日医発第888号(健Ⅰ)
令和7年8月29日

都道府県医師会長　殿

公益社団法人 日本医師会
会　　長　松本 吉郎
(公印省略)

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について

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。
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（令和７年法律第 63 号。以下「改正法」という。）が６月11日に公布されました。

別紙記載の改正内容の趣旨を十分理解の上、その施行に万全を期されるようお願いいたします。なお、改正法の施行のために必要な関係政省令等については、今後、労働政策審議会に諮り、その答申を得て、制定する予定となっております。

つきましては、本改正の趣旨をご理解の上、貴会会員ならびに貴会関係郡区医師会等への周知方につきまして、特段のご高配を賜わりますようお願い申し上げます。

以上

1495
広島県
07/08/29
医師会

基発 0611 第１号
雇均発 0611 第１号

令和７年６月 11 日

各都道府県労働局長　殿

厚生労働省労働基準局長
厚生労働省雇用環境・均等局長

（　公　印　省　略　）

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について

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（令和７年法律第 63 号。以下「改正法」という。）が本日、公布された。

その主たる内容は下記のとおりであるので、その趣旨を十分理解の上、その施行に万全を期されたい。なお、改正法の施行のために必要な関係政省令等については、今後、労働政策審議会に諮り、その答申を得て、制定することとしている。

記

第１　改正の概要

１　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（改正法第１条及び第２条関係）

（１）　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こと。（第４条第４項関係）

（２）　治療と就業の両立支援対策

ア　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、

就業によっ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こと。（第 27 条の３第１項関係）

イ　厚生労働大臣は、アの措置に関して、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こと。（第 27 条の３第２項関係）

ウ　イの指針は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 70 条の２第１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ないものとすること。（第 27 条の３第３項関係）

エ　厚生労働大臣は、イの指針に従い、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こと。（第 27 条の３第４項関係）

（３）　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

ア　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関係を有する者（以下（４）のオにおいて「顧客等」という。）の言動であって、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（以下このア及び（４）のアにおいて「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こと。（第 33 条第１項関係）

イ　事業主は、労働者がアの相談を行ったこと又は事業主によるア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 33 条第２項関係）

ウ　事業主は、他の事業主から当該他の事業主が講ずるア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こと。（第 33 条第３項関係）

エ　厚生労働大臣は、アからウ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こと。（第 33 条第４項関係）

（４）　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

ア　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（４）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

ように努めなければならないものとすること。（第 34 条第１項関係）

イ　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、国の講ずるア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こと。（第 34 条第２項関係）

ウ　事業主（その者が法人である場合にあっては、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こと。（第 34 条第３項関係）

エ　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）のア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こと。（第 34 条第４項関係）

オ　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こと。（第 34 条第５項関係）

（５）　その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

２　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（改正法第３条関係）

（１）　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

ア　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（１）のア及びイ並びに（２）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（１）のア及び（２）のアにおいて「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 13 条第１項関係）

イ　事業主は、労働者が当該事業主による求職者等からのア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 13 条第２項関係）

ウ　厚生労働大臣は、ア及びイ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こと。（第 13 条第３項関係）

（２）　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

ア　国は、求職者等の求職活動等を阻害する（１）のア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（２）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に努めなければならないものとすること。（第 14 条第１項関係）

イ　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、国の講ずるア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こと。（第 14 条第２項関係）

ウ　事業主（その者が法人である場合にあっては、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に努めなければならないものとすること。(第 14 条第３項関係)

エ　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（１）のア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こと。（第 14 条第４項関係）

（３）　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（１）のア及び（２）のイの措置等を加えるものとすること。（第 19 条関係）

（４）　その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

３　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（改正法第４条関係）

（１）　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２条第１項関係）

（２）　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こと。（第５条第２項第３号関係）

（３）　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って、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２の（１）のア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こと。（第 12 条関係）

（４）　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こと。（第 19 条第３項及び第４項関係）

（５）　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

ア　一般事業主（国及び地方公共団体以外の事業主であって、常時雇用する労働者の数が 100 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こと。（第 20 条第１項及び第２項関係）

イ　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こと。（第 21 条関係）

（６）　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 10 年間延長し、令和 18 年３月 31 日までとすること。（附則第２条第１項関係）

（７）　その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第２　施行期日等

１　施行期日

改正法は、公布の日から起算して１年６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こと。（附則第１条関係）

（１）　第１の１の（１）及び３の（１）、（２）及び（６）並びに第２の２の（２）　公布の日

（２）　第１の１の（２）並びに３の（４）及び（５）　令和８年４月１日

２　検討

（１）　政府は、改正法の施行後５年を経過した場合において、改正法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８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（令和５年法律第 25 号）第２条第１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３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関係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者(同条第２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８条の２関係）

３　経過措置及び関係法律の整備

改正法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２条から第７条まで及び第９条から第 16 条まで関係）

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の概要（令和７年法律第63号、令和７年６月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

１．ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメント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を明確化する。

※ 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関係を有する者の言動であって、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により当該労働者の就業環境を害すること

② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。

③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

２．女性活躍の推進【女性活躍推進法】

① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。

② 女性活躍推進法の有効期限（令和８年３月31日まで）を令和18年３月31日まで、10年間延長する。

③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。

④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。

⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

３．治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

○ 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して１年６月以内で政令で定める日 （ただし、１③及び２②から④までは公布日、２①及び⑥並びに３は令和８年４月１日）

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

（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）

第一条　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（昭和四十一年法律第百三十二号）の一部を次のように改正する。

目次中「第七章　中途採用に関する情報の公表を促進するための措置等（第二十七条の二）」を「第八章　中途採用に関する情報の公表を促進するための措置等（第二十七条の二）」に、「第八章　治療と就業の両立支援（第二十七条の三）」を「第九章　治療と就業の両立支援（第二十七条の三）」に改める。

第四条に次の一項を加える。

４　国は、第一項第十五号に規定する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つ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。

第三十八条第一項中「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に、「第九章」を「第十章」に改める。

第三十八条の二中「第九章」を「第十章」に改め、「地方公務員について」の下に「、第八章」を加える。

第十一章を第十二章とし、第八章から第十章までを一章ずつ繰り下げ、第七章の次に次の一章を加える。

第八章　治療と就業の両立支援

第二十七条の三　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。

２　厚生労働大臣は、前項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（以

下この条において「治療と就業の両立支援指針」という。）を定め、これを公表するものとする。

3　治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）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ない。

4　厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、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。

第二条　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を次のように改正する。

目次中「言動」を「言動等」に、「第三十条の二―第三十条の八」を「第三十一条―第三十九条」に、「第三十一条・第三十二条」を「第四十条・第四十一条」に、「第三十三条―第四十一条」を「第四十二条―第五十一条」に改める。

第十章の章名中「言動」を「言動等」に改める。

第四十一条中「第三十六条第一項」を「第四十五条第一項」に改め、同条を第五十一条とする。

第四十条第一項中「者は」を「場合には、当該違反行為をした者は」に改め、同項第一号及び第二号中

「者」を「とき。」に改め、同項第三号中「第三十四条第一項」を「第四十三条第一項」に、「者」を「とき。」に改め、同項第四号中「第三十六条第二項」を「第四十五条第二項」に、「者」を「とき。」に改め、同条を第五十条とする。

第三十九条の前の見出しを削り、同条中「第三十二条第四項」を「第四十一条第四項」に改め、同条を第四十九条とし、同条の前に見出しとして「（罰則）」を付する。

第三十八条の二中「第三十条の四から第三十条の八まで、第三十三条第一項」を「第三十五条から第三十九条まで、第四十二条第一項」に、「第三十六条第一項」を「第四十五条第一項」に、「、第三十条の二及び第三十条の三」を「及び第三十一条から第三十四条まで」に改め、同条を第四十八条とする。

第三十八条第一項中「第三十条の七及び第三十条の八」を「第三十八条及び第三十九条」に、「第三十三条、第三十六条第一項」を「第四十二条、第四十五条第一項」に、「第四十一条」を「第五十一条」に改め、同条第二項中「第三十条の二第三項から第五項まで、第三十三条、第三十六条第一項及び」を「第三十一条第三項並びに第四項及び第五項（これらの規定を同条第六項及び第三十三条第五項において準用する場合を含む。）、第三十三条第四項、第四十二条、第四十五条第一項並びに」に、「第三十条の二第

四項」を「第三十一条第四項（同条第六項及び第三十三条第五項において準用する場合を含む。）」に、「第三十条の四」を「第三十五条」に、「第三十条の八」を「第三十九条」に、「第三十条の六及び第三十八条第三項」を「第三十七条及び第四十七条第三項」に、「第三十条の五第一項」を「第三十六条第一項」に、「第三十条の六第一項」を「第三十七条第一項」に改め、「、第三十三条第二項中「第三十五条及び第三十六条第一項」とあるのは「第三十六条第一項」と」を削り、同条第三項中「第二十条」を「第二十六条」に、「第二十七条」を「第三十三条」に、「第三十一条第三項」を「第三十七条第三項」に、「第三十条の六第一項」を「第三十七条第一項」に、「第二十三条」を「第二十九条」に、「第二十六条」を「第三十二条」に、「第二十一条」を「第二十七条」に、「第二十五条第一項」を「第三十一条第一項」に、「第十八条第一項」を「第二十四条第一項」に、「第三十条の四」を「第三十五条」に、「第三十八条第三項」を「第四十七条第三項」に改め、同条を第四十七条とし、第三十七条を第四十六条とする。

第三十六条第一項中「第三十条の二第一項及び第二項」を「第三十一条第一項及び第二項、第三十三条第一項及び第二項、第三十六条第二項並びに第三十七条第二項」に改め、同条を第四十五条とする。

第三十五条中「並びに第三十条の二第一項及び第二項」を「、第三十一条第一項及び第二項、第三十三条第一項及び第二項、第三十六条第二項並びに第三十七条第二項」に改め、同条を第四十四条とし、第三十四条を第四十三条とする。

第三十三条第二項中「第三十条の二第一項」を「第三十一条第一項」に、「（第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。）」を「、第三十三条第一項及び第二項、第三十六条第二項並びに第三十七条第二項」に改め、同条を第四十二条とする。

第十一章中第三十二条を第四十一条とし、第三十一条を第四十条とする。

第十章中第三十条の八を第三十九条とする。

第三十条の七中「第十九条から第二十六条まで」を「第二十五条から第三十二条まで」に、「第十九条第一項」を「第二十五条第一項」に、「第三十条の六第一項」を「第三十七条第一項」に、「第二十条」を「第二十六条」に、「第二十五条第一項中「第十八条第一項」を「第三十一条第一項中「第二十四条第一項」に、「第三十条の四」を「第三十五条」に改め、同条を第三十八条とする。

第三十条の六第一項中「第三十条の四」を「第三十五条」に改め、同条第二項中「第三十条の二第二項の規定」を「事業主」に、「場合について準用する」を「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」に改め、同条を第三十七条とする。

第三十条の五第二項中「第三十条の二第二項の規定」を「事業主」に、「場合について準用する」を「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」に改め、同条を第三十六条とする。

第三十条の四中「第三十条の二第一項」を「第三十一条第一項」に改め、「第二項」の下に「並びに第三十三条第一項及び第二項」を加え、「第三十条の八」を「第三十九条」に改め、同条を第三十五条とする。

第三十条の三の見出しを「（職場における優越的な関係を背景とした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）」に改め、同条を第三十二条とし、同条の次に次の二条を加える。

（職場における顧客等の言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第三十三条　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

行う事業に関係を有する者（次条第五項において「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（以下この項及び次条第一項において「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。

2　事業主は、労働者が前項の相談を行つ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してはならない。

3　事業主は、他の事業主から当該他の事業主が講ずる第一項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。

4　厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき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（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

5　第三十一条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。

（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）

第三十四条　国は、労働者の就業環境を害する顧客等言動を行つ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（以下この条において「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に努めなければならない。

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、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

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。

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、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならな

い。

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。

第三十条の二の見出しを「（職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）」に改め、同条を第三十一条とする。

（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）

第三条　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（昭和四十七年法律第百十三号）の一部を次のように改正する。

目次中「第十三条の二」を「第十九条」に、「第十四条」を「第二十条」に、「第十五条―第十七条」を「第二十一条―第二十三条」に、「第十八条―第二十七条」を「第二十四条―第三十三条」に、「第二十八条―第三十二条」を「第三十四条―第三十八条」に、「第三十三条」を「第三十九条」に改める。

第十一条第三項中「当該事業主の」を「当該他の事業主が」に改める。

第三十三条中「第二十九条第一項」を「第三十五条第一項」に改め、同条を第三十九条とする。

第三十二条中「第十三条の二」を「第十九条」に、「第二十九条及び第三十条」を「第三十五条及び第三十六条」に改め、第四章中同条を第三十八条とする。

第三十一条第一項中「第十一条の三第四項及び第十三条第三項」を「第十三条第四項、第十五条第四項及び第十八条第三項」に、「第十一条の三第三項、第十三条第二項」を「第十三条第三項、第十五条第三項、第十八条第二項」に、「第十一条の三第一項、第十二条、第十三条の二及び第二十九条第二項」を「第十三条第一項、第十五条第一項、第十七条、第十九条及び第三十五条第二項」に、「第十一条の三第一項中」を「第十五条第一項中」に、「第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項」を「第二十三条第一項、第二十四条第一項及び第三十五条第二項」に、「第十八条第一項中」を「第二十四条第一項中」に改め、同条第二項中「第十八条第一項」を「第二十四条第一項」に、「第十九条から第二十七条まで」を「第二十五条から第三十三条まで」に改め、同条第五項中「第二十条」を「第二十六条」に、「第二十七条」を「第三十三条」に、「第二十三条」を「第二十九条」に、「第二十六条」を「第三十二条」に、「第二十一条」を「第二十七条」に、「第三十一条第三項」を「第三十七条第三項」に改め、同条を第三十七条とする。

第三十条中「（第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項」を「、第十三条第一項及び第二項、第十五条第一項及び第二項、第十七条、第十八条第一項、第二十三条第二項並びに第二十四条第二項」に改め、同条を第三十六条とし、第二十九条を第三十五条とし、第二十八条を第三十四条とし、第三章第二節中第二十七条を第三十三条とし、第二十六条を第三十二条とする。

第二十五条第一項中「第十八条第一項」を「第二十四条第一項」に改め、同条を第三十一条とし、第二十四条を第三十条とし、第二十条から第二十三条までを六条ずつ繰り下げ、第十九条の前の見出しを削り、同条を第二十五条とし、同条の前に見出しとして「（調停）」を付する。

第十八条第一項中「第十六条」を「第二十二条」に改め、同条第二項中「第十一条第二項の規定」を「事業主」に、「場合について準用する」を「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」に改め、同条を第二十四条とする。

第十七条第二項中「第十一条第二項の規定」を「事業主」に、「場合について準用する」を「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」に改め、第三章第一節中同

条を第二十三条とする。

第十六条中「（第十一条の三第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項」を「、第十三条第一項及び第二項、第十五条第一項及び第二項、第十七条並びに第十八条第一項」に、「第二十七条」を「第三十三条」に改め、同条を第二十二条とする。

第十五条中「第十二条及び第十三条第一項」を「第十七条及び第十八条第一項」に、「ゆだねる」を「委ねる」に改め、同条を第二十一条とし、第二章第三節中第十四条を第二十条とする。

第十三条の二中「第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条」を「第十二条第二項、第十三条第一項、第十四条第二項、第十五条第一項、第十六条第二項、第十七条」に改め、第二章第二節中同条を第十九条とし、第十三条を第十八条とする。

第十二条の前の見出しを削り、同条を第十七条とし、同条の前に見出しとして「（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）」を付し、第十一条の四を第十六条とする。

第十一条の三第二項を次のように改める。

２　事業主は、労働者が前項の相談を行つ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してはならない。

第十一条の三を第十五条とし、第十一条の二を第十二条とし、同条の次に次の二条を加える。

（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雇用管理上の措置等）

第十三条　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（以下この項及び次項並びに次条において「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（以下この項及び同条第一項において「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。

２　事業主は、労働者が事業主による求職者等からの前項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。

３　厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき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（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

4　第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（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）

第十四条　国は、求職者等の求職活動等を阻害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「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に努めなければならない。

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、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

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に努めなければならない。

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、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

附則第二項の見出し中「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改め、同項中「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に、「第十三条の二」を「第十九条」に改める。

（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）

第四条　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）の一部を次のように改正する。

第二条第一項中「配慮して」を「配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して」に改める。

第五条第二項第三号ハを同号ニとし、同号ロの次に次のように加える。

ハ　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

第十二条中「第十三条の二」を「第十三条第一項の規定に基づき講じている措置に関する情報を公表していること、同法第十九条」に改める。

第十九条第三項中「変更しよう」を「その変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしよう」に改め、同条第四項中「変更した」を「その変更（前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をした」に改め、同条第五項中「変更した」を「その変更をした」に改める。

第二十条第一項中第二号を第四号とし、同項第一号中「その」を「前二号に掲げるもののほか、その」に改め、同号を同項第三号とし、同号の前に次の二号を加える。

一　その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

二　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

第二十条第二項中「前項各号」を「次」に改め、「の少なくともいずれか一方」を削り、同項に次の各号を加える。

一　前項第一号及び第二号に掲げる情報

二　前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいずれか一方

第二十条第三項中「少なくともいずれか一方」を「うち少なくとも一の情報」に改める。

第二十一条中第二号を第四号とし、同条第一号中「その」を「前二号に掲げるもののほか、その」に改

め、同号を同条第三号とし、同号の前に次の二号を加える。

一　その任用する職員の男女の給与の額の差異

二　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

第三十四条中「者は」を「ときは、当該違反行為をした者は」に改める。

第三十六条中「者は」を「場合には、当該違反行為をした者は」に改め、同条第一号中「従事した者」を「従事したとき。」に改め、同条第二号及び第三号中「者」を「とき。」に改める。

第三十七条中「者は」を「場合には、当該違反行為をした者は」に改め、同条第一号及び第二号中「者」を「とき。」に改め、同条第三号中「又は」の下に「同項の規定による」を加え、「者」を「とき。」に改め、同条第四号中「者」を「とき。」に改める。

附則第二条第一項中「平成三十八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める。

附　則

（施行期日）

第一条　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。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第一条中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第四条に一項を加える改正規定及び同法第三十八条第一項の改正規定（「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。）、第三条中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附則第二項（見出しを含む。）の改正規定（「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。）並びに第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三条、第七条、第八条の二及び第十六条の規定　公布の日

二　第一条の規定（前号に掲げる改正規定を除く。）及び第四条の規定（同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。）並びに附則第六条の規定及び附則第十三条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の四の改正規定（「昭和四十一年法律第百三十二号）」の下に「第二十七条の三第一項、」を加える部分に限る。）　令和八年四月一日

（準備行為等）

第二条　厚生労働大臣は、前条第二号に掲げる規定の施行の日前においても、第一条（同号に掲げる改正規定に限る。）の規定による改正後の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（次項において「第二号新労働施策総合推進法」という。）第二十七条の三第二項の規定の例により、指針（同項に規定する指針をいう。次項において同じ。）を定め、これを公表することができる。

２　前項の規定により定められ、公表された指針は、前条第二号に掲げる規定の施行の日において、第二号新労働施策総合推進法第二十七条の三第二項の規定により定められ、公表された指針とみなす。

第三条　次の各号に掲げる規定による指針の策定及びこれに関し必要な手続その他の行為は、この法律の施行前においても、当該各号に定める規定の例により行うことができる。

一　第二条の規定による改正後の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（以下この条及び次条において「第二条改正後労働施策総合推進法」という。）第三十三条第四項（第二条改正後労働施策総合推進法第四十七条第二項の規定により読み替えて適用する場合

を含む。以下この号及び次項において同じ。）　第二条改正後労働施策総合推進法第三十三条第四項並びに同条第五項において準用する第二条改正後労働施策総合推進法第三十一条第四項及び第五項（これらの規定を第二条改正後労働施策総合推進法第四十七条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）

二　第三条の規定（附則第一条第一号に掲げる改正規定を除く。）による改正後の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（以下この条及び附則第五条において「改正後男女雇用機会均等法」という。）第十三条第三項（改正後男女雇用機会均等法第三十七条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この号及び次項において同じ。）　改正後男女雇用機会均等法第十三条第三項並びに同条第四項において準用する改正後男女雇用機会均等法第四条第四項及び第五項（これらの規定を改正後男女雇用機会均等法第二十七条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）

2　前項の規定により策定された指針は、この法律の施行の日において、それぞれ第二条改正後労働施策総合推進法第三十三条第四項の規定により策定された指針及び改正後男女雇用機会均等法第十三条第三項の

規定により策定された指針とみなす。

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第四条　特定紛争（この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあっせん員に係属している同項（同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）のあっせんに係る紛争をいう。次条において同じ。）については、第二条改正後労働施策総合推進法第三十五条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

第五条　特定紛争については、改正後男女雇用機会均等法第二十二条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置）

第六条　第四条の規定（附則第一条第二号に掲げる改正規定に限る。）による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項及び第二項の規定は、同号に掲げる規定の施行の日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用す

る。

（政令への委任）

第七条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第八条　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。

第八条の二　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（令和五年法律第二十五号）第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。）が受けた業務委託（同法第二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関係を有する者の言動であって、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。以下この条において同じ。）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。

（船員職業安定法の一部改正）

第九条　船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）の一部を次のように改正する。

第九十一条中「第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び第十三条第一項」を「第十二条第二項、第十三条第一項、第十四条第二項、第十五条第一項、第十六条第二項、第十七条及び第十八条第一項」に、「及び第十一条の三第一項」を「、第十三条第一項及び第十五条第一項」に改める。

第九十一条の三中「第三十条の二第一項及び第三十条の三第二項」を「第三十一条第一項、第三十二条第二項、第三十三条第一項及び第三十四条第二項」に、「第三十条の二第一項中」を「第三十一条第一項及び第三十三条第一項中」に改める。

第九十二条第五項中「第三十一条第一項」を「第三十七条第一項」に改める。

（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正）

第十条　障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）の一部を次のように改正する。

第七十四条の八中「第十九条から第二十六条まで」を「第二十五条から第三十二条まで」に、「第十九条第一項」を「第二十五条第一項」に、「第二十条」を「第二十六条」に、「第二十五条第一項中「第十八条第一項」を「第三十一条第一項中「第二十四条第一項」に改める。

第八十五条の二第三項中「第二十条」を「第二十六条」に、「第二十六条」を「第三十二条」に、「第三十一条第三項」を「第三十七条第三項」に、「第二十三条」を「第二十九条」に、「第二十一条」を「第二十七条」に、「第二十五条第一項中「第十八条第一項」を「第三十一条第一項中「第二十四条第一項」に改める。

（社会保険労務士法の一部改正）

第十一条　社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

第二条第一項第一号の四中「第三十条の六第一項」を「第三十七条第一項」に、「第十八条第一項」を「第二十四条第一項」に改める。

（船員の雇用の促進に関する特別措置法の一部改正）

第十二条　船員の雇用の促進に関する特別措置法（昭和五十二年法律第九十六号）の一部を次のように改正する。

第十四条第六項中「第三十一条第一項」を「第三十七条第一項」に改める。

（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正）

第十三条　労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部を次のように改正する。

第四十七条の二中「第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び第十三条第一項」を「第十二条第二項、第十三条第一項、第十四条第二項、第十五条第一項、第十六条第二項、第十七条及び第十八条第一項」に、「及び第十一条の三第一項」を「、第十三条第一項及び第十五条第一項」に改める。

第四十七条の四中「昭和四十一年法律第百三十二号）」の下に「第二十七条の三第一項、」を加え、「第三十条の二第一項及び第三十条の三第二項」を「第三十一条第一項、第三十二条第二項、第三十三条

第一項及び第三十四条第二項」に、「第三十条の二第一項中」を「第三十一条第一項及び第三十三条第一項中」に改める。

第四十七条の九中「第十九条から第二十六条まで」を「第二十五条から第三十二条まで」に、「第十九条第一項」を「第二十五条第一項」に、「第二十条」を「第二十六条」に、「第十八条第一項」を「第三十一条第一項中「第二十四条第一項」に改める。

（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正）

第十四条　短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）の一部を次のように改正する。

第二十六条中「第十九条から第二十六条まで」を「第二十五条から第三十二条まで」に、「第十九条第一項」を「第二十五条第一項」に、「第二十条」を「第二十六条」に、「第二十五条第一項中「第十八条第一項」を「第三十一条第一項中「第二十四条第一項」に改める。

（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正）

第十五条　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十

六号）の一部を次のように改正する。

第五十二条の六中「第十九条から第二十六条まで」を「第二十五条から第三十二条まで」に、「第十九条第一項」を「第二十五条第一項」に、「第二十条」を「第二十六条」に、「第二十五条第一項中「第十八条第一項」を「第三十一条第一項中「第二十四条第一項」に改める。

第六十条第三項中「第二十条」を「第二十六条」に、「第二十六条」を「第三十二条」に、「第三十一条第三項」を「第三十七条第三項」に、「第二十三条」を「第二十九条」に、「第二十一条」を「第二十七条」に、「第二十五条第一項中「第十八条第一項」を「第三十一条第一項中「第二十四条第一項」に改める。

（内閣府設置法の一部改正）

第十六条　内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

附則第二条第二項の表令和八年三月三十一日の項を削り、同表に次のように加える。

令和十八年三月三十一日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第五条第一項

に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。

理　由

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、事業主に対して、いわゆるカスタマーハラスメントや求職者等へのセクシュアルハラスメントの防止のための雇用管理上の措置義務及び職場における治療と仕事の両立支援についての努力義務を課すこと、男女間における賃金差異の状況等の情報公表を義務付けること等の措置を講ずるとともに、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の期限を十年間延長する必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

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こと。（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、就業によっ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こと。（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こと。（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ないものとすること。（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こと。（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関係を有する者（以下四の５において「顧客等」という。）の言動であって、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こと。（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こと。（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こと。（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こと。（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に努めなければならないものとすること。（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こと。（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っては、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こと。（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、事業主の講ずる三の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こと。（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こと。（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こと。（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等を阻害する一の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に努めなければならないものとすること。（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に努めなければならないものとすること。（第十四条第二項関係）

３　事業主（その者が法人である場合にあっては、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に努めなければな

らないものとすること。（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こと。（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こと。（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こと。（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って、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こと。（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こと。（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って、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こと。（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こと。（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こと。（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関係を有する者の言動であって、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）

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　新旧対照条文

目次

○　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（昭和四十一年法律第百三十二号）（抄）（第一条関係）【公布日又は令和八年四月一日施行】 1
○　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（昭和四十一年法律第百三十二号）（抄）（第二条関係）【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施行】 4
○　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（昭和四十七年法律第百十三号）（抄）（第三条関係）【公布日又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施行】 12
○　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）（抄）（第四条関係）【公布日、令和八年四月一日又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施行】 21
○　船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）（抄）（附則第九条関係）【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施行】 26
○　障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）（抄）（附則第十条関係）【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施行】 28
○　社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）（抄）（附則第十一条関係）【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施行】 30
○　船員の雇用の促進に関する特別措置法（昭和五十二年法律第九十六号）（抄）（附則第十二条関係）【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施行】 31
○　労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）（抄）（附則第十三条関係）【令和八年四月一日又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施行】 32
○　短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）（抄）（附則第十四条関係）【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施行】 34
○　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）（抄）（附則第十五条関係）【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施行】 35
○　内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）（抄）（附則第十六条関係）【公布日施行】 37

○　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（昭和四十一年法律第百三十二号）（抄）
（第一条関係）【公布日又は令和八年四月一日施行】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
目次	目次
第一章～第六章　（略）	第一章～第六章　（略）
第七章　中途採用に関する情報の公表を促進するための措置等（第二十七条の二）	第七章　中途採用に関する情報の公表を促進するための措置等（第二十七条の二）
第八章　治療と就業の両立支援（第二十七条の三）	
第九章　外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置（第二十八条―第三十条）	第八章　外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置（第二十八条―第三十条）
第十章　職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等（第三十条の二―第三十条の八）	第九章　職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等（第三十条の二―第三十条の八）
第十一章　国と地方公共団体との連携等（第三十一条・第三十二条）	第十章　国と地方公共団体との連携等（第三十一条・第三十二条）
第十二章　雑則（第三十三条―第四十一条）	第十一章　雑則（第三十三条―第四十一条）
附則	附則
（国の施策）	（国の施策）
第四条　（略）	第四条　（略）
2・3　（略）	2・3　（略）
4　国は、第一項第十五号に規定する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つ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。	（新設）
第八章　治療と就業の両立支援	（新設）

第二十七条の三　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。

2　厚生労働大臣は、前項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（以下この条において「治療と就業の両立支援指針」という。）を定め、これを公表するものとする。

3　治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）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ない。

4　厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、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。

第九章　外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置

第十章　職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等

第十一章　国と地方公共団体との連携等

第十二章　雑則

（船員に関する特例）

第三十八条　この法律（第一条、第四条第一項第十五号、第二項及び第四項、第十章（第三十条の七及び第三十条の八を除く。）、第三十三条、第三十六条第一項、前条第一項並びに第四十一条を除く。）の規定は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員（次項において「船員」という。）につ

（新設）

第八章　外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置

第九章　職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等

第十章　国と地方公共団体との連携等

第十一章　雑則

（船員に関する特例）

第三十八条　この法律（第一条、第四条第一項第十五号及び第二項、第九章（第三十条の七及び第三十条の八を除く。）、第三十三条、第三十六条第一項、前条第一項並びに第四十一条を除く。）の規定は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員（次項において「船員」という。）につ

。）については、適用しない。

２・３　（略）

（適用除外）

第三十八条の二　第六条から第九条まで、第六章（第二十七条を除く。）、第七章、第三十条の四から第三十条の八まで、第三十三条第一項（第十章の規定の施行に関するものに限る。）及び第二項並びに第三十六条第一項の規定は国家公務員及び地方公務員について、第八章、第三十条の二及び第三十条の三の規定は一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）第一条に規定する国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員については、適用しない。

いては、適用しない。

２・３　（略）

（適用除外）

第三十八条の二　第六条から第九条まで、第六章（第二十七条を除く。）、第七章、第三十条の四から第三十条の八まで、第三十三条第一項（第九章の規定の施行に関するものに限る。）及び第二項並びに第三十六条第一項の規定は国家公務員及び地方公務員について、第三十条の二及び第三十条の三の規定は一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）第一条に規定する国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員については、適用しない。

○　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（昭和四十一年法律第百三十二号）（抄）
（第二条関係）【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施行】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
目次	目次
第一章～第九章　（略）	第一章～第九章　（略）
第十章　職場における優越的な関係を背景とした言動等に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等（第三十一条―第三十九条）	第十章　職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等（第三十条の二―第三十条の八）
第十一章　国と地方公共団体との連携等（第四十条・第四十一条）	第十一章　国と地方公共団体との連携等（第三十一条・第三十二条）
第十二章　雑則（第四十二条―第五十一条）	第十二章　雑則（第三十三条―第四十一条）
附則	附則
第十章　職場における優越的な関係を背景とした言動等に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等	第十章　職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等
（職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）	（雇用管理上の措置等）
第三十一条　（略）	第三十条の二　（略）
（職場における優越的な関係を背景とした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）	（国、事業主及び労働者の責務）
第三十二条　（略）	第三十条の三　（略）
（職場における顧客等の言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）	（新設）
第三十三条　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関係を有する者	

（次条第五項において「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（以下この項及び次条第一項において「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。

2　事業主は、労働者が前項の相談を行つ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してはならない。

3　事業主は、他の事業主から当該他の事業主が講ずる第一項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。

4　厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき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（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

5　第三十一条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。

（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）

第三十四条　国は、労働者の就業環境を害する顧客等言動を行つ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（以下この条において「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に努めなければならない。

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

（新設）

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、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

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。

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、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

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。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第三十五条　第三十一条第一項及び第二項並びに第三十三条第一項及び第二項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第三十九条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第三十六条　（略）

2　事業主は、労働者が前項の援助を求め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。

（調停の委任）

第三十七条　都道府県労働局長は、第三十五条に規定する紛争につ

（紛争の解決の促進に関する特例）

第三十条の四　第三十条の二第一項及び第二項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第三十条の八までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第三十条の五　（略）

2　第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

（調停の委任）

第三十条の六　都道府県労働局長は、第三十条の四に規定する紛争

いて、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2　事業主は、労働者が前項の申請をし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。

（調停）

第三十八条　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（昭和四十七年法律第百十三号）第二十五条から第三十二条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「前条第一項」とあるのは「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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十七条第一項」と、同法第二十六条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第三十一条第一項中「第二十四条第一項」とあるのは「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第三十五条」と読み替えるものとする。

（厚生労働省令への委任）

第三十九条　（略）

第十一章　国と地方公共団体との連携等

第四十条・第四十一条　（略）

第十二章　雑則

（助言、指導及び勧告並びに公表）

第四十二条　（略）

について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2　第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第三十条の七　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（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の六第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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第三十条の四」と読み替えるものとする。

（厚生労働省令への委任）

第三十条の八　（略）

第十一章　国と地方公共団体との連携等

第三十一条・第三十二条　（略）

第十二章　雑則

（助言、指導及び勧告並びに公表）

第三十三条　（略）

２　厚生労働大臣は、第三十一条第一項及び第二項、第三十三条第一項及び第二項、第三十六条第二項並びに第三十七条第二項の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

（報告等）

第四十三条　（略）

（資料の提出の要求等）

第四十四条　厚生労働大臣は、この法律（第二十七条第一項、第二十八条第一項、第三十一条第一項及び第二項、第三十三条第一項及び第二項、第三十六条第二項並びに第三十七条第二項を除く。）を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

（報告の請求）

第四十五条　厚生労働大臣は、事業主から第三十一条第一項及び第二項、第三十三条第一項及び第二項、第三十六条第二項並びに第三十七条第二項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

２　（略）

（権限の委任）

第四十六条　（略）

（船員に関する特例）

第四十七条　この法律（第一条、第四条第一項第十五号、第二項及び第四項、第十章（第三十八条及び第三十九条を除く。）、第四十二条、第四十五条第一項、前条第一項並びに第五十一条を除く

２　厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項（第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。）、第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。）の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

（報告等）

第三十四条　（略）

（資料の提出の要求等）

第三十五条　厚生労働大臣は、この法律（第二十七条第一項、第二十八条第一項並びに第三十条の二第一項及び第二項を除く。）を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

（報告の請求）

第三十六条　厚生労働大臣は、事業主から第三十条の二第一項及び第二項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

２　（略）

（権限の委任）

第三十七条　（略）

（船員に関する特例）

第三十八条　この法律（第一条、第四条第一項第十五号、第二項及び第四項、第十章（第三十条の七及び第三十条の八を除く。）、第三十三条、第三十六条第一項、前条第一項並びに第四十一条を

。）の規定は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員（次項において「船員」という。）については、適用しない。

2　船員に関しては、第三十一条第三項並びに第四項及び第五項（これらの規定を同条第六項及び第三十三条第五項において準用する場合を含む。）、第三十三条第四項、第四十二条、第四十五条第一項並びに前条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三十一条第四項（同条第六項及び第三十三条第五項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第三十五条中「から第三十九条まで」とあるのは「、第三十七条及び第四十七条第三項」と、第三十六条第一項、第三十七条第一項及び前条第一項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第三十七条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、前条第一項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。

3　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第二十六条から第三十三条まで並びに第三十七条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第三十七条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十六条から第二十九条まで及び第三十二条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同法第二十六条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十七条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第三十一条第一項中「第二十四条第一項」とあるのは「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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十五条」と、同法第三十二条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員

除く。）の規定は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員（次項において「船員」という。）については、適用しない。

2　船員に関しては、第三十条の二第三項から第五項まで、第三十三条、第三十六条第一項及び前条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三十条の二第四項中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第三十条の四中「から第三十条の八まで」とあるのは「、第三十条の六及び第三十八条第三項」と、第三十条の五第一項、第三十条の六第一項及び前条第一項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第三十条の六第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第三十三条第二項中「第三十五条及び第三十六条第一項」とあるのは「第三十六条第一項」と、前条第一項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。

3　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第二十条から第二十七条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第三十条の六第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の四」と、同法第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取

が取り扱つている」と、同法第三十三条中「この節」とあるのは「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第四十七条第三項において準用する第二十六条から前条まで並びに第三十七条第三項及び第四項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、同法第三十七条第三項中「前項」とあるのは「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第三十七条第一項」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第四十八条　第六条から第九条まで、第六章（第二十七条を除く。）、第七章、第三十五条から第三十九条まで、第四十二条第一項（第十章の規定の施行に関するものに限る。）及び第二項並びに第四十五条第一項の規定は国家公務員及び地方公務員について、第八章及び第三十一条から第三十四条までの規定は一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）第一条に規定する国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員については、適用しない。

（罰則）

第四十九条　第四十一条第四項の規定に違反した者は、六月以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

第五十条　次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、三十万円以下の罰金に処する。

一　第二十七条第一項の規定に違反して届出をせず、又は虚偽の

り扱つている」と、同法第二十七条中「この節」とあるのは「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第三十八条第三項において準用する第二十条から前条まで並びに第三十一条第三項及び第四項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、同法第三十一条第三項中「前項」とあるのは「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第三十条の六第一項」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第三十八条の二　第六条から第九条まで、第六章（第二十七条を除く。）、第七章、第三十条の四から第三十条の八まで、第三十三条第一項（第十章の規定の施行に関するものに限る。）及び第二項並びに第三十六条第一項の規定は国家公務員及び地方公務員について、第八章、第三十条の二及び第三十条の三の規定は一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）第一条に規定する国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員については、適用しない。

（罰則）

第三十九条　第三十二条第四項の規定に違反した者は、六月以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

第四十条　次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一　第二十七条第一項の規定に違反して届出をせず、又は虚偽の

届出をしたとき。 二　第二十八条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をしたとき。 三　第四十三条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。 四　第四十五条第二項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。 2　（略） 第五十一条　第四十五条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。	届出をした者 二　第二十八条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者 三　第三十四条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者 四　第三十六条第二項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者 2　（略） 第四十一条　第三十六条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

○　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（昭和四十七年法律第百十三号）（抄）（第三条関係）【公布日又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施行】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
目次 第一章　（略） 第二章　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 第一節　（略） 第二節　事業主の講ずべき措置等（第十一条―第十九条） 第三節　事業主に対する国の援助（第二十条） 第三章　紛争の解決 第一節　紛争の解決の援助等（第二十一条―第二十三条） 第二節　調停（第二十四条―第三十三条） 第四章　雑則（第三十四条―第三十八条） 第五章　罰則（第三十九条） 附則 第二章　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 第二節　事業主の講ずべき措置等 （職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等） 第十一条　（略） ２　（略） ３　事業主は、他の事業主から当該他の事業主が講ずる第一項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。	目次 第一章　（略） 第二章　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 第一節　（略） 第二節　事業主の講ずべき措置等（第十一条―第十三条の二） 第三節　事業主に対する国の援助（第十四条） 第三章　紛争の解決 第一節　紛争の解決の援助等（第十五条―第十七条） 第二節　調停（第十八条―第二十七条） 第四章　雑則（第二十八条―第三十二条） 第五章　罰則（第三十三条） 附則 第二章　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 第二節　事業主の講ずべき措置等 （職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等） 第十一条　（略） ２　（略） ３　事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項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。

4・5　（略）

（職場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）

第十二条　（略）

（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雇用管理上の措置等）

第十三条　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（以下この項及び次項並びに次条において「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（以下この項及び同条第一項において「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。

2　事業主は、労働者が事業主による求職者等からの前項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。

3　厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき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（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

4　第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（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）

第十四条　国は、求職者等の求職活動等を阻害する前条第一項に規

4・5　（略）

（職場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）

第十一条の二　（略）

（新設）

（新設）

定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「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に努めなければならない。

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、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

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に努めなければならない。

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、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十五条　（略）

2　事業主は、労働者が前項の相談を行つ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してはならない。

3・4　（略）

（職場における妊娠、出産等に関する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）

第十六条　（略）

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十一条の三　（略）

2　第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、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場合について準用する。

3・4　（略）

（職場における妊娠、出産等に関する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）

第十一条の四　（略）

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十七条　事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十八条　（略）

（男女雇用機会均等推進者）

第十九条　事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十二条第二項、第十三条第一項、第十四条第二項、第十五条第一項、第十六条第二項、第十七条及び前条第一項に定める措置等並びに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その他の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を選任するように努めなければならない。

第三節　事業主に対する国の援助

第二十条　（略）

第三章　紛争の解決

第一節　紛争の解決の援助等

（苦情の自主的解決）

第二十一条　事業主は、第六条、第七条、第九条、第十七条及び第十八条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十二条　事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条　（略）

（男女雇用機会均等推進者）

第十三条の二　事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に定める措置等並びに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その他の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を選任するように努めなければならない。

第三節　事業主に対する国の援助

第十四条　（略）

第三章　紛争の解決

第一節　紛争の解決の援助等

（苦情の自主的解決）

第十五条　事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者

者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第二十二条　第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項及び第二項、第十三条第一項及び第二項、第十五条第一項及び第二項、第十七条並びに第十八条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第三十三条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第二十三条　（略）

2　事業主は、労働者が前項の援助を求め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。

第二節　調停

（調停の委任）

第二十四条　都道府県労働局長は、第二十二条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2　事業主は、労働者が前項の申請をし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。

者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第十六条　第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第十七条　（略）

2　第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第二節　調停

（調停の委任）

第十八条　都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2　第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第二十五条　前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

２　調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十六条～第三十条　（略）

（訴訟手続の中止）

第三十一条　第二十四条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一・二　（略）

２・３　（略）

第三十二条・第三十三条　（略）

第四章　雑則

第三十四条・第三十五条　（略）

（公表）

第三十六条　厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項及び第二項、第十三条第一項及び第二項、第十五条第一項及び第二項、第十七条、第十八条第一項、第二十三条第二項並びに第二十四条第二項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

（調停）

第十九条　前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

２　調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条～第二十四条　（略）

（訴訟手続の中止）

第二十五条　第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一・二　（略）

２・３　（略）

第二十六条・第二十七条　（略）

第四章　雑則

第二十八条・第二十九条　（略）

（公表）

第三十条　厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

（船員に関する特例）

第三十七条　船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十三条第四項、第十五条第四項及び第十八条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第四項、第十三条第三項、第十五条第三項、第十八条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十三条第四項、第十五条第四項及び第十八条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十三条第一項、第十五条第一項、第十七条、第十九条及び第三十五条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十五条第一項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第二十三条第一項、第二十四条第一項及び第三十五条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第二十四条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

2　前項の規定により読み替えられた第二十四条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第二十五条から第

（船員に関する特例）

第三十一条　船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第四項、第十一条の三第三項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の三第一項、第十二条、第十三条の二及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の三第一項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

2　前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十

三十三条までの規定は、適用しない。

3・4　（略）

5　第二十六条から第三十三条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十六条から第二十九条まで及び第三十二条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第二十七条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第三十二条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第三十三条中「この節」とあるのは「第三十七条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第三十八条　第二章第一節、第十九条、同章第三節、前章、第三十五条及び第三十六条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十九条を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章　罰則

第三十九条　第三十五条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附　則

七条までの規定は、適用しない。

3・4　（略）

5　第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第三十二条　第二章第一節、第十三条の二、同章第三節、前章、第二十九条及び第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十三条の二を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章　罰則

第三十三条　第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附　則

（施行期日） 1　（略） （令和十八年三月三十一日までの間の男女雇用機会均等推進者の業務） 2　令和十八年三月三十一日までの間は、第十九条中「並びに」とあるのは、「、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第二十条の規定による情報の公表の推進のための措置並びに」とする。	（施行期日） 1　（略） （令和八年三月三十一日までの間の男女雇用機会均等推進者の業務） 2　令和八年三月三十一日までの間は、第十三条の二中「並びに」とあるのは、「、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第二十条の規定による情報の公表の推進のための措置並びに」とする。

○　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）（抄）（第四条関係）【公布日、令和八年四月一日又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施行】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（基本原則） 第二条　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。 ２・３　（略） （基本方針） 第五条　（略） ２　基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。 一・二　（略） 三　女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項 イ・ロ　（略） ハ　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 ニ　（略） 四　（略） ３～５　（略）	（基本原則） 第二条　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。 ２・３　（略） （基本方針） 第五条　（略） ２　基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。 一・二　（略） 三　女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項 イ・ロ　（略） （新設） ハ　（略） 四　（略） ３～５　（略）

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条　厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、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、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条第一項の規定に基づき講じている措置に関する情報を公表していること、同法第十九条に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に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行うことができる。

第十九条　（略）

2　（略）

3　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の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を把握し、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分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更（前

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条　厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、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、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に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行うことができる。

第十九条　（略）

2　（略）

3　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の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を把握し、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分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したとき

項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしたときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更をしたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6・7　（略）

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条　第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、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する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一　その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

二　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

三　前二号に掲げるもののほか、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

四　（略）

2　第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、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する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一　前項第一号及び第二号に掲げる情報

二　前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいずれか一方

3　第八条第七項に規定する一般事業主は、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

は、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6・7　（略）

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条　第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、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する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一　その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

（新設）

（新設）

二　（略）

2　第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、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する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

（新設）

（新設）

3　第八条第七項に規定する一般事業主は、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する第一項各号に掲げる情報のうち少なくとも一の情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十一条　特定事業主は、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する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一　その任用する職員の男女の給与の額の差異

二　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

三　前二号に掲げるもののほか、その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

四　（略）

第三十四条　第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事したときは、当該違反行為をした者は、一年以下の拘禁刑又は百万円以下の罰金に処する。

第三十六条　次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

一　第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事したとき。

二　第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかったとき。

三　第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反したとき。

第三十七条　次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行

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する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十一条　特定事業主は、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する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

（新設）

（新設）

一　その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二　（略）

第三十四条　第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の拘禁刑又は百万円以下の罰金に処する。

第三十六条　次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

一　第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二　第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三　第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条　次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の

為をした者は、三十万円以下の罰金に処する。

一　第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反したとき。

二　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。

三　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたとき。

四　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らしたとき。

附　則

（この法律の失効）

第二条　この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

２～４　（略）

罰金に処する。

一　第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

附　則

（この法律の失効）

第二条　この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

２～４　（略）

○　船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）（抄）（附則第九条関係）【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施行】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（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適用に関する特例） 第九十一条　船員派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣船員の当該船員派遣に係る就業に関しては、当該船員派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣船員を雇用する事業主とみなして、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（昭和四十七年法律第百十三号）第九条第三項、第十一条第一項、第十二条第二項、第十三条第一項、第十四条第二項、第十五条第一項、第十六条第二項、第十七条及び第十八条第一項の規定を適用する。この場合において、同法第十一条第一項、第十三条第一項及び第十五条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。 （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特例） 第九十一条の三　船員派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣船員の当該船員派遣に係る就業に関しては、当該船員派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣船員を雇用する事業主とみなして、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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十一条第一項、第三十二条第二項、第三十三条第一項及び第三十四条第二項の規定を適用する。この場合において、同法第三十一条第一項及び第三十三条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。	（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適用に関する特例） 第九十一条　船員派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣船員の当該船員派遣に係る就業に関しては、当該船員派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣船員を雇用する事業主とみなして、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（昭和四十七年法律第百十三号）第九条第三項、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び第十三条第一項の規定を適用する。この場合において、同法第十一条第一項及び第十一条の三第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。 （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特例） 第九十一条の三　船員派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣船員の当該船員派遣に係る就業に関しては、当該船員派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣船員を雇用する事業主とみなして、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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の二第一項及び第三十条の三第二項の規定を適用する。この場合において、同法第三十条の二第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

（外国船舶派遣に係る船員法等の適用に関する特例）

第九十二条　（略）

２～４　（略）

５　第一項の規定により船員法の適用を受ける労働関係についての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規定の適用に関しては、同法第三十七条第一項中「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」とあるのは、「船員職業安定法第九十二条第一項の規定により読み替えて適用される船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項本文又は第二項本文の規定によつて船員派遣の役務に従事しなかつたこと」とする。

（外国船舶派遣に係る船員法等の適用に関する特例）

第九十二条　（略）

２～４　（略）

５　第一項の規定により船員法の適用を受ける労働関係についての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規定の適用に関しては、同法第三十一条第一項中「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」とあるのは、「船員職業安定法第九十二条第一項の規定により読み替えて適用される船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項本文又は第二項本文の規定によつて船員派遣の役務に従事しなかつたこと」とする。

○　障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）（抄）（附則第十条関係）【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施行】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（調停） 第七十四条の八　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（昭和四十七年法律第百十三号）第二十五条から第三十二条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「前条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十六条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「障害者の医療に関する専門的知識を有する者」と、同法第三十一条第一項中「第二十四条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。 （船員に関する特例） 第八十五条の二　（略） ２　（略） ３　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第二十六条から第三十二条まで並びに第三十七条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第七十四条の七第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十六条から第二十九条まで及び第三十二条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同法第二十六条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「障害者の医療に関する専門的知識を有する者」と、同法第二十七条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部	（調停） 第七十四条の八　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（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「障害者の医療に関する専門的知識を有する者」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。 （船員に関する特例） 第八十五条の二　（略） ２　（略） ３　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第二十条から第二十六条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第七十四条の七第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同法第二十条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「障害者の医療に関する専門的知識を有する者」と、同法第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含

長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第三十一条第一項中「第二十四条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第三十二条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第三十七条第三項中「前項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。

む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第三十一条第三項中「前項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。

○　社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）（抄）（附則第十一条関係）【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施行】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（社会保険労務士の業務） 第二条　社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行うことを業とする。 一～一の三　（略） 一の四　個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会における同法第五条第一項のあつせんの手続並びに障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）第七十四条の七第一項、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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十七条第一項、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（昭和四十七年法律第百十三号）第二十四条第一項、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の八第一項、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第五十二条の五第一項及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二十五条第一項の調停の手続について、紛争の当事者を代理すること。 二～四　（略）	（社会保険労務士の業務） 第二条　社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行うことを業とする。 一～一の三　（略） 一の四　個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会における同法第五条第一項のあつせんの手続並びに障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）第七十四条の七第一項、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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の六第一項、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（昭和四十七年法律第百十三号）第十八条第一項、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の八第一項、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第五十二条の五第一項及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二十五条第一項の調停の手続について、紛争の当事者を代理すること。 二～四　（略）

○　船員の雇用の促進に関する特別措置法（昭和五十二年法律第九十六号）（抄）（附則第十二条関係）【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施行】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（船員法等の適用に関する特例） 第十四条　（略） ２～５　（略） ６　第一項の規定により船員法の適用を受ける労働関係についての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（昭和四十七年法律第百十三号）の規定の適用に関しては、同法第三十七条第一項中「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」とあるのは、「船員の雇用の促進に関する特別措置法第十四条第一項の規定により読み替えて適用される船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項本文又は第二項本文の規定によつて船員労務供給の役務に従事しなかつたこと」とする。	（船員法等の適用に関する特例） 第十四条　（略） ２～５　（略） ６　第一項の規定により船員法の適用を受ける労働関係についての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（昭和四十七年法律第百十三号）の規定の適用に関しては、同法第三十一条第一項中「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」とあるのは、「船員の雇用の促進に関する特別措置法第十四条第一項の規定により読み替えて適用される船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項本文又は第二項本文の規定によつて船員労務供給の役務に従事しなかつたこと」とする。

○　労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）（抄）（附則第十三条関係）【令和八年四月一日又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施行】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（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適用に関する特例） 第四十七条の二　労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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（昭和四十七年法律第百十三号）第九条第三項、第十一条第一項、第十二条第二項、第十三条第一項、第十四条第二項、第十五条第一項、第十六条第二項、第十七条及び第十八条第一項の規定を適用する。この場合において、同法第十一条第一項、第十三条第一項及び第十五条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。 （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適用に関する特例） 第四十七条の四　労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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（昭和四十一年法律第百三十二号）第二十七条の三第一項、第三十一条第一項、第三十二条第二項、第三十三条第一項及び第三十四条第二項の規定を適用する。この場合において、同法第三十一条第一項及び第三十三条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇	（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適用に関する特例） 第四十七条の二　労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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（昭和四十七年法律第百十三号）第九条第三項、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び第十三条第一項の規定を適用する。この場合において、同法第十一条第一項及び第十一条の三第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。 （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適用に関する特例） 第四十七条の四　労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の二第一項及び第三十条の三第二項の規定を適用する。この場合において、同法第三十条の二第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

用管理上及び指揮命令上」とする。

（調停）

第四十七条の九　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第二十五条から第三十二条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「前条第一項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の八第一項」と、同法第二十六条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第三十一条第一項中「第二十四条第一項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十七条の六」と読み替えるものとする。

（調停）

第四十七条の九　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第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の八第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十七条の六」と読み替えるものとする。

○　短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）（抄）（附則第十四条関係）【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施行】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（調停） 第二十六条　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（昭和四十七年法律第百十三号）第二十五条から第三十二条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「前条第一項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十五条第一項」と、同法第二十六条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第三十一条第一項中「第二十四条第一項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十三条」と読み替えるものとする。	（調停） 第二十六条　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（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十五条第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十三条」と読み替えるものとする。

○　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）（抄）（附則第十五条関係）【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施行】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（調停） 第五十二条の六　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（昭和四十七年法律第百十三号）第二十五条から第三十二条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「前条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と、同法第二十六条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第三十一条第一項中「第二十四条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の三」と読み替えるものとする。 （船員に関する特例） 第六十条　（略） ２　（略） ３　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第二十六条から第三十二条まで並びに第三十七条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第五十二条の五第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十六条から第二十九条まで及び第三十二条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同法第二十六条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十七条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同法第三十	（調停） 第五十二条の六　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（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の三」と読み替えるものとする。 （船員に関する特例） 第六十条　（略） ２　（略） ３　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第二十条から第二十六条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第五十二条の五第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第二十五条第

一条第一項中「第二十四条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第五十二条の三」と、同法第三十二条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第三十七条第三項中「前項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と読み替えるものとする。

一項中「第十八条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第五十二条の三」と、同法第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第三十一条第三項中「前項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と読み替えるものとする。

○　内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）（抄）（附則第十六条関係）【公布日施行】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
附　則 （所掌事務の特例） 第二条　（略） ２　内閣府は、第三条第二項の任務を達成するため、第四条第三項各号及び前項各号に掲げる事務のほか、次の表の上欄に掲げる日までの間、それぞれ同表の下欄に掲げる事務をつかさどる。	附　則 （所掌事務の特例） 第二条　（略） ２　内閣府は、第三条第二項の任務を達成するため、第四条第三項各号及び前項各号に掲げる事務のほか、次の表の上欄に掲げる日までの間、それぞれ同表の下欄に掲げる事務をつかさどる。
期　限	期　限
（略）	（略）
（削る）	令和八年三月三十一日
事　務	事　務
（略）	（略）
（削る）	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
（略）	（略）
令和十八年三月三十一日	（新設）
女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び	（新設）

3 （略）	推進に関すること。
3 （略）	

◎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　参照条文　目次

○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（昭和四十一年法律第百三十二号）（抄）　1
○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（昭和四十七年法律第百十三号）（抄）　6
○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）（抄）　10
○労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）（抄）　14
○船員法（昭和二十二年法律第百号）（抄）　14
○行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）（抄）　14
○国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）（抄）　15
○自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）（抄）　15
○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）【育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和六年法律第四十二号）による改正後】（抄）　15
○個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）（抄）　17
○特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）（抄）　19
○船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）（抄）　20
○船員の雇用の促進に関する特別措置法（昭和五十二年法律第九十六号）（抄）　21
○内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）（抄）　23

○　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（昭和四十一年法律第百三十二号）（抄）

（目的）

第一条　この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

２　この法律の運用に当たつては、労働者の職業選択の自由及び事業主の雇用の管理についての自主性を尊重しなければならず、また、職業能力の開発及び向上を図り、職業を通じて自立しようとする労働者の意欲を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力を助長するように努めなければならない。

（基本的理念）

第三条　労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たつての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

２　労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（以下この項において「能力等」という。）の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

（国の施策）

第四条　国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

一～九　（略）

十　疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

十一～十四　（略）

十五　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を充実すること。

十六　（略）

2　国は、前項各号に掲げる施策及びこれに関連する施策の充実に取り組むに際しては、国民経済の健全な発展、それに即応する企業経営の基盤の改善、地域振興等の諸施策と相まつて、雇用機会の着実な増大及び地域間における就業機会等の不均衡の是正を図るとともに、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなつている雇用慣行の是正を期するように配慮しなければならない。

3　国は、第一項第十三号に規定する施策の充実に取り組むに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まつて、外国人の不法就労活動（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第二十四条第三号の四イに規定する不法就労活動をいう。）を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

（事業主の責務）

第六条　事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならない。

2　事業主は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者について、当該労働者が行う求職活動に対する援助その他の再就職の援助を行うことにより、その職業の安定を図るように努めなければならない。

第七条　事業主は、外国人（日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。）が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならない。

（指針）

第八条　厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

（募集及び採用における年齢にかかわりない均等な機会の確保）

第九条　事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわりなく均等な機会を与えなければならない。

第六章　事業主による再就職の援助を促進するための措置等

（再就職援助計画の作成等）

第二十四条　事業主は、その実施に伴い一の事業所において相当数の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる事業規模の縮小等であつて厚生労働省令で定めるものを行おうとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職を余儀なくされる労働者の再就職の援助のための措置に関する計画（以下「再就職援助計画」という。）を作成しなければならない。

2　事業主は、前項の規定により再就職援助計画を作成するに当たつては、当該再就職援助計画に係る事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。当該再就職援助計画を変更しようとするときも、同様とする。

3　事業主は、前二項の規定により再就職援助計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に提出し、その認定を受けなければならない。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

4　公共職業安定所長は、前項の認定の申請があつた場合において、その再就職援助計画で定める措置の内容が再就職の促進を図る上で適当でないと認めるときは、当該事業主に対して、その変更を求めることができる。その変更を求めた場合において、当該事業主がその求めに応じなかつたときは、公共職業安定所長は、同項の認定を行わないことができる。

5　第三項の認定の申請をした事業主は、当該申請をした日に、第二十七条第一項の規定による届出をしたものとみなす。

第二十五条　事業主は、一の事業所について行おうとする事業規模の縮小等が前条第一項の規定に該当しない場合においても、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に関し、再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長に提出して、その認定を受けることができる。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

2　前条第二項の規定は前項の規定により再就職援助計画を作成し、又は変更する場合について、同条第四項及び第五項の規定は前項の認定の申請があつた場合について準用する。

（円滑な再就職の促進のための助成及び援助）

第二十六条　政府は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者（以下この条において「援助対象労働者」という。）の円滑な再就職を促進するため、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第六十二条の雇用安定事業として、第二十四条第三項又は前条第一項の規定によ

る認定を受けた再就職援助計画に基づき、その雇用する援助対象労働者に関し、求職活動をするための休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）の付与その他の再就職の促進に特に資すると認められる措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うものとする。

（大量の雇用変動の届出等）

第二十七条　事業主は、その事業所における雇用量の変動（事業規模の縮小その他の理由により一定期間内に相当数の離職者が発生することをいう。）であつて、厚生労働省令で定める場合に該当するもの（以下この条において「大量雇用変動」という。）については、当該大量雇用変動の前に、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職者の数その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

2　国又は地方公共団体に係る大量雇用変動については、前項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を含む。第二十八条第三項において同じ。）は、当該大量雇用変動の前に、政令で定めるところにより、厚生労働大臣に通知するものとする。

3　第一項の規定による届出又は前項の規定による通知があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出又は通知に係る労働者の再就職の促進に努めるものとする。

一　職業安定機関において、相互に連絡を緊密にしつつ、当該労働者の求めに応じて、その離職前から、当該労働者その他の関係者に対する雇用情報の提供並びに広範囲にわたる求人の開拓及び職業紹介を行うこと。

二　公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。

第七章　中途採用に関する情報の公表を促進するための措置等

第二十七条の二　常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の職業選択に資するよう、雇い入れた通常の労働者及びこれに準ずる者として厚生労働省令で定める者の数に占める中途採用（新規学卒等採用者（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校（小学校及び幼稚園を除く。）その他厚生労働省令で定める施設の学生又は生徒であつて卒業することが見込まれる者その他厚生労働省令で定める者であることを条件とした求人により雇い入れられた者をいう。）以外の雇入れをいう。次項において同じ。）により雇い入れられた者の数の割合を定期的に公表しなければならない。

2　国は、事業主による前項に規定する割合その他の中途採用に関する情報の自主的な公表が促進されるよう、必要な支援を行うものとする。

第九章　職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等

（雇用管理上の措置等）

第三十条の二　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つて、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なければならない。

２　事業主は、労働者が前項の相談を行つ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してはならない。

３　厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき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（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

４　厚生労働大臣は、指針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

５　厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

６　前二項の規定は、指針の変更について準用する。

（国、事業主及び労働者の責務）

第三十条の三　国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「優越的言動問題」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に努めなければならない。

２　事業主は、優越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、当該労働者が他の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、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

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、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、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。

４　労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（紛争の解決の援助）

第三十条の五　都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

２　（略）

（厚生労働省令への委任）

第三十条の八　前二条に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第十一章　雑則

（助言、指導及び勧告並びに公表）

第三十三条　厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

２　（略）

（権限の委任）

第三十七条　この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

２　前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

○　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（昭和四十七年法律第百十三号）（抄）

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第四条　厚生労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

２・３　（略）

４　厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意

見を求めるものとする。

5　厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6　前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

（性別を理由とする差別の禁止）

第五条　事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわりなく均等な機会を与えなければならない。

第六条　事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

一　労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練

二　住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの

三　労働者の職種及び雇用形態の変更

四　退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（性別以外の事由を要件とする措置）

第七条　事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第八条　前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第九条　事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2　事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3　事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。

4　妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十一条　事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動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。

2　事業主は、労働者が前項の相談を行つ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してはならない。

3　事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項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。

4　厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき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（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

5　第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（職場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）

第十一条の二　国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「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に努めなければならない。

2　事業主は、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、当該労働者が他の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、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

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、性的言動問題に対する関心と理解を深め、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。

4　労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十一条の三　事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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なければならない。

2　（略）

3　厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき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（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

4　第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（職場における妊娠、出産等に関する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）

第十一条の四　国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」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に努めなければならない。

2　事業主は、妊娠・出産等関係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、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

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、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、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。

4　労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十二条　事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条　事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

２・３　（略）

（紛争の解決の援助）

第十七条　都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

２　第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

（調停の委任）

第十八条　都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

２　第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十九条　厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

２　（略）

○　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）（抄）

（目的）

第一条　この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3　女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条　国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条　事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体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施策に協力しなければならない。

（基本方針）

第五条　政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2　基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二　事業主が実施すべき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基本的な事項

三　女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ　職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四　前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3　内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4・5　（略）

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条　国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般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。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2～6　（略）

7　一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8　（略）

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条　厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、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行うことができる。

第十九条　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（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、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。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2　特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　計画期間

二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三　実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3～5　（略）

6　特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7　特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

（国等からの受注機会の増大）

第二十四条　国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2　地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

○　労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）（抄）

（健康教育等）

第六十九条　事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。

２　労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。

（健康の保持増進のための指針の公表等）

第七十条の二　厚生労働大臣は、第六十九条第一項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

２　厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

○　船員法（昭和二十二年法律第百号）（抄）

（船員）

第一条　この法律において「船員」とは、日本船舶又は日本船舶以外の国土交通省令で定める船舶に乗り組む船長及び海員並びに予備船員をいう。

②・③　（略）

○　行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）（抄）

（定義）

第二条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一　行政執行法人　独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行法人をいう。

二　職員　行政執行法人に勤務する一般職に属する国家公務員をいう。

○　国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）（抄）

第一条　この法律において国会職員とは、次に掲げる者をいう。

一　各議院事務局の事務総長、参事、常任委員会専門員及び常任委員会調査員並びに衆議院事務局の調査局長及び調査局調査員

二　各議院法制局の法制局長及び参事

三　国立国会図書館の館長、副館長、司書、専門調査員、調査員及び参事

四　裁判官弾劾裁判所事務局（以下「弾劾裁判所事務局」という。）及び裁判官訴追委員会事務局（以下「訴追委員会事務局」という。）の参事

五　前各号に掲げる者を除くほか、各議院事務局、各議院法制局、国立国会図書館、弾劾裁判所事務局及び訴追委員会事務局の職員

○　自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）（抄）

（定義）

第二条　（略）

2～4　（略）

5　この法律（第九十四条の七第三号を除く。）において「隊員」とは、防衛省の職員で、防衛大臣、防衛副大臣、防衛大臣政務官、防衛大臣補佐官、防衛大臣政策参与、防衛大臣秘書官、第一項の政令で定める合議制の機関の委員、同項の政令で定める部局に勤務する職員及び同項の政令で定める職にある職員以外のものをいうものとする。

○　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）【育児休業、介護休業等育児又は家族

介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和六年法律第四十二号）による改正後】（抄）

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第二十五条　事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動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。

２　事業主は、労働者が前項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してはならない。

（職場における育児休業等に関する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）

第二十五条の二　国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する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（以下この条において「育児休業等関係言動問題」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に努めなければならない。

２　事業主は、育児休業等関係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、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

３　事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、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。

４　労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（職業家庭両立推進者）

第二十九条　事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条第一項、同条第二項及び第三項（これらの規定を第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。）、第二十一条第四項及び第五項、第二十一条の二から第二十二条の二まで、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の三第一項から第五項まで、第二十四条、第二十五条第一項、第二十五条の二第二項、第二十六条並びに第二十七条に定める措置等並びに子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の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を選任するように努めなければならない。

○　個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）（抄）

（当事者に対する助言及び指導）

第四条　都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）第六条に規定する労働争議に当たる紛争及び行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二十六条第一項に規定する紛争を除く。）に関し、当該個別労働関係紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該個別労働関係紛争の当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

２　都道府県労働局長は、前項に規定する助言又は指導をするため必要があると認めるときは、広く産業社会の実情に通じ、かつ、労働問題に関し専門的知識を有する者の意見を聴くものとする。

３　事業主は、労働者が第一項の援助を求め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。

（あっせんの委任）

第五条　都道府県労働局長は、前条第一項に規定する個別労働関係紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。）について、当該個別労働関係紛争の当事者（以下「紛争当事者」という。）の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において当該個別労働関係紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

２　前条第三項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（委員会の設置）

第六条　都道府県労働局に、紛争調整委員会（以下「委員会」という。）を置く。

２　（略）

（あっせん）

第十二条　委員会によるあっせんは、委員のうちから会長が事件ごとに指名する三人のあっせん委員によって行う。

２　あっせん委員は、紛争当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならない。

第十三条　あっせん委員は、紛争当事者から意見を聴取するほか、必要に応じ、参考人から意見を聴取し、又はこれらの者から意見書の提出を求め、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを紛争当事者に提示することができる。

２　前項のあっせん案の作成は、あっせん委員の全員一致をもって行うものとする。

第十四条　あっせん委員は、紛争当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第十五条　あっせん委員は、あっせんに係る紛争について、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるときは、あっせんを打ち切ることができる。

（時効の完成猶予）

第十六条　前条の規定によりあっせんが打ち切られた場合において、当該あっせんの申請をした者がその旨の通知を受けた日から三十日以内にあっせんの目的となった請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、あっせんの申請の時に、訴えの提起があったものとみなす。

（資料提供の要求等）

第十七条　委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

（あっせん状況の報告）

第十八条　委員会は、都道府県労働局長に対し、厚生労働省令で定めるところにより、あっせんの状況について報告しなければならない。

（厚生労働省令への委任）

第十九条　この法律に定めるもののほか、委員会及びあっせんの手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

（船員に関する特例）

第二十一条　（略）

２　（略）

３　地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）は、第一項の規定により読み替えられた第五条第一項の規定により指名するあっせん員にあっせんを行わせるため、二年ごとに、学識経験を有する者のうちからあっせん員候補者三人以上を委嘱し、あっせん員候補者名簿を作成しておかなければならない。

４・５　（略）

○　特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）（抄）

（定義）

第二条　この法律において「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一　個人であって、従業員を使用しないもの

二　法人であって、一の代表者以外に他の役員（理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。第六項第二号において同じ。）がなく、かつ、従業員を使用しないもの

２　この法律において「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である前項第一号に掲げる個人及び特定受託事業者である同項第二号に掲げる法人の代表者をいう。

３　この法律において「業務委託」とは、次に掲げる行為をいう。

一　事業者がその事業のために他の事業者に物品の製造（加工を含む。）又は情報成果物の作成を委託すること。

二　事業者がその事業のために他の事業者に役務の提供を委託すること（他の事業者をして自らに役務の提供をさせることを含む。）。

４～７　（略）

（業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等）

第十四条　特定業務委託事業者は、その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対し当該業務委託に関して行われる次の各号に規定する言動により、当該各号に掲げる状況に至ることのないよう、その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じなければならない。

一　性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応によりその者（その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）に係る業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境を害すること。

二　特定受託業務従事者の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動によりその者の就業環境を害すること。

三　取引上の優越的な関係を背景とした言動であって業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより特定受託業務従事者の就業環境を害すること。

2　（略）

○　船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）（抄）

（定義）

第六条　この法律で「船員」とは、船員法（昭和二十二年法律第百号）による船員及び同法による船員でない者で日本船舶以外の船舶に乗り組むものをいう。

2～10　（略）

11　この法律で「船員派遣」とは、船舶所有者が、自己の常時雇用する船員を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために船員として労務に従事させることをいい、当該他人に対し当該船員を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

12　この法律で「派遣船員」とは、船舶所有者が常時雇用する船員であつて、船員派遣の対象となるものをいう。

13　この法律で「船員派遣事業」とは、船員派遣を業として行うことをいう。

14　この法律で「船員派遣元事業主」とは、第五十五条第一項の許可を受けて、船員派遣事業を行う者をいう。

15　この法律（第三章第四節第二款第四目を除く。）で「派遣先」とは、船員派遣元事業主から船員派遣の役務の提供を受ける者をいう。

16　（略）

（外国船舶派遣に係る船員法等の適用に関する特例）

第九十二条　船員派遣元事業主とその雇用する派遣船員であつて船員法第一条第一項に規定する船舶以外の船舶に派遣するもの（同居の親族のみを使用する船員派遣元事業主に使用される者及び家事使用人を除く。）との労働関係については、派遣船員を同法第二条第二項に規定する予備船員と、船員派遣元事業主を同法第五条第一項の規定により船舶所有者に関する規定の適用を受ける者とみなして、同法第一条第一項、第四

条、第三十一条、第三十二条、第三十三条から第三十五条まで、第四十四条の二、第四十四条の三、第五十条第一項及び第四項、第五十二条から第五十四条まで、第五十六条、第五十八条、第五十八条の二、第七章、第八十一条第一項、第八十三条、第八十四条、第八十五条第一項、第八十七条第一項本文及び第二項本文、第八十八条の八、第十章、第十一章（第九十七条第一項（第四号に係る部分に限る。）を除く。）、第百一条第一項、第百二条から第百六条まで、第百七条（第五項を除く。）、第百八条、第百九条から第百十二条まで、第百十三条第一項及び第二項、第百十四条から第百十七条まで、第百十九条から第百二十条まで、第百二十一条の二から第百二十一条の四までの規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第四十四条の二第一項中「第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しない期間」とあるのは「第八十七条第一項本文又は第二項本文の規定によつて船員派遣（船員職業安定法第六条第十一項に規定する船員派遣をいう。以下同じ。）の役務に従事しない期間」と、同法第七十四条第一項、第二項及び第四項中「同一の事業に属する船舶」とあるのは「船員職業安定法第六十六条第一項に規定する船員派遣契約に係る船舶」と、同項中「第八十七条第一項又は第二項の規定によつて勤務に従事しない期間」とあるのは「第八十七条第一項本文又は第二項本文の規定によつて船員派遣に係る勤務に従事しない期間」と、同法第七十八条第一項中「並びに国土交通省令の定める手当及び食費」とあるのは「及び国土交通省令の定める手当」と、同法第八十一条第一項中「作業用具の整備、船内衛生の保持に必要な設備の設置及び物品の備付け、船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持に関する措置の船内における実施及びその管理の体制の整備その他の船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持に関し国土交通省令で定める事項」とあるのは「派遣船員の安全及び健康の確保に関し国土交通省令で定める事項」と、同法第八十三条第一項中「船舶に乗り組ませてはならない」とあるのは「船員派遣の役務に従事させてはならない」と、同法第八十七条第一項本文及び第二項本文中「船内で使用してはならない」とあるのは「、国土交通省令の定める場合を除き、船員派遣の役務に従事させてはならない」と、同法第八十九条第二項中「雇入契約存続中」とあるのは「船員派遣の役務に従事するために乗組み中」と、同法第九十五条中「船員保険法」とあるのは「船員保険法（船員職業安定法第九十三条第一項の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第百一条第一項中「、この法律」とあるのは「、この法律（船員職業安定法第九十二条第一項の規定により適用される場合を含む。以下同じ。）」と、「船員の労働関係」とあるのは「船員の労働関係（船員職業安定法第九十二条第一項に規定する労働関係を含む。）」と、同法第百四条第三項中「第一項」とあるのは「第一項（船員職業安定法第九十二条第一項の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第百十三条第一項及び第二項中「船内及びその他の事業場内」とあるのは「事業場内」とする。

2～5　（略）

○　船員の雇用の促進に関する特別措置法（昭和五十二年法律第九十六号）（抄）

（船員法等の適用に関する特例）

第十四条　船員雇用促進センターとその雇用する労務供給船員との労働関係については、労務供給船員を船員法第二条第二項に規定する予備船員と、船員雇用促進センターを同法第五条第一項の規定により船舶所有者に関する規定の適用を受ける者とみなして、同法第一条第一項、第四条、第三十一条、第三十二条、第三十三条から第三十五条まで、第四十四条の二、第四十四条の三、第五十条第一項及び第四項、第五十二条から第五十四条まで、第五十六条、第五十八条の二、第七章、第八十一条第一項、第八十三条、第八十七条第一項本文及び第二項本文、第十章、第十一章（第九十七条第一項（第四号に係る部分に限る。）、第三項及び第四項を除く。）、第百一条第一項、第百二条、第百三条、第百五条、第百六条、第百七条（第五項を除く。）、第百八条、第百九条、第百十条、第百十二条、第百十三条第一項及び第二項、第百十四条から第百十七条まで、第百十九条、第百十九条の二並びに第百二十一条の二の規定並びに当該規定に基づいて発する命令の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第四十四条の二第一項中「第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しない期間」とあるのは「第八十七条第一項本文又は第二項本文の規定によつて船員労務供給（船員の雇用の促進に関する特別措置法（以下「特別措置法」という。）第八条第二号に規定する船員労務供給をいう。以下同じ。）の役務に従事しない期間」と、同法第五十三条第二項中「これを毎月」とあるのは「船舶所有者が雇用契約に基づきこれを支払うべきこととされている期間において毎月」と、同法第七十四条第一項、第二項及び第四項中「同一の事業に属する船舶」とあるのは「特別措置法第十一条第一項ただし書に規定する船員労務供給契約に係る船舶」と、同項中「第八十七条第一項又は第二項の規定によつて勤務に従事しない期間」とあるのは「第八十七条第一項本文又は第二項本文の規定によつて船員労務供給に係る勤務に従事しない期間」と、同法第七十五条第一項中「十五日とし、連続した勤務三箇月を増すごとに五日を加える」とあるのは「十五日を基準として国土交通省令で定める日数とする」と、同条第二項中「十日とし、連続した勤務三箇月を増すごとに三日（同項ただし書に規定する期間については、一箇月を増すごとに一日）」とあるのは「十日を基準として国土交通省令で定める日数とし、同項ただし書に規定する期間一箇月を増すごとに一日」と、同条第三項中「二十五日とし、連続した勤務三箇月を増すごとに五日を加える」とあるのは「二十五日を基準として国土交通省令で定める日数とする」と、同条第四項中「十五日とし、連続した勤務三箇月を増すごとに三日（同項ただし書に規定する期間については、一箇月を増すごとに一日）」とあるのは「十五日を基準として国土交通省令で定める日数とし、同項ただし書に規定する期間一箇月を増すごとに一日」と、同法第七十八条第一項中「並びに国土交通省令の定める手当及び食費」とあるのは「及び国土交通省令で定める手当」と、同法第八十一条第一項中「作業用具の整備、船内衛生の保持に必要な設備の設置及び物品の備付け、船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持に関する措置の船内における実施及びその管理の体制の整備その他の船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持に関し国土交通省令で定める事項」とあるのは「船員労務供給の役務に従事する者の安全及び健康の確保に関し国土交通省令で定める事項」と、同法第八十三条第一項中「船舶に乗り組ませてはならない」とあるのは「船員労務供給の役務に従事させてはならない」と、同法

第八十七条第一項本文及び第二項本文中「船内で使用してはならない」とあるのは「国土交通省令で定める場合を除き船員労務供給の役務に従事させてはならない」と、同法第八十九条第二項中「雇入契約存続中」とあるのは「船員労務供給の役務に従事するために乗船中」と、同法第九十五条中「船員保険法」とあるのは「船員保険法（特別措置法第十五条第一項の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第百一条第一項中「、この法律」とあるのは「、この法律（特別措置法第十四条第一項の規定により適用される場合を含む。以下同じ。）」と、「船員の労働関係」とあるのは「船員の労働関係（特別措置法第十四条第四項に規定する労働関係を含む。）」と、同法第百十三条第一項中「労働協約」とあるのは「特別措置法第十二条第一項の規定により認可を受けた船員労務供給規程、労働協約」と、同項及び同条第二項中「船内及びその他の事業場内」とあるのは「事業場内」とする。

2～6　（略）

○　内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）（抄）

（任務）

第三条　内閣府は、内閣の重要政策に関する内閣の事務を助けることを任務とする。

2　前項に定めるもののほか、内閣府は、皇室、栄典及び公式制度に関する事務その他の国として行うべき事務の適切な遂行、男女共同参画社会の形成の促進、市民活動の促進、沖縄の振興及び開発、北方領土問題の解決の促進、災害からの国民の保護、事業者間の公正かつ自由な競争の促進、国の治安の確保、個人情報の適正な取扱いの確保、カジノ施設の設置及び運営に関する秩序の維持及び安全の確保、金融の適切な機能の確保、消費者が安心して安全で豊かな消費生活を営むことができる社会の実現に向けた施策の推進、こども（こども家庭庁設置法（令和四年法律第七十五号）第三条第一項に規定するこどもをいう。次条第一項第二十九号において同じ。）が自立した個人としてひとしく健やかに成長することのできる社会の実現に向けた施策の推進、政府の施策の実施を支援するための基盤の整備並びに経済その他の広範な分野に関係する施策に関する政府全体の見地からの関係行政機関の連携の確保を図るとともに、内閣総理大臣が政府全体の見地から管理することがふさわしい行政事務の円滑な遂行を図ることを任務とする。

3　（略）

附　則

（所掌事務の特例）

第二条　（略）

2　内閣府は、第三条第二項の任務を達成するため、第四条第三項各号及び前項各号に掲げる事務のほか、次の表の上欄に掲げる日までの間、それぞれ同表の下欄に掲げる事務をつかさどる。

期限	事務
令和七年三月三十一日	地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（令和元年法律第六十四号）に基づく特定地域づくり事業協同組合（同法第二条第三項に規定する特定地域づくり事業協同組合をいう。）の安定的な運営を確保するための事業に関する関係行政機関の経費の配分計画に関すること。
令和八年三月三十一日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
令和九年三月三十一日	一　有人国境離島地域（有人国境離島地域の保全及び特定有人国境離島地域に係る地域社会の維持に関する特別措置法（平成二十八年法律第三十三号）第二条第一項に規定するものをいう。）の保全及び特定有人国境離島地域（同条第二項に規定するものをいう。）に係る地域社会の維持に関する総合的な政策の企画及び立案並びに推進に関すること。 二　計画（有人国境離島地域の保全及び特定有人国境離島地域に係る地域社会の維持に関する特別措置法第十条第一項に規定するものをいう。）に基づき実施する事業に係る経費の見積りその他の当該事業に関すること（他省の所掌に属するものを除く。）。
令和十三年三月三十一日	一　原子力発電施設等立地地域（原子力発電施設等立地地域の振興に関する特別措置法（平成十二年法律第百四十八号）第三条第一項に規定するものをいう。以下同じ。）の指定に関すること。 二　原子力発電施設等立地地域の振興に関する計画（原子力発電施設等立地地域の振興に関する特別措置法第四条に規定するものをいう。）の作成に関すること。 三　原子力発電施設等立地地域の振興に関する重要事項に係る関係行政機関の事務の連絡調整に関すること。
令和十四年三月三十一日	沖縄県における駐留軍用地跡地の有効かつ適切な利用の推進に関する特別措置法（平成七年法律第百二号）の規定による駐留軍用地跡地の有効かつ適切な利用の推進に関すること（他省の所掌に属するものを除く。）。

3　（略）

事業主の皆さまへ（全企業が対象です）　公布日：令和７年６月11日

ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内

Ⅰ：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

● **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止**するために、雇用管理上必要な措置を講じることが**事業主の義務**となります！

（施行日：公布後１年６か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

● カスタマーハラスメントとは、以下の**３つの要素をすべて満たすもの**です。

①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。

● 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。

・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
・相談体制の整備・周知
・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置

※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

● 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。

● 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。

・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
・相談体制の整備・周知
・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

⭐ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団　ＨＰ　検索

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

Ⅱ：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和８年（2026年）３月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）３月31日までに延長**されました。
- **従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務**となります。（施行日：令和８年４月１日）
- **プラチナえるぼし認定の要件が追加**されます。（施行日：公布後１年６か月以内の政令で定める日）

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	**男女間賃金差異**に加えて、**２項目以上**を公表	**男女間賃金差異**及び**女性管理職比率**に加えて、**２項目以上**を公表
101人～300人	**１項目以上**を公表	**男女間賃金差異**及び**女性管理職比率**に加えて、**１項目以上**を公表

※　従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から１項目以上、②「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実績」から１項目以上の、計２項目以上を公表することと、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から１項目以上を公表することとされています。

プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※　現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

⭐　このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼　玉	048-600-6269	岐　阜	058-245-1550	鳥　取	0857-29-1709	佐　賀	0952-32-7218
青　森	017-734-4211	千　葉	043-221-2307	静　岡	054-252-5310	島　根	0852-31-1161	長　崎	095-801-0050
岩　手	019-604-3010	東　京	03-3512-1611	愛　知	052-857-0312	岡　山	086-225-2017	熊　本	096-352-3865
宮　城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三　重	059-226-2318	広　島	082-221-9247	大　分	097-532-4025
秋　田	018-862-6684	新　潟	025-288-3511	滋　賀	077-523-1190	山　口	083-995-0390	宮　崎	0985-38-8821
山　形	023-624-8228	富　山	076-432-2740	京　都	075-241-3212	徳　島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福　島	024-536-4609	石　川	076-265-4429	大　阪	06-6941-8940	香　川	087-811-8924	沖　縄	098-868-4380
茨　城	029-277-8295	福　井	0776-22-3947	兵　庫	078-367-0820	愛　媛	089-935-5222		
栃　木	028-633-2795	山　梨	055-225-2851	奈　良	0742-32-0210	高　知	088-885-6041		
群　馬	027-896-4739	長　野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福　岡	092-411-4894		

受付時間　８時３０分～１７時１５分（土日・祝日・年末年始を除く）

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

令和７年６月作成