

人事労務の リスク管理メモ

2023年 7月号

「でも、逆にうらやましい!...」

なんだ、不愛想なのかと思ったら、ちゃんと教えてくれるじゃない。Bは何とか仕事をまともに進めることができそうな気がしてきたことで、ホッとしました。

「それは、私が間違っていたから…」

「それはハラスメントだ」

「ですが…」

「所長の私の判断だ」

「…」

「聞き取りでの君の回答次第で、今後の処遇が決まる。まあ、よく考えて対応するんだな」

なぜこんなことになるのか、Bは自分の境遇を恨んだ。それ以上にショックだったのは、C所長が、ウソをつくよう自分を脅したことだ。このままではAと一緒に葬られるかもしれないけれど、さりとてウソなど絶対についたくない。Bは腹を決めた。

「申告したのは、あなたじゃない？」

「私ではありません」

「そうですか…」

「それに、Aさんから、ハラスメント何て、何も受けていません」

「きつい叱責を繰り返し受けて…」

「Aさんは不愛想に見えますが、仕事をきちんと教えてくれます」

「そうですか…」

しばらくすると、この申告についての判断が示された。Aのハラスメントを認め、被害者であるBは人事に異動、Aも別の部署に異動、となった。

「会社の判断には納得ができません」

Bは、新たな人事部の上司に思い切って気持ちを告げた。

「正義感の強い君のような人には、許せない気持ちになるのは理解できる」

「何よりもAさんが気の毒で…」

上司のDは一つため息をつく、Bに対して念を押した。

「君は人事部のスタッフとして、社内の様々な人事案件に関わっていく」

「はい…」

「それらの情報は、一切他言無用だ」

「もちろんです」

「その中には、今回のように、理不尽と思えるものもある。だが、それは職場の維持を考えた経営判断だ」

「…」

「その点はしっかりと理解をしておいてもらわないと困る」

「はい…」

「いずれ君も知るようになるから、話しておこうと思うが、いいかな」

「はい…お約束は、確かに…」

「うむ…さて、何から話すべきか…実は、Aは、本来なら解雇されていた人材なんだ。」

「ど、どういうことでしょうか？」

「Aは高い事務処理能力を買われて、管理職の地位を登って行ったんだが、部下が増えるにしたがって、トラブルに収拾がつかなくなった」

「どんなトラブルだったんですか？」

「Aは自分の仕事の仕方、方針について、職場の声に一切耳を貸さないし、知っての通りの不愛想だ。君のように対応できる部下はまれだ」

「…はあ…」

「案の定、部下の造反、立て続けの離職者、にもかかわらず、Aは反省しない。協調性の欠片もない」

「それは…確かに…」

「そういう意味で、管理職としては失格だった」

「それで、解雇に…」

「まあ、そうだ。だが当時の人事部長のEが、周りとの協調性に全く頓着しないことも、これは一つの大きな能力、強みだ、などと言いだした」

「ユニーク、ですね…」

「みんなあつげにとられたよ。だが、E部長は、クビにするのはいつでもできるが、その前にその能力を試してからでもいいんじゃないか、とね」

「それで、Aをどのように…」

「それが今のスタイルだよ」

「今のスタイル!？」

「周りとは一切かわらずに、自分の仕事だけを黙々とこなす」

「あれは、会社の指示で…」

「その通り」

「でも、何のために…」

「Aが配属される職場は、すべて重大な問題を抱えている」

「そうです。誰も仕事をしない…」

「その実態を解明することが、Aの仕事なんだよ」

「ど、どういうことでしょうか？」

「一言でいえば、Aは、人事部が送り込む、いわばスパイ」

「スパイ!？」

「おいおい、声大きいよ」

「すみません…」

「Aは黙々と仕事をしながら、職場の状況をすべて人事に報告している」

「そうだったんですか？」

「だから君を人事に異動させたんだ」

「はあ…何と言っていいのかわからない…」

「スパイだから、下手に人間関係を密にされても困る。Aは、そういう意味でも格好の人材だと言う訳だ」

「でも、ハラスメントの加害者にまでしてしまうのは…」

「表面向きだけだけどね…A自身も了承済み。Cは余計なことをしたよ。だが、おかげでAの実態をカモフラージュする材料にすることができた」

「ですが、Aさんは、異動先で、ハラスメント加害者として…」

「Aがそんなこと気にすると思う？」

「まあ、確かに…」

「いずれまたAに会うことがあると思うけど、変な話はしないように」

「はい…って、Aさんは、所属は人事部、なんですか？」

「立場上は、君の上司だよ。職場は違うけどね。A一人が担う特命を、これからは続けていくと思う」

「それを納得しているんでしょうか？」

「さあ…聞いたところで、Aはうんともすんとも言わないだろう。ただ、これも人材活用の仕方じゃないのかな」

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…

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