

2021年（令和3年）4月1日から
パートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用されます！
△下記の様な不合理な待遇差が無い吗社内で検討する必要があります！！

正規雇用と非正規雇用の 不合理な待遇差は禁止です！

パートタイム労働者・有期雇用労働者

勤務時間
9:00-16:00

通勤時間
40min [通勤手当 無]

食事手当
無

給与
無

正社員

勤務時間
9:00-18:00

通勤時間
40min [通勤手当 有]

食事手当
有

給与
有

こんな違いは、ダメ！

動画配信元はこちら

山口労働局



同一労働同一賃金特集ページ

◆【解説動画】

「改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について」

わかりやすいパートタイム・有期雇用労働法の解説 その①

わかりやすいパートタイム・有期雇用労働法の解説 その②

同一労働 山口



検索

山口労働局では解説動画をホームページで配信中！ぜひご覧ください！

2020年（令和2年）**6月1日**から、

職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、**2022年（令和4年）4月1日**から義務化されます（それまでは努力義務）。
早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
 - ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※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。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合 （注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
（注3） 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

✓ パワハラ防止対策等の解説動画は山口労働局ホームページにて配信中！！

山口労働局 職場におけるハラスメント防止のために

検索

お問い合わせ先



山口労働局 雇用環境・均等室

Tel083-995-0390

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）