

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 4月号

「業務上の指導ですから！」

平穏だった職場が一転したのは、天下りの上司のA部長が、Bの所属する部署に新たに赴任してきたからだ。会社の仕事柄、公務員OBが上司になることは珍しくなかったし、それまでの上司も天下りだったけど、何も言わないし、怒らないし、物静かなタイプだったから、特段何も不満はなかった。でも、今度の上司は...

「おはようございます」と挨拶しても、腕を組んだまま、ギョリと目玉だけを大きく見開いて「ん」と言うだけ。キモ...

「この書類に印鑑をお願いします」「ん」「部長、お先に失礼いたします」「ん」

いつもこれだ。「ん」って、いったい何？返事つもりなのか？

「Aって、おかしいよね」「今までそうやって来たんじゃない、何十年も...今更かえられないでしょ」「でも、なんか腹立たない？」「立ててもしょうがない」「Cは冷静でいられていいね」「冷静じゃないよ。諦めてるだけ」「そっか...でも癪だな...」

「それじゃ、あなたも『ん』って、返事してみたら」「それ、ちょっとヤバいでしょ...でも、面白いかも」

Bは翌日実行してみることにした。「部長、おはようございます」

「ん」
Bは「ん、ん...?」
と返すと、A部長は怪訝そうに「ん~!」
と返事をしたので、Bはこらえきれず、思わず嘔き出した。「部長は何で『ん』しか言わないんですか？」

職場の同僚たちは、下を向いてくすくす笑っている。「問題があるのか?」「私が、おはようございます、って挨拶しているのに、『ん』って、どう思います?逆に聞きたいです」

「おい、誰に向かって...」
Aは出かかった言葉を飲み込んだ。

これまでハラスメントで繰り返し処分されてきたことを思い返すと、苦いものが込み上げてきた。俺は一体何か悪いことでもしているのか... それにしてもBのヤツめ、俺をコケ

にしゃがって。絶対に許さん...!
一瞬、職場が険悪な空気に包まれ、Bもまずいと思ったのか、黙り込んだ。何ともバツが悪い。

「A部長、先ほどはみんなの前で、失礼しました」

「...」
「あれっ、今度は『ん』もないんですか」

思わず言ってしまった後で、Bはまずいと感じたが、後の祭りだ。

「どこまで俺を侮辱すれば気が済むんだ。それが上司に対する態度かッ！」

Aはもう冷静な判断ができなくなっていた。それから、BはことあるごとにAからの嫌がらせを受けるようになってしまった。

「部長、お先に失礼致します」「オイB、話があるから会議室に来い」

「...」
「お前は今日何回トイレに行った」「何回って...」

「5回だ。1時間に1回だ」「... (数えてたわけ!?気持ち悪...それに1時間に1回じゃないし...)」

「そのうち10分以上が3回もある」「そ、それは... (時間まで測ってるって、変態じゃないの!?)」

「これをサボっている、っていうんじゃないのか」

「...今日は...生理が、重くて...」「仕事が出来ないなら、休むべきだ」

「...」
「しかもお前の態度は、上司の俺をないがしろにしている。これが俺の前職だったら、お前は懲戒解雇だ」

「ないがしろにしている、って...」
「お前の態度全てだ！」

「...」
「前回提出した報告書も、あまりにひどい内容で、俺が修正したんだ」

「修正...!?何も内容が変わったように感じませんでしたか...」

「はあ、お前はどこに目を付けてるんだ。句読点が乱雑で見にくいし、表現方法に一貫性が無い。これは報告書として致命的だ」

「... (結局、点と丸を書き直したただけだ。偉そうに言うな!)」

「何だ、文句があるなら、はっきりと言え！」

「言ってもいいんですか?」「文句があるのか」

「無いと思いますか?」「何だ、その言い方は!いいか、そういう姿勢が、そもそも間違っている」

「でも、いま部長は、はっきり言え、って...」

「飲み会の席でも、無礼講を真に受けるバカが居る。お前はそのバカの一人だ」

「...バカ、って...」
「バカにバカと言って、何が悪い」

「...」
「他の職員からも、お前の仕事の出来の悪さにクレームがある」

「...クレーム!?...具体的にその内容を説明してください」

「そんなもの説明してどうする。本来ならとっくに降格処分だが、俺が人事に働きかけ、それを止めてるんだ」

「そんな話、聞いたこともありませんが...」

「当たり前だ。本人の目の前で、そんなことを言うか」

「ところで、部長はいったい私に何を言いたいんですか?」

「これは業務上の指導だ。明日から改善するように。以上」

A部長はそういうと、そそくさと会議室から出て行ってしまった。これっていったい、なんなの?釈然としない思いと、モヤモヤとした不安が込み上げてくる。Bは出社をするのが苦痛になってきた。

それから、A部長は毎日のように退社間際にBを会議室に呼びつけ、ネチネチと仕事に対して文句をつけ、最後に必ず「これは業務上の指導だ」と強調した。釈然としない腹立たしい気持ちとは裏腹に、Bのメンタルは確実にダメージを受けていた。A部長の目があるとすると、トイレに行くことすら大きなストレスだった。

そんな中、自由にトイレにも行けず、ある日、気付いたときには、Bは粗相をしてしまっていた。椅子のシートの色が黒だったため、誰も気が付いていないようだったが、Bは人知れずトイレで涙をぬぐった。なぜこんな屈辱的な仕打ちを受けなければならないのか... Bは口惜しさと同時に、A部長に対する怒りが込み上げてきた。

その日も退社間際に、A部長に呼び止められた。

「...オイB、聞いているのか?」

今日のBには、Aの言うことなど、口惜しさで怒りで、何も耳に入っていない。思わずBは、こらえきれず、「A部長がしていることは、卑劣なハラスメントです！」

と言い放った。

「なんだ、いきなり。無礼だろ!」「私がどれほど...」

「貴様、民間企業の一職員のくせに」
A部長はそういうと、握っていたペンを思いきり壁に投げつけた。

それを見たBは、身の危険を感じた。Aのいつもの「業務上の指導」という決まり文句を聞く前に、会議室を逃げるように出て行った。

「常軌を逸している...」
涙ながらに訴えるBを前に、人事部長のDは、頭を抱えたまま黙り込んだ。
「E社長、Aは噂通り、とんでもない人物でした」

E社長は思わず天を仰いだ。
「採用は間違っていた、ということが...だが、いまさら...」

「もう、特別扱いは止めるべきです。そのような時代ではありません」
「じゃあ、どうする...」

「部下のいない部署に配転を命じるのです。彼はハラスメント常習犯ですから、部下が被害者になります」

「いわゆる、窓際、ということか」
「隔離措置です。大義は会社にありません。むしろ、それが使用者の法律上の義務です。そうすべきです」

「...わかった。そうしよう」
「承知しました」

A部長への配転辞令は速やかに告知された。Aは信じられない、という体で、ポカンとしていたが、我に返ってハッとしました。またハラスメントで処分されようとしている。どうすればいい...Aの頭はフル回転で対応を考えた。

「また、何をやらかしたんだ」
Aは天下りを斡旋してくれた、大物OBで代議士のFに泣きついていた。

「先生まで、いじめないで下さいよ」
「おおよそ察しは付く」

「...」
「お前は本当に学習しないヤツだ」
「ですが、我々OBを閑職に追いやるなど、民間企業として...」

「お前も古いな。俺のような年寄りに時代を語らせるなんぞ、前代未聞だ」
「ですが...」

「お前の意識は古すぎて危険だ。だが、今回は便宜を図ってやる」
「あ、ありがとうございます」

「ただし、今回だけだ。いい年をして、いい加減に自立しろ」
「ハイ、先生のためなら何でも...」

「自分のためだ。ちょうど、来週OBの会合がある。E社長も来るから、ちょっといいだろう」
「ハイ」

「まあ、そのつもりで来たんだろ」
「恐れ入ります」

「仕事は出来ないのに、社内政治には長けているようなお前は、E社長が最も嫌いなタイプだ」

などと言われてもAは頓着しない。Fの後ろ盾が得られたことで目的は十分に達せられた。

「E社長、久しぶりですね」
「こ、これはF先生。お世話になっております」

「お世話ついでに、余計な話だが」

「はい...」
「お世話になっているAだが...」
「...」

「泣きつかれて、弱ってましてね」
「それは、ご迷惑を...」
「閑職に配転とか...」
「そ、それは...」

「状況はおおよそ理解してますよ。大変なご迷惑でもかけたんでしょう」
「い、いえ、そんな...」

「それは会社として当然のこと」
「...」
「ですがね、E社長。時代が変わったとはいえ、人の気持ちは、そう簡単に変わらんのですよ...」

「...」
「人の気持ちというのは、厄介なものですな、E社長...」
「...」

E社長の顔からは、冷や汗が噴き出していた。

「どうしてなんですか？」
BはD人事部長に詰め寄っていた。

「私も、理由はわからない。社長の気持ちに何かがあったとしか...」
「Aの部長留任って、話が...」

「社長は何も説明してくれない」
「役所から脅されたんでしょうか。OBを処分するなら仕事を外す、とか」

「いや、常識的に考えて、現役の職員がそんなリスクなことをするはずがない。第一、Aは事実上厄介払いだったから、役所でも全く人望が無い」

「じゃあ、なぜ...」
「おそらく、Aを紹介したFから、何か言われたとしか考えられない」

「それじゃ、これまでと何も変わらない、ということ!？」
「...本当に申し訳ない...」

「とても納得できません」
「私だって、同じ気持ちだよ」
「私は、絶対に諦めたくありません」

「...」
「はい。法的に...」
「それは、諸刃の剣だ」

「諸刃の剣...!？」
「会社にケンカを売る、ということ」

「分かってはいます」
「...」
「私自身、後悔したくないだけです」

「ちょっと待って、今回の翻意は、社長も良いとは思っていないはずだ」
「だから？」

「君の解決行動を会社として、利用させてもらう」
「どういうことですか？」

「法的な判断は明々白々、だから、その判断を利用して、つまり、君の主張を受け入れる形で、事態を収束する」
「それ、できますか？」

「まずは社長に話してみる」
この会話をAが聞き耳を立てていたことなど、2人は知る由もなかった。

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。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