

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改正について

令和7年3月
海事局船員政策課

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の概要

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）

項目別の改正概要と船員分野における適用関係について ～ ハラスメント対策関係・女性活躍の推進・治療と仕事の両立支援の推進関係 ～

ハラスメント対策の強化

1 カスタマーハラスメント対策(労働施策総合推進法)

船員にも適用

【船員については、
「厚労大臣」を「国交大臣」等に読替え】

国	① 「カスタマーハラスメント」の発生防止やその対応を事業主が適切かつ有効に実施するための「指針」の策定 ② 事業主・国民一般の関心と理解を深めるための各事業分野の特性を踏まえた広報活動・啓発活動
事業主	① 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(※)を義務付け (※) 事業主の方針等の明確化、相談体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応 等 ② 「カスタマーハラスメント」に対する関心と理解の深化と、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努める責務 等
労働者	① 「カスタマーハラスメント」に対する関心と理解を深めるように努める責務 ② 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、事業主の講ずる措置に協力するように努める責務
顧客等	① 「カスタマーハラスメント」に対する関心と理解を深めるように努める責務 ② 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る責務

2 就活等セクシュアルハラスメント対策(男女雇用機会均等法)

船員にも適用

【船員については、
「厚労大臣」を「国交大臣」等に読替え】

国	① 「就活等セクハラ」の発生防止やその対応を事業主が適切かつ有効に実施するための「指針」の策定 ② 事業主・国民一般の関心と理解を深めるための広報活動・啓発活動
事業主	① 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(※)を義務付け (※) 事業主の方針等の明確化、相談体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応 等 ② 「就活等セクハラ」に対する関心と理解の深化と、求職者等に対する言動に必要な注意を払うように努める責務 等
労働者	① 「就活等セクハラ」に対する関心と理解を深めるように努める責務 ② 求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するように努める責務

女性活躍の推進 (女性活躍推進法)

船員にも適用

【船員について、読替規定なし】

女性活躍推進法の有効期限を「令和8年3月31日」から「令和18年3月31日」まで、10年間延長するとともに、以下の措置を講じる。

講ずる措置の概要

- 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(現行:301人以上)の一般事業主(民間事業者)及び特定事業主(国・地方公共団体)に義務付け
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 特定事業主(国・地方公共団体)の取組の行動計画に係る手続の効率化を図り、取組の実効性を確保

治療と仕事の両立支援の推進 (労働施策総合推進法)

船員労働安全衛生規則で同等の措置を講じる予定

高齢者や女性を含めた多様な人材が労働市場に参加している昨今、治療と仕事の両立支援を進めることは重要な課題であることから、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に必要な措置を講じる努力義務を課すこととする。