

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

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

1 はじめに

現在、我が国においては、女性の年齢階級別正規雇用比率が25～29歳のピーク後に減少する「L字カーブ」となっており、正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低いといった課題があります。また、ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメント（顧客、取引先等からの著しい迷惑行為等）や就職活動中の学生をはじめとする求職者等へのセクシュアルハラスメント（以下「就活等セクシュアルハラスメント」という。）などが社会的関心を集めている状況にあります。こうした課題への必要な対応として、多様な労働者とその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境を整備するため、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等が重要であることから、労働政策審議会や国会での議論を経て、先の通常国会で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が成立し、本年6月11日に公布されました。

図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）

2 改正の概要

[1] カスタマーハラスメント対策

改正法においては、カスタマーハラスメント対策の強化を図るため、すべての事業主に雇用管理上の措置を義務付けることとしました。
カスタマーハラスメントの定義については、法律上は、

- ① 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、
- ② 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、
- ③ 当該労働者の就業環境を害すること

と規定しており、その具体的な内容や事業主が講ずべき措置については、今後、厚生労働大臣が定める指針等において示すことを予定しています。

事業主がカスタマーハラスメント防止のために講じる措置に関連して、事業主は、自社で雇用する労働者がカスタマーハラスメントに関する相談を行ったこと又は事業主によるカスタマーハラスメント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こととしました。

加えて、事業主が、他の事業主から当該他の事業主が講じる措置の実施に関して、必要な協力を求められた場合に、これに応ずる努力義務を課すこととしました。

また、国は、カスタマーハラスメント防止のために、事業主や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、広報活動や啓発活動等の措置を講じるように努めなければならないこととし、事業主、労働者及び顧客等はカスタマーハラスメントやそれに起因する問題に対する関心と理解を深めるとともに、自らの言動がカスタマーハラスメントに該当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こととしました。

[2] 就活等セクシュアルハラスメント対策

改正法においては、就職活動中の学生をはじめとする求職者等に対するセクシュアルハラスメント被害の防止のため、職場における雇用管理の延長として捉えた上で、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付けることとしました。

また、事業主は、労働者が当該事業主が実施する求職者等からのセクシュアルハラスメントに関する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こととしました。

加えて、国は、就活等セクシュアルハラスメントに関して、事業主や国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動や啓発活動等の措置を講じるように努めなければならないこととし、事業主、労働者は就活等セクシュアルハラスメントやそれに起因する問題に対する関心と理解を深めるとともに、自らの言動が就活等セクシュアルハラスメントに該当することのないよう、注意を払うように努めなければならないこととしました。

[3] 職場におけるハラスメント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こととしました。

[4] 女性の職業生活における活躍の更なる推進

女性活躍の推進に関しては、平成27年に制定された10年間の時限法である女性活躍推進法に基づき、各種の取組を進めてきたところであり、令和8年3月31日に法の期限が到来しますが、先に述べた我が国の女性活躍の現状を踏まえ、法の期限を延長するとともに、事業主の情報公表義務の強化等を行う改正をしました。これにより女性活躍推進法の期限は令和18年（2036年）3月31日までとなりました。

改正法においては、常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主について、男女間賃金差異の情報公表を義務化し、併せて女性管理職比率についても同様に情報公表を義務化することとしました。

また、女性活躍の推進に関する取組の実施状況が特に優良な事業主に対して認定を行うプラチナえるぼし認定の基準として、就活等セクシュアルハラスメント防止のための措置の実施に関する情報を公表していることを加えることとしました。

このほか、特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、キャリア形成への妨げにもなっているなどの状況に鑑み、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こととしました。