

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

2022年 9月号

畏

「紹介します。今度皆さんと仕事をすることになったAさんです。Aさんは皆さんも知っている大手のB社での経験が豊富ですので...」

Cは穏やかではなかった。Aを紹介するD社長のあの口ぶりは、相当な期待をAにかけているに違いない。勤続20年を優に超える自分を差し置いて、これまでも自分の部下だった社員が、何人も出世している。何で自分は...

「Cさん」

「...」

「Cさん！」

「あっ...す、すみません...えっと...」
「まじめなCさんは、次の仕事の段取りのことで、頭がいっぱいだったようですね。改めてご挨拶を...」

職場のあちこちから笑い声がこぼれたが、自分の真意を見抜かれたのではないかと、Cの顔は冷や汗まみれた。
「しよ、所長のCです。よ、よろしくお願ひします」

Aの自己紹介と比べて、しどろもどろのCの様子は、どちらが新入社員かわからないほど落ち着きがなかった。

「ねえ、見た？」

「所長でしょ...何か、痛々しい」

「気の毒な気もするけど...」

「確かにまじめだけだね」

「それだけ」

「それ、言っちゃう!？」

「ほんとだもん」

「上司って感じじゃないよね」

「ベテランのおじさん」

「それが所長のいいところじゃない」

「まあね」

「昇進とか、考えないのかな」

「どうかな...でも、Cさんは所長で十分でしょ」

「出世は無理、ってこと？」

「だって、ただ居るだけじゃん」

「確かに...笑える」

「これまで何もなければ、問題はなかったかもしれないけど...」

「何か問題があっても、何にもしなそう...」

「っていうより、できない!？」

「自分の仕事だけの人だからね」

「だからこっちも楽なだけけど...」

他愛ない会話を、こっそり聞いてしまったAは、思わずニヤリとした。

「所長!あらためて、よろしくお願ひ致します」

不意を突かれたC所長は、返答に窮した。

「あ...よ、よろしく」

「ところで、私は、何を...？」

「そうだな...じゃ、まずこれ」

と言って書類の束を渡した。Aはそれにさっと目を通すと、あからさまに嫌な顔をした。初歩的な単純作業だったからだ。でも、さすがに仕事が簡単すぎるなどと文句をいうことはできず、不承不承従った。

ところが、何日たっても、同じ初歩的な作業の繰り返しばかりを命じられたAの不満な気持ちは、周りから見てもわかるような態度だった。

「C所長!Aには我慢がなりません」

無然とした表情のE主任だった。

「あいつ、所長の文句言ってます」

「基本的な業務の繰り返しで、文句の一つも言いたくなるんだろ」

「それだけじゃないです。Aは、所長にパワハラを受けていると...」

「ば、パワハラ!?!...」

「所長は、Aの評価を下げるために、わざと簡単な作業ばかりさせている」

「そんな...」

「そういうふざけたことを言うやつとは、一緒に仕事できません」

「ちょっと待ってよ...」

「自分がバカにされているようで、本当に悔しいです」

こういう時に、有能な管理職なら、どんな対応をするんだろう、などと考えながら、出世しないことを、納得させられている気持になった。

「所長は悔しくないですか？」

「...」

「私は悔しいです」

「まあ、もう少し様子を見よう」

今のCには、それしか言うことができなかった。でも、E主任は収まらない。C所長の煮え切らない態度も不満だ。くそ...Aのやつ。

それから初歩的な作業を命じられたAは、不貞腐れたような態度をとっていた。CはそんなAの態度を、できるだけ見ないようにしていたが、出来上がった書類に目を通していたところで、思わず怪訝な表情になった。

「Aさん、ちょっといい？」

「...」

「これ、どういうこと？」

「どういうこと、って...」

「このデータだけど、途中が抜けてない?それとも単純な計算ミス？」

Aには全く身に覚えがない。しかも、単純な計算ミスなどとC所長に指摘され、ついカッとなってしまった。

「冗談じゃない、私が単純ミス何て、言いがかりです!」

これを聞いたE主任は、黙っていられない。

「おい、A、それが上司に対する言葉遣いか？」

「これは、畏だ!」

「まだ言うか!?自分のミスを棚に上げて、前職でもそうやって、何でも人に責任を押し付けてきたんだな」

AがE主任に殴りかかりそうになるのを、C所長は間に入って抑えた。

「ちょっと、冷静になってくれ」

「...」

「ほら、ここ、おかしいだろ」

「...」

「気が付かなかった？」

こんなことはあり得ない、絶対におかしい、何で...Aは目の前に置かれた現実を受け入れられずにいた。

「基本は大切だと思う」

そんなことはわかりきっている、それを改めて言われたことが、Aには屈辱でしかなかった。

「そんなことが...」

F部長から話を聞いたD社長は、Aの意外な一面に驚いていた。

「あれは、人の上に立つ器じゃないですよ」

「ウーム」

「少し冷静にさせた方が...」

「しかし、本当なんだろうか...」

「何がです？」

「その、Aの話...」

「信じたくないお気持ちはわかりますが、むしろ本性が出たと...」

「いや、私が言いたいのは、そんな単純なミスを、本当にAがしたのか...」

「間違いはないでしょう。Aはだんまりを決め込んでいます」

「不満を表に出してしまうのは、確かにまだ若いと思うけど、それも若いからこそそのエネルギーだよ」

「いささかAには、甘すぎでは...」

「今Aを潰してしまうのは惜しい」

「...では、どうします？」

「直接、話を聞か」

Aが社長に呼ばれた。

「上司に対して、感情的になるのは、ほめられたことではないな」

「...」

「ただね、私には、君が単純なミスとしたとは思えないんでね」

社長は自分の唯一の理解者だ。自分のプライドが原因とは言え、これまでの職場での四面楚歌の状況が一気にこみあげ、涙があふれるのを抑えることができない。

「君も辛かったと思うが、ここでは新入社員だ。そんなに気負うことは、逆にマイナスだと思う。むしろみんなと良い人間関係を作ることが大切じゃないのか...」

Aは素直にうなずいた。

とはいえ、そう簡単にギクシャクした人間関係を修復できるはずがない。
「これから再スタートのつもりで、頑張る...とか」
「ヘーッ...今更？」
「Aは社長に頭を下げたらしい」
「Aが頭を下げるのは、C所長に対してでしょう」
「まあ、それが筋だわな」
F部長とE主任の話に、C所長が入ってきた。
「別に、私は構わないよ」
「それでは示しがつきません」
「だって、社長に頭を下げたなら...」
「ダメです！おい、A、ちょっと」
E主任に呼ばれたAは、伏し目がちに彼らに近づいた。
「何か言うこと無いの？」
「もういいんだよ」
「よくありません！おい、A」
「...」
「社長に頭を下げる前に、C所長に頭を下げるべきだろ、順番が違う！」
「...」
「なんで何も言わない？」
「...」
「社長にばかり媚びへつらいやがって、どうせまだ見下してるんだろ」
「すみませんでした...」
「はあ？聞こえない！」
「す、すみませんでした...」
「もう、いいよ、E、もう終わり」
「あと少し絞めたかったな」
「いい加減にやめときな。今度は、Eからパワハラ受けたって言われるぞ」
「やば...くわばら、くわばら...」
Aにとっては辛いアウエーの状況に変わりはない。何で転職なんかしたんだろう。B社でそのままキャリアを積んでいた方が良かった。何の根拠もなく、ベンチャーでのブレイクなどという絵空事に浮かれた自分に、今求められていることは、同僚との人間関係の構築、だなんて...浅はかな判断をした自分に対する、やり場のない怒りに、Aは、もたえ苦しんでいる。先のことなど、全く考えられない。
「Aには、覚えがない、と...？」
単純なミスが収まらないAに、C所長も首をひねっていた。
「はい、きちんと確認している、といっていました...」
「それなら、どうして同じ間違いが繰り返されるのか...？」
「能力の問題ではないと思います」
「私もそう思う」
「社長もそう思いますか？」
「うむ...それなら、何が原因...？」
「...注意力散漫...」
「確かに最近のAは、心ここにあらずの様子だが...」
「本当の原因がどこにあるのか、やはり見極める必要があると思います」
「その通りだ」

そこでC所長は、提出直前の資料に、通し番号を小さく付けるよう、Aに指示した。
「番号が抜けています」
「どういうことか？」
「提出された資料から、ランダムに何枚か引き抜かれている、という...」
「何と言うことだ...！」
社長は管理職を集め、他言無用として、事実関係をつまびらかにした。
「やっかみから行われたことは明白。これではAが、畏だ、といったことが本当だったことになってしまう。これは重大な問題だ。もし何か知っているのであれば、私に伝えて欲しい」
翌日、E主任が、自分が実行犯であることをD社長に告白した。しかしこれを指示したのはF部長だ、という。D社長は、この問題にどう收拾を付けるべきか、頭を抱えていた。
「社長、どういうことですか？」
「A君、いきなり...」
「やはり私は畏に...」
「ちょ、ちょっと待ってくれ」
「私は、謝罪までさせられ...」
「しゃ、謝罪!？」
「すべてF部長から聞きました」
「え、F部長!？」
D社長には、全てが青天の霹靂だ。
「F部長、どういうことだ!？」
「やはり不問に付すのは問題かと...」
「私はE主任から、君の指示だった、と聞いているが...？」
「ゲッ...と、とんでもない、こ、これこそ、私に対する畏です」
「君はAに、E主任とC所長の仕業と言ったとか...？」
「そ、そうです...」
禿げ上がったF部長の頭から、滝のように汗が流れ落ちた。
「なるほどね...」
「わ、私は...」
「何も言わなくていいよ。私はこれ以上、真相を知りたいとは思わない」
「...」
「これ以上、社員同士で傷つけあうのは、見るに堪えない。勘弁してくれ」
「も、申し訳ありません...」
こんな低レベルの問題に、D社長は関わりたくなかったが、Aはそれを許さなかった。
「何で誰も罰せられないのですか？」
「これが、中小企業の限界だよ」
「会社の規模の問題ではありません」
「理屈の問題でもない」
「それじゃあ、私がこんな目にあったのは、一体何なんですか？」
「申し訳ないといしか言いようがない」
「それだけですか」
「すべてを明らかにすれば、会社が崩壊しかねない。判ってほしい」
「だから、臭いものに蓋をする!？」
「そういう言い方は止めてくれ。私は経営者として会社を守りたいだけだ」

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! ご覧ください

発行: 社会保険労務士オフィスハラダ