

令和7年12月10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の施行に伴う厚生労働省関係告示の整備等に関する告示（案）について【概要】

I. 改正の趣旨

- 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。）の施行に伴い、及び関係法律の規定に基づき、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号。以下「セクハラ防止指針」という。）、事業主が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雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワハラ防止指針」という。）、妊娠中及び出産後の女性労働者が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に事業主が講ずべき措置に関する指針（平成9年労働省告示第105号。以下「母性健康管理指針」という。）、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号。以下「派遣先指針」という。）、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第406号。以下「若者指針」という。）等について、所要の改正を行うもの。

II. 改正の概要

1. セクハラ防止指針の一部改正（第1条関係）

- 改正法第3条の規定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（昭和47年法律第113号。以下「改正後均等法」という。）第13条第3項の規定に基づき、事業主が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雇用管理上講ずべき措置等についての指針が策定されることに伴い、セクハラ防止指針における「7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容」の対象から求職者等を削除する。

- その他所要の規定の整備を行う。

2. パワハラ防止指針の一部改正（第2条関係）

- 労働政策審議会建議（令和6年12月26日「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について」）を踏まえ、商品の買い取り強要等（事業主が労働者に対し、当該労働者の自由な意思に反して自社の商品・サービスを購入させる行為）に関連する言動について、職場におけるパワーハラスメントの三要素を全て満たす場合にはパワーハラスメントに該当する旨を示す。

- 改正法の附帯決議を踏まえ、労働者が自身の性的指向・ジェンダー・アイデンティティ

について他者に開示するいわゆる「カミングアウト」を強要する又は禁止する行為が、パワーハラスメントに該当し得る旨を示す。

- 改正法第2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（昭和41年法律第132号。以下「改正後労推法」という。）第33条第4項の規定に基づき、事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針が策定されることに伴い、「7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容」を削除する。
- その他所要の規定の整備を行う。

3. 母性健康管理指針の一部改正（第3条関係）

- 事業主が講ずべき妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理上の措置について、新型コロナウイルス感染症の発生状況等に鑑み、令和5年9月30日までの間の時限的なものとして、事業主が講ずべき措置として定めていた内容を、期間満了に伴い削除する。
- その他所要の規定の整備を行う。

4. 派遣先指針の一部改正（第4条関係）

- 改正後労推法第33条に職場におけるカスタマーハラスメント防止のための事業主の措置義務が新設されたことを踏まえ、派遣先指針において、派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情として、カスタマーハラスメントが含まれることを明確にする。

5. 若者指針の一部改正（第6条関係）

- 改正後均等法第13条第3項の規定に基づき、事業主が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雇用管理上講ずべき措置等についての指針が策定されることに伴い、若者指針において、事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置として、事業主が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雇用管理上講ずべき措置等を追加する。
- 改正後労推法第33条第4項の規定に基づき、事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針が策定されることに伴い、若者指針において、事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置として、事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置を追加する。

- その他所要の規定の整備を行う。

6. その他（第5条、第7条及び第8条関係）

- 下記の告示について、所要の規定の整備を行う。
 - ・ 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事業主が講すべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）
 - ・ 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講すべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）
 - ・ 特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び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すべき措置等に関して適切に対処するための指針（令和6年厚生労働省告示第212号）

III. 根拠法令

- 改正後均等法第11条第4項、第18条第2項
- 改正後労推法第31条第3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60年法律第88号）第47条の12
- 青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第7条

IV. 適用期日等

告 示 日：令和8年2月（予定）

適用期日：改正法の施行の日（令和8年10月1日（予定））