



6月のコラム ～笑えなかったコント～

あるコントの場面

会社の応接室。上司と新人部下、取引先の担当者2人が4人がけのテーブルに向かい合っている。新人部下は、資料棒読みのプレゼンを始める。途中で相手から質問があるのだが、一つも答えられない。質問は、当然相手が知りたいであろうと思う内容なので準備不足なのだろうと想像できる場面である。で？どういう展開に？

新人は、「ダメだ」といって突然部屋を出て行ってしまふ。上司は後を追う。戻ってきた上司が、商談相手をお願いする。

「自信がないから会社を辞めると言っています。申し訳ないですが、本人に謝罪してもらえますか」「??」何を謝るのかと、相手は戸惑いながらも上司の状況を察して謝り、プレゼンが再開する。

上司：「質問されるとプレッシャーを感じるらしいので、質問しないでいただけますか」

顧客：・・・

内容のないプレゼンが続く・・・にも関わらず上司は、部下のプレゼンを褒める。顧客にも褒めて欲しいと要請する。

面白かったのですが、現実味があり過ぎて・・・。上司は、採用費用をかけてようやく雇った社員にすぐに退職されては困ります。ちょっと注意すると業務上必要な指導でもパワハラだと訴えられる可能性があります。さらに、叱られたから病気になったと精神疾患の診断書が出てくることは珍しくありません。そこに退職が絡むと、弁護士からお手紙が届きます。偏った検索結果で得られる情報が全てと思い込む傾向と弁護士への相談のハードルが下がったせいで、傷が広がり、訴えたら確実にお金が動く状況になってきています。コントの上司のようにならざるを得ないとう笑えない辛い現実が見えてきます。

職を失うということは、労働者にとっては、生活そのもの関わる重大な出来事です。逆に企業は、例えいくらのお金を支払うことになったとしても、それで会社がつぶれるほどの負担になることは稀です。影響の大きさを考えると事実の善悪に関わらず、労働者保護の方向に針が触れることはやむを得ない面があります。しかし、最近は、正当な権利の行使とはとうてい思えず権利の濫用とも言える案件が増えています。

解決策というのはないですが、最近採用間もない社員のトラブルが多いと感じています。この人出不足の状況では、ひっかかるものがあったとしても採用せざるを得ないケースが増えてきます。でもここは冷静な判断が必要です。担当者の面接スキルを磨くことと、客観的なデータがとれる適正診断等を一つは行うことをお勧めします。一般的なたいていの検査では、少なくとも絶対採用してはいけない人材を見極めることはできるかと思います。そして、やはり人が働き続けたい職場づくりを進めることが一番です。退職にも採用にも大きな多大な費用がかかる時代です。そのコストを今働いてくれている社員にかける方向への思い切ったかじ取りが必須なのではないでしょうか。

2023年6月 水田かほる

