

グループワーク

グループワークの手順

①まず個人で、事例から読み取れる、

◇通報者の主訴

◇通報者の要望

◇気になる点

◇調査方法と工程

◇調査上の留意点

を、ワークシートへ書き出してください。

②時間は8分間です。

③8分経過しましたら、合図をいたします。書ける範囲までで構いません。

次に、グループワークに入ります。

グループワークの手順

①グループに分かれたら左下「ミュート解除」



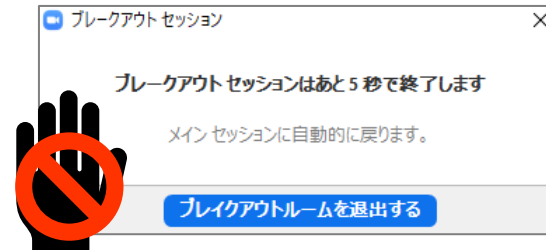
②進行役:メンバーから順に意見を聞いてください。

発言者:ゆっくり話してください。

発表者:出た意見を整理してください。

③時間は15分間です。時間が余った場合は、本日の研修の感想を話してください。事例1でのグループワークでは、初めの5分間で自己紹介をしてください。

④講師が巡回します。一瞬画面が表示されますが発言しませんのでワークを継続してください。

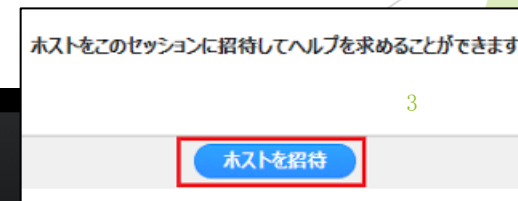


⑤グループワークは自動終了します。画面にメッセージが出ますが、操作しなくて結構です。

⑥グループ発表:指名されたグループの発表者が発表します。

※通信不具合があった時は

「サポートを求める」→「ホストを招待」



説明用事例 「不正」

通報者:〇〇	男性 30代 社員
対象者:A	男性 50代 社員

同じ部署のAに、通勤手当を不正に受給している疑いがあるので通報する。

通報者は、Aが、通報者と同じ路線のX駅に住んでいるのを知っている。先日、Aが同僚に「Y市に温泉付きのマンションを買ったんだよ。来年の定年後に引っ越すけど、もう住民票も移して、週末はそこで過ごしている」と話しているのを聞いた。しかしその後も、通報者は、朝、AがX駅から乗車するのをほぼ毎日見かけている。

このAの様子を見て、通報者は疑問を持った。Aがマンションを購入したというY市は、新幹線を使えば通勤できる距離にあるし、会社は新幹線通勤を認めている。Aは、住民票を移したと言っているので、通勤手当もY市からの新幹線通勤に変更したのではないか。そうであれば、平日はX駅から通勤しているのに、新幹線通勤という高額な通勤手当を不正に受給していることになる。

Aの通勤手当と実際の通勤状況を調査し、事実であれば処分してほしい。ただし、通報者が通報したことがAにわからないように調査してほしい。

説明用事例「不正」

内容の把握・見立て	通報者の主訴	Aが通勤手当を不正に受給している疑いがある
	通報者の要望	通勤手当と実際の通勤状況を調査し、事実であれば処分してほしい
	気になる点 ・背景に何かありそうか ・本音が別にありそうか ・別の問題が隠れているか	・通報者とAの人間関係に問題はないか (純粋に疑問に思ったのか、Aとトラブルなどがないか) ・通報者が疑問を持ったきっかけ ・他に目撃者、状況を知っている人はいるか ・通勤手当の仕組みに問題点はないか (算出方法、始点の定義など、Aが正当化できてしまう状況)
調査方針の検討	調査方法と工程	1. 通報者に詳細をヒアリングする (なぜ疑問を持ったのか、Aに対する感情、他にヒアリングできる人はいるか) 2. 人事部からAの通勤手当の記録を取り寄せる 3. 通勤手当の社内規程で、解釈に疑問のある箇所について、人事部に問い合わせる (例:「始点」の解釈) 4. 上司にヒアリング (Aの現在の実際の居住地を知っているか) 5. 調査結果をもとに、Aにヒアリング
	調査上の留意点	Aにヒアリングするまで、調査していることが気づかれないよう注意をはかる

グループワーク

事例1「上司からのパワーハラスメント」

通報者:〇〇	男性	20歳代	社員
対象者:A課長	男性	40歳代	社員

甲課のA課長は着任して3年近く経つが、着任時からパワハラがひどい。伝達事項の連絡や売上の進捗確認のために、朝のミーティングを行なうが、A課長は毎日1時間くらい行っており、売上に関する個人攻撃がすごい。立たせて執拗に問い詰めるので、泣かされる課員が多数いる。「お前みたいなのがいると甲課が悪くなる」「俺の言うことを聞けないのなら辞めて自分で会社を作ればいい」といったことを言う。おさまらないと後から個別に呼んでさらに執拗に攻撃する。入社3年くらいの若手が、たどたどしくも一生懸命やっているのに、「お前、3年もたつのにまだそんなことをやっているのか。使えねえ奴だな。もっと考えながらやれよ」と追い込むような発言をする。

中でも、通報者が特にひどい扱いを受けている。A課長は、朝のミーティングの場で「どういうことか言ってみろよ」「そんなこと聞いてんじゃねえよ」と大声でどなる。通報者が返答ができずに黙ってしまうと「早く言えよ」とさらに追い打ちをかける。そしてミーティング後に、まわりの人に「使えねえ奴だな」と話している。

通報者は体調が悪く、まわりからは病院に行くことを勧められるが、我慢している。先日パワハラに関する人権啓発ビデオを視聴したが、A課長のやっていることとピッタリ合っていた。A課長は「俺をなめるなよ、本社とつながってるんだぞ」と、脅すようなことを言う。

大半の課員はうんざりしてるが、仕返しが怖くて何も言えない。今日は通報者も含めた数名で、労基署の相談センターに行って相談した。労基署からは「ハラスメントの疑いがある」と言われたが、やはり会社で何とかしてほしい。また、朝のミーティングの様子を録音しているので聞いてほしい。A課長のパワハラを止めさせてほしい。気持ちよく仕事のできる組織にしてほしい。

グループワーク

事例2「経理不正」

通報者:〇〇 女性 30代 社員
対象者:A部長 男性 50代 社員

通報者は、営業部営業1課に所属している。
上司である営業部 A部長の経理不正疑いについて通報する。

営業部は営業という業務の性質上、取引先の接待が多い。接待に使う交際費は他部署に比べて多いが、「営業部だから仕方ない」と他から大目に見られている。A部長は、その特別視されている立場を利用して部下との飲食や私的な飲食を取引先との接待と偽って、交際費で処理している疑いがある。いくつか例をあげる。なお、当社では、領収書と併せて、取引先社名、担当者、同席した当社の社員名を添付することになっている。

1. A部長が昼休みに部下数名を連れて「〇〇でランチするぞ」と言いながら出て行った。帰社後、その店名の領収書を通報者に渡し、処理するよう命じた。
2. A部長は、某日夜に飲食した領収書を通報者に渡し、処理するよう命じた。添付メモに、記載された当社の社員が、当日残業していたのを通報者は知っている。
3. 営業1課のB課長から、B課長が主催した接待の領収書が通報者に渡された。しかし、当日B課長は遠方に出張しており、その店で飲食するには時間的にも距離的にも不可能である。

このように、不自然な領収書が度々発生している。しかし、決裁権限はA部長にあるので、決裁を止められる人がいない。また、A部長は日頃からハラスメントの言動が多く、「俺に逆らったらどうなるかわかっているだろうな」と口にしてしている。実際、A部長に多く意見した人はことごとく他部署に異動している。

しかし、通報者は、A部長が何のためらいもなく交際費を使っている様子を放置してはいけないと思い、通報することにした。ただ、この通報をA部長が知ったら、犯人探しをして報復されるだろう。通報したことがA部長にわからないように調査して、然るべき処分をしてほしい。

事例3「懇親会席上でのセクシュアルハラスメント」

通報者:〇〇 女性 30歳代 社員
対象者:A課長 男性 40歳代 社員

甲部の2つの課の課長2名(A課長:対象者、B課長)と部下6名の懇親会があった。その席で、お酒が入ったからかもしれないが、3名(通報者、C、D)に対してA課長のセクハラと思える不適切な言動があった。

まず、Cに対して胸に顔を埋めようとするという行為があった。具体的には、A課長がよろけた際、ちょっとよろけたただけだったのに大げさに倒れて胸の方に顔を寄せた状況。

次に、通報者とCに対して、肩を組む、顔を近づけるという行為があった。具体的には、懇親会が終わり、会計をしている間に外で待っていた時、A課長が通報者とCの肩を組み、顔を近づけて話をした。嫌だったのですぐに肩をほどいた。それを見ていたB課長が「何をやっているんだ。おかしいだろう」とA課長に注意したが、A課長は意に介さない様子だった。

その他に、Dに対しては「パンツはいてるの」「彼氏いるの」といった発言があった。この3名はB課長の部下のため、A課長とは普段は接点がないこともあり、発言や行動により嫌な思いをした。A課長本人は、自覚があるのか「録音してないだろうな」と言っていた。

また、通報者は、A課長の部下であるEから、A課長は普段からパワハラ的な言動も多く、Eが精神的に参っていると聞いている。日々の業務における高圧的な態度、パワハラ的な言動については甲部も承知しており、指導をしているようだが、A課長は甲部の指導には納得がいかない様子である。懇親会でも、部下6名に対して高圧的な態度をとり、特に通報者に対しては「おまえ」呼ばわりをした。これについてもB課長が注意したが、悪いこととは思っていないようである。

お酒が入っていたとはいえ、非常に嫌な思いをした。ついては、A課長の行動を会社に知ってもらい、何らかの処分をしてほしい。

なお、自分は3名を代表して通報したが、Cは対応を望んでおらず、通報者とDが対応を望んでいる。その点も配慮して対応をお願いしたい。