

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

2023年 4月号

●策士

周りから「宇宙人」と揶揄されている、いわゆる変わり者のAはきょとんとしていた。

「今年は豪華だぞ」

「えっ、何が」

「何が、って、式典の料理に決まっているだろ」

「ふーん…」

「まあ、昼飯がいつもカロリーメイトのお前には、食べ物なんかどうでも良いんだろうけど…」

同僚のBにあきられても、特に気するわけでもなく、それよりも、何やら面倒臭そうな「式典」という言葉に引っ掛かった。

「式典って何？」

「なんだ、知らなかったのか…会社の創業祭だよ。毎年ホテル借り切って、盛大にやる」

「面倒臭そう…」

「式典だから、まあ、そういう部分もあるけど、食いものが良いんだよ」

「…」

「ここ何年かコロナで、貧相な仕出し弁当だったから、今回は大奮発じゃないの、豪華なバイキング…」

「それって、みんな参加するの？」

「当たり前だろ。って、お前参加しないつもりか？」

「気が進まない」

「お前らしいな…笑える」

「残業代、出るのかな？」

「残業代！？…これ、残業か？」

「強制参加なの？」

「さあ…？人事にでも聞いてみたら」

Aが人事から聞いた答えは、
「強制参加ではありません」

だった。

「参加をしたら、残業代は出ますか」

「出ません」

「それなら、参加しません」

これを聞いたAの上司であるC課長は仰天した。

「おい、A、どういうつもりだ？」

「参加は強制ではないと聞いたので」

「あのな…創業祭に参加しないなんて、前代未聞だ」

「そうですか」

平然と答えるAに、C課長はいら立ちを隠せない。まさか自分の部下から会社始まって以来の不参加が…

「不参加がどういう意味か、分かっているのか？」

「…」

「会社始まって以来の珍事だ」

「…そうですか」

「そ、そうですか、って、よく平然と言えるな」

「…」

「創業祭の参加に残業代を云々するなど、感覚がおかしい」

「そうでしょうか？」

「…あきれてものも言えん…本当に不参加なら、人事評価で重大な問題として考えなければならない」

「評価を下げるということですか？」

「当然だ！」

任意参加のイベントの不参加が評価に影響するのは許されるのか…不審に思ったAは、また人事に確認をした。

「何をどう評価するのか…」

D人事部長の答えは歯切れが悪い。

「強制参加じゃないんですよ？」

「まあ…その通りだ」

「それなら、評価とは全く関係がないんじゃないでしょうか」

「業務外の言動は、評価とは関係がないとは、必ずしも言えないということではないんじゃないかな」

「どうしてですか？」

「例えばだよ。君が退社後のプライベートの時間に、同僚たちと飲みに行ったとする。ここで先輩からパワハラを受けたら、これは業務外だから関係ない、と言えるのか？」

「私はプライベートの時間を、同僚たちと過ごすことはありません」

「だからさあ、例えば、だよ」

「現実的な例えではありません」

「君にとっては、だろ？」

「式典の不参加で人事評価を下げる理由を具体的に説明してください」

「…協調性の欠如」

D人事部長は苦し紛れに答えた。

「プライベートの人間関係ですよ」

「式典はプライベートのイベントではないよ」

「参加は強制じゃないんですよ？」

「それじゃ逆に聞くと、プライベートの時間なら、職場の同僚との関係はどうでも良いと思うのか？」

「…」

「人間はロボットじゃないんだから」

「まるで参加を強要されているように感じますが…」

「そう感じるのであれば、もう何も言わないよ。君にはいくら話しても、理解をしてもらえないようだ」

「くどいようで申し訳ありませんが、参加は強制ではないんですよ？」

「そのとおりだ」

「では、不参加でお願いします」

Aが部屋から出ていくのを、D人事部長は、腕組みをしたまま見送った。

「面白い奴じゃないか」

「し、社長…」

「新入社員か？」

「半年前に途中で…お見苦しいところを、お見せしてしまい…」

「いろんな人材がいるのは、大いに結構なことだよ」

「お、恐れ入ります…」

「確かに、創業祭なんて、時代遅れなのかもしれないな」

「いや、そんなことは…豪華な料理を楽しみにしない社員など…」

「一人、二人ではない…」

「Aが特別なんです」

「そうだろうか…？」

「社長の懐の深さを感じる大イベントですよ」

「もとはといえば、派手好きな先代の創業社長が始めたもので、私は情性で続けているだけだよ」

「そ、そんな…」

「本音を言えば、コロナ下で中止したまま、失くしてしまえば、とね…」

「そうなんですか！？」

「こんな生産性の全くないイベントに、いくらかかると思う？」

「…」

「百万で収まらないんだよ、バカバカしい…」

「そう考えますと…確かに…」

「今年も中止のつもりだったが、先代がうるさくてね、やれやれ、って」

「そうでしたか…」

「来年もやる羽目になる。なんとかならないだろうか…」

「中止の方向で…？」

「そうだ。だが、問題はタイミング、きっかけだな」

「なるほど…そこで社長はAに目を付けた」

「その通り。まさに渡りに船だ。だが、先代が納得するような理屈を立てられるか…」

「もう少しセンセーショナルな状況が欲しいところですね」

「君なら、どうする…」

「大きな問題になれば、大義名分がたつのでは、と…」

「で…？」

「例えばですが、創業祭の不参加を理由にして、C課長にAの評価を下げるよう、それとなく促します」

「それで？」

「Aは間違いなく問題にするかと」

「また君に、文句を言いに来るよ」

「評価は妥当だ、と突っぱねます」

「なるほど、すると次の展開は、法的解決か？」

「はい。ここで会社はAに妥協する形で解決を図る」

「中止するには十分な大義名分だ」

「だと思います」

「それでいこう」

想定したシナリオで事を運ぶと、社長の思惑通り、Aは労働局の解決制度を使って、会社側に評価のやり直しを求めてきた。

それに対して会社側は、評価のやり直しには応じられないとしつつも、賞与については、この評価による影響がないものとした金額を支給すること、今後はこうした問題が起きないように実効性がある措置をとることを確約することで、一定の解決が図られた。

この「実効性のある措置」とは、もちろん「創業祭」の中止に他ならない。まもなく会社の判断として、社長名で次のような発表をした。

「今般、社員全員の参加を前提とする創業祭について、労働局から不適切との指導を受けたため、来年以降創業祭を中止することとしました。今後は創業祭に変わる別の対応を検討します。創業祭に期待する社員の皆さんには大変申し訳ありませんが、ご理解のほどお願い致します」

案の定、先代の創業社長のEがこの決定に噛みついた。

「おい、社長！ いったい何を考えているんだ！」

「E会長、落ち着いてください」

「労働局が何を言ったか知らんが、全く持って余計なお世話だ」

「時代の流れ、かと」

「時代遅れだ、って言いたいのか？」

「すべての社員が、積極的に受け入れているわけではない、ということです。ですから、無理に…」

「俺が無理を言っているみたいだな…」

「いやいや、そんなことは…」

「ある！」

「ですが、会長は、何でそこまで創業祭にこだわるのか、と…」

「俺の会社だからだ。当然だろう」

「それなら、会長が主催する会としていただければ…」

「どういう意味だ？」

「ですから、会長が個人的に開催するもの、ということで…」

「ははあ…俺に金をだせ、そういうことか？」

「それもあります…」

「そんなことなら、早く言えよ」

「それだけでは…」

「まだあるのか？」

「参加は強制できない、という…」

「そんなことはどうでもいい」

「それなら、私に異存はありません」

「しかし、誰が創業祭にケチをつけたんだ？」

「中途入社社員です」

「教育が足りないんじゃないのか？」

「申し訳ありません」

「俺が根性を叩き直す。いますぐ、ここに連れてこい！」

「会長、それは…」

「一社員の教育について、会長直々になど、恐れ多いことで…」

「じゃあD君、君が代わりに、そのケチをつけた何某に、お灸をすえるか」

「…」

「そもそも君は人事部長じゃないか。社員一人に会社が振り回されて…」

社長とD人事部長は、思わず顔を合わせた。これは意図的な策です、などと言えるわけがない。

「まあ、いいよ。疲れたから帰る」

「となると、E会長は席を立った。」

「あのまま、収まるでしょうか？」

「収まらない方が良さそうだよ」

「どういうことでしょうか？」

「正直に言って、会長は目障りだ」

「えっ…」

「会長には、それとなくAの存在が明らかになるように伝えてある」

「それでは、Aはおそらく…」

「会長が直接お灸をすえる、かも…」

「それは、さすがに問題…」

「それでいいんだよ」

「またAが騒ぎます…って、まさか」

「その通り。会長自身に收拾を図ってもらう」

「…」

結局社長は、先代のE会長を追い落とすことが目的だったことが分かった。D人事部長の体は固まってしまった。お金の問題だけじゃないのか…社長と会長が対立することは、Dの望むところではないし、今回のAを利用して創業祭を中止にするシナリオを提案したのはDだ。これは結果がどちらに転んでも、D自身にとって大きなリスクになりかねない。何とか社長と会長の対立を避けなければ…

まもなくE会長がAを呼び出したという噂がDの耳に入った。猶予はないと悟ったDは、先回りをしてE会長に、Aに関する情報を伝えた。宇宙人と揶揄される新人類であること、こうした社員に理解を得られれば創業祭はうまくいくこと、そして、これは偶然に知ったAとE会長の共通の趣味のこと、その上で、Aを味方に取り込むことに意義がある、と付け加えた。

「Aはとんでもない奴だった」

「会長、だから言ったでしょう」

「思っていた以上に、面白い奴だ」

「…」

ポカンとする社長を横目に、D人事部長は、ホッと胸をなでおろした。

「ああいう社員を手なずけることが、これからの人事のキモだよ、社長！」

ご機嫌で部屋を出た会長を尻目に、社長はウンとうなったまま腕組みをした。何かがおかしい。誰かが会長に何かを仕掛けたとしか考えられない。とすれば、思い当たる策士は…

「社長、それでは私も…」

と席を立ったDを社長が制止した。

「ちょっと待て…君には話がある」

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利用ください。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