

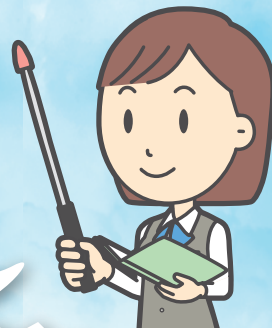
パワーハラスメント防止措置が 事業主の義務になりました

(令和2年6月1日施行。中小企業は令和4年3月31日まで努力義務)

職場におけるパワーハラスメントとは

- 1 優越的な関係を背景とした、
- 2 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- 3 労働者の就業環境を害すること

- ※ 1 ~ 3 までの要素を全て満たすもの
- ※ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。



職場のパワーハラスメントの類型

- ① 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
- ③ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ④ 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- ⑤ 過小な要求
(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- ⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)



(※すべてを網羅するものではありません。)

事業主にパワーハラスメント防止措置を義務付け

- 社内方針等の明確化と周知・啓発
- 相談体制の整備
- 被害を受けた労働者へのケアや再発防止
- ◎ 事業主は、労働者が相談したこと、事実を述べたことを理由として解雇その他の不利益な取扱いをすることが禁止されます。



事業主・労働者の責務を明記

【事業主の責務】

- 自らも関心と理解を深め、労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと。
- 労働者が他の労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うように研修を実施する等、必要な配慮を行うこと。

【労働者の責務】

- 関心と理解を深め、他の労働者(※)に対する言動に注意を払い、事業主が行う措置に協力する。

※ 労働者とは、取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

次の望ましい取り組みについても、責務の趣旨を踏まえ、
積極的な対応をお願いします！

就活生などの求職者や個人事業主などの フリーランス等に対するパワーハラスメント防止

望ましい取り組み

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)に対しても同様の方針を併せて示すこと。
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること。



顧客等からの著しい迷惑行為 いわゆるカスタマーハラスメント等の防止

望ましい取り組み

- 相談に応じ、適切な対応をとるために必要な体制を整備すること。
- 被害者への配慮のための取り組み
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
- 被害防止のための取り組み(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態の状況に応じた取り組み)



電話相談専用 東京都ろうどう110番 0570-00-6110

TOKYOはたらくネットホームページ <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>

●東京都労働相談情報センター・各事務所では労働相談を受け付けています

飯田橋 03-3265-6110 大崎 03-3495-6110 池袋 03-5954-6110


亀戸 03-3637-6110 国分寺 042-321-6110 八王子 042-645-6110

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

～公正な採用選考のために～

東京都では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づく公正な採用選考を推進しています。

 東京都産業労働局
2020年9月作成