

弁護士・ビジネスコーチ 波戸岡光太

これまで、パワハラ
①早期発見・早期対応
②安心して相談できる場の設定
③具体的事実のヒアリング
④パワハラ認定

相談を受けた時の対処法

か、今回はパワハラ
相談を受けたときの対
処法についてお話し
します。

▼パワハラ相談対応の4ステップ

パワハラは、当事者
でなくてもチームや組
織内で起きていること
ですから、会社として
きちんと対処しなくて
はなりません。ステッ
プは四つ。①早期発見
・早期対応、②安心し
て相談できる場の設
定、③具体的事実のヒ
アリング、そして④パ
ワハラ認定です。詳し
く見ていきましょ

パワハラ相談対応の4ステップ

①早期発見・早期対応

②安心して相談できる場の設定

③具体的事実のヒアリング

④パワハラ認定

を軽く見て、対応が遅
れることも…。対応が
遅れたことで問題が大
きくなり、「なんでも
っと早く相談してくれ
なかつたんだ」、「も
っと早く対応していれ
ば…」となってしまう
ないよう、初期対応が
肝心です。

を軽く見て、対応が遅
れることも…。対応が
遅れたことで問題が大
きくなり、「なんでも
っと早く相談してくれ
なかつたんだ」、「も
っと早く対応していれ
ば…」となってしまう
ないよう、初期対応が
肝心です。

・組織内のことがほと
んどですから、自分の
言ったことが加害者や
上層部、同僚など、知
られてほしくない人に
知られた結果、巡り巡
って自分が不利益を被
る立場になってしまう
のではないかと不安に
感じるものです。萎縮
効果も働いて「相談し
ても無駄なのでは」と
思われては、問題は発
覚せず深刻化すること
に。最低限、秘密を守
ること、プライバシー
を守ることを、不利益を

・組織内のことがほと
んどですから、自分の
言ったことが加害者や
上層部、同僚など、知
られてほしくない人に
知られた結果、巡り巡
って自分が不利益を被
る立場になってしまう
のではないかと不安に
感じるものです。萎縮
効果も働いて「相談し
ても無駄なのでは」と
思われては、問題は発
覚せず深刻化すること
に。最低限、秘密を守
ること、プライバシー
を守ることを、不利益を

（今回は9月25日号掲