

# すぐパワハラと騒ぐ人への対応 簡単まとめ

 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。

# すぐパワハラと騒ぐ人への対応 簡単まとめ

## 1. パワハラの判断基準（労働施策総合推進法）

パワハラは、以下の3つの要素全てに該当する場合に成立します。

① 優越的な関係を背景とした言動であること

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること

③ 労働者の就業環境が害されること 個人の主観ではなく、客観的に判断される必要があり、適正な業務指示や指導はパワハラには該当しません。代表的な言動の類型としては、以下の6つが挙げられます。

身体的な攻撃	過大な要求
精神的な攻撃	過小な要求
人間関係からの切り離し	個の侵害

# すぐパワハラと騒ぐ人への対応 簡単まとめ

## 2. 「すぐパワハラと騒ぐ」従業員への対応と留意点

一部の従業員には、権利意識の高まりなどから安易にパワハラを主張するケースも見られますが、企業としては全ての事案に対して予断を持たず、客観的な調査を行うことが求められます。パワハラの訴えを放置すると、職場環境の悪化、生産性の低下、さらには他の従業員の離職といったリスクが増大します。

対応の手順は以下の通りです。

1. まずは、当事者の話を丁寧に聞き、事実関係を正確に確認します。
2. 次に、法的な基準（上記3要素）に照らして、パワハラに該当するか否かを判断します。

パワハラに該当しないと判断される場合は、その根拠（例：適正な業務指導の範囲内であることなど）を具体的に説明し、「個人の主観でパワハラと判断されるわけではない」という誤解を解き、客観的な基準についての理解を促すことが重要です。必要に応じて、当該従業員の行動改善に向けた指導も行います。

# すぐパワハラと騒ぐ人への対応 簡単まとめ

## 3. 企業の法的義務と予防策（全事業主対象）

パワハラ防止措置を講じることは、全ての事業主の法的な義務です。主な措置としては、以下のようなものが挙げられます。

- ・ パワハラ防止に関する方針を明確にし、従業員へ周知・啓発すること（就業規則への禁止事項や処分内容の明記を含む）。
- ・ 相談窓口を設置し、相談しやすい体制を整備すること。
- ・ パワハラが発生した場合の迅速かつ適切な対応（事実関係の確認、被害者への配慮措置、行為者への適切な措置、再発防止策の実施）。

相談者等のプライバシーを保護すること、相談したことを理由とする不利益な取り扱いを厳禁とすること。予防策としては、全従業員を対象とした定期的な研修の実施が効果的です。企業は、パワハラに対して毅然とした公正な態度で対応し、その方針を従業員に周知することが求められます。これらの義務に違反した場合、行政指導や企業名の公表、安全配慮義務違反として損害賠償を請求される可能性もあります。