

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

2023年 2月号

へき地勤務手当

「Aって、何者？」
「本会社に居たらしいけど...」
「何か近寄りがない...」
「あんまり私たちと関わりたくないんじゃないの？」
「本中には、変なのがいるからね」
「ここでやっていけるのかな」
「さあね..本人次第？」
そこに職場のリーダー格のBが口を挟んだ。

「ねえ、何の話？」
「A」
「ああ、あれね...いつまでお高く留まってるつもりなんだろう...」
「次の飲み会、どうする？」
「別にいいんじゃない、放っとけば」
「そうだよ、来てもらっても、こっちが困る」
「ハハハ...確かに」

休憩室での会話は、嫌でもAの耳に入ってくる。また自分のことか...でもAには、それ以上の感情はなかった。Aが異動してきたC事業所は、よく言えばのどかな地方の職場、悪く言えば、排他的な雰囲気蔓延する田舎だ。Aは公私のけじめをはっきりとつけたいだけだったが、この職場では、公私のけじめは皆無で、職場の人間関係イコールプライベートの人間関係、Aにとっては考えられない環境だった。息苦しくて耐えられない。

だからA自身も、積極的に職場の人間関係の中に入り込もうなどとは、全く考えていない。職場の同僚に、何でプライベートの時間まで拘束されなきゃならないの？という疑問は、お高く留まってると思われてしまうらしい。

会社には、仕事に来ているのだ、と割り切っていたAは、突然上司のD所長に呼び出された。

「Bから提案があった」
「...」
「君の歓迎会をやりたいそうだ」
「はあ...」
「気のない返事だね」
「今更...」
「Bからの気遣いだよ」

とD所長は言ったが、本当は、Aの職場での孤立状態を見かねて、D所長がBに頼み込んだものだった。

「同じ職場の同僚なんだから...」

この息苦しい環境は、いったいなんだ、って。でもさ、慣れだよ、慣れ」
「私は仕事をしに来てるんで、プライベートの時間ぐらい、職場から解放されたいんです」

「そうか...でも職場の人間関係を考えることも仕事じゃない？」
「プライベートでも付き合いが無いと、職場でもうまくいかない、なんて、おかしくないですか？」

「それがこの職場だから...まあ、そんなわけだから、歓迎会は、予定を開けといてよ、ね...」

とD所長から言われて、無碍に断るのも大人げないなどと思ながら、はい、とAは渋々うなずいた。

「みんな、よく来たね」
「だって、しょうがない...」
「私は所長から頼み込まれたから、仕方なく来たけど...」

「でも、ただ酒ですから」
「まずい酒だけだね」
「Aなんか無視して、こっちだけで盛り上がりたげじゃない」

「そうだよ、最近会社の飲み会も無かったし、それにD所長、今日は何を頼んでもいい、って」

「ホント？」
「そのくらいの条件を出してもらわなきゃ、割に合わない」

「さすがBだね」
「だから、遠慮なくゴチになろう」
「なんだか楽しくなってきた」

Bらの会話を無然として聞いていたAは、そういうことかと納得した。結局歓迎会は、D所長がそれらしきことを一言言って始まっただけで、終始Aはぼつねんとしていた。むしろ、Aはその方が気が楽だった。

「もう、帰っていいですか？」
「えっ、まだ1時間も経たないよ？」
「もう、十分です。皆さんで楽しんでください」

D所長にそう告げると、Aはそそくさと帰ってしまった。

「所長！陰気臭い貧乏神が居なくなりましたね」
「そう言うなよ...」

と言いながら口をへの字に曲げたDも、もうすっかり盛り上がり切っている。「もう、最悪！何でこんなとこ異動させられたんだろう？めっちゃストレス」

Aが愚痴をこぼす相手は、本社のかつての同僚だ。
「C事業所は特別だから」

「まあ、そうですけど...」
「気持ちはわかるけどさ、郷に入るとは郷に従え、っていうだろ」
「その言葉、すごいストレスなんですけど...」
「私も思ったよ。」

「私とD所長以外のスタッフは、みんな現地採用、勤務地限定...現地法人にでもすればいいのに」
「それ、笑える...」
「海外のへき地なんだから」
「まあ、確かに海を挟んでるから、海外と言えないこともないけど、それより陸の孤島じゃない？」
「それはどっちでもいいけど、へき地勤務手当が欲しい...」

「言いたい放題だね」
「ホントにおかしくなりそうだから」
「まあ、無理しないで、有給もしっかり消化することだね」
その後職場でのAを取り巻く人間関係には何の変化もなく、Aは淡々と仕事をこなすだけの日々も、徐々に精神的にもきつく感じていた。

「これはどういうことでしょうか？」
C事業所に異動して半年が経過し、D所長から人事評価のフィードバックを受けていたAは、唖然とした。
「私は、決められた仕事はきちんとこなしていたはずですが」
「それは分かっている。でも、人間関係がね...」

「それが理由で最低評価、って、納得できません」
「異動当初から話していたはずだよ。人間関係がこの職場では大切だって」
「それじゃあ、仕事ができなくても、人間関係がうまくできれば、この職場では良いということですか？」

「そんなにムキになるなよ」
「私だって、精神的にきついの、何とか仕事だけだと思って、ここまで耐えてきたんです」

「ちょっと待ってよ、そんなに辛いのを我慢してるなんて、私は求めてない」
「私が、勝手に我慢してる、っていうんですか？」

「そうは言ってないけど...」
「じゃあ、私にいったいどうしろって言うんですか！」

「だから、人間関係を...」
「この半年間、所長はこの状況を黙認してたじゃないですか」
「それは、君に言っても無駄かと...」

「ちょっと、もう、無理です」
Aはそう告げると、この日はそのまま早退してしまった。

「本当にこれで良かったのか」
D所長は、無理を承知でC事業所を守ることを選択したつもりだった。ところがAはその翌日から出社することは無かった。Aは精神科を受診、適応障害と記載された診断書を人事に提出し、休職を申し出ていたことを、D所長は人事から告げられた。

「もうAは来ないんですね」
嬉々としてAの休職を確認するBらの話が、D所長には憂鬱だった。

「道中、お疲れ様」
満面の笑みで話しかけるE人事部長が、D所長には逆に不気味だった。

「Aの評価だが」
「あれは、私なりに熟慮をして...」
「評価基準は、確認しているね？」
「...はい...」

「それを分かったうえで決めた...」
「そ、そうです」
「いかなる理由であれ、誤った評価は訂正しなければならぬ」

「で、ですが...」
「それと、これはAに対する評価だけの問題ではない」

「...少し考えさせてください」
「もちろんです。無期転換はいつでも申出ができますから」
Bは迷っていた。正社員になって異動になったら、自分は...
「どうすればいいでしょう？」
「それは、Bさん次第ですよ」
相談員は、そう答えるほかない。
「ですが、有期雇用のままでも、雇用の継続は可能じゃないですか？」
「そうですね？」
「期間満了で雇用終了するのは、雇止め、と言って、解雇と同じことです」
「じゃあ、このままでも...」
「転勤が難しいのであれば、今のままでもいいんじゃないでしょうか」
Bはホッとした。よし、それじゃあ、私は無期転換を希望しない。でも他のみんなは、どうするのか...
「正社員って、やっぱりいいよね」
「でも、転勤があるよ」
「会社のお金で遠くに行けるんだよ」
すると、ここでBが怪訝な顔をしたので、その場がシンとなった。
「私は無期転換しない」
「えっ」
「みんなは？」
「...」
「どうして何にも言わないの？」
「...分からない...」
「私はここに残りたいから」
「じゃあ、私も...」
「それなら、これから今まで通り、みんなと一緒に居られるね」
とBが満足そうにつぶやいた。それを聞いた他のスタッフたちが、気まずそうに、微妙に視線をそらしたことに、Bは気づかなかった。
定期異動の辞令告示の当日だったことなど、何も気にも留めていなかったBは、入社すると唾然となった。
「あなたがBさんね。本日付で所長になったGです。よろしく」
「あ、はい...あの...ほかの皆さんは」
「あつ、紹介するね。Hさん、Iさん、Jさん、皆さんK営業本部から応援に来ています」
「あの、これまでここにいた...」
「そうそう、突然で驚くよね。みんな無期転換をして正社員になったので、いま本社で研修中です」
「みんな...正社員...」
「人事情報は、告示まで他言無用だから、ビックリするのも無理ないよね」
Bには、ビックリするというより、裏切られたという気持ちより、なぜ自分だけが取り残されたのか、これから自分はどうなるのか、不安な気持ちで一杯になった。仕事の進め方から人間関係に至るまで、これまでのC事業所流は、スイッチが切り替わるように、跡形もなくなった。職場の状況に追いつくのに必死なのは、皮肉なことにBの方になってしまった。
「Bはどう？ 頑張ってる？」
「まだ状況が呑み込めないようです」
「そうだろうな。ところで、C事業所の人員規模だけど、何人くらい？」
「現状の事業規模を考えれば、二人もいれば十分かと...」
「それなら、当分の間、K営業本部で何とかしてもらえないかな？」
「いや~、今だって、へき地勤務は貧乏くじだって、不満たらたら...」
「それなら、へき地勤務手当を出して、当たりくじにするよ」

「...少し考えさせてください」
「もちろんです。無期転換はいつでも申出ができますから」
Bは迷っていた。正社員になって異動になったら、自分は...
「どうすればいいでしょう？」
「それは、Bさん次第ですよ」
相談員は、そう答えるほかない。
「ですが、有期雇用のままでも、雇用の継続は可能じゃないですか？」
「そうですね？」
「期間満了で雇用終了するのは、雇止め、と言って、解雇と同じことです」
「じゃあ、このままでも...」
「転勤が難しいのであれば、今のままでもいいんじゃないでしょうか」
Bはホッとした。よし、それじゃあ、私は無期転換を希望しない。でも他のみんなは、どうするのか...
「正社員って、やっぱりいいよね」
「でも、転勤があるよ」
「会社のお金で遠くに行けるんだよ」
すると、ここでBが怪訝な顔をしたので、その場がシンとなった。
「私は無期転換しない」
「えっ」
「みんなは？」
「...」
「どうして何にも言わないの？」
「...分からない...」
「私はここに残りたいから」
「じゃあ、私も...」
「それなら、これから今まで通り、みんなと一緒に居られるね」
とBが満足そうにつぶやいた。それを聞いた他のスタッフたちが、気まずそうに、微妙に視線をそらしたことに、Bは気づかなかった。
定期異動の辞令告示の当日だったことなど、何も気にも留めていなかったBは、入社すると唾然となった。
「あなたがBさんね。本日付で所長になったGです。よろしく」
「あ、はい...あの...ほかの皆さんは」
「あつ、紹介するね。Hさん、Iさん、Jさん、皆さんK営業本部から応援に来ています」
「あの、これまでここにいた...」
「そうそう、突然で驚くよね。みんな無期転換をして正社員になったので、いま本社で研修中です」
「みんな...正社員...」
「人事情報は、告示まで他言無用だから、ビックリするのも無理ないよね」
Bには、ビックリするというより、裏切られたという気持ちより、なぜ自分だけが取り残されたのか、これから自分はどうなるのか、不安な気持ちで一杯になった。仕事の進め方から人間関係に至るまで、これまでのC事業所流は、スイッチが切り替わるように、跡形もなくなった。職場の状況に追いつくのに必死なのは、皮肉なことにBの方になってしまった。
「Bはどう？ 頑張ってる？」
「まだ状況が呑み込めないようです」
「そうだろうな。ところで、C事業所の人員規模だけど、何人くらい？」
「現状の事業規模を考えれば、二人もいれば十分かと...」
「それなら、当分の間、K営業本部で何とかしてもらえないかな？」
「いや~、今だって、へき地勤務は貧乏くじだって、不満たらたら...」
「それなら、へき地勤務手当を出して、当たりくじにするよ」

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
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