

## シリーズ「パワハラ対策」

### (その7) パワハラ行為者への措置

パワハラが疑われるようなことが発生したら事実確認が行われますが、その結果から、次の3つの流れが考えられます。

- ①パワハラがあったと判断できる場合。
- ②パワハラがあったと判断することはできないが、  
そのままでは事態が悪化する可能性があり、何らかの対応が必要な場合。
- ③パワハラの事実が確認できない場合。

対応案としては、以下が考えられます。

- 行為者に対し、  
注意・指導・配置転換・懲戒処分・人事考課での低査定などの対応。
- 行為者から相談者への謝罪。
- 場合によっては、相談者に対しての対応や、相談者から行為者への謝罪。

パワハラがあったかどうかの判断や対応案などに迷った場合は、  
顧問弁護士、社会保険労務士、弁護士会の法律相談、労働局の総合労働相談コーナー※などに相談するとよいでしょう。

※ 労働局の総合労働相談コーナーは、  
鹿児島労働局や労基署にあります。無料、予約不要、秘密厳守。  
パワハラだけでなく、職場のトラブルであればなんでも相談 OK です。

大切なことは、  
パワハラがあったかどうかの判断や対応を行うのは会社のトップであるということです。  
産業医・保健師・衛生管理者などの産業保健スタッフが行うことではありません。

