

# 改正女性活躍推進法の施行期日

	301人以上の事業主	101人以上 300人以下の事業主	100人以下の 事業主
改正内容・ 施行期日	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 行動計画に盛り込む数値目標について、現行の1項目以上から、<b><u>区分毎</u></b> (※) に<b><u>1項目以上</u></b>に改正 【2020年4月1日】</li> <li>● 情報公表は、現行の1項目以上から、<b><u>区分毎</u></b> (※) に<b><u>1項目以上</u></b>に改正 【2020年6月1日】</li> <li>● 情報公表項目に「法定を上回る社内制度の概要」を追加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b><u>一般事業主行動計画の策定と情報公表の義務化</u></b> * 現行法で301人以上の事業主に義務付けられている内容について<b><u>努力義務から義務へ改正</u></b> 【2022年4月1日】</li> </ul>	<p>«変更なし»</p> <p>* 現行法で301人以上の企業に義務付けられている内容について努力義務</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勧告違反の場合の企業名公表、プラチナえるぼし認定 【2020年6月1日】</li> </ul>		

(※) 「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備」の2区分

# 職場のハラスメント防止対策関係に係る施行期日

	改正事項	施行期日
労働施策総合 推進法 (パワハラ)	国、事業主及び労働者の責務	2020年6月1日
	雇用管理上の措置義務の新設	2020年6月1日 ※中小企業は2022年3月末まで努力義務
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	2020年6月1日
	紛争解決援助・調停、措置義務等の履行確保（報告徴収、公表規定整備）	2020年6月1日 ※中小企業の措置義務は、2022年3月末まで対象外
均等法 (セクハラ)	国、事業主及び労働者の責務	2020年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	
	他社の措置義務の実施への協力（努力義務）	
	調停の意見聴取の対象拡大	
	男女雇用機会均等推進者の選任努力義務	
育介法 (マタハラ)	国、事業主及び労働者の責務	2020年6月1日
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	

(注) 中小企業の定義は、中小企業基本法の定義と同様