

月刊

東海財界

Monthly Report



名古屋テレビ塔
70周年
ゴジラと「ラボ」



中部大学 竹内芳美理事長・学長
就職率2年連続全国1位
「あてになる人間」の育成実績



名古屋大学医学部附属病院 丸山彰一病院長
地域の信頼の中で
いろいろなチャレンジを



高い理念のもとで
みる人が心を動かされる
総合スポーツ大会に

2026年
アジア・アジアパラ競技大会組織委員会
村手 聰 事務総長



『なでしこ力』華道草月流師範 花田真帆さん
師範として50年 表現者・画廊主としても活躍――



片岡憲明弁護士の法律相談事務所



片岡 憲明（かたおか のりあき）1977年生まれ。2001年東京大学法学部卒業。同年司法試験合格。03年弁護士登録。寺澤綜合法律事務所入所。07年片岡法律事務所入所。23年7月より同事務所代表弁護士。
<弁護士法人片岡法律事務所>名古屋市中区丸の内2丁目19番25号MS桜通7、8階 ☎ 052-231-1706

パワハラ防止措置として何をすべきか？②

【質問】

当社は、従業員20名程度の会社ですが、当社のような中小企業でも、パワハラ防止対策を整えるよう法律で決められていると聴きました。当社では人手不足が慢性化しており、パワハラで従業員が退職すると困るので、積極的な対策をとっておきたいです。具体的に何をしたらいいか、教えて下さい（前回からの続き）。

【回答】

1. 令和4年4月1日からパワハラ防止措置が義務化

前回説明したとおり、令和4年4月1日から規模を問わず全企業にパワハラ防止措置が義務づけられました。前回、全10項目ある防止措置のうち、5項目まで説明したので、残り5項目を説明したいと思います。

2. 結局、何をしたらいいのか？

前回説明した5項目は、パワハラが起きる「前」に準備しておくべき措置でした。例えば、パワハラを許さないという方針を従業員に周知する、とか相談窓口を設置しておく、等です。

今回は、パワハラが現実に起きてしまった後の措置です。発生後に迅速に措置すれば、従業員に対する強い抑止力となり、将来のパワハラを防げます。具体的には、以下のとおりです。

⑥パワハラが発生したら、迅速かつ正確に事実確認を行う

パワハラの相談があった場合は、被害者や加害者からの聞き取り調査を行い、速やかに事実確認をして下さい。調査をせず放置すると、そのことを問題視されてしまいます。

なお、注意してほしいのは調査に当たって、加害者や第三者に聞き取りをすることを被害者に了解を取っておくことです。被害者の中には、周囲にパワハラ被害を知られたくない方もいて、そのような気持ちは尊重する必要があります。

事実確認は、加害者と被害者との言い分の食い違いを確認し、客観的な証拠の有無・内容、証人

の有無・供述内容などを踏まえ、慎重に進める必要があります。

このような事実確認は、素人の方にはとても難しいかもしれません。どうしても企業内でできない場合は、迷わず弁護士などの外部専門家に相談して頂きたいところです。

⑦当事者のプライバシーを保護する

相談時や聞き取り等において、被害者や加害者のプライバシーを保護するために、十分な注意を払います。

関係者の聴取内容を企業がみだりに外部に漏らさないのはもちろんですが、関係者自身にも口外をしないよう指示します。

⑧被害者への適切なフォローを行う

パワハラが認められたときは、被害者と加害者を引き離すために配置転換したり、加害者へ注意や指導を行ったり、加害者から被害者に謝罪せたり、被害者へのフォローを行う等、適切なフォローを行って下さい。

⑨必要に応じて加害者に対する懲戒処分等を行う

パワハラが認められたときに加害者に何らの措置もとらなければ、加害者や周囲の人間が、会社の態度を見透かし、パワハラの再発が防げません。

よって、事実が認められた場合は、過去の例を踏まえつつ、厳正に懲戒処分を行うなど適切な対応をして下さい。

⑩再発防止のための対策を行う

個別の当事者への指導・懲罰だけではなく、パワハラの原因を探り、それを社内研修などで共有し（但し、プライバシーには配慮して下さい）、再発防止に向けた対策をとって下さい。

以上、全10項目を説明しましたが、⑥以外はそこまで難しくはありません。できる限り積極的に措置を導入されますよう、読者の皆様も検討して下さい。