

パワハラ示談金 対応チェックリスト



※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6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。

パワハラ示談金 対応チェックリスト

基本認識

☐	会社の使用者責任（管理監督責任）、不法行為責任などが問われ、損害賠償責任を負う可能性を理解していますか？
☐	パワハラによるうつ病が労災認定されれば、労災保険給付対象となることを把握していますか？
☐	労災保険給付と損害賠償は、労災保険給付でカバーされる範囲は重複請求できないことを理解していますか？（※）
☐	パワハラ事実の外部露見による信用失墜リスクを認識していますか？

示談のメリット

☐	示談は、裁判外での当事者間合意による解決方法と理解していますか？
☐	示談により、迅速な解決、費用削減、プライバシー保護、柔軟な条件設定、敗訴リスク回避といったメリットがあることを認識していますか？

（※）社労士ワンポイントアドバイス：

労災保険で給付されない分を損害賠償請求することは可能ですので、必ずしも重複請求不可ではありません。

労基法第84条2項で、労災保険によって保証した場合は、その金額分の損害賠償責任が免れると規定しているだけです。労災保険給付で免れる範囲を超えた問題があった場合には損害賠償が可能です。（[参考](#)）

示談金額の検討

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 示談金は、被害者の損害（治療費、慰謝料、逸失利益等）を基に算定されると理解していますか？ |
| ☐ | 相場を参考にしつつ、個別事案で判断する必要性を認識していますか？ |
| ☐ | パワハラの悪質性（暴行、人格否定等）、頻度・期間の長さ、身体的傷害や休業損害の有無を確認しましたか？ |
| ☐ | 被害者側の素因が影響する場合、減額可能性も慎重に検討していますか？ |

示談交渉の進め方

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 交渉は、被害者の症状が安定し損害額が確定後に開始すると理解していますか？ |
| ☐ | 交渉前に、パワハラの証拠、診断書、治療費領収書、休業損害資料等を準備していますか？ |
| ☐ | 示談成立時には、必ず示談書を作成することを理解していますか？ |

示談書作成のポイント



示談書に、事実関係、示談金額・支払条件、加害者の謝罪・再発防止策、清算条項を明記する必要性を理解していますか？

労災認定との関連



先に示談し賠償請求権を放棄した場合、原則としてその後の労災保険給付は調整される（受けられないか減額される）ことを理解していますか？



労災保険給付と損害賠償で、同一損害の二重補填はできないことを理解していますか？

免責事項

本リストは情報提供目的であり法的助言ではありません。個別事案は専門家にご相談ください。