



雇均発 0228 第 3 号
令和 2 年 2 月 28 日

全国中小企業団体中央会
会長 森 洋 殿

厚生労働省雇用環境・均等局長



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に係る
周知啓発等への御協力について（依頼）

厚生労働行政の推進につきましては、平素より格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

本年 4 月 1 日以降、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）及び関係省令、指針等が順次施行され、各事業主の女性活躍の推進に関する取組や職場におけるハラスメント対策に関する義務等が強化されることとなります。

厚生労働省においても、改正法等の内容について事業主に対する周知啓発等に引き続き尽力してまいります。貴団体におかれましても、改正法等の施行に向けて、傘下団体及び傘下企業の皆様に対し、特に以下の主な改正内容にご留意の上、別添の周知資料を活用いただくこと等により周知啓発等に御協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

（女性活躍推進関係）

- ・ 常時雇用する労働者数 301 人以上の一般事業主について、行動計画の策定や情報公表の方法が変更となること【2020 年 4 月 1 日及び 6 月 1 日施行】
- ・ 行動計画の策定や情報公表の義務の対象事業主が常時雇用する労働者数 101 人以上の一般事業主に拡大されること【2022 年 4 月 1 日施行】
- ・ 現行の「えるぼし認定」よりもさらに水準の高い、「プラチナえるぼし認定」が創設されること【2020 年 6 月 1 日施行】

（ハラスメント防止対策関係）

- ・ 事業主に職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けられ、改正法に基づく指針においてその定義や措置の具体的な内容等が示されていること【2020 年 6 月 1 日施行（中小事業主は 2022 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のほか、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントについても、労働者からの相談等を理由とした不利益取扱いの禁止、国、事業主及び労働者の責務規定の新設等、防止対策の強化が図られたこと【2020 年 6 月 1 日施行】
- ・ 各種ハラスメントの指針において示された望ましい取組（事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組、他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組等）についても積極的な取組をお願いしたいこと