

事業主の皆さま！！ 改正法への対応はお済みですか？ 大企業、中小企業の別によって、施行時期が異なっています！

●STEP 1 企業の規模とは？～中小企業の範囲～

中小企業の範囲については、「資本金の額又は出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。よって、いずれの基準にも該当しなかった場合は大企業となります。なお、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断されます

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

例えば…
製造業で資本金が1億円、常時使用する労働者数が700人の場合、「中小企業」に該当します。

【参考】

日本標準産業分類(2013年10月改定(第13回改訂)) : 大分類
A:農業、林業、B:漁業、C:鉱業、採石業、砂利採取業、D:建設業、E:製造業、F:電気、ガス・熱供給・水道業、G:情報通信業、H:運輸業、郵便業、I:卸売業、小売業、J:金融業、保険業、K:不動産業、物品賃貸業、L:学術研究、専門・技術サービス業、M:宿泊業、飲食サービス業、N:生活関連サービス業、娯楽業、O:教育、学習支援業、P:医療、福祉、Q:複合サービス事業、R:サービス業(他に分類されないもの)、S:公務(他に分類されるものを除く)、T:分類不能の産業

業種	日本標準産業分類
小売業	大分類 I(卸売業、小売業)のうち 中分類 56(各種商品小売業)、57(織物・衣類・身の回り品小売業)、58(飲食品小売業)、59(機械器具小売業)、60(その他の小売業)、61(無店舗小売業)
	大分類 M(宿泊業、飲食サービス業)のうち 中分類 76(飲食店)、77(持ち帰り・配達飲食サービス業)
サービス業	大分類 G(情報通信業)のうち 中分類 38(放送業)、39(情報サービス業) 小分類 411(映像情報製作・配給業)、412(音声情報制作業)、415(広告制作業)、416(映像・音声・文字情報制作に附帯するサービス業)
	大分類 K(不動産業、物品賃貸業)のうち 中分類 70(物品賃貸業) 小分類 693(駐車場業)
	大分類 L(学術研究、専門・技術サービス業)
	大分類 M(宿泊業、飲食サービス業)のうち 中分類 75(宿泊業)
	大分類 N(生活関連サービス業、娯楽業) ※但し、小分類 791(旅行業)は除く
	大分類 O(教育、学習支援業)
	大分類 P(医療、福祉)
大分類 Q(総合サービス事業)	
卸売業	大分類 R(サービス業<他に分類されないもの>)
	大分類 I(卸売業、小売業)のうち 中分類 50(各種商品卸売業)、51(繊維・衣類等卸売業)、52(飲食品卸売業)、53(建築材料、鉱物・金属材料等卸売業)、54(機械器具卸売業)、55(その他の卸売業)
その他	上記以外の全て

●STEP 2 ～対応すべき法律とその時期～

「資本金の額又は出資の総額」あるいは「常時使用する労働者の数」のいずれかの基準を満たして

いない

大企業

「パートタイム・有期雇用労働法」～同一労働同一賃金～

★令和2年4月1日施行★

- 不合理な待遇差の禁止
 - ①不合理な待遇差の禁止
 - ②差別的取扱いの禁止
- 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

「労働施策総合推進法」～パワハラ対策～

★令和2年6月1日施行★

※併せて均等法、育児・介護休業法のハラスメント対策についてもより一層の対応の明確化がされました。

- ①事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じることが義務化されました。
- ②事業主は、労働者がハラスメントの相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いを行ってはなりません。

いる

中小企業

施行日以前は努力義務になりますが、早めの準備をお願いします。

「パートタイム・有期雇用労働法」～同一労働同一賃金～

★令和3年4月1日施行★

- 不合理な待遇差の禁止
 - ①不合理な待遇差の禁止
 - ②差別的取扱いの禁止
- 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

「労働施策総合推進法」～パワハラ対策～

★令和2年6月1日施行★

※併せて均等法、育児・介護休業法のハラスメント対策についてもより一層の対応の明確化がされました。

事業主は、労働者がハラスメントの相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いを行ってはなりません。

★令和4年4月1日施行★

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じることが義務化されます。

中小企業に該当しなかった場合は、早急にお取り

「育児・介護休業法」～休暇の時間単位の取得～ ★令和3年1月1日★(企業規模等に関わらず全ての企業が対象)

子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得可能となります。

事業主の皆さま、女性活躍推進法が改正されました！ ～常時雇用する労働者数により、実施内容と施行日が異なります～

表面の「パートタイム・有期雇用労働法」、「労働施策総合推進法」の改正施行については「資本金の額又は出資の総額」と「常時使用する労働者の数」の基準を満たしている状況により、大企業、中小企業と判断し、各々の施行時期が異なりましたが、**女性活躍推進法では、常時雇用する労働者数(※)により施行時期が異なります。**

※常時雇用する労働者数とは？

- ①期間の定めなく雇用されている者
 - ②一定の期間を定めて雇用される者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者
- そのため、正社員だけでなく、パート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の労働者に該当する労働者も含まれます。ただし、学校教育法第1条にいう学校の学生、生徒であって、通信教育を受けている者、大学の夜間の学部及び高等学校の夜間又は定時制課程のもの以外の者(昼間学生)については、原則として「常時雇用する労働者」に含めません。

常時雇用する労働者数 **301人以上**の事業主

常時雇用する労働者数が **101人以上 300人以下**の事業主

【改正前】

以下(1)～(4)の取組が**義務**

- (1) 自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析
- (2) **1つ以上の数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- (3) 行動計画を策定した旨の茨城労働局への届出
- (4) 女性の活躍に関する**1項目以上の情報公表(★)**

【改正前】

以下①～④の取組が**努力義務**

- ① 自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析
- ② **1つ以上の数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③ 行動計画を策定した旨の茨城労働局への届出
- ④ 女性の活躍に関する**1項目以上の情報公表(★)**

【改正後】

上記(2)、行動計画の策定内容の拡充(義務)

施行日：令和2年4月1日

原則として数値目標に関する項目の「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の区分ごとに**1項目以上(計2項目以上)**を選択し、それぞれに関連する**数値目標を定めた行動計画を策定**する必要があります。

上記(4)、情報公表内容の拡充(義務)

施行日：令和2年6月1日

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用管理の整備」の各区分から、それぞれ**1項目以上**を選択して、**2項目以上情報公表(★)**する必要があります。

【改正後】

施行日以前は努力義務になりますが、早めの準備をお願いします。

上記①～④の取組が**義務**になります！

施行日：令和4年4月1日

★情報公表について

『女性の活躍推進企業データベース』では、女性の活躍推進に取り組むための参考情報として、データ公表のための入力操作マニュアルや行動計画策定支援ツールなどを掲載しています。

また、女性の活躍推進や両立支援に積極的に取り組む企業の事例を多数掲載しています。自社の取組の参考としていただくとともに、**自社の取組を公表するツールとしてご活用ください。**

『女性の活躍推進企業データベース』 URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



●お役立ち情報●

▶解説動画 OPEN! (URL: https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/mov_taisaku)
「女性活躍推進法」、「労働施策総合推進法」改正の解説動画ページが開設されました！



動画のQRコードです

▶あかるい職場応援団 (URL: <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)
動画で学ぶハラスメント、裁判例、オンライン研修講座、対策導入マニュアルなど、ハラスメント対策の総合情報を発信しています。



ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

【問い合わせ先】茨城労働局 雇用環境・均等室 〒310-8511 水戸市宮町 1-8-31 ☎029-277-8295