

■相談者の情報

[性別] 男性(A氏、大学院卒、入社3年目) [年齢] 27歳 [雇用形態] 正社員 [職種] SE
[所属] IT会社の開発部門 運用チーム 業務推進課(運用管理・メンテナンス・問い合わせ対応)
[課員] 課長(50代、男性):親の介護中で介護休暇をよく取得し、在宅勤務が多い
主任(30代、男性):専門学校卒、入社7年目、後輩の指導と業務遂行評価を担う 4人
A氏と同期のB氏(20代、男性):大学卒、A氏と同じく入社後、現部署に配属

[相談内容]

職場は、フル在宅勤務が可能となっており、課の定例会議(隔週)もオンラインで行っている。A氏は人が苦手のため、自室で気兼ねなく仕事かできることが**快適**で、**得意なエクセル**を駆使して業務効率を上げていた。

A氏が着任当初会議で、「運用管理の仕事はAIに任せればいいのに」と発言したところ、**主任から「院卒さんの言うことは違うね、俺らはクビってことか」と大声で怒鳴られた**。A氏は**人前で恥をかかれ不愉快**だったが、我慢した。それから主任はA氏にきつくあたり、B氏とは態度を変えていた。

課内ではサーバー管理のために日に1人は出社することになっているが、そのシフトを主任が独断で**ベテランでも大変な月末月初の多忙な日に決まってA氏を当番に**していた。A氏が**不満**に思い課長に相談したところ、**課長は「学歴が上でも従わないと、主任に任せているから、適当にやってよ」と受け流された**。

ある時、A氏が出勤当番の日に、お客様から緊急にシステムのバグ対応を求められた。課長は介護休業日で、主任は出張中だったため、A氏はChatGPTを頼りに何とか対応した。しかし、手直しが必要になった。翌朝の定例会議で、**主任がA氏を「院卒さんでもできないのか」「仕事を頼めないな」と罵倒し、課長も「そうだよ、AIに頼りすぎ」と主任を擁護した**ので、**ひどい**と思った。その後、**主任はA氏に仕事の依頼や課内の情報を共有しなくなった**。A氏は、誰にも相談できず一人で業務を進めざるを得ない状況を理解されていないと、**いたたまれない気持ち**になった。

A氏は、就寝時に主任の言葉を思い出して**寝つきが悪くなった**。**1週間後には、頭痛やめまい、吐き気も現れた**。そのため、**仕事に集中できず、バグを何度か見落としたり、メールの誤送信が増えた**。**朝起きると体がだるい**と感じ、**月曜日は必ず遅刻**するようになった。しかし、**主任も課長もA氏がスピードはないが納期に間に合う程度の仕事ぶりだったため、気に留めなかった**。

こういった状況が1か月程続き、A氏が耐えかねて、出勤当番を「体調不良で辞退したい」と主任に伝えたら、「サボってずるい」と多忙な月末の出勤当番を押し付けられた。**A氏は課長も主任も労いの言葉もないなんて、冷たい**と心が折れた。その後、A氏は**3日連続、無断で休み**続けている。しかし、A氏はさすがにまずいと思い、社内の相談室に相談しようと持った。**課長と主任の言動は行き過ぎており、パワハラ**なのではないか。**課長と主任のパワハラを調査して是正してほしい**、と相談室に訴えた。

パート2「ハラスメント相談対応の心構えと基礎知識」 事例検討：ハラスメント編 グループワーク メモ

ご参考

①パワハラ6類型	<p>A氏に対するハラスメントに該当する可能性のある点</p> <p>課長：【精神的な攻撃】 ※放任型のマネジメントの問題</p> <p>主任：【精神的な攻撃】 【過大な要求】 【人間関係からの切り離し】</p>	
② 見立て	1) 気持ち	<ul style="list-style-type: none"> ・(主任の偏ったシフト作成による多忙な日の出社当番)不満 ・(課長が主任の言動を擁護し)ひどい ・(主任や課長から労いの言葉もなく)いたたまれない気持ち <p>⇒ 誰にも理解してもらえず孤立し、職場に居づらくて辛い。</p>
	2) 考え	<ul style="list-style-type: none"> ・「人前で恥をかかされた」 → 不愉快 ・主任や課長から労いの言葉もない → 冷たい ・主任や課長の言動が行き過ぎている(発言、放置等) → パワハラだ <p>⇒ 物事をネガティブ思考で捉える傾向がある(自責的になるアンガーインタイプ)。</p>
	3) 行動の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・人が苦手で、出社せず仕事できて快適 ★エクセルが得意で業務効率を上げている ・課長に主任が不公平と思えるシフトを作成して困っていることを相談した ・緊急対応も一人で業務を進めざるを得なかった <p>⇒ ソーシャルサポートを活用したり、独力問題対処したりと問題を解決するための行動力はある。</p>
	4) 体の状態	<ul style="list-style-type: none"> ・寝つきが悪い ・頭痛やめまい、吐き気 ・朝起きると体がだるい <p>1週間程続いている</p> <p>⇒ メンタルサインが現れていることから産業医面談を勧め、医療機関の情報を提供する。</p>

パート2「ハラスメント相談対応の心構えと基礎知識」 事例検討：ハラスメント編 グループワークメモ

ご参考

② 見立て	5) 人間関係	<ul style="list-style-type: none"> ・課長は、A氏を否定・非難するような言葉をかけた、相談しても受け流す ⇒ 支援を得られない状態 ・主任は、人前で学歴を揶揄したり、人格否定的な発言等で怒鳴った シフト組みの嫌がらせ。仕事の依頼や課内の情報を共有しない ⇒ 立場を利用した一方的な攻撃をし続ける不安定な関係
	6) 仕事の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事に集中できず、仕事のミスも増えてきた ・月曜日は必ず遅刻するようになった ・一人で業務を進めざるを得なかった ⇒ 仕事上のミスや勤怠の乱れはメンタルサイン 誰からも支援を得られず、周囲がメンタルサインに気づけなかった
	7) 職場の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・フルリモート勤務。オンラインでの定例会議 → 課内のコミュニケーションは希薄 ・ベテランでも多忙な出勤当番を3年目のA氏が一人で対応しつづけていた ⇒ A氏にとって快適な在宅勤務が、変化に察知したり、相談したりしづらい勤務体制になっていた A氏の経験年数から、過大な負荷を課されていたとも考えられる
	8) その他	<ul style="list-style-type: none"> ・無断で3日連続休んだ ・月曜日は必ず遅刻するようになった(1か月程の間) ⇒ メンタルサイン
③留意点		<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの頑張りや、来談への<u>労いの言葉</u>をかける ・(考えに)同意せず、(気持ちに)共感する。<u>セカンドハラスメント</u>を未然に防ぐ ・良い点や出来ている点に注目して、フィードバックする ・必要に応じて、産業医面談や医療機関の受診を勧める ・パワハラかどうか判断しない