

## 事例1「上司からのパワーハラスメント」

内容の把握・見立て	通報者の主訴	A課長によるパワハラ
	通報者の要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>・A課長のパワハラを止めさせてほしい</li> <li>・気持ちよく仕事のできる組織にしてほしい</li> </ul>
	気になる点 <ul style="list-style-type: none"> <li>・背景に何かありそうか</li> <li>・本音が別にあるそうか</li> <li>・別の問題が隠れているか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通報内容にパワハラ的な発言が散見されるが、さらに具体的な情報(言動、シチュエーション等)はないか</li> <li>・大半の課員がうんざりしているとあるが、不満に思わない者もいるのではないか</li> <li>・通報者の体調(メンタル、フィジカル両面)は大丈夫か</li> <li>・労基署に相談していることから、社外へ相談が持ち出される懸念</li> </ul>
調査方針・方法の検討	調査方法と工程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. パワハラ的な言動の具体的情報の入手(録音データの入手)</li> <li>2. 周辺者(他の課員)へのヒアリング</li> <li>3. 部長(A課長の上司)に対するヒアリング</li> <li>4. A課長へのヒアリング</li> <li>5. 通報内容が事実だった場合の措置について、現地管理部門、人事部との協議(誰が処分の対象になるか、管理責任も含めて)</li> </ol>
	調査上の留意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒアリングの順番に留意して対応(不満を持つ者と持たない者)</li> <li>・通報者の言い分どおりの状況でなく、処分に至らない可能性もあるため、通報者の納得を得るよう処分以外の是正措置(A課長に対する再教育等)を検討</li> <li>・通報者の考えと会社の確認結果に乖離があっても、会社の考え方を通報者にしっかりと説明することも必要</li> </ul>

・課内のA課長に対する見方に違いが感じられ、どちらの主張が真実か不明の状況。それぞれの声をいかに集めるかという点、社外申し出懸念があるため慎重な対応が求められる点、通報者の体調不良にも配慮が必要な点、等を考慮しながらの検討が必要



## 事例2「経理不正」

内容の把握見立て	通報者の主訴	A部長が経理不正している疑いがあり、放置できない
	通報者の要望	経理不正の有無を調査して、然るべき処分をしてほしい
	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	<ul style="list-style-type: none"><li>・B課長主催の飲食が虚偽であった場合、B課長はA部長から<u>不正を強要されているのか</u>或いはA部長と<u>共謀</u>なのか</li><li>・A部長の<u>ハラスメントは事実か</u>、部下はA部長をどのように思っているのか</li><li>・A部長が<u>次々と部下を異動</u>したという経緯</li></ul>
調査方針の検討	調査方法と工程	A部長、B課長に気づかれないよう、 <u>コンプライアンス部門主導</u> で進める 1. 通報者に詳細をヒアリングし、 <u>証拠資料</u> を受け取る 2. 経理部から営業部の <u>交際費実績</u> 、人事部からA部長・B課長の <u>勤務スケジュール</u> を取り寄せる 3. <u>期日、場所、出席者の一覧を作成</u> し、A部長・B課長の勤務スケジュールと付合せる 4. 一覧の中から <u>疑わしい飲食</u> を抽出し、記載された同席者にヒアリング 5. 営業部の数名に <u>A部長の言動</u> についてヒアリング(パワハラ) 6. A部長、B課長にヒアリング
	調査上の留意点	<ul style="list-style-type: none"><li>・調査活動をA部長、B課長に気づかれないよう<u>最小限の人数</u>で実施する</li><li>・ヒアリングの際は、<u>第三者に口外しないよう</u>厳しく伝える</li></ul>

## 事例3「懇親会席上でのセクシュアルハラスメント」

内容の把握・見立て	通報者の主訴	A課長によるセクハラ
	通報者の要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>・A課長による行為を会社にも知っておいてほしい</li> <li>・A課長を処分してほしい</li> </ul>
	気になる点 <ul style="list-style-type: none"> <li>・背景に何かありそうか</li> <li>・本音が別にありそうか</li> <li>・別の問題が隠れているか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査の対象はセクハラだけでよいか、日ごろからのパワハラ的な言動もある点にまで広げるか (それによりヒアリングを行なう対象等、調査の仕方が変わってくる)</li> <li>・通報者や他の被害者から通報があったことを、通報対象者が認識することを前提に話ができるか</li> </ul>
調査方針・方法の検討	調査方法と工程	1. 通報者や懇親会に参加した部下(ヒアリングに応じた者)から事実確認のためのヒアリング 2. B課長に対するヒアリング 3. A課長に対するヒアリング 4. A課長に対する措置について、甲部を管轄する管理部門、人事部との協議
	調査上の留意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通報者や被害者が求める対応と、会社として行なうべきと考える対応に差があった場合どうするか。どう説得するか(通報者はこれ以上の調査は求めないというのに、不適切な言動があったと聞いた以上、調査を行ないたいと考える会社との差)</li> <li>・通報者の求める是正措置(懲戒処分等)と会社の判断に差がある場合について(通報者は厳しい処分を求めるが、そこまでには至らない事象である等)、通報者が納得せず外部機関へ申し出る懸念も踏まえた対応が必要</li> </ul>

- ・今回の申し出の主訴はセクハラであるが、パワハラ申し出についてもどこまで対応するかによって調査範囲が変わってくる。そのため、通報者の要望をよくくみ取りながら対応することが必要(セクハラ・パワハラ両事象を切り分けて調査する。調査にあたって両事象の要素が混在しないよう、ヒアリングの対象に留意する。特にセクハラは情報が拡散しないよう留意する)
- ・通報者の加罰意識と実際の是正措置に相違があり、通報者の納得が得られない場合は、社外に告発されるリスクがあるため、その点も留意した対応が必要
- ・処分にまでは至らない場合でも、何らかの対応を行なうこと(例えば上席から通報対象者へ指導)で通報者の納得感が得られる場合があるので、そのような措置も検討