

いよいよ中小企業にもパワーハラズメント対策が義務化される。筆者の勤務する中小企業でも、たびたびハラズメント案件が浮上し、その都度、産業カウンセラーとして対応してきた。この事例は、どうしても謝罪を受け入れたくない被害者から学んだことを共有するものである。

ナビゲーター

ハラズメントの行為者となるAは、たびたび部下であるBの指導に熱が入っていた。就業時間だけでなく、就業後にも情報共有のために使用する社内SNSを通じて、指導や自らの武勇伝を長文で伝えるようになった。他にAのプライベートな愚痴をも含まれたが、Bは上司であるAとの関係を悪化させたくないと当たり障りのない反応をしていたが、やは

産業カウンセラーの現場から

相談者の思いに共感して伴走する

48

謝罪を受け入れたくない被害者への対応

り次第に苦痛になっていった。また就業中にマスク越しに受ける指導や近すぎる対人距離にも、恐怖を感じ始めた。

そしてついにBは、Aの上司である管理職Cへ相談を持ち掛け、Aのパワハラを訴えた。出社も辛いと話す内容について、CはBに直接事実確認をしたが、Aは終始無言で我関せずといった面持ち。周囲にも事実確認を行った上、AがBに謝罪することとなった。

しかし、Bは話し合いや謝罪などAからの関りを一切拒絶した。Cは対応に困り、筆者へ相談を持ち掛けた。

筆者はBの話をじっくり聴いた。最初は比

気持ちに区切りをつける

た。
ハラズメント事案が起きた際、会社側としては早急な解決と、再発防止に意識が向く。しかし実際に傷ついた被害者の気持ちの置き場所はどこにあるのだろうか。

較的スムーズに出来事を話すBだが、次第に言葉が詰まる。そして恐怖、不安、不快…と感情吐露へと至った頃には小刻みに震え、涙を流した。静かに話を聴きBの気持ちを受け止め、「誰にも言えずに過ごした数カ月、苦しかったですね」と伝えようと、Bは硬く上げて緊張した肩をすつと落とす。そして「上司は謝罪を受けとれと言っけれど、それを聞いたらそこで全てが終わりにされる気がする。わたしはAの顔を見るのも恐怖なのに、Aは謝っただけで許されてしまうのか…そう考えると謝罪を受ける気にもなれないのです」。その後、BはAの謝罪を受けることなく、一方Aは他支社へ異動になっ

この事例を出すにあたり、筆者はBに今の気持ちを聴いた。「あのまま謝罪を受け入れると押し通されたら、わたしは会社を辞めてAを訴えていたと思う。あの時、わたしの気持ちをじっくり聴いてもらったので、わたしは自分の気持ちに区切りを付けられました」。ハラズメント対応に悩む会社が多い中、じっくり話を聴く存在の必要性をひしひしと感じつつ、傾聴のトレーニングの継続を心に誓った。

【日本産業カウンセラー協会中部支部会員
産業カウンセラー 小山順】

(火曜日に掲載)

