

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 6月号

●会長の秘密

「なんなの？今度の支配人！？」
「威圧感、半端ないよね。Aの態度」
「結局、言うことを聞け！でしょ」
「できるわけがない指示を出す、か」
「支配人、変わる必要あった？」
「何かね…事情があるらしいよ」
「事情！？どういう事情？」
「よくわからないんだけど…パワハラをしたとか…」
「パワハラ支配人？」
「噂だけだね」
「じゃあ、左遷してきたってこと？」
「表向きはそうじゃないらしい」
「そうじゃないらしい…！？」
「うん…A支配人は仕事ができるから、とかで…」
「はあ！？仕事ができればパワハラしても構わないってこと？」
「私に言われても…」
「だって、それを決めたのはあんたら人事でしょ」
「私にそんな権限ないから…」
「じゃあ、上司がおかしいんだ」
「うん…否定はしないかな…」
「とにかく、何とかしてよ。同期のよしみでさ」
「それとなく言うてみるよ」
新たな支配人に戦々恐々とするBは、同期の人事スタッフCから、Aがパワハラの前科があることを聞き、気が重くなった。結局そういう奴か…
「おい、B！無駄口叩く前に仕事をしろ！残業は一切認めんぞ」
「ゲッ…パワハラ丸出し…」
「ん…何か言ったか？」
「え、いえ…別に何も…」
「おい、電話…あ、ああ…な、何で2コールでとるんだよ、3コールだっていったら…」
「…あの、電話中ですので…（電話をしている最中に、うるさいんだよ、おまえは）」
「チッ…ふざけやがって…」
こんな奴のどこを見て仕事ができるなんて評価するのか、人事はいったい何を考えているのか…Bは無性に腹が立ってきた。
「電話中に大声を出すのは止めてもらえませんか」
「何！？俺はな、注意をしたんだ」
「注意！？…あ、3コール…」

ハラ管理職ですね」
「き、貴様、もう一回言うてみる！」
「パワハラ発言は止めてください」
「俺がいつパワハラをした？」
「へえ…自覚無いんだ」
「バカにバカって言って、何が悪い」
「やっぱり何にも分かってない…」
「おい、ずいぶん反抗的だな。ちょっと会議室に來い！」
会議室で、Aから1時間以上喚かれ続けたBは、さすがに疲弊した。
「よく耐えたね」
「これで現行犯逮捕でしょ」
「明日の会議で報告するよ」
Bから録音データを受け取ったCは、Aの怒声に驚いた。これはさすがに目に余る…
「異動早々で申し訳ないが、来月から、別の支店も兼任してもらう」
人事はA支配人を呼び出し、唐突に異動辞令を発した。
「ほう…そんなに私の力を必要とする支店が多いとは…」
「君には店舗の現場ではなく、営業に注力してもらうことにした」
「それでは、支店の管理まで手が回らないかと…」
「その心配はいらない。あなたは総支配人ということで、支配人に対して指示を出してくれればいい」
「なるほど…それで安心しました。そうしますと、支店には月に数回程度顔をせねばいいでしょうか」
「いや、支店の現場には、まあ、なんだな、特に行く必要は、ない…」
「それでは、現場の管理が…」
「現場は全て支配人に任せれば…」
「そんな優秀な支配人がいるとは…」
さすがにD人事部長も、自分一人が優秀だと言わんばかりの傍若無人なAの態度に嫌気がさしてきた。
「部下を育てることは、管理職の重要な業務だよ」
「そうであれば、なおさら現場で…」
「いや、その必要は、無い…」
「なぜですか？」
「これは業務命令だ」
「理由の説明がなければ…」
「では聞か、君が部下に対して、業務指示をするときに、どんな理由説明をしてきたのか？どうだい？」
「…それは…必要に応じて…」
「適切にしている、と…」
「そ、それは、もちろん…」

「そうだ。そんなものは常識だ」
「初耳ですね」
「はあ…お前はバカか？」
「…バカ…」
「非常識なんだから、バカだろ」
「やっぱり支配人は筋金入りのバカ」

「じゃあ、最近では、いつ？」
「唐突に、いつと言われましても…あつ、先日、Bに…」
「Bに…！？」
「電話をとるときは3コール待ってから、という理由説明を…」
「…1時間もかけて…」
「そうです！わざわざ会議室で…」
「電話の取り方の説明をするために、Bを会議室に呼び出して、1時間にもわたって話をした、と…」
「そうです！その通りです」
「なるほど…そこでどんな説明をしたんでしょうか？」
「どんな説明、って…つまり…」
「無知、非常識、バカ、アホ、間抜け、生きている価値はない…」
「そ、そんなことは…」
「バカにバカという何が悪い」
「…」
「あなたね、これで何回目になるのか、分かってます？」
「さては…クソ、Bのヤツ…」
「社長から穩便に、って言われてますから、相当抑えてるんです」
「私の何が悪いっていうんですか？」
「営業成績は評価しています」
「私は部下に喝を入れて…」
「それを脅しというんです」
「そんな、バカな…」
「だから、部下と直接かかわらないようにする必要があります」
「これじゃ、営業成績はがた落ち…」
「脅し透かしの時代じゃないでしょ」
「営業の素人に何が分かるか…」
「ま、これは決定なので…」
Aは、いつも自分の後ろ盾になってくれる会長に泣きついた。
「喝を入れて、パワハラだと言われたんじゃ、仕事にならんわな」
「そうなんです…私を理解してくれるのは会長だけです」
「とはいっても、私に人事を覆すような力はないよ」
「私が現場に出て、直接部下に指示ができないと、営業成績が…」
「現場に戻れば良いんだろ？」
「ですが、D人事部長が…」
「D君か…社長の信頼が厚いからな」
「会長から社長に一言…」
「いや、そんな横車を押すようなことは、できんよ。老兵は消え去るのみ」
「そんな、弱気な…」
「ただ、今回は手を貸す、今回だけ」
「ほ、本当ですか！ありがとうございます」
会長は顧問社労士のEを呼んだ。
「Aの配転、ですか？あれは…」
「何とか撤回させられないか」
「パワハラが問題である以上…」
「君の心がけ次第では、顧問先を紹介してもいいがね…5件か、10件か」
「ちょ、ちょっと待ってください…」
「俺に付くか、社長に付くか…」

「ご意向には沿いたと思います、
不信任を持たれてはまずいので…」
「まあ、その辺は任せる」
会長に丸め込まれた形のE社労士
は、眉間にしわを寄せて、D人事部長
の前で腕組みをして見せた。
「先日、Aさんが相談に見えて…」
「Aが!？」
「異動辞令は仕事外しだ、と…」
「し、仕事外し!? それで、Aには説
得されたんですよね?」
「それが、訴訟も辞さず、などと…」
「訴訟!?!…Aが?…」
「ここは一旦、辞令を撤回して…」
「ちょっと待ってください。そもそも
辞令についてはEさんも…」
「確かにそうなのですが、Aの意向を
考えますと…」
「今、Aを呼び出して、話を…」
「そ、それは、だ、ダメです!」
「なぜですか?」
「Aは人事判断をパワハラだと言っ
ています」
「それなら、なおさらその真意を聞く
必要があります」
「そんなことをすれば、またパワハラ
をされたなどと言われ兼ねません」
「…」
D人事部長は釈然としない表情で、
腕を組んだまま天井を見上げた。E社
労士はうつむき加減で滝のように流れ
落ちる冷や汗をぬぐい続けている。
「分かりました。いったん保留の方
向で、社長と相談します」
「それを聞いて、ホッとしました」
Eの口から思わず本音が出た。
「確かに釈然としないな…」
「社長もそう思われますか?」
「Aと話をするのがまずいのか?」
「その点は私も疑問で…差支えなけれ
ば、私の悪友の社労士に…」
「そう?じゃ、ちょっと聞いてみて」
D人事部長の悪友はニヤニヤした。
「その、Eっていう社労士、いったい
何考えてたんだろうね…へへへ」
「なんだよ、一人で面白がってない
で、説明しろよ」
「だって、そのAってやつのパワハラ
は事実なんだろう…それなら、Bとの隔
離措置のどこが問題なんだよ」
「俺もそう思ったんだけどさ…」
「Aが訴訟をすると本当に言ったとす
れば、それはまあ、心の悲鳴だね」
「Aにその気はない?」
「離職も覚悟なら別だけど」
「Aの離職はあり得ないな」
「その前に、Aの真意を直接聞くべき
じゃない。それで答えは出るだろう」
「それはEがダメだって」
「何で!?!」
「人事はパワハラ加害者だから…」
「じゃあ、別の誰かが聞けばいい」
「なるほど…」
「Eは訴訟という言葉にビビった?」

「そうなのか?」
「いや、それならあまりにお粗末だ
な。俺が気になるのは、Eがいきなり
辞令の撤回を言い出したことだよ」
「E自身の前言撤回だからね」
「撤回したら、Bの立場はどうなる。
こっちの方がはるかにリスクだろう」
「隔離措置を取らないことが、か」
「そうだ。そう考えると、なおさらE
はいったい何を考えてんだか…」
「じゃあ、これからどうする?」
「Aに、明日別の担当者から聞き取り
をするから応じろ、とメールをする」
「えーっと…今、送信、した…」
「返事は?」
「応じない…だと!」
「理由は?」
「E社労士に応じるなと言われてる」
「ウーム…臭いぞ。何か、あるな…」
「次は、どうする?」
「E社労士に伝えろ、明日午後3時、
Aの辞令について社長も含めた人事会
議をするので、説明に来ること」
「明日の社長の予定は聞いてないよ」
「Eが来るなんて返事は絶対しないか
ら、その必要はないよ」
「本当だ!都合が悪い、って」
「いつなら都合がつくのか知らせろ」
「当分都合がつかない」
「それなら、辞令についても当分その
ままとすることだ」
「人事によるパワハラだ、だと…」
「ははあ…凶星だったらしいな」
「凶星!?!」
「異動辞令が撤回されないと困る事情
がEにはあるんだろう」
「どういうこと?」
「圧力か、取引か…」
この顛末を聞いた社長は、さもあり
なんという顔でうなずいた。
「会長だな」
「会長…ですか!?!」
「E社労士は会長が連れてきた」
「ですが、なぜ一社員に過ぎないAの
人事に会長が…」
「他言無用だぞ…Aは会長の息子だ」
「ヒュー」
「といっても、愛人の子だけだな」
「そうなんですか!?!」
「会長には子供がいらないから、余計に
かわいいんだろう。本当に困るよ」
「それじゃ、いずれは社長に…」
「会長も、そこまで馬鹿じゃない」
「ところで、異動の件ですが…」
「そんなにEをいじめるなよ」
「か、会長…」
「Eが顧問契約の解除を告げてきた」
「…(顧問先を敵にしておいて、当然だ)」
「Eを切るのは忍びない。ここは私に
免じて、Eの意向を汲んでくれんか」
「…(Eじゃなくて、息子のAだろ)」
「ダメかね」
会長はため息をつく、指し手を誤
ったのは年のせい、と肩を落とした。

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コードでご
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コードでご
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…
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