切れが悪いね」

「ですが、このままでは...」

「ん...このまま、って、つまり、Aに仕事を戻さない方法、ということ?」

「まあ...そういうことになります」

「それはまずい。そもそも、何でそういうことになる訳?」

「実は...Dがよく仕事出来るので、長く勤めて欲しい、と...」

「君が、Dに言った...」

「...はい...」

「本当に、それだけ...!？」

「ど、どういう意味でしょうか!？」

「まあ、それはどうでもいいが、Aに全く仕事を戻さないのはアウトだ」

「分かっています。そこで部長に...」

「ダシに使わせる、か...」

「申し訳ありません」

「ただし、それ以上の面倒は御免被る。いいかね」

「...は、はい...」

C人事部長の了解を得ても、B課長にとって、Dに告げるのは気が重い。

「...という訳で、私が人事部長に怒られてしまって...本当に申し訳ない」

「...ひどいじゃないですか。このままAはこの職場から追い出すって、B課長が言ったんですよ」

「その点は、私の思慮が足りなかった。でも、君はそもそも、Aの産休要員として...」

「B課長...そんなこと言っているんですか?」

「...」

「B課長が私を切るなら、私も覚悟を決めますよ」

「ちょっと、ちょっと待ってくれ」

「すべては課長のご判断です」

「...全く仕事をAに戻さない、という訳にはいかない...」

「...」

「来月のイベントの企画は、Aに任せたい」

「私は裏方に回れ、と...」

「そうではない。君には別に企画をお願いする。これまでの仕事は、これまで通り続けてもらって構わない」

「当然です」

「...」

「ですが、次の仕事によっては...」

「...何か、不満でもあるのか?」

「当たり前でしょ。私との約束を反故にするんですから...」

「約束、って...」

「まあ、課長には課長の立場があるんでしょうから、私は私の方法で、やらせて頂きますので...」

そう吐き捨てる、Dはそそくさと職場に戻って行った。一方のAは、ようやく自分の仕事を与えられ、生き生きと仕事に取り組んでいる。その様子に、Dは思わず自分の立場を思い知らされ、苦いものが込み上げてきた。補助要員の契約社員としての雇用であったとは言え、一旦入社してみれば、この会社のネームバリューは、Dにとって思いのほか心地良かった。このまま仕事を続けたい...。だから尚更Aが邪魔な存在に見えてくる。

「あれ...?」

「どうしたの?」

「うん...私のスマホが...えーっと...」

「無いの?」

「机に置いたはずなんだけど...」

「鳴らしてあげようか?」

「あ、お願いしてもいい?」

すると足元のゴミ箱の中から、着信音が聞こえてきた。

「なんだ、ゴミ箱に落ちてた」

ところがそれから、Aの私物が頻りに姿を消すようになる。

「最近おかしいんだよね」

「何が?」

「モノが無くなるのよ」

「でも、出てくるんでしょ」

「出てくるには出てくるんだけど...子どもを産んだら、記憶力が落ちるとか、行動が変わるとか...」

「そんなこと、ある!？」

「分からない...」

「でも、今朝の会議の予定、知らなくて、言ってたよね」

「誰からも聞いていない...と思う...」

「あれ、私がメモ書きをあなたの机に貼っておいたんだけど」

「メモ書き...?」

「ラインにしとけばよかったかな...でも直前だったから、机にメモ書きを張っておいた方が確かかと思って...」

「そんなメモ書き、無かったよ」

「ウソ...!？」

「ホントだって」

「テーブルで、しっかり貼っておいたんだよ。風で飛ばはずもないし...」

「...ちょっと待って...、あった!」

「どこに?」

「また、ゴミ箱」

「なんで!？」

「無意識に取って捨てたのかな?」

「まさか...そこまで記憶無くなる?」

「なんか、自信が無くなってくる」

「ちょっと待ってよ...なんか、おかしくない?だって、仕事は、一応、ちゃんとできてるじゃん」

「一応、ね...」  
「私より...以前と変わらないよ」  
「じゃあ、何だろう...神隠し...?」  
「神じゃない...生身の人間の仕業」  
「...どうして...」  
「少し用心したほうが良いと思う」  
「何だか、気持ち悪いよ」  
「あるいは、課長に言ってみる」  
「何て?神隠しにあってる、って?」  
「そんなわけないでしょ。一緒に行つてあげるよ」  
「あ、ありがとう」  
「今朝の会議の連絡は、やっぱり絶対おかしいし、問題だよ」  
Aは同僚のEと一緒に、B課長に、この件について相談した。  
「気のせいじゃないの...」  
「やっぱりそうですよね」  
「いや、私はおかしいと思う」  
「E、何がおかしい?」  
「B課長は、どう思いますか?」  
「だから、気のせいだと...」  
「本当に...そう思ってます?」  
「な、何が言いたいんだ!」  
「何でそんなに動揺するんですか?」  
「私は...何も、知らない」  
「か、課長が...ウソでしょう!」  
「冗談じゃない!」  
「B課長じゃないよ、A」  
「じゃあ、誰、Eは知ってるの?」  
「課長、どうなんですか?」  
「だから、知らないって...もう、いい加減にしてくれ...」  
「あーあ、課長怒って行っちゃった」  
「絶対怪しい...」  
「誰が?」  
「決まってるでしょ。Dよ」  
「どうして...!」  
「辞めたくないのよ、多分...」  
「でも、今仕事してるじゃない」  
「所詮Dは、あなたの替わり。産休要員。なのに、何でまだいるのか、それも不思議。よく分からない」  
「それなら、私が復帰しなければ、Dは仕事を続けられる、ということ?」  
「そんな単純な話じゃないと思うけど、彼女はそう思ってるんじゃない」  
「仕事を続けたい、って課長にでも言えればいいのに...」  
「その話はすでに済んでる。たぶん...DはB課長に媚びを打ってたからね」  
「そうか...それで課長は、私に、無理するな、とか、短時間勤務、とか、私に仕事をさせないようにしてたのか」  
「そうなの?やっぱ凶星じゃん。ところが悪感通りにいなくなると、今度はDが実力行使に出た」  
「嫌だな...こんな状態で、仕事したくないよ」  
「人事部長に話す?」  
「でも、これってEの推測でしょ」  
「まあ、確かに...証拠はない」  
「あーあ、どうすればいい?」  
「課長もだらしがないし...」

一方のB課長は、Dが余計なことをしているのではないかと、疑心暗鬼になった。  
「まさか、Aに...」  
「あはは、分かった?」  
「分かった?じゃないよ。Eが勧づいている。間違いない...」  
「ということは、Aも...」  
「AとEに問い詰められた」  
「ホントに...?」  
「ああ、いま逃げてきた」  
「それじゃあ、私との約束を破った償いを、B課長にしてもらいます」  
「何だ、それ...?」  
「Aを追い出す約束を破った償い」  
「ふー...本当かよ...」  
「これから人事部長のところに行つて、Aが私を追い出すために、ありもしない犯罪者扱いをした、と言つてきてください」  
「疑っているのはEだよ」  
「一緒にいたんだから、同じです」  
「それは言いがかりだよ」  
「課長に選択肢はないと思いますが」  
「チツ...はあ、分かったよ...」  
仕方なくB課長は応じたが、C人事部長はウンとは言うはずもない。  
「Aを呼び出して、ちょっと話してもらっただけでいいんです」  
「君は自分の言っていることの意味が、全く理解できていない」  
「ですから、事実確認とか...」  
「B課長、君はDに何を頼まれてきたんだ!」  
「D...Dなど、何も...」  
「君の口から話せないのであれば、私が代わりに話そうか?」  
「ど、どういうことでしょう...」  
「君がここに来る前に、Dが私にすべてを話した。君がDにしたことも...」  
「ゲツ...」  
「どうやら、本当のようだな」  
「ご、誤解です...」  
「私は何も言っていないよ。何か誤解なのか...?」  
「...」  
「しかもDは私を脅してきた。セクハラで訴訟も辞さない、証拠もある。でも、正社員として雇用するのなら、全て水に流す、とか...大したタマだよ」  
「セクハラ...訴訟、全てウソだ...」  
「言いきれぬかね。じゃあ、何で君はDの言いなりになるんだ」  
「...」  
「君は案外安い男だな。Dに良いように使われた。利用されたんだ!」  
その後Bは、地方の営業所長に配転を命じられたが、間もなく依願退職をした。  
一方のDは...C人事部長の強い意向で、Aへの嫌がらせ、Bへの脅しを理由に、懲戒処分を決定、結局、契約期間満了で雇止めとした。Dは観念したかのように、何も言わなかった。

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。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](mailto: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