

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集

2019年 10月号

パートからの相談に困っています

Aは今の営業所に異動してきてから、パートのスタッフから頻りに相談を受けている。それは、所長のBによるいじめ嫌がらせの言動についてなのだが、Aには半信半疑だった。それは、普段温厚なBに限って、そのようなことを本当に言うのか、にわかに信じられなかったからだった。

ゴミ箱からこぼれた紙くずを見つけたB所長が「お前の家ではそうかもしれないが、ここではきちんとしてくれないとこまる」と言われたとか、集計ミスを見つけたときには、「またお前か...計算ミスの神に取りつかれてるんじゃないのか」と言われたとか、どうでもいような嫌みのオンパレードで、聞いているA自身もストレスだった。

「やる気あるの、目が腐ってるし」
「俺はお前の仕事が終わるの待ってるんだけど、早くしてくれない」
「文句があるなら言いなよ。陰でコソコソ言わないでさ」
「何がストレスなの？家のストレスを職場まで持ち込まないでよ」
「ほんとに役に立たないな」
「焦って仕事してミスしてるって、バカじゃないの」
「忙しそうにしているのを、見てるだけでも面白いや」

Aは本音では、あまり関わりたくなかった。それで相談してきたパートのスタッフに対しては「会社には相談窓口もあるから、そこに相談したら」と促したが、本人が特定されるかもしれないし、話したことが分かったら、何をされるか分からない。とにかくB所長には、恐怖しかないらしい。

これだけ話を聞きながら、黙認していることにも気が引けたAは、B所長の上司に当たる、C部長に、それとなく、これまでのB所長にトラブルはなかったか聞いてみたが、至ってまじめで、そうした噂すらない、という。

Aも確かにその通りだろうと思った。であれば、パートの相談は、いったい何なのか。

「ただ、Bには脇の甘いところがある。パートに舐められてるんじゃないのか」

そう言われれば、思い当たる節が無いでもない。B所長は現場の作業をほとんどしないし、そもそも現場に出ることが無い。そのB所長がパワハラをしているという指摘自体

に、問題があるのかもしれない。

そう思ったAは、パートスタッフに対して、出来る限りで良いからB所長の暴言を録音するように指示をした。

終業後、帰宅間際にAはパートから呼び止められた。録音をしたという。ここでは聞けないから、と、自分の車の中で、その録音を聞いてみた。

「あれ...」
「どうしたんですか？」
「これ、B所長の声じゃないね」
「えーっ...」
「これ、ホントにB所長？」
「ええ。いつも現場で指示して...」
「B所長は、ほとんど現場に出てないけど...」

「...それって、どういうこと...」
「あなたがB所長と思ってるのは、本当はB所長じゃない、ということ」
「...意味が、全然わかりません」
「明日、私が直接現場に行くからそれだけ約束すると、Aは何かいけないものを発見してしまった気がして、憂鬱だった。

翌日、営業所から車で15分ほどの現場に、Aは抜き打ち的にやってきた。もちろんそこにはB所長は居ない。そこでパートのスタッフに、「B所長はどこにいるの？」と聞くと、「あの物置のそばで、入ったばかりのパートのDさんに、何か怒っているんだと思います」

「物置のそば...!？」
Aは、その物置のそばを見てみると、それは主任のEだった。
「どういうこと!？」
「B所長じゃないんですか？」
「あれは主任のE」
「...」

「なんで、B所長だと思ってたの？」
「自分で、所長だ、って...それにB所長の名札も...」
「名札...!？」

風向きがおかしいことに気が付いたAは、そこでE主任を問い詰めることはせず、急いで営業所に戻ると、B所長に問題の一部始終を説明し、主任のEに厳重注意するよう求めたが、B所長の返答は、何とも歯切れが悪い。
「まずいじゃないですか。Eは所長に成りすまして、やりたい放題です」
「うーむ...苦々しい限りだが...」

「苦々しい限り、なんて言ってる場合じゃないでしょう」

「それはそうなんだが...」
という、B所長は頭を抱え込んでしまった。

煮え切らないB所長に、さすがに業を煮やしたAは、

「私が注意してきます」
「ちょっ、ちょっと待ってくれ」
「何を待つんですか!」
「いや、その...実は、言いにくいことだけど、Eには負い目があって...」
「お目ぼしをしる、と?」

「いや...ま...」
「個人的な問題と仕事を混同するのは、どうかと思います」
「...その通りだ...が...」
「それなら、B所長が、ご自分で片を付けてください」
「...」

Aは「全く煮え切らない男だな!」とのど元まで出かかったが、ぐっと押し込んだ。

「どうするんですか？」
「...情けない話だが、俺を助けてくれないだろうか...」

Aは思い切りB所長の脛を蹴とばしたい気持ちをやっと抑えた。主任のEもEなら、所長のBもBだ。どいつもこいつも...

「俺がパワハラのはたらき者になるのであれば、それはそれで構わない」
「構わない訳が無いでしょう。それって、事実じゃないんですから」
「それはそうだが...」

「何を隠してるんですか」
「実は...不倫をEに知られて...」
Aはさすがにバカバカしくなって、話をするのも嫌になってきた。
「それが、何でE主任にB所長の名札を...」と、ここまで言ったところで、Aはハタと気が付いた。
「もしかして、所長の帰りに車で迎えに来るFが、その相手、とか...?」
「ゲッ...な、なんで...」

「所長、見え見えですよ。あれで秘密にしているつもりなんですか？」
「まずいよ、まずいよ...人事には始末書も出して、処分されたのに、まだ続いていることがバレたら...」
「それで...まさか、E主任にB所長を演じさせて、って思ったんですか？」
「現場のスタッフは、みんな主任のEを俺だと思っている...」
「だから、Fの不倫相手はB所長だとは思わない、と考えた...?」
「...」

B所長の発想のお粗末さに、Aはあきれてため息が出た。
「現場のスタッフには隠せても、営業所のスタッフには、バレバレですよ」
「でも、Fが誰かは分からないだろう」
「私は分かってますよ。Fは今でも現場のスタッフだし」

「俺を脅さないでくれよ」
「脅しじゃありません。所長は脇が甘すぎるんです...というか、Eに所長の名札を渡すって、おかしいでしょ」
「隠し通せるいい方法が、他に何かあるというの？」
「すぐにおやめになることです」
「そ、そんなこと言ったって、すぐに転職で来るわけじゃないし...」
「不倫をやめるんです」
「そ、それは、そうだな...」
「ですが、所長の不倫など、私たちにってはどうでもいいことです。それよりも、所長の負うべき重大な責任があります」
「...寿命が縮みそうだ...」
「何を無責任なことを言っているんですか。E主任のパワハラで、現場のスタッフがどれほど疲弊しているか、分かっているんですか？」
「言葉の暴力がひどいことは、Fから聞いているが...」
「それを聞いて、所長は何とも思わないんですか...」
「...」
「所長が蒔いた種ですよ」
「だから、最初に言っただろ。俺がパワハラ加害者として処分を受けなければいい、って」
「所長が処分を受けても、何も解決しませんよ」
「どうして？」
「どうして？って...、処分しなければならぬのはEじゃないですか」
「そんなことをしたら、俺の不倫がバレる...」
「今さら何を言ってるんですか。所長の不倫は、所長の家庭の問題です」
「そうだよ。これが原因で離婚することになったら...」
「そんなことは、私は知りません」
「ずいぶん無責任じゃないか」
B所長は温かなお人よしかと思っていたが、ただの頓珍漢な勘違い男じゃないか、とAは酷く落胆した。
「自分の不倫を隠すために、Eのパワハラを黙認している方が、よほど無責任でしょ！」
「...」
「...いいですか。それじゃあ、所長がパワハラ加害者として処分されるとしでしょうか。その前に何かあると思いませんか？」
「何が、って...」
「パワハラに加害者になるということは、誰かがパワハラを会社に報告して解決を求めることから始まる、ということです」
「それで...」
「...次は、事実関係の確認ですよ。ここですべてが明らかになります」
「俺がパワハラの実を認めればいい話だろ？」

「現場のスタッフは、主任のEをB所長だと思っているんです！」
「それでいいじゃないか」
「主任のEが、実はB所長を勝手に名乗っていることが、人事に分からないとでも思ってるんですか？」
「勝手じゃない。Eには、俺が...」
「人事にそのように話しますか？」
「...」
「いずれすべてが明らかになります。しかもB所長は、この状況を黙認どころか、自ら主導して、今の状況を作り出していた、ということになれば...」
「ということになれば...？」
「懲戒解雇でしょ」
「...う、嘘だろ...」
「人事にいたことがある私が言うんですから、間違いありません」
「...じゃあ、ど、ど、どうすれば...」
「やっと事態の重大さが理解できましたか？」
「すぐに、不倫はやめる」
「Eのパワハラが問題なんです。不倫なんか、会社には関係ありません」
「不倫をやめたら、クビにはならないだろう？」
「だから...、不倫はプライベートな問題なんです。懲戒処分の対象ではありません」
「そうなのか...？しかし、Aはよく知ってるな」
Aは一瞬グクリとしたが、平静を装っていた。
「しかし、Eか...Eに何と言えば...」
「所長に残された方法は、現場のスタッフに、これまでの事実をすべてを説明して、土下座することです」
「そんなことをしたら、不倫が...」
「まだそんなことを言っているんですか？所長に残された選択肢は、すべてを明らかにして、罪一等を減じてもらえるよう嘆願することだけです」
「あー、神様...。俺はすべてを失ってしまう」
「それが不倫です。しかもその尻拭いを部下にやらせていたんです。せめてなんとか会社に残れる方法だけでも、考えておくべきじゃないですか」
「...」
「不倫は絶対にバレたらダメなんです。バレたらそこで終わり。所長はそこで下手にあがいたから、逃げ道がなくなっちゃった...」
「G部長だって、よろしくやってるのに...」
「それなら、所長もG部長みたいに公然とされたらどうですか」
「そんなこと、出来るわけないだろ」
「だから終わりなんです」
と云いながら、Aは、ダメ所長のBの前で、妙に冷静に達観している自分に気が付いて、滑稽だった。焼きが回ったのだろうか、私も、そろそろ潮時かな、と。

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、話をつなく
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コードをご覧ください。



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。1か月「相談顧問」を無料でお試しくださいだけです。携帯からは右のQRコードをご覧ください。



「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