

# パワハラ社員への対応 要点まとめ

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。  
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。  
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

# パワハラ社員への対応 要点まとめ

パワハラ加害者への始末書提出は、就業規則に根拠があれば可能です。ただし反省・謝罪の強制は憲法上の「思想・良心の自由」侵害の恐れがあります。事実報告が目的の場合は「顛末書」の提出を検討してください。

## 1. パワハラ始末書の記載内容

始末書は、客観的かつ具体的に記載し、自己弁護は避けるべきです。主な記載項目は以下の通りです。

- **発生日時・場所:** 正確な日時と場所を明確に記載します。
- **パワハラの状況:** どのような言動・行為だったか、背景も含めて具体的に説明します。
- **反省:** 行為がパワハラに該当することを認識し、相手に与えた影響を理解した上で真摯に反省の意を示します。
- **今後の防止策:** 同様の問題が再発しないよう、具体的な改善策や行動計画を記述します。
- **備考:** 被害者への謝罪状況や、職場環境改善に向けた自主的な取り組みなど、関連する情報があれば記載します。

# パワハラ社員への対応 要点まとめ

## 2. 始末書要求がパワハラとなる場合

以下のような始末書の提出要求は、それ自体がパワハラに該当する可能性があります。

- **正当な理由がない:** 業務上のミスや規則違反など具体的な事実がないのに要求する場合。
- **脅迫や嫌がらせの意図がある:** 「始末書を書かなければ降格させる」といった脅迫的な言動を伴う場合。
- **不合理な頻度・内容を強要する:** 軽微なミスに対し過度に頻繁に要求したり、不合理に詳細な内容を強要する場合。
- **職務とは関係のない内容である:** 始末書の内容が、職務や業務とは直接関係のない個人的な事項に及ぶ場合。
- **組織的な嫌がらせとみなされる可能性がある:** 特定の社員に対し、他の社員と比べて不当に多く始末書の提出を求めるなど、組織的な嫌がらせとみなされる可能性がある場合。

# パワハラ社員への対応 要点まとめ

## 3. パワハラ防止法と企業の義務

2020年6月（中小企業は2022年4月）より施行された改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）により、企業には職場におけるパワハラ防止措置を講じることが義務付けられています。主な措置は以下の通りです。

- 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発。
- 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備。
- 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応。
- そのほか併せて講ずべき措置（相談者・行為者等のプライバシー保護、相談等を理由とする不利益取扱いの禁止等）。

始末書の提出要求も、これらの法的な枠組みの中で、個人の尊厳や権利に配慮し、慎重に行う必要があります。