

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律要綱

第一 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の一部改正

一 職場における労働者の就業環境を害する言動に関する規範意識を醸成するための国による啓発活動

国は、職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策の充実に取り組むに際しては、何人も職場における労働者の就業環境を害する言動を行ってはならないことに鑑み、当該言動が行われることのない就業環境の形成に関する規範意識の醸成がなされるよう、必要な啓発活動を積極的に行わなければならないものとする。 (第四条第四項関係)

二 治療と就業の両立支援対策

1 事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によつて疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため、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必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとする。 (第二十七条の三第一項関係)

2 厚生労働大臣は、1の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を定め、これを公表するものとする。 (第二十七条の三第二項関係)

3 2の指針は、労働安全衛生法第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならぬものとする。 (第二十七条の三第三項関係)

4 厚生労働大臣は、2の指針に従い、事業主又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができるものとする。 (第二十七条の三第四項関係)

三 職場における顧客等の言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等

1 事業主は、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に係る者を有する者 (以下四の5において「顧客等」という。)の言動であつて、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたもの (以下この1及び四の1において「顧客等言動」という。)により当該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、労働者の就業環境を害する当該顧客等言動への対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置その他の雇用

管理上必要な措置を講じなければならないものとする。 (第三十三条第一項関係)

2 事業主は、労働者が1の相談を行ったこと又は事業主による1の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してはならないものとする。 (第三十三条第二項関係)

3 事業主は、他の事業主から当該他の事業主が講ずる1の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないものとする。 (第三十三条第三項関係)

4 厚生労働大臣は、1から3までの事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。 (第三十三条第四項関係)

四 職場における顧客等の言動に起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務

1 国は、労働者の就業環境を害する顧客等言動を行ってはならないことその他当該顧客等言動に起因する問題（以下この四において「顧客等言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、各事業分野の特性を踏まえつつ、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならないものとする。 (第三十四条第一項関係)

2 事業主は、顧客等言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる1の措置に協力するように努めなければならないものとする。 (第三十四条第二項関係)

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、顧客等言動問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないものとする。 (第三十四条第三項関係)

4 労働者は、顧客等言動問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる3の1の措置に協力するように努めなければならないものとする。 (第三十四条第四項関係)

5 顧客等は、顧客等言動問題に対する関心と理解を深めるとともに、労働者に対する言動が当該労働者の就業環境を害することのないよう、必要な注意を払うように努めなければならないものとする。 (第三十四条第五項関係)

五 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の一部改正

一 求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等

1 事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下この一の1及び2並びに二において「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下この一の1及び二の1において「求職活動等」という。）において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、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なければならないものとする。こと。（第十三条第一項関係）

2 事業主は、労働者が当該事業主による求職者等からの1の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してはならないものとする。こと。（第十三条第二項関係）

3 厚生労働大臣は、1及び2の事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。 (第十三条第三項関係)

二 求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務

1 国は、求職者等の求職活動を阻害する一の1の言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題 (以下この二において「求職活動等における性的言動問題」という。) に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならぬものとする。 (第十四条第一項関係)

2 事業主は、求職活動等における性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる1の措置に協力するよう努めなければならぬものとする。 (第十四条第二項関係)

四条第二項関係

3 事業主 (その者が法人である場合にあつては、その役員) は、自らも、求職活動等における性的言動問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならぬものとする。

らないものとする。 (第十四条第三項関係)

4 労働者は、求職活動等における性的言動問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる一の1の措置に協力するように努めなければならないものとする。 (第十四条第四項関係)

三 男女雇用機会均等推進者

事業主が選任する職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者の業務として、事業主の講ずる一の1及び二の2の措置等を加えるものとする。 (第十九条関係)

四 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第三 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部改正

一 基本原則

女性の職業生活における活躍の推進に当たり留意すべき事項として、女性の健康上の特性を加えるも

のとすること。（第二条第一項関係）

二 基本方針

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針において定める事項として、職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項を加えるものとする。 （第五条第二項第三号関係）

三 基準に適合する認定一般事業主の認定の基準

基準に適合する認定一般事業主（国及び地方公共団体以外の事業主であつて、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を受けたものをいう。）の認定の基準として、事業主が講じている第二の一の1の措置に関する情報を公表していることを加えるものとする。 （第十二条

関係）

四 特定事業主行動計画の変更手続の見直し

特定事業主（国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものをいう。

以下同じ。)が特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。)について内閣府令で定める軽微な変更を行う場合には、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況把握、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情についての分析等を行う義務を課さないものとする。 (第十九条第三項及び第四項関係)

五 女性の職業選択に資する情報の公表の義務の適用拡大等

1 一般事業主(国及び地方公共団体以外の事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものに限る。)が、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関して定期的に公表すべき情報に、その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異及びその雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合を加えるものとする。 (第二十条第一項及び第二項関係)

2 特定事業主が、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関して定期的に公表すべ

き情報に、その任用する職員の男女の給与の額の差異及びその任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を加えるものとする事。 (第二十一条関係)

六 期限の延長

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の有効期限を十年間延長し、令和十八年三月三十一日までとすること。 (附則第二条第一項関係)

七 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第四 施行期日等

一 施行期日

この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行すること。ただし、次に掲げる事項は、次に定める日から施行することとする事。 (附則第一条関係)

1 第一の一、第三の一、二及び六並びに第四の二の2 公布の日

2 第一の二並びに第三の四及び五 令和八年四月一日

二 検討

1 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。こと。（附則第八条関係）

2 政府は、特定受託事業者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この2において同じ。）が受けた業務委託（同条第三項に規定する業務委託をいう。）に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に係る者を有する者の言動であつて、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この2において同じ。）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。こと。（附則第八条の二関係）

三 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと。（附則

第二条から第七条まで及び第九条から第十六条まで関係）