

知っていますか これもハラスメントです

第七回 過剰なまでの期待と準備不足のままでの昇進で・・・

(株)クオレ・シー・キューブ 相談室長 志村 翠

監修 岡田 康子

「私がパワハラしてるって!？」三上洋子(仮名)は一瞬、頭の中が真っ白になった。課長に呼ばれ伝えられたのは、三上の部下から三上に対し「指導の範囲を超えている」、「人間扱いされていない」とのクレームが上がっているという、寝耳に水の話だった。責任感が強く完璧主義の三上は、粘りと努力の甲斐あって、2か月前、本社で「女性初」の営業主任に昇進した。入社以来10年余で培った彼女なりのノウハウを、若手社員たちに教えようと張り切っていた矢先のこと。部下は、三上の“パワハラ”のおかげで不眠気味になり、体調を崩している、と訴えているらしい。三上は最近、部下が思うように動いてくれず、たしかにイライラ、カリカリしていた。昨日は、その部下を別室へ呼び、細かい指示を出していたら、あっと言う間に1時間が過ぎた。「こんなこともできないの?!」「だからダメなのよ!」と声が荒くなることも。会社の期待に応えて数字を上げるのはもちろん、女性管理職第一号として絶対に失敗は許されない、との気負いが、彼女を追い詰めていた。

「 始まって以来」、「 初」と冠が付けられて、張り切らない人はいないでしょう。誰もが認める実力を伴った上での評価ですから、頑張っただけでさらに上を目指そう、もっと会社に貢献したい、との意欲に拍車がかかるのも当然です。しかし、冠が示すがごとく、彼/彼女らには目指すべきロール・モデルがなく、自ら道を切り開いて行かねばなりません。後には引けない、弱音は吐けない、という孤独な“背水の陣”から、心理的負担も重くのしかかってくる。

しかし、彼/彼女らは、本当に“パワハラ行為者”なのでしょうか?もし、企業側が昇進の準備を整え、日常でも彼女の立場をバックアップする体制が整っていたら、三上さんのような“パワハラ行為者と呼ばれる悲劇”が生まれることはなかったでしょう。貴重な人材が育つ芽を摘みとってしまうことは、会社にとっても避けるべき大きな悲劇です。

知っていますか これもハラスメントです

第八回 パワハラを受けないために ~自分を相手に伝えよう~

(株)クオレ・シー・キューブ カウンセラー 相賀 裕美子

監修 岡田 康子

吉沢秋子さん(仮名)は人と関わるのが苦手で、一人こつこつと仕事をする方が好きなタイプだが、子育てが一段落して再就職したアパレルメーカーで、販売部門に配属され、接客の仕事に就いた。コミュニケーションセミナーなどに積極的に参加し、苦手意識の克服に努めたが、成果重視の上司に認めてもらえず、毎日のように嫌味を言われた。「バイトの子の方がまだマシ」、「会社に必要ない人間」と皆の前で罵声を浴びせられた。伝えたいことはあるのに、上司の前で体が強張り、萎縮して言葉にならなかった。「どうして私ばかりこんな目に合わなくてはならないのか...」と悩む日々が続き、体調まで崩した。「もう我慢の限界」と1年足らずで退職。就職活動する今も、「会社に必要のない人間」という上司の言葉が忘れられず、「あれはパワハラだったの?」と思う時もある。突然涙が出てきたり、胸が苦しくなったり気分も体調も安定せず、「再就職してもうまくやれるのか?」と不安な毎日を送っている。

~自分を表現しよう~

伝えたいことがあるのにそれを伝えず、あるいは伝えられずにいると、「自分の意見や主張がない人」、「納得のいく説明ができない人」と受け取られ、この状態が続くと相手の言動がどんどん攻撃的になっていくことがあります。吉沢さんの場合、「自分は必要とされないダメな人間」と落ち込んだり、「ハラスメントかもしれない」と相手を恨んだりする不幸な結末を迎えました。

力関係が優位の相手に対して発言することは、かなりの勇気が必要ですが、伝えるべきことを我慢し溜め込んでいくことで、結局は自分が傷つくだけでなく、対人関係の溝を深め、協働する上で必須の信頼関係が築けません。

人格まで傷つけられる言動に対しては、相手に「こんなことを言って悪かった」と気づいてもらうよう、嬉しいことは嬉しい、嫌なことは嫌、と感じる気持ちを大切に、それを上手に伝えていく、こちらからの働きかけも必要です。そのちょっとした日頃の心がけが、ハラスメントから身を守ってくれるのです。