

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 5月号

社風の作り方

「Aさん、ちょっと...」
「は、はい」
新型コロナに罹ってしまい、ようやく出社することができたAに、上司のB課長は、応接室へ手招きした。
「あのさ、よく平然と職場に入ってきたね」
「えっ...」
「まずみんなに、申し訳ありませんでした、って言うべきでしょ」
「...」
「どうして平然と席について、何事もなかったかのように座ってるの？」
「も、申し訳ありません...」
「シフトの調整で、大変だったんだから、どれほど迷惑かけたか、分かってないでしょ...ねえ？」
「...」
「C部長もカンカンだよ。もうすぐC部長が来るから、ちょっと待って...」
確かにお休みをしなければならなくなったことで、職場に迷惑をかけたことはその通りかもしれないけれど、何でこんなに攻められなければならないのか、コロナに罹るのは犯罪者だ、とでも言われているように、Aには感じた。それなら、いったい私はどうすればいいって言うのか...
「やっと来たのか」
これが部長の開口一番の一言だ。
「すみませんでした」
「困るんだよね、コロナなんかにかかってもらっちゃ...」
「...」
「俺なんか、40度の熱があったって、出勤したよ」
「えっ...」
「コロナに罹ったなんて言うから...」
「部長、それは誤解を招く発言です」
「物の例えだよ。職場の空気を読んだ対応をしろ、ということだ！」
「それなら、コロナに罹った、と言わなければよかった、と...」
「そ、そんなわけないでしょ...そうですよ、部長...」
「...」
「少しはこれに懲りて、反省することね。まずはみんなに謝罪して！」
「は、はい...」
Aは職場に戻り、スタッフの前で謝罪した。

「この職場、おかしいから...」
「おかしい...？」
「B課長から何を言われたのか、大体わかるよ。私もそうだったから」
「そうなの？」
「具合はどうか何て、一言も言わない。迷惑をかけた、謝れ！でしょ」
「まあ、ね...」
「今休んでる二人、きっとコロナだ」
「そうなの？」
「たぶん...」
「私がうつしたのかな...？」
「おそらく、C部長...」
「部長が...？」
「Aも部長にうつされたんだよ」
「確かに、俺は40度でも出社した、とか言ってた」
「本当？それ自分で言うか？バッカじゃないの、自慢することかよ...」
「コロナって言わなきゃいい、って」
「そこまで言ったの？」
「うん。B課長が必死で否定してた」
「ブッ...笑える。でもさ、部長からうつされたなら、これ労災でしょ」
「そこまでは...」
「もしもだよ、後遺症で仕事ができなくなったら、どうするの？」
「まさか...」
「総務に話して、労災にしてもらったほうが良いと思うよ」
Dに言われた通り、後遺症が出たらどうしよう...不安になったAは、思い切って総務に話をすることにした。
「労災!？」
「職場で罹ったのでは、と...」
「その可能性はないとは言えないが」
「今職場でお休みが増えているんですが、コロナじゃないか、って...」
「まさか、職場でクラスター!？」
「その可能性も...」
「でも、君以外に、コロナとは...」
「コロナというと、怒られるんです」
「誰に？」
「B課長とC部長...」
「チッ...あの二人が...」
「C部長は、40度でも出社した、って...」
「そう言ったの？」
「はい」
「C部長もコロナだった、と？」
「それは、どうか...でも、コロナと言えない職場なんです」
E総務部長は頭を抱えた。
「40度でも出社した、とか...」

「...気にすること無いよ」
冷やかな空気がAを取り巻いているなかで、同僚のDが、肩を落としているAを休憩室に連れ出して、そっと囁いた。
「ありがとう」

「アハハ、武勇伝ですよ」
「C部長、アハハじゃありません」
「これは失敬...」
「医師には診てもらったんですか？」
「気合で治しましたよ。気合で...」
「医師に診てもらったのか、ときいてるんです」
「ま、一応、女房が行行って...」
「それで、結果は...」
「いや、まあ、それは...」
「どうだったんです？」
「まあ、ちょっと、陽性かな、と」
「陽性で、ちょっと何も無いでしょ!いい加減してくださいよ...」
「いや、大したことは全然なくて...」
「そういうことを聞いているんじゃないんです!それで、休まず出勤した」
「ええ。40度ありましたが...」
「それ、いつのことですか？」
「一月経たないくらいでしょうかね」
「職場の全員、濃厚接触者でしょ!」
「ヒュー...でも、黙っていれば...」
「もう、あなたに任せられない!」
E総務部長は、B課長の職場のスタッフ全員に、簡易検査を実施した。幸い陽性反応は出なかったが、今欠勤している二人に対して、今の職場の状況を話すと、「実は...」と二人ともコロナであると明かした。同時に、濃厚接触者と判断できたスタッフを在宅勤務に切り替え、職場での蔓延は、一応の終息を見た。が、この状況全て一人で対応したE総務部長は収まらない。
「冗談じゃありません」
「確かに、自分がコロナに罹ったことを隠すとは、尋常ではない。が...」
「異常です。しかもコロナに罹った部下に対して、コロナとは言わない、と」
「彼特有のユーモア、というか...」
「ゆ、ユーモア...!？」
「悪い奴じゃないんだよ」
「社長のお気持ちとは、全く別にお考えいただく問題ではないでしょうか」
「君はどうしてもCの処分が必要と言う訳かね？」
「処分しない方がおかしいかと...」
「Cに処分をしたって、コロナが無くなる訳ではないし...」
「C部長に、同じことを繰り返してもらっては困るのです。しかも、C部長は、今回の問題についても、何が問題なのか、全く理解していません」
「それじゃ尚更、処分に意味はない」
「...分かりました。社長がそこまで言われるのであれば、処分についてこれ以上申し上げません。ですが、再発防止対策は必要です!」
「再発防止っていつても、今はもう収まってるじゃない」
誰も協力しない社内、孤軍奮闘で今回のコロナへの対応したことにも、社長からはまるで他人ごとのように言われ、E部長は息を大きく吐いて、感情を押し殺した。

「C部長は、何も分かっていないから、また同じことを繰り返します」
「そんなにCをいじめなくても...」
どうしてそういう話のなるのか、E総務部長には理解ができない。
「あの会社は、創業以来、事なかれ主義が蔓延している」
一昨年退任した当時の監査役Fに、E総務部長は思い余って相談した。
「そうなんですね...」
「君はこれからもきっと苦労するよ」
「...」
「今の社長は、事なかれ主義というより、何もしないし、自分では何もする気がない。面倒は他人に丸投げ...」
「確かに...」
「逆に言えば、勝手に何もやっても、文句も言わないから、考えようによっては、楽と言えば楽」
「まあ、そうとも言えますが...」
「勝手にやればいいんじゃない」
「ですが、さすがにC部長に対して処分をするのは...」
「Cか...あれは筋金入りの頓珍漢だよ。一人で営業でもさせておく方がいい。管理職が務まる訳がない」
「そんな人事権限は私には...」
「例えば、営業本部長の辞令をだす。社長に言えば、すぐOKだよ」
「営業本部長!?...ですか」
「肩書だけだよ。倉庫の隣に本部長室でも作って、閉じ込めておけばいい」
Fと話をして幾分気が楽になったE総務部長は、Fの提案を実行した。
「C部長が本部長に昇格だって!?!」
「何で?」
「40度の熱でも出社したから?」
「まさか...」
「ホントにこの会社は、上から下まで、バカばかり...」
「ちょっと、Dの声、大きいよ」
C部長の昇格が見せかけであることを見抜いていたB課長は、AとDの会話を耳にしても、いつもの調子で怒鳴ることもなく、一人しおれている。
「次は自分だ...」
B課長の予感的中する。C部長と名コンビよろしく、C部長に影響されたとはいえ、言いたい放題の事実を今更取り繕うことは不可能と覚悟を決めたB課長は、懲戒処分を甘受し、始末書の提出を余儀なくされた。
E総務部長は、とりあえず膿は出し切ったと考え、再発防止のためのルールを策定し、会社内で大鉦を振るうことにも終止符を打つつもりだった。
ところが、ここでE部長にとって想定外の状況が生まれてきた。
「C部長の次はB課長だって...」
「総務に睨まれたら、ヤバいな」
「シーッ...総務が聞いてるよ」
総務による恐怖政治が始まったかのような認識を持たれてしまったことが、E部長にはショックだった。

それを以上にショックだったのは、総務部内の雰囲気、拍車をかけるように独善的になってきたことだった。
「E部長、G支店のH課長が、総務に対して批判的なことを言っているようです。処分した方が...」
I課長が得意満面で告げてきた。
「おい、ちょっと待てよ...」
「最近の総務のやり方は目に余る、とまで言っているそうです」
「そう言われるような状況が何なのか、確認することが大切だろ」
「何を言っているんですか!C部長に続いてB課長を粛清したのは、E部長ご自身じゃないですか」
「粛清、って...」
「ここで甘い顔をする、総務に逆らう奴らが増えかねません」
「C部長とB課長は、問題があったから解決措置をとったのであって、総務が会社を仕切っている、などという認識は間違っている」
そう言っても、I課長はきょとんとするだけで、その意味を理解しているようには見えなかった。その後も、I課長をはじめとする総務部員が、魔女狩りさながらの処分者の炙り出しに躍起になっている様子に、E部長は問題の根深さを感じずにいらなかった。
「最初は、Fさんの提案が奏功したと思ったのですが...」
「とんでもない副作用が現れた」
「情けないことに、私自身が手におえない状況で...」
「そもそもそのきっかけを使ったのはE部長あなたでしょ、と言われると、確かに辛いわな...反論できない...」
「ええ...まさに総務による恐怖政治」
「これは君だけの問題じゃないよ」
「もちろんそうですが...」
「この会社の社員には、物事を真つ当に考える力が、特に欠けている」
「なぜでしょうか?」
「そういう真つ当な考えで、例えば、勇気を振り絞って行動しても、社長を筆頭に、誰も何も評価しない」
「確かに...」
「だったら、何もしないほうが楽だし、問題があっても見て見ぬふりをする、そういうことが長年続けば...」
「そういう社風になる...」
「そういうことだよ。君も、長居は無用なんじゃないのか...」
Fの言うことはまさにその通りだと思いつつも、一抹の期待をE部長は捨てることができなかった。
「社長、今の総務の現状は...」
「みんな、頑張ってるね」
「このままでは、総務が会社を潰すことになりかねません」
「そんな怖いこと言わないでよ」
「総務を解体させてください」
「とりあえず、若い連中に任せたら」
Eはその場で退職届を提出した。

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利用ください。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