

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 2月号

催眠術

「無断欠勤は懲戒解雇だ！」
Aには、上司のB課長の言っている意味をすぐに理解できなかった。
「ちょ、懲戒解雇って、どういうことですか？」
「懲戒解雇は、...懲戒解雇だ...」
「クビ、っていうことですか？」
「だから...何度も言わせるな」
「えっ...どうして...」
「無断欠勤をしただろ。だから...」
「無断欠勤なんて、してません」
「先月末の朝番のときだよ」
「先月末...!？」
「なんだ、忘れたのか」
「...」
「開店準備をCに任せただろ」
「えっ、そのことですか？」
「そうだ」
「それが何で無断欠勤なんですか？朝の当番をCに変わってもらったのが問題なんですか？」
「俺に連絡が無かった」
「はあ...そんな連絡必要あったんですか？」
「何を今さら言っているんだ。当然だろ」
「今までそんな連絡をしるとか言われたことはないし、他に誰がそんな連絡をしてるんですか？」
「...開き直るな。素直にあやまればいいんだよ。お前は何でもそうやって俺に盾突く。胸糞悪い...」
「おかしいものはおかしいじゃないですか...」
「おまえ...」
「それに、その日は欠勤してません。始業時間には間に合うように出勤しています」
「屁理屈ばかりこねやがって...」
「屁理屈は課長の方です。朝番の交代を課長に知らせなかったら、無断欠勤で懲戒解雇になるんですか？」
「...」
「もうよろしいでしょうか。退勤時間を過ぎてますので」
「そう言うとAはそそくさと帰宅した。」
「それ、懲戒解雇じゃないですか」
Aに反論をされて収まらないB課長は、D人事部長に対応策を相談したが、それはBのミスだという。

していないのに、無断欠勤で懲戒解雇と言われた、とか...」
「...クソッ...」
D部長の推測通り、Aは組合事務局に駆け込んでいた。
「それは酷いね」
「B課長は何でも滅茶苦茶なんです」
「話はよく聞いているよ」
「じゃあ、何であんな課長をクビにしないで、放っておくんですか？」
「それは人事が考えることだからね」
「会社の肩を持つんですか？」
「組合にはそんな権限無いもの...」
「それじゃあ、団交で...」
「団交...!？これまで団交なんてしたことないよ。そんなことしたら...」
「それじゃ、何にも...」
「D人事部長には、懲戒解雇の件はお話しておきます」
「それだけですか？」
「それだけ、って...」
「B課長の解雇です！」
「それは無理というもので...」
「サービス残業もさせられています。自分はパソコンでゲームしてるくせに...」
「それは...ちょっと待って、いつの話？」
「そんなの、いつもです」
「いつも、って言われても...」
「だって、B課長の話をよく聞いているんでしょ」
「それは...」
「わかりました。もういいです」
「そう言うなり、Aは出て行った。」
「君も分かっているだろうが...」
D人事部長は、組合事務局のE委員長とひざを突き合わせていた。
「いずれにしてもAを何とかしろ、というのが社長の厳命だ」
「しかし、懲戒解雇、とは...」
「B課長は何もわかっていない。脅しの材料にするだけのはずが、差し手を誤った」
「また、B課長ですね...」
「まったく、良いコンビだよ」
「AとB課長ですか」
「ああ、いつも二人で訳の分からないやり取りをしている」
「今回もそのとぼっちりですからね」
「だがBを非難しても始まらない」
「はい」
「何らかの処分をするべきだろう。Aを黙らせるためには」

「だって部長は、連絡が無かったことを問題にすればいい、って...」
「懲戒解雇だなんて、一言も言っていないが...」
「...」
「また大騒ぎされそうだな。遅刻も

「処分、ですか？」
「うむ。懲戒処分だ。けん責程度なら、リスクも無いだろう」
「ですがAはまた騒ぎ立てるか...」
「そこをうまく収めるのも、君の仕事だろ」
「ですが、今回Aは、もういいです、って勝手に引き上げましたが」
「また来るよ」
「...確かに、そうですね」
「だいたいAを相手にするようなところは無いんだから」
「正直に言って、手を焼いています」
「君だけじゃないよ。」
「ただ...」
「ただ、何だ？」
「問題の原因はB課長にあるかと...」
「いいか、今回の問題は、何が原因とか、何がまずいとか、そういう問題ではない、ということだよ」
「...」
「Aを離職させることが目的だということを、よく理解するべきだ」
「...」
間もなく、D人事部長はAに対する懲戒処分を決め、書面で通知した。これを見たAは絶句した。何で...?でも処分内容は懲戒解雇ではなく、けん責処分です。始末書を提出するよう命じられている。
「こんなの、おかしいです！」
案の定、Aは組合事務局にいた。
「でも、B課長に連絡しなかったことは事実なんだろう？」
「それはそうですけど、そんな連絡する人はいません」
「就業規則には、上長への連絡が義務付ける規定があるよ」
「そんな...私、本当に懲戒処分なんですか」
「書面が出てからね...」
「こんなのおかしいです。何とかしてください」
「処分が決まった以上、何かすると言っても...」
「じゃあ、会社は何をしても良い、って言うんですか!？」
「そんなこと言っていないよ。それより、あんまり会社に盾突くのもどうかと...そう思わない？」
「素直に従え、と...」
「ま...けん責処分だしね。とりあえず始末書を出せばいい訳だし」
「納得できません！」
「じゃあ、どうするの」
「それを助けてくれるが、組合じゃないんですか？」
「...ウチは会社内組合だし...」
「組合費は、一体何に使ってるんですか?困ったときに、助けてくれるためじゃないんですか？」
「それは...組合を運営するためには、ま...いろいろと費用が...」
「私は何もしてもらっていません」

「...」

これ以上何を言っても駄目だ。組合委員長のEは、だんまりを決め込んだ。Aも、何も答えないEにしびれを切らし、

「もういいです！」

と席を立った。腹の虫がおさまらないAは、この気持ちを伝えようと労基署に向かった。既に顔なじみ(?)の担当官のFは、Aと目が合うと、渋い表情をした。

「懲戒処分と言われました」

「懲戒処分? 本当に? 何で?」

「遅刻の連絡をしなかったから...」

「それで、どんな処分?」

「始末書を出せ、と」

「けん責処分ね」

「はい。でも上司は、最初は、無断欠勤で懲戒解雇って、言ったんです」

「欠勤したんですか」

「ちゃんと始業時間に間に合うように出勤しました」

「それじゃあ、欠勤でもなければ、遅刻でもないでしょ」

「そうなんです、ひどいんです」

「懲戒処分は無効ですね。撤回するように求めてみてはどうですか」

「それだけじゃないんです。B課長はサービス残業を私にさせて、自分はゲームしてるんです。それなのに組合のEさんは、会社に文句を言うな、とか...、だってEさんだってB課長がどんなに悪い人か知ってるんですよ。それなのに、何で私が処分されなきゃならないんですか。組合費まで払っているのに...」

担当官のFは、また始まった、と顔をしかめた。いつまでAのキリがない話に付き合わされるのか、気が遠くなりそうなFは、話をまとめた。

「とにかく、懲戒処分は無効だから撤回して、とだけ求めたらどうですか」

「それだけですか?」

「あんまりいろいろ言うと、何が問題が分かってもらえなくなりますよ」

そう言われたAは、何だかよく分からなかったが、取りあえず、言われた通り、D人事部長に、

「懲戒処分は無効なので、撤回してください」

とだけ伝えることにした。

D人事部長は、表向きは冷静さを保っていたが、Aが凶星を突いてきたことに、ひどく動揺していた。いつもなら、訳の分からないことをまくし立てるのに、余計なことを何一つ言わなかったことも、Dを疑心暗鬼にした。これは下手をすると、まずい展開になるかもしれない、そう思ったD人事部長は、一旦処分を取り下げ、始末書ではなく、問題のついでに報告書を書いて出すように命じた。その内容を見て、処分は判断する、とAに告げた。

Aは、思いのたけを書き散らした。

「なんだ、これは?」

「報告書です」

「何を書いているのか、さっぱりわからない」

「これまでのB課長や、組合や、部長に言われたことを書いたんです」

「これでは話にならない。やっぱり懲戒処分だ。きちんと始末書を書けるまで出社に及ばず」

「会社に来るな、っていうんですか」

「そうだ」

「なんで、なんで...」

「まともな文章も書けないんでは、仕方ないだろう」

「文章の問題なんですか?」

「君の態度に問題がある」

「じゃあ、何を、どうすればいいんですか、私が何を直せばいいんですか」

「それを自分で考える必要がある」

「...」

ショックで何も考えられなくなったAは、弁護士に相談した。

「これ、会社はあなたを辞めさせようとしているのは、間違いない」

「やっぱり...」

「ここで自分から辞めます、と言ったら、自己都合退職になっちゃう」

「じゃあ、どうすれば...」

「まず、やっぱり懲戒処分だなんて認められないことですから、処分の無効を告げて、処分を撤回しない場合には、法的に争う、とでもいつてみたらどうですか」

Aは意を決してD人事部長との面談に臨んだ。Aが申し込んだ面談だったが、Aの言葉を遮るように、Dが威圧的に告げた。

「君には会社を侮辱した重大な非違行為がある。したがって懲戒処分は免れない。だが、これからの転職活動などを考えれば、懲戒処分は君にとって間違い無く大変な不利になる。もしここで自発的に退職届を書いて出せば、懲戒処分は撤回する」

本当に退職勧奨されている。Aの心拍数が急に早くなった。

「懲戒処分は無効です」

Aにとって精一杯の反論だ。ここで退職勧奨に応じたら、自己都合退職... そんなこと、絶対認められない。すると、Dは妙なことを言い出した。

「君はこれまで、会社に尽くしてくれた。本来であれば退職金は出ないが、特別に慰労金を出す」

そんなものに誤魔化されるか... Aは自分がバカにされているようで、腹が立った。が、次の瞬間、思わずテーブルの上を凝視してしまった。D部長が、おもむろに一万円札の束をドンと置いたのだ。

「この領収書に、サインしてくれる」

Aは無意識に、領収証にサインをして、自分のカバンの中に、その札束をしまい込んでいた。

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。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