

## 2.グループワーク

■事業形態 運送会社 本社にハラスメント相談窓口設置(ハラスメント管理部)

■相談者 女性、30代、契約社員、実名で通報

■対象者 男性、50代、正社員、営業所長(A所長)

### ■背景

相談者から本社ハラスメント管理部に電話で相談が入った。

相談者の四国支社愛媛営業所は、A所長・相談者・社員3名(ドライバーBCD)計5名であり、相談者は一般事務(主に経理)担当。

なお、香川県にある四国支社は、四国全4県の営業所を統括しており、E管理部長は月1回、各営業所を定期巡回している。

### ■相談内容

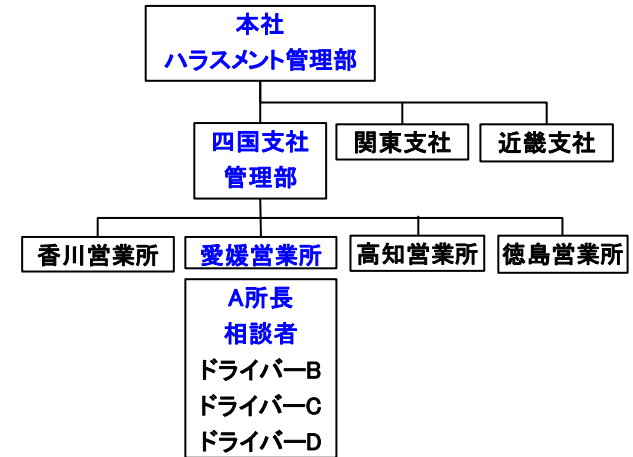
相談者は、A所長のパワハラにいつも怖い思いをしている。

相談者が伝票処理にもたついたり、ミスをする、いきなり大声で怒鳴る。「処理が遅過ぎる！給料泥棒！」「同じミスを何回もするなんて、使えない奴だ」など言われる。相談者が、遅延やミスが起こった理由を説明しようとすると、A所長は「うるさい！」と遮り、聞く耳を持たない。ほぼ毎日この状態だ。

日中、ドライバーたちが運送に出ているので、事務所はA所長と相談者の2人だけになることが多い。ドライバーたちが夕方、営業所に戻ってくると、A所長は相談者に怒鳴ることはしない。

相談者は、経理業務が苦手のため、ミスや遅延が多いことは自覚しているが、教えてくれる人もいないのでなかなか改善に繋がらない。しかし、A所長からここまで酷いことを言われるのは我慢できない。相談者は、眠れない日が続き、A所長のことを考えるだけで頭痛がするようになってきた。このままでは、心身ともに壊れてしまうと思い、相談することにした。

相談者は、会社も仕事も好きで働きたいので、A所長を他の営業所に異動させてほしい。なお、愛媛営業所は、少人数の営業所なので、ハラスメント相談の調査として行われると、相談者がすぐに特定されてしまう。相談があったことを伏せて、調査を行い、適正な処置を行ってほしい。



## 2.グループワーク

調査方針	相談があったことを伏せて調査を行うために、 <ul style="list-style-type: none"><li>・ハラスメント管理部は表に出ず、四国支社管理部の主導で調査する</li><li>・E管理部長の定期巡回に、ヒアリングをダミー目的で組み込む</li></ul>	
気になる点 ・見え隠れする背景 ・相談者の本音 ・別の問題/	<ul style="list-style-type: none"><li>・相談者の仕事ぶり(パフォーマンス)</li><li>・相談者の心身の状態</li><li>・A所長の生来の気質、過去に問題があるか</li><li>・A所長は相談者をどのように思っているのか</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・相談者以外にも被害者はいるのか</li><li>・他の社員は、A所長をどのように思っているのか</li><li>・E管理部長は、相談にある事象を把握しているのか</li></ul>
客観的情報の収集	<ul style="list-style-type: none"><li>・A所長の経歴</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・過去の上司評価シート結果(あれば)</li></ul>

### ●ヒアリング

順番	誰が	誰に	ヒアリング内容	留意点
1	本社ハラスメント管理部	相談者	<ul style="list-style-type: none"><li>・A所長の具体的な言動・日時・経緯・いつから・頻度</li><li>・相談者の心身の状態</li><li>・調査方針の説明</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・A所長に気づかれないために直接接しない(電話、Online等)</li><li>・勤務時間内なら名目の配慮</li></ul>
2	本社ハラスメント管理部	四国支社E管理部長	<ul style="list-style-type: none"><li>・日頃のA所長の様子、パワハラの有無があるか</li><li>・愛媛営業所の様子(A所長と社員のコミュニケーション)</li><li>・調査手順の確認</li></ul>	
3	四国支社E管理部長	相談者	<ul style="list-style-type: none"><li>・ハラスメント管理部から取得した情報の詳細を確認</li><li>・相談者のA所長に対する感情</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・A所長に気づかれないために直接接しない(電話、Online等)</li><li>・勤務時間内なら名目の配慮</li></ul>
4	四国支社E管理部長	ドライバーBCD	<ul style="list-style-type: none"><li>・個別面談:日々の業務での困り事(A所長の日頃の言動や通報者への態度に関する質問を織り交ぜる)</li><li>・営業所内のコミュニケーションはできているか</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・定期巡回時に実施</li><li>・面談の名目はダミー</li><li>・他営業所も同様に実施</li></ul>
5	四国支社E管理部長	A所長	<ul style="list-style-type: none"><li>・把握したA所長の言動について、経緯やA所長の考えを尋ねる</li><li>・所長としてあるべき言動について一緒に考える</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・面談の名目はダミー</li><li>・他社員から収集した情報に相談者からの情報を織り交ぜる</li></ul>