

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案要綱

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、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。

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、負傷の症状が増悪すること等を防止し、治療と就業を両立することを支援するため、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。

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。

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。

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、必要な指導等を行うことができるものとする。

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ものとする。

2 事業主は、労働者が1の相談を行ったこと又は当該事業主による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。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる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。

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。

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三の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。

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。

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。

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。

5 顧客等は、顧客等言動問題に対する関心を深めること等に努めなければならないものとする。

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（以下この一及び二にお

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際し、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。

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。

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。

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一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ぬものとする。

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ぬものとする。

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ぬものとする。

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1の1の措置に協力するように努めなければならぬものとする。

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。

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配慮すべき事項として、女性の健康上の特性を加えるものとする。

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。

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一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。

四 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。

2 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。）が行う女性の職業生活における活躍に関する情報の公表等について、所要の改正を行うこと。

五 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。

六 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。

1 第一の一並びに第三の一、二及び五 公布の日

2 第一の二及び第三の四 令和八年四月一日

二 検討

政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について検討を

加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

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。