

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

2021年 1月号

同一労働同一賃金

「そういえば、A支店長が、パートの給料のことで、相談がある、って」
「パートの給料!? そんな支店レベルのパートのことなんか、支店で考えればいいだろ...」
「それが、何か、同一労働同一賃金が、どうの、こうの...」
「どうの、こうの、って、それじゃ分かんないよ」
「なので、A支店長に、課長から話をしてもらえれば...」
「どうの、こうの、って何ですか、って聞けていうの?」
「...」
「あのさ、新人じゃないんだから、もう少ししっかりしてよ...」
「...」
「まあ、いんだけどさ...あんまりこれ以上言うと、またパワハラとか言われそうだし...」
「...」
「あれ、機嫌悪くなった?...まずいな、人事部でパワハラがあるなんて、シャレにならないから...」
「...そんなこと、言いません」
「あっそ。それならいいんだけど」
ホントに腹が立つ。いつもB課長は私を馬鹿にする。確信犯のパワハラだ。いつか必ずギャフンと言わせてやる...などと思っていると、そんな気持ちを見透かしたように、B課長が畳みかけてきた。
「ところでC、同一労働同一賃金の、ホントの意味、知ってるか?」
ほら、来たよ、来たよ...こういう時は、相手にしないに限る。こっちだって、暇じゃないんだから。
「いえ、知りません」
「そうだろうな...知りたいか?」
「...」
「せっかくだから、教えてやる。同一労働同一賃金は、もともとドイツの労働法の考え方を無理矢理日本に持って来たんだ。だから本当は、同一労働同一賃金じゃなく...」
「ドイツ労働ドイツ賃金...そう言いたいんですね」
あっ、しまった。うっかり相手にしてしまった。
「おお、冴えてるね。さすがCは、人事部期待の星だ」

「それを浅はかと言うんだ」
「...」
「そもそも同一労働同一賃金なんて、理屈の上の話だよ。例えば、あいつとこいつは同じ仕事をしているけど、それなら、あいつの労働に対しては、こいつの賃金と一緒にするのはだろ」
「...」(ガマン、ガマン...ここは黙っているに限る)
「だからさ、あいつの労働はこいつの賃金じゃないとおかしいし、ということ、こいつの労働はあいつの賃金、ってことになるだろ」
「それなら、結局、どいつの労働どいつの賃金、で良いじゃないですか?」
我慢が出来ずに言ってしまった...
「違うよ、分かってないな...あいつとこいつが同じ仕事をしてるんだから、こいつの労働あいつの賃金、だろ」
「あいつの労働こいつの賃金、の間違いです!」
「まあ、それはどっちでもいいけど、自分のことはどうでもいんだよね...」
「ところが、だ。本来であれば、こいつの賃金はあいつの賃金であるはずなのに、そうはならない」
「...」
「それじゃあ、一体、どいつの労働がどいつの賃金なんだ、ってことになる」
「それはさっき私が言いました」
「違う! 順番が!! ここで、どいつの労働どいつの賃金? という問題がでてくるんだから」
「それが同一労働同一賃金の説明ですか?」
「はあ、お前はバカか? そんなわけないだろ、アホが...」
「あっ、今バカって言いましたね! アホって言いましたね!」
「ああ、言った、言った。パワハラとでも、何とでも言ってくれ...ホントに面倒くさいなあ」
面倒臭いのはどっちだ、とCは心の中で文句を言いながら、B課長のバカアホ発言を人事部長のDに報告した。
「少しは自分の立場を考えると」
「たまたま、バカ、アホ、と口が滑った...」
「どこが、たまたま、だ。お前は、毎度、毎度、だ」
「...面目ない。だけど、これは、きつと病気になる」
「そうやって、開き直るな」

おっとどっこい、その手には乗らない。ここで調子にのると、カモにされることくらい、お見通しだ。
「と、言いたいところだが...」
ほら、やっぱりそうだ。

「開き直る、というより、どうも人事は、性に合わないというか...」
「確かに、お前は人事には不適切な人材だ」
「だから、元の営業に...」
「おい、何でお前が人事に配属されたのか、分かってるのか?」
「...」
「今さら営業に戻れるわけがないだろ。それとも歩合給の一匹狼になるか...」
「それの方が、気が楽でいい」
「お前はそれでいいだろうが、元営業本部長が、今度は囑託で配属された、なんてことになったら、配属先が迷惑する」
「...迷惑って」
「会社はお前の営業センスを高く買っている。お前に変わるような営業本部長はいない。だが、お前のハラスメントに対する認識のなさは、このご時世では、会社すら潰しかねない」
「...」
「今のお前には、人事以外に居場所がない。そのことをよく肝に銘じておくように」
「ふー...また、あの面倒臭いCの相手をするのかと思うと、気が重い」
「人事担当者としての感覚は、お前より、はるかに上だ」
「...なんてこった...」
「そう言われても、腐らずに飄々と仕事ができるのは、お前の良いところだと思っよ」
「それは、褒めてるのか?」
「そう受け取っておけばいいんじゃないのか?」
「なんか、トゲがあるな...」
「いいか、お前は営業に関してはピカイチだ。営業に関しては...」
「...」
「だが...ハラスメントの無神経は、それをはるかに凌ぐピカイチさだ」
「だから、病気がって言ってんだろ」
「じゃあ、その病気が治るまで、休職するか?」
「ウーン...労災扱いなら...」
「...労災になると思うか?」
「...いや、ならないだろうな...」
「本当に惜しい人材だよ、お前は」
「...おれに、どうしろっていうんだよ。このまま人事に塩漬けか?」
「上手く漬ければ営業に戻ることもあるだろう」
「それじゃ、上手く漬からなかったら、古漬けだな」
「その前に、粕漬だろ」
「カス漬け!? うまいこと言うね」
「感心してる場合か!?!」
「...」
「人事の仕事は、お前にとってのリハビリだ」
「リハビリね...」

「それで、お前の監視役としてCを付けている」
「エッ、...ということは、Cは俺の上司なのか」
「お前が上司だろ。Cはお前の、ハラスメントの監視役だ」
「なんだ...Cはお前のスパイだったのか...チェッ」
「お前のトレーナーだ」
「Cがトレーニングのコーチって訳ね。ところで、何のコーチ？デヘヘ」
「...オマエ...!？」
「冗談、冗談。分かったよ。Cの言うことを聞いて、精進します」
...

「すみません、電話をお願いします」
「ハイ、Cコーチ！」
D人事部長はいったい何をB課長に言ったんだろう。気持ち悪いし、やり難い...

「もしもし、ハイ、人事部Bです」
かかってきた電話は、相談窓口のホットラインだった。
「ちょっといいですか？この間の人事考課の結果、納得できないんです」
「上司から、説明は受けましたか？」
「それが納得できないんです」
「上司には、何とされたんですか」
「具体的なことは、何も言ってくれないんです。それじゃあ、評価の理由が分かりません、って言ったら、次回は説明しますとか、これ以上いろいろ言うとか、私の下では働けないね、とか、転職させるようなことまで...」

B課長は、自分の感情を抑えきれなくなっている自覚が全く無い。
「...あのね、結局何が言いたいのか？」
「きちんと説明して欲しいんです」
「説明があればいいの？」
「え、まあ...評価が100点満点で60点だったんです。残りの40点は...」
「そんなこと、自分で考えることじゃないの？それも仕事でしょ」
「前の上司のときはほぼ満点だったんです。でも、今の上司になったら、いきなり60点になったんです」
「上司が変われば、評価も変わる。点数をつけるのは上司なんだから」
「そんなの、おかしいです」
「それが上司の権限だから、上司が右と言えば右、左と言えば左...」
「それじゃあ、上司の気分が部下のボーナスも勝手に決められて...」
「なんだ、結局金が...金、金、ってガタガタ言うとか、品位が下がるよ」

Cは、気が気ではなかった。落ち着いて面談を続けられる訳も無く、中座をしてB課長のところに急いだ。
「何てことを言ってるんですか!？」
B課長から受話器を奪い取り、電話に出たが、既に電話は切れていた。
「まったく、イチイチうるさいやつだった。あれじゃあ上司が苦勞する」
「B課長!!」

「面談の途中じゃないのか？」
「あんなやり取りを聞かされて、黙ってられる訳がないでしょう」
そのとき、再び電話が鳴った。
「また、あなたですか？えっ...絶対許さない!？そうですか...私ですか？」
私は、人事課長のBです」

「ちょっと、電話代わってください」
「あれ、切れちゃった...ハハハ」
「課長、困りますよ、あんな対応...」
そうだった...Cが自分のお目付け役であることを思い出した。

「じゃあ、どうすればいいのかな」
Cはちょっと考え込んでから、
「B課長は、敬語を使っているときは、とりあえず大丈夫そうなので、必ず敬語を使ってください」
「なるほどね、確かにコーチだ」
もう、コーチ、コーチって、止めて欲しいんだけど、と思いつつ、Cは面談の続きを始めた。

「はい、人事部Bです」
また相談窓口のホットラインだった。今日はやけに多いな、と思いつつも、Bは自分に、敬語、敬語、と言いつつ聞かせた。

「上司のパワハラで、鬱になりそうで、何とかして欲しいんです」
「それは大変ですね。私も大変なんですよ」
「はあ...?」

「私も鬱になりそうです」
「そういう問題じゃないんですけど」
「あっ、失礼。あなたの所属は？」
「E支店です」

「ああ、F支店長ね。あれは営業センスがなくてね、ずいぶん怒ったな...あいつの下じゃあ、みんな鬱になる」
「いえ、G主任なんですが...」

「あ、あっそ...それで、どうしたいの、そのG主任に注意すればいい？」
「そんなことをしたら、私に報復が」
「じゃあ、どうするんだよ。そんなウジウジしてるからパワハラされるんだろ！ピシッとやってみろ、男らしくピシッと！ついてるモノ、しっかりついてんだろ!？」

「...ひどい、私、女なんですけど...」
「ヤバ...またやっちゃったらしい」
「もう、手に負えません」
CはD人事部長に泣きついた。

「自分の仕事もまともにできません」
「少し仕事の範囲を、限定するか」
「何もさせない方が良いでしょう」
「そういう訳にはいかないよ。いずれ営業に復帰させるためには...」

「ホントにそう考えてるんですか」
「その可能性を探っている...」
「なるほど...」
「だが、さすがに本部長のときの給料を払い続ける訳にはいかない」
「えっ、当然ですよ、そんなの。こいつの労働、どいつの賃金？ですから」
D人事部長はキョトンとしていた。

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。初回ご相談メールは無料です。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