

府 共 第 331 号
令和 7 年 6 月 11 日

各都道府県・各政令指定都市

男女共同参画主管部局長 殿

内閣府男女共同参画局推進課長

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の改正について（通知）

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。）が令和 7 年 6 月 4 日に成立し、同年 6 月 11 日に公布されました。

改正法は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）の期限を 10 年間延長し、令和 18 年 3 月 31 日までとするとともに、職員の男女の給与の額の差異及び管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の情報公表を義務付けること等の措置を講ずるものです。

改正法の内容につきましては、総務省より各都道府県総務部長・各指定都市総務局長・各人事委員会事務局長に対して、「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等の一部を改正する法律の公布について」（令和 7 年 6 月 11 日付総行公第 74 号・総行女第 25 号・総行安第 39 号。別紙参照。）が発出されておりますので、同通知を御参照いただき、女性の活躍の更なる推進に向けた取組を進めていただきますようお願いいたします。

内閣府においては、今後、必要な下位法令の整備等を行い、その内容については別途通知する予定です。

各都道府県におかれましては、本通知の内容について、貴管内市町村（政令指定都市を除き、特別区を含む。）に対して周知いただきますようお願いいたします。

なお、本通知は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

総行公第 74 号
 総行女第 25 号
 総行安第 39 号
 令和 7 年 6 月 11 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
 （人事担当課、安全衛生担当課、市区町村担当課扱い）
 各 指 定 都 市 総 務 局 長
 （人事担当課、安全衛生担当課扱い）
 各 人 事 委 員 会 事 務 局 長

殿

総 務 省 自 治 行 政 局 公 務 員 部
 公 務 員 課 長
 女 性 活 躍 ・ 人 材 活 用 推 進 室 長
 安 全 厚 生 推 進 室 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の公布について

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。）が令和 7 年 6 月 4 日に成立し、同年 6 月 11 日に公布されました。

改正法は、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就業の両立支援についての努力義務を課すこと、職員の男女の給与の額の差異及び管理的地位にある職員に占める女性職員の割合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（平成 27 年法律第 64 号）の期限を 10 年間延長するものです。

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、厚生労働省において労働政策審議会に諮り、その答申を得て制定すること等とされており、追って送付することとなりますが、貴職におかれましては、別添を参考として地方公務員への適用関係等について下記により十分御理解の上、所要の準備に努めていただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等にもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条（技術的助言）及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4（技術的な助言）に基づくものです。

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）のオにおいて「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努めなければならないものとする。 （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努めなければならないものとする。 （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努めなければならないものとする。 （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努めなければならないものとする。 （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努めなければならないものとする。 （第 34 条第 5 項関係）

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。 （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。 （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。 （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努めなければならないものとする。 （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 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） 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）

（4） 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

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）

（5） 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）

第 2 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（5） 公布の日

（2） 第 1 の 1 の（2）並びに 3 の（3）及び（4） 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をここに公布する。

御 名 御 璽

令和七年六月十一日

内閣総理大臣 石破 茂

法律第六十三号

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）」に、「第八章」を「第九章」に、「第九章」を「第十章」に、「第十章」を「第十一章」に、「第十一章」を「第十二章」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。

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（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條第三項」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、「第三十八條第一項」を「第二十四条第一項」に、「第三十条の四」を「第三十五条」に、「第三十八條第三項」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「第三十条の二第二項及び第二項」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二項及び第二項」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「第三十条の二第二項」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「第三十条の二第二項」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。

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。

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の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。

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。

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。

第三條 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。

第三十一条第三項中「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、「第十一条の三第三項、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」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

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、同条の前の見出しとして「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、第十七条第二項、第十八条第一項及び第三十三条」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、第十一条の三第三項、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、同条の前の見出しとして「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。

第三十一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。

第十三条 事業主は、求職者その他の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の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。

第二条第二項中「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二とし、同号口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。

第二十條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、同条を同項第三号とし、同条の次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位置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。）

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條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「第三十条の二第二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、「第三十条の二第二項中」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」を「第二十八条第一項」を「第三十一条第一項中」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」を「第三十一条第一項中」を「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「第二十七条の三第二項」を加え、「第三十条の二第二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、「第三十条の二第二項中」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、「第二十五条第一項中」を「第三十一条第一項中」を「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、「第十九条第二項」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」を「第十八条第一項」を「第三十一条第一項中」を「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」を「第十八条第一項」を「第三十一条第一項中」を「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」を「第三十一条第一項中」を「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）第五條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。

内閣総理大臣 石破 茂
総務大臣 村上誠一郎
厚生労働大臣 福岡 資麿
国土交通大臣 中野 洋昌

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）	1
（第一条関係）【公布日又は令和八年四月一日施行】	
○ 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）	4
（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】	
○ 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）	12
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	
○ 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）	34
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	
○ 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 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（第三十三条―第四十一条） 附則 （国の施策） 第四条（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。 第八章 治療と就業の両立支援	目次 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） 第八章 外国人の雇用の改善、再就職の促進等の措置（第二 十八条―第三十条） 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 ） 第十一章 雑則（第三十三条―第四十一条） 附則 （国の施策） 第四条（略） 2・3（略） （新設） （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

（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 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関する問題に起因する問題に起因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） 第十二章 雑則（第四十二条～第五十一条） 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関する問題に起因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） 第三十一条（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） 第三十二条（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） 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	目次 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に起因する問題に起因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） 第十二章 雑則（第三十三条～第四十一条） 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に起因する問題に起因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（略） （国、事業主及び労働者の責務） 第三十条の三（略） （新設）

（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。

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ったときは、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ったときは、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）第六條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、第三十一條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條第五項において準用する場合を含む。）、第三十三條第四項、第四十二條、第四十五條第一項並びに前條第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三十一條第四項（同条第六項及び第三十三條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、第三十五條中「から第三十九條まで」とあるのは「、第三十七條及び第四十七條第三項」と、第三十六條第一項、第三十七條第一項及び前條第一項中「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、第三十七條第一項中「第六條第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一條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、前條第一項中「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條から第三十三條まで並びに第三十七條第三項及び

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條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、同法第二十六條から第二十九條まで及び第三十二條中「委員会」とあるのは「調停員は」と、同法第二十六條中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十七條中「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、同法第三十一條第一項中「第二十四條第一項」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）第三十五條」と、同法第三十二條中「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）第六條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、第三十條の二第三項から第五項まで、第三十

三條、第三十六條第一項及び前條第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三十條の二第四項中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第三十條の四中「から第三十條の八まで」とあるのは「、第三十條の六及び第三十八條第三項」と、第三十條の五第一項、第三十條の六第一項及び前條第一項中「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、第三十條の六第一項中「第六條第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一條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、第三十三條第二項中「第三十五條及び第三十六條第一項」とあるのは「第三十六條第一項」と、前條第一項中「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條から第二十七條まで並びに第三十一條第三項及び

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條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、同法第二十條から第二十三條まで及び第二十六條中「委員会」とあるのは「調停員は」と、同法第二十條中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十一條中「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、同法第二十五條第一項中「第十八條第一項」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）第三十條の四」と、同法第二十六條中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取

が取り扱っている」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

り扱っている」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（<u>第十一条―第十九条</u>） 第三節 事業主に対する国の援助（<u>第二十条</u>） 第三章 紛争の解決 第一節 紛争の解決の援助等（<u>第二十一条―第二十三条</u>） 第二節 調停（<u>第二十四条―第三十三条</u>） 第四章 雑則（<u>第三十四条―第三十八条</u>） 第五章 罰則（<u>第三十九条</u>） 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（<u>第十一条―第十三条の二</u>） 第三節 事業主に対する国の援助（<u>第十四条</u>） 第三章 紛争の解決 第一節 紛争の解決の援助等（<u>第十五条―第十七条</u>） 第二節 調停（<u>第十八条―第二十七条</u>） 第四章 雑則（<u>第二十八条―第三十二条</u>） 第五章 罰則（<u>第三十三条</u>） 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。

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（昭和四十年法律第四百十一号）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な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（昭和四十年法律第四百十一号）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)

第二十二條 第五条から第七條まで、第九條、第十一條第一項及び第二項、第十三條第一項及び第二項、第十五條第一項及び第二項、第十七條並びに第十八條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、第五条及び第十二條から第十九條までの規定は適用せず、次条から第三十三條までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第二十三條 (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)

第二十四條 都道府県労働局長は、第二十二條に規定する紛争（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條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。

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)

第十六條 第五条から第七條まで、第九條、第十一條第一項及び第二項（第十一條の第三第二項において準用する場合を含む。）、第十一條の第三第一項、第十二條並びに第十三條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、第五条及び第十二條から第十九條までの規定は適用せず、次条から第二十七條までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第十七條 (略)

2 第十一條第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合にいて準用する。

第二節 調停

(調停の委任)

第十八條 都道府県労働局長は、第十六條に規定する紛争（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條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 第十一條第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合にいて準用する。

(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ったときは、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ったときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第三十七條 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六條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、第四條第一項並びに同條第四項及び第五項（同條第六項、第十條第二項、第十一條第五項、第十三條第四項、第十五條第四項及び第十八條第三項において準用する場合を含む。）
、第十條第一項、第十一條第四項、第十三條第三項、第十五條第三項、第十八條第二項並びに前三條中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四條第四項（同條第六項、第十條第二項、第十一條第五項、第十三條第四項、第十五條第四項及び第十八條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、第六條第二号、第七條、第九條第三項、第十三條第一項、第十五條第一項、第十七條、第十九條及び第三十五條第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九條第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五條第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同條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）第八十七條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、第十五條第一項中「労働基準法第六十五條第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同條第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七條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、第二十三條第一項、第二十四條第一項及び第三十五條第二項中「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、第二十四條第一項中「第六條第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一條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條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、第二十五條から第

(船員に関する特例)

第三十一條 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六條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、第四條第一項並びに同條第四項及び第五項（同條第六項、第十條第二項、第十一條第五項、第十三條第四項及び第十三條第三項において準用する場合を含む。）
、第十條第一項、第十一條第四項、第十一條の三第三項、第十三條第二項並びに前三條中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四條第四項（同條第六項、第十條第二項、第十一條第五項、第十三條第四項及び第十三條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、第六條第二号、第七條、第九條第三項、第十一條の三第一項、第十二條、第十三條の二及び第二十九條第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九條第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五條第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同條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）第八十七條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、第十一條の三第一項中「労働基準法第六十五條第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同條第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七條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、第十七條第一項、第十八條第一項及び第二十九條第二項中「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、第十八條第一項中「第六條第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一條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條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、第十九條から第二十

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」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。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」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」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。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」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

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。	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 二 （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。

(新設)

(新設)

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

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。

- 一 (新設) 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

2
3
4
(略)

○ 船員職業安定法（昭和二十三年法律第三百十号）（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）第九十一条第三項、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、同法第十一條第一項、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に関する法律の適用に関する特例） 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）第九十一条第三項、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に関する法律の適用に関する特例） 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二百二十三号）（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
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續について準用する。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。 （調停） （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	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續について準用する。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。 （調停） （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。 一の五 三（略） 2 〵 4（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。 一の五 三（略） 2 〵 4（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） 255（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） 255（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、第十二条第二項、第十三条第一項、第十四条第二項、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、同法第二十六條中「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）<u>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續について準用する。</u>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）<u>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續について準用する。</u>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
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。 （調停） 第六十条 （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」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	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。 （調停） 第六十条 （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」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。

（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	（略）	（略）	期 限	（略）	事 務
（削る）	（削る）	（略）	（略）	（略）	（略）
（略）	（略）	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	（略）	（略）	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。
令和十八年三月三十一日	（新設）	（新設）	（新設）	（略）	（略）

3	
(略)	
	推進に関すること。
3	
(略)	

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。 （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に必要な指針を定め、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。 (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。 (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つて、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。 (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。 (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。 (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つて、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第 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）