

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集

2020年 6月号

「坊主にしろ」という上司の正体

この職場に異動してから数か月が過ぎ、引っ込み思案でおとなしいAにとっては、ようやく周囲にも気兼ねなく出社できるようになったと感じていた。業務はどちらかというと単調だが、根気よく淡々と仕事ができる環境はAにとって苦ではなかった。

そんな様子を見て取った上司のB係長が、Aに向かってこう言った。

「ようやく仕事に慣れたと思う。これからが肝心だ。さらに仕事に気合を入れるために、明日から坊主にしてい！」

「えっ...ボウズ...」

「そう。坊主だ」

「できないか？」

「えっ...いえ、あの...」

「これは、命令だ！」

「...」

周りの同僚たちは、このやり取りを遠目で見て、ニヤニヤしている。Aには周りを気にする余裕はなく、坊主にすることばかりを思いめぐらせながら、憂鬱な気持ちで退社していった。

「係長、いいんですか？」

「Aはホントに坊主にするかな？」

「また処分されますよ」

「処分なんて、痛くも痒くもない」

「他人事ですね」

「面白けりゃいいだろ」

「まあ、そうですね...」

翌日、Aは悩んだ結果、坊主ではないが、かなり思い切った短髪にして出社した。Aにはこれが精一杯だった。

「おっ、ホントに坊主にしたのか」

「えっ、しなくてもよかった...？」

「でも、それは坊主じゃないな...」

「...」

「気合の入れ方が足りない」

相変わらず周りの同僚たちは、この得体のしれない係長が、今度は何を言い出すのか、とニヤニヤそのやり取りを眺めている。

「坊主にしないから、業務のスピードが上がらない。明日は坊主にしろ」

「坊主にしないからミスをするんだ」

「不良品を出した罰として、明日までに必ず坊主にしろ」

何かにつけて坊主にしろ、坊主にしろ、と毎日のように繰り返され、Aは気が滅入ってしまった。思い余ったA

は、時々話を交わす隣の部署のC課長に、B係長から坊主にしろと言われることを相談した。温和なC課長は、Aの話聞いていた。

「Bの悪い癖がまた出たか...」

「...悪い癖...!？」

「...いや、Bには注意しておく」

翌日Aが出社すると、職場の雰囲気がおちゃらけのB係長が、口をへの字に曲げて、黙り込んでいる。Aが「おはようございます」と言っても、あからさまな知らんぷりだ。それを見かねた同僚が、

「A君、C課長にチクっちゃった？」

「...チクった、なんて...」

「まずいよ...スイッチ入ったよ」

それからB係長は、Aに対してあからさまな嫌がらせを始めた。さすがに「坊主にしろ」とは言わなくなったが、職場で公然と同僚たちに向かって、これ見よがしに

「C課長にチクったバカがいる」

「陰でゴソゴソするヤツは大嫌いだ」

「新人のくせに、やることは一丁前」

こんなことを言われ続けて身の置き所が無いAは、できるだけB係長から離れて作業をしていた。職場の同僚たちも、「スイッチの入った」B係長に辟易していた。

B係長のAに対する嫌がらせは、暴言だけではなく、嘘の業務指示や、重要な指示を与えないことで、わざわざAにミスを頻発させていた。そのたびにBから怒鳴りつけられ、Aは何度も躊躇したが、C課長に助けを求めるほかなかった。

「ウーン...」

「私は確かに指示通りやっているだけなんです。B係長がわざと...」

「...これまでBは長く見ているが...」

「この間も、大事な工具が無くなったあとで、私のロッカーの中から見つかったり...」

「...そこまでやるだろうか...」

「本当なんです！」

「とりあえずBには話してみるが、事態が好転するかどうか...」

「そんな...」

「大きな期待はしないで欲しい」

「...」

その後、C課長はB係長を呼んで、話を聞いた。

「...ということだが...」

「Aも懲りないやつだ...」

「本当なのか？」

「C課長は、Aを信じるんですか？」

「お前には前科が多すぎる」

「前科ではありません。勲章です」

「懲りないのは、お前の方だろ」

「盗人にも三分の理、っていうじゃないですか」

「それ、使い方間違ってるよ。お前が自分を盗人だと言ってどうする」

「まあ、どうでもいいんですけど」

「良くないよ」

「また、処分ですか？」

「それは人事が考えることだ」

「じゃあ、もう人事も知っている...」

「それは分からん」

「Aめ...」

「...お前は、人の上に立つ管理職向きじゃない」

「自分もそう思います。つまらない」

「自覚しているとは恐れ入る」

「恐れ入ってください」

「どう考えても、一匹狼の営業向きだよな...」

「ぜひ人事にそう言ってください」

「言って良いの？これまでの経緯も」

「...」

「悪いことは言わない。少し大人しくしている。そうしないと、今度はお前がクビになるぞ」

「...クビ...」

Bの気持ちに何か引かかった。

翌日、Aは重い足取りで出社すると、待ち構えたようにBは、Aを会議室へ呼んだ。

「何でここに呼んだと思う？」

「...」

「A、お前はクビだ」

「クビ...」

「そうだ。だからもう今日は帰って良い。明日以降のシフトも変更する」

「...」

クビ、と言われAは頭が真っ白になった。どうしていいのかわからず、昨日C課長に相談した結果がこれか、と思うと、相談したことを後悔した。もう誰にも相談できない、でもどうすれば... 突然とスマホを眺めていると、「相談コーナー」の文字が... Aはふらふらと労基署に向かっていた。

「本当に解雇と言われたんですか」

「はい、クビって言われました」

「うーむ...それじゃ、まず解雇理由の証明書の交付を求めてください」

「解雇理由...」

翌日Aが出社すると、B係長に、解雇理由の証明書が欲しい、と告げたが、B係長はぼかんとしていた。

「昨日労基署に行ったら、証明書を出してもらおうように言われたんです」

「解雇理由ね...クビの理由か...」

「そうです」

「証明書は出せないが、今から言うから、よく聞け。二度と言わない」

「...」

「まず、成績が悪い。仕事が遅いってことだな。それと、ミスが多い」

「そ、それは...」

「何か文句あんのか！」

「い...いえ...」

「業務命令に従わず坊主にしなかつた。それから貧乏ゆすりが多い」  
「...」  
「スマホを見る時間が長すぎる、手が汚い、弁当の匂いが臭い」  
「コンビニのお弁当ですよ」  
「臭い物は臭いんだ」  
「フリスクの缶を机の上に置いている、フリスクの食べ過ぎ」  
「何で...それが理由に...」  
「理由は理由だ。それと今月末で終わり。それまでのシフトは半分にする」  
「半分、って...シフトは決まってるじゃないですか」  
「クビなんだから、文句を言うな」  
もう何を言ってもムダだ。Aはそう思うと、頭の中は来月の生活のことでいっぱいになった。早く仕事を探さないと、生活ができない...Aはすぐに人材登録をしている派遣会社に、来月からの仕事が無いか、連絡をした。すると運よく、来月からの派遣先があるという。Aは安堵すると、さっそく来月からの派遣先での就労の手続をした。  
少し気持ちに余裕ができたAは、今度は今の会社の退職の手続をしなければと、総務に向かった。  
「退職の手続を...」  
「いつからですか」  
「えっ、いつって、今月末で解雇...」  
「か、解雇ですって...!？」  
「ええ、解雇です」  
「誰から、そんなことを...」  
「B係長ですが...」  
それから総務は大騒ぎになった。  
「B係長! どういうことなんですか」  
「エヘヘ...」  
「エヘヘ、じゃないでしょう」  
「じゃあ、ウヘヘ...」  
「ふざけるな!!」  
D総務部長の雷が落ちた。  
「Aは労基署にも相談してる、って言うじゃないか」  
「ええ、なんかそうみたいですね」  
「チッ...Aにはいつ解雇と言った?」  
「一昨日ですね」  
「それで月末解雇と言ったのか?」  
「そうです。キリが良いので」  
「いい加減にしてくれよ...15日分の解雇予告手当が必要じゃないか」  
「何ですか、その手当って?」  
「15日分の給料だよ」  
「そんな...バカバカしい」  
「フー...話にならん...」  
「それなら、解雇の日を、来月の15日にすればいいじゃないですか」  
「お前が月末解雇と言ったんだろ」  
「多分...」  
「多分!? ホントにAに、解雇と言ったのか?」  
「言いましたね。あいつはクビです」  
「なんてこった...ところで、解雇理由は言ったの?」

「ええ、言いましたよ。証明書が欲しいとか、グダグダ言うので」  
「それで、何と言った?」  
「えーっと、成績不良、業務命令違反、ミスが多い」  
「ほう、もっともらしい理由だな。具体的には...」  
「仕事が遅い、坊主にしろと言ったがしなかった、それとミス...これは私に原因があるんですがね...」  
「何だ、坊主にしろって、まだそんなこと言ってるのか...」  
「あとは、えーっと、貧乏ゆすり、スマホ見過ぎ、弁当が臭い、フリスクの食べ過ぎ...」  
その場に居合わせた総務部員たちは、笑いをこらえるのに必死だった。D総務部長は頭を抱えた。  
「解雇理由の書面を出さなかったのはせめてもの救いだ、いずれにしても、解雇は撤回だ」  
「冗談じゃない。Aはクビです」  
「もう、いい加減にしてくれ」  
「そうですか...」  
「来月15日を退職日とする同意退職の書面を準備するから、それにAからのサインをもらうこと」  
「やっぱり15日なんですね」  
「そして来月中の出勤日については、年休の消化に充てる」  
「そりゃあ、贅沢だ」  
「Aは来月からの仕事が決まってるんだろ。出勤できないだろ」  
「だから欠勤です」  
「いいか、そもそもお前が言い出した解雇は、法的には認められない」  
「Aは辞めるんですから、どうでもいいじゃないですか」  
「とにかく、Aから必ず同意書面にサインをもらうこと。いいな!」  
納得ができないBは、Aが得をするようなことをD総務部長が言っているように聞こえて、不満だった。  
「おい、A、ここにサインをしろ」  
「何ですか?」  
「D総務部長の温情だ」  
「一旦、預からせください...」  
そう言ったままで、Aから同意書面が返ってくることは無かった。内容が呑み込みできなかったAは、弁護士に相談したところ、不当解雇を主張して金銭解決を図るようアドバイスを受けたからだ。  
D部長にB係長が呼び出された。  
「これがどういうこと分かるか」  
「...」  
「始末書と、Aに対する謝罪文が必要だよだな...」  
「Aへの謝罪...冗談じゃありません」  
「まだ分かってないよだな。それなら、金銭解決に応じるほかあるまい。どうする...?」  
Bは最後まで事態を理解することはなかった。

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」を無料でお試しいただけます。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](mailto: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