

被害者が加害者にされた！

不当処分・不当転勤の

撤回を強く求める

三鷹営業統括センター

武蔵小金井駅で発生

パワハラ・暴行

社員Aに対する副長B・Cの聞き取り内容

副長C 18:30以降何していたのか (※)は問題点Iで解説
社員A ホームにいました。副長Bには言ってホームに行きました。
副長B 聞いてなかった。(※①)
社員A 副長Bは、武蔵小金井はたまにしか来ないから不慣れだった。不慣れなので配慮できませんでした。共通認識(内勤に1人はいらるようにする駅のルール)が足りませんでした。今後は声掛けをしましょうよ。
副長B 全部が全部声掛けできるのか。改札入るときもやってもらうことになるぞ。
社員A 私も休憩の声掛けをするので管理者も休憩をずらすようであれば一般社員に伝えてほしい。
副長B お前(※②)はそれはできるのか。
社員A やれと言うなら努力します。
副長B やるやらないではなくて、できるか聞いているんだ。(※③)(語気が強くなる)
社員A 業務があるのでできないこともある。100%は出来ないが、やれと言うなら努力します。あなたは出来るんですか。
副長B 管理者はフレキシブルだから休憩をずらしても問題ないし、報告する必要もない。
社員A 私の作業ダイヤにもフレキシブルとあるので巡回していても問題ないのでは
副長B 管理者と一般社員は勤務形態が違う。一般社員はフレキシブルではないから関係ない。時間に戻らないと他の社員も安心して仕事ができない
社員A 作業ダイヤで動いているので管理者の皆さんの休憩も把握できないとこちらも安心して仕事できません。
副長B 君たちが安心して仕事をする必要はない。(※④)
社員A (いくら言っても聞き入れないことから)もう話す事はありません。失礼します。(席を立つ)
副長B 席に戻れ！
社員A (席に戻る)これ以上話すことはありません
副長B 話は終わっていない！
社員A これ以上話すことないですよ。改札なので。(再度席を立つ)
副長B 戻れ！(社員Aを体が仰け反るほど、突き飛ばす)(※⑤)
社員A (手を出さないように、後ろに手を組む)
副長B (社員Aをソファに突き飛ばし、左肩の前を押し上げ、社員Aは体が右に大きく反る格好となる)
社員A (110番をしようと考えたが、そこまで事を荒立てたくないと抑える)(立ち上ろうとする副長Bの力が強く立ち上がれない)(社員Aを押しさすつ副長Bの力が強く、副長Bの手が徐々に喉元にすれ、呼吸が困難となり苦しさを感ずる)(※⑥)
社員A これパワハラですよ！
副長B (目を見開き)だからなんだ！(※⑦)
社員A やめて下さい！ やめて下さい！
副長B (社員Aを押しさすつけ続ける)できるかどうかを聞いているんだ！
社員A やめて下さい！(恐怖と苦しさが限界となり、副長Bを両手で突き飛ばす)
副長B (戻もちをつく)
社員A (副長Bが戻もちをついている間に駅長室から逃げようとする)
副長B (すぐに立ち上がり、社員Aに掴みかかる)戻れ！話は終わっていない！
社員A (手・足・体を掴まれ、5分程度揉み合いとなる)助けてー！助けてー！助けてー！(社員Aはこの際、手の甲の皮がめくれる程我を負い、スポーツのベルトテープが破損する)
副長C ○○(副長B)さんダメです！やめて！ダメ！
※副長Cが他の社員を呼び、仲裁に入りつて社員Aと副長Bが引き離される。
社員A (副長Bに対し)あなたとは話すことはないの出て行って下さい。
副長B (社員Aに言われ駅長室を退室)
社員A (副長Cに対し)これってどういうことですか
副長C あれはやりすぎだと思う
社員A 足が痛い。冷静に仕事出来ないの帰らせて下さい。僕が残るなら副長Bを帰してください。
副長C 確認させてください
社員A (副長Bが再度来る恐怖から駅長室の鍵を閉めて待つ)
副長C (約10分後)どっちも帰らせることはできない。すぐ休憩だから、そのまま休憩してもらって所定の通りに泊まってもらいます。朝7:30~8:30の間、内勤フレキシブルがあるが、副長Bと接触しないようにするし、接触しないようにしてください。
社員A 副長Bの指示は聞かない。副長Cの指示に従います
副長C わかりました。

問題点I 今事象は副長Bによるパワハラ・暴行事件だ！

- ① 事象の発端は副長Bが、社員Aの話を聞き流していたことに始まります。副長Bがキチンと話を聞いていれば今事象は発生しません。
② 副長Bは、3か月ほどしか会う事のない社員Aに対し「お前」と呼び捨てしています。殺しい関係でない中で「お前」呼ばわりは上司と部下の関係では、正常とは言えません。
③ 副長Bは、社員Aに対し感情的なやり取りを強めて「できるか聞いているんだ」と述べています。管理者が社員に聞き取りをする中で、声を荒げることは自体が通常ではないことです。
④ 副長Bは、「君たちが安心して仕事をする必要はない」と社員Aに述べています。管理者は社員が安心して働ける環境を整備することが業務ではないでしょうか。
⑤ 副長Bは、業務のために過労する社員Aに対し、手を出し暴力をもって退室を阻止しました。
⑥ 副長Bは、社員Aを力づくでソファに押しさすつけました。その押しさす手が喉元にすれ、社員Aは呼吸が困難となりました。
⑦ 副長Bは、パワハラを訴える社員Aに対し「だからなんだ！」と述べ、聞き流しました。
以上の経緯を捉えても、今事象は副長Bが社員Aに対し、パワハラ・暴行をおこなった事象であることは明白です。



問題点II 社員Aは正当防衛だ！

喉元を圧迫され恐怖と苦しさが限界となった社員Aは副長Bを突き飛ばしました。そのことについて、正当防衛を訴える社員Aに対し、会社は「そんなもの成立するわけがない」(6重懲罰)を述べました。
しかし、今事象を、弁護士に相談したところ、「当然正当防衛です。正当防衛は広く認められています。この事件が正当防衛ではないなんて、あり得ない」とアドバイスされました。

これは酷い！

これでは、安心して仕事が出来ないし、安全が守れない。

しかし、会社は事実を認めようとしません。