



弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

## Vol.138

### ★パワハラヒアリングについて

前回、職場環境アンケートについて記載したところ、早速アンケート用紙を実際に使っていただいた経営者の方からご感想をいただきました。ありがとうございました。

- ・職場の挨拶が増えた
- ・雰囲気良くなった
- ・思いもかけない出来事が起きていたことが分かり助かった

例えば食べ物も「暗くて閉ざされた風通しが悪いところ」に置いておけば腐敗が進みます。職場環境も同じで「暗くて閉ざされた風通しが悪いところ」になれば腐敗が進むと思います。前号の職場環境アンケートは、少しでも風通しを良くするための一つの試みとして作成してみました。

以下、実際に回答者がアンケートに何らかのパワハラらしき出来事が起きていると記載し、会社にアンケートを送付してきた場合の対応について記載したいと思います。

#### 1 アンケートへの記載内容が曖昧で、かつ回答者が匿名である場合

アンケートへの記載内容が曖昧で、かつ回答者が匿名であっても、およそ記載内容から、加害者(実際には加害行為をしていない場合も含み、以下単に「加害者」と呼びます)と被害者(実際には被害に遭っていない場合も含み、以下単に「被害者」と呼びます)、被害内容は想像がつくことが多いです。私などの部外者がアンケートを読んでも

何のことかさっぱりわからない場合が多いのですが、経営者の方や人事総務部のご担当の方は記載内容を見ると大体ピンとくるようで、具体的な出来事や人物をすぐ指摘します。

このような場合は、アンケート内容を見て放置せず、速やかにヒアリングをするべきと考えます。全社員にまでヒアリングを行う必要はなく、当たりをつけてある程度対象者を絞ってヒアリングを行います。

もっとも「これあなたが書いたの?」とは聞かず、「最近なにか気になることはなかったか」、「職場環境で問題がある点はないか」を聞くに留めます。答えづらそうにしていれば、「秘密は守ります。ただ、加害者にわからないように対応して欲しいと思う場合はやれることには限界があります。懲戒処分を行うことまでは難しいかもしれませんが内容によっては何らかの対応はします」と答えて、ヒアリングをします。

#### (1) ヒアリング対象者が加害者に自分が申告したとわからないように対応して欲しいと述べた場合

##### ① 5W1H を明確にしたヒアリング(事実と評価と感情を分ける)

具体的に誰が何をしたのか5W1Hを明確にして、ヒアリングを行います。この場合、事実と評価と感情を分けてヒアリングすることが重要です。客観的に起きた出来事と、それに対する評価と感情を混ぜて話す方が多いので、この3つを切り分けて話

を聞くことが重要になります。

② 客観的証拠はないか

その上で、物証はないか、メールや録音等がないか質問します。なぜなら、多くの場合、パワハラ案件はメールや録音がないと事実認定をすることができないためです。パワハラ申告にも様々なものがあり、何らかの不満をすべて「パワハラ」と言葉で表現しているだけの場合も多数あります。

「メールや録音はありません」と答えた場合、パワハラ認定は難しいかもしれないと告げます。ここで、会社がこれから録音をすることを勧めるかは難しいところです。

もし、メールや録音があれば、その内容を分析します。

③ 周辺の関係者にもヒアリング

物証があってもなくとも、周辺の関係者にもそれとなく事情を聞きます。この時点で加害者が勘付いてしまう可能性があるのも、これについても被害者の同意を取ります。

④ 加害者本人にヒアリング

その上で加害者本人にヒアリングをします。何となく聞くため、そもそも何を聞かれているか理解できない方が多く、やっと理解してもパワハラを認める人は皆無に近いです。

⑤ 報復について事前に警告する

私の経験上多くの加害者は何らかの報告行為を行います。確率で行けば七～八割でしょうか。「お前が俺のことを会社に言っただろう」「どういう目に遭うか覚えておけよ」等、脅かす場合が多くみられます。そのため、このようなケースを避けるために「報復をしてもすぐ発覚します。

その場合は重い処分を行います。くれぐれも報復は行わないでください」と警告します。

⑥ 処分の決定

加害者や本人の言い分を聞いた上で、総合考慮して配置転換を行うかどうかを決め、場合によっては降職も行います。事実関係を特定して言い分を聞くことができないので懲戒処分は難しい場合が多いです。

一方、少し行き過ぎた指導をただけでパワハラに当たらず、被害者にも落ち度がかなりある場合は、部下に対する注意の仕方等を伝える程度になります。

(2) ヒアリング対象者が加害者に自分が申告したとわかってしまっても構わないと述べた場合

基本的な流れは上記1(1)と同じになりますが、事実関係を特定して言い分を聞くことができるので懲戒処分を行うことができます。

## 2 アンケートに具体的な記載がある場合

上記1(2)と同じ流れになります。

加害者が社内実力者である場合、社内対応が難しいと思いますが、放置すると会社を退職する方が続出する等経営に支障が生じる可能性が出てきますので、早めの対応決断が必要となります。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982