

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 6月号

極秘任務

「領収書は、コピーを提出しないと」
「えっ、原本じゃなくて、いいんですか...」
「だって、原本渡しちゃったら、無くされた時にどうするの？」
「...」
費用の清算で経理への書類を整えていたAが受けたメンターのBの指摘は、明らかにおかしいと思いつつも、この部署ではBの指示に従っていた方がいいと思い、コピーを提出した。
「なんでコピーなの？」
「何で、って言われても...」
「普通、原本でしょ」
「...私もそう思ったんですが...」
「すみません、私の指導不足で」
横からいきなりBが口を挟んだことにも驚いたが、それ以上にBが言ったことに仰天した。
「私は原本を出すように言ったんですが...Aさん、駄目じゃない」
「...」
Bはいったい何者なのか...!? 私が啞然としている様子にも、Bは何事もなかったかのように、平然としている。Aは言いようのない不安を感じた。なんとも嫌な予感もする。できるだけBとはかかわらないほうがいいとも感じつつも、自分のメンターでもあり、どうすればいいのか...
「Aさん、何ポーっとしてるの?そこ、どいて!」
「えっ...」
「ほら、コンロの火が付けっ放し...あなた何を見てたの」
「す、すみません...」
と思わず謝ってしまったものの、Aには、本当にコンロに火はついてたのか、またBが訳の分からないことを言っているのか、混乱していた。でも、本当に火がついてたのであれば、気が付いていたはずだ...
そう思ったAは、Bがいなくなると、そっとコンロに触れてみた。冷たい...やっぱり火なんか点いていなかったんだ。
「私を疑ってるわけ!？」
「あっ...」
「火はついてたのよ。あなた、自分がしたこと、分かっているの？」
「す、すみません...」

「あなたが仕上げたレポート、印刷がかすれていた上に、何枚か少し破れていたの。気が付かなかった？」
「えっ、今どこにあるんですか？」
「全部処分して、私が印刷しなおしたから。これからは丁寧に扱って...」
「...はい...」
と言ったあとで、Bはどうやって印刷しなおしたのか、不審に思った。ワードファイルの原本はA自身のパソコンの中にある。そもそも、その問題のあった印刷を私に見せないのもおかしい。それをBに確認しようとも考えたが、前のようにBは逆切れして、私にかみついてくるだろう。Aは、そのファイルが開かれた形跡が全くないことだけを確認して、これからのことを考えていた。
「ねえ...」
隣の同僚Cが小声でAに囁いた。
「Bは気を付けた方がいいよ」
「えっ...」
「彼女、病気だから」
「び、病気!？」
「シーツ...声が大きいよ」
「ゴメン...」
「あんなのが、なんでメンターなんかやっているのか、人事の考えることはさっぱりわからない」
「そうなの？」
「知らない?これまでだって、メンターになった部下は何人も辞めてる」
「...」
「早く何とかした方がいいよ」
「何とかした方が、って...」
「人事に、メンターを変えて欲しい、って頼むんだよ」
「そんなこと言っても...」
「我慢してたら、自分が参っちゃう」
「それじゃ、D課長に相談してから」
「D課長は駄目だよ」
「ダメ?...」
「うん。あれは頼りにならない。面倒なことからはすぐ逃げる。ダメ男」
「そうだよ、面倒なことだから...」
「自分のことだよ、自分の!」
「分かった...もう少し、考えてみる」
Aは、人事に相談したことでBの嫌がらせがエスカレートするのではないかと、しかも人事が問題を解決してくれなかったら、目も当てられない...
Aは、確実に人事が問題を解決してくれるためには、どうすればいいのか、を考えていた。やっぱり証拠がな

またAは条件反射で謝ってしまった。Bは不気味で気持ちの悪い存在、Aにはそう感じられてきた。それからBは、不可解な「Aのミス」を指摘し続けた。

いと...などと思っていた矢先のことだった。
Bから指示された分析作業が、Aにとっては難解だったため、上司のD課長に助力を求めた。するとD課長は、「これはAには、まだ無理だよ。俺がやっておくから」
と言われたので、Aはホッとした。なんだ、D課長もCが言うほどダメじゃないじゃないかも...
「ありがとうございます。よろしくお願いします」
翌日、AはBから注意を受けた。昨日指示された分析作業のことだった。
「あれじゃ、全然ダメ」
「あれは...」
「何?今度は何の文句?」
「い、いえ...」
「これも私がやり直したから...」
「...」
「次回はしっかりやってね」
さすがに今度は、はい、わかりました、とは言えなかった。それにしてもD課長は、このやり取りを遠目に見聞きしていたに違いないのに、どうして何も言わないのか...
「D課長、ご覧のとおりです」
「...」
「メンターを変えて欲しいんです」
「俺にそんな権限はないから」
「人事にお願いするので、課長も一緒に来てください」
「エーッ...俺を巻き添えにするなよ」
「...」
やっぱりダメ男だ。もしこのまま人事にこのことを説明したとしても、おそらくD課長は、私は何も知りません、などととぼけるに決まっている。それなら...と、とりあえずBに言ってみようと考えた。
「あの分析なんです...」
「それが?」
「あれは、D課長が...」
「だから?」
「Bさんが、やり直した、って...」
「ん...、そんなこと言った?」
「え、えっ...」
「それより、これは私があなたに指示した仕事なんだけど、」
「それは...とても難しかったので...」
「じゃあ、なんで私に聞かないの?」
「それは...」
「しかも私に無断で、課長に仕事をさせるなんて...私はあなたのメンターです。メンターの指示を無視するのは業務命令違反です!」
「ちょっと、ちょっと待ってください」
「何が?」
「業務命令違反、というのは...」
「私に逆らわなければいいんです」
「...はい...」
と答えたものの、なんで自分が責められるのか、おかしいのはBでしょ、と思うと、困惑の気持ちが、怒りに変

わってきた。私はBからの理不尽な要求に日々耐えている、冗談じゃない...
「だから、人事に言えば、って言ったのに...」
「うん...今度は言うよ。だって、私が処分されるかもしれないんだから」
「ハハハ...、それはないよ」
「なんで？」
「Bが人事に言うはずがない。逆に自分がたしなめられるから」
「それじゃ、私の処分もない？」
「当然でしょ。あつたらおかし」
「なーんだ...」
「でも、逆にAから人事にはたらきかけてみたら？」
「なにを？」
「Bから、業務命令違反だといわれました、って...」
「なるほど...」
「でも、Bのことだから、そんなことは言ってません、なんて平然と言うのかもしれないけど...」
「うん...実は、それなんだけどね」
「何？」
「今回は、録音がある...へへ」
「おっ...やるじゃん」
「Bはどんな反応するかな？」
「泣きわめく」
「それも見たくないな」
「でも、それでBと離れられるなら」
「やる価値あり、だね」
AはCとの会話で気分を高揚させたまま、人事に話を持ち掛けた。
「業務命令違反ねえ...」
「そう言って、脅されたんです」
「でも、あなたがBに何も伝えなかったことも事実でしょ」
「そ、それは...」
「Bのお守りは大変だろうけど、まあ、うまくやってよ」
「お守り...!？」
「...言葉の綾、ということ」
「なんで私がメンターのお守りをするんですか？私が指導を受けるんじゃないんですか？」
「それがBにできると思う？」
「さっぱり意味が分かりません」
「そうだよ...私も頭が痛い」
「私の方が限界です」
「もう少しだけ、頑張ってくれない」
「...」
「Bからの指導を受けているふりをしてくれるだけでいいから...」
「あれは指導じゃなくて、私をわざと畏にはめてるとしか思えません」
「...ここだけの話にしてくれる？」
「え...はあ」
「Bはあと3か月で退職する」
「3か月！そんなに我慢できません」
「ウム...」
「もし何も変わらないなら、私は外部の相談窓口...」
「分かった。はっきり言う。ただし、絶対に他言無用にして欲しい」

「今度は何ですか？」
「実は、Bは、うちの取引先E社の役員の令嬢なの」
「えっ、あれが...あのE社の...」
「うむ。それで、近々に結婚する予定がある」
「それが3か月後...」
「まあ、そういうことなんだろう」
「そんな話、初めて聞きました」
「そりゃそうだ。極秘だからね」
「それで、なんでウチに...」
「それがなんでも、結婚前までOLをしていたことにしたいとかで...」
「それならE社で...」
「Bがまともに居られると思う？」
「まあ、確かに...」
「それでウチの社長に泣きつかれた」
「それなら人事でお守りをすればいいじゃないですか」
「Bを人事になんか、置いておけないでしょ。一般事務しかない」
「それで私が犠牲に!？」
「そう言うなって...一応それなりの責任ある仕事をしてきたことにしたいらしい、ということで...」
「それで、私のメンターに？」
「まあ、そういうことね」
「結婚するなら、花嫁修業でもさせてました、ってことにしておけばいいじゃないですか？」
「そんなこと、私は知らないよ。こうしろ、って社長が言うんだから。OLにしておく必要があるんでしょ」
「ふー...でも、BがいくらE社の社長令嬢でも、私はもう無理です」
「役員の娘だよ」
「どっちでもいいです！」
「まだ話は終わってない。あなたはBから披露宴に招待されることになっている」
「ゲッ...冗談じゃありません」
「そこで、Bは優秀なメンターだった、とスピーチをする」
「これ、労基署で全部ばらしてきていいですか？」
「ちょっと待って。あなたはもっと重要なことに気が付くべきよ」
「え...」
「あなたは取引先E社の役員令嬢のお守りを、極秘任務として命じられている、ということ」
「だから、なんですか」
「社長直々の、懇願の任務だよ」
「それ、絶対に逆らうな、っていう脅しですか？」
「逆でしょ」
「えっ...」
「それ相応の報酬がある、ということだよ。みなまで言わせるな」
何が何だか分からなくなってきた。
「報酬って、ボーナスですか？」
「臨時ボーナスよ、しかも破格、かも!?!...どう、その気になった？」
Aは思わず頭を抱えた。

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