

◎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

(令和七年六月一日法律第六三号)

一、提案理由 (令和七年五月九日・衆議院厚生労働委員会)

○福岡国務大臣 ただいま議題となりました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につきまして、その提案の理由及び内容の概要を御説明いたします。

急速な少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に対応していくためには、多様な労働者が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ことが重要です。こうした観点から、いわゆるカスタマーハラスメント、求職者等へのセクシュアルハラスメントなどのハラスメントのない職場づくりを推進するとともに、女性の職業生活における活躍に関する取組の推進や、治療と仕事の両立支援の推進を図るため、この法律案を提出いたしました。

以下、この法律案の内容につきまして、その概要を御説明いたします。

第一に、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を防止するため、事業主に対して、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講ずることを義務づけるとともに、国、事業主、労働者等の責務を明確にすることとしています。

また、厚生労働大臣は、事業主が講ずべき措置等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こととしています。

さらに、国は、何人も職場においてハラスメントを行ってはならないことに鑑み、国民の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うこととしています。

第二に、女性の職業選択に資する情報公表に関し、男女間における賃金差異の状況や管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の公表を、常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主等に義務づけることとしています。

また、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留意して行われるべきであることを基本原則に明示するとともに、国が策定する女性活躍の推進に関する基本方針に職場のハラスメント防止対策を位置づけることとしています。あわせて、女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主の特例認定制度の認定基準の見直し等を行うほか、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令和十八年三月三十一日まで十年間延長することとしています。

第三に、職場における治療と仕事の両立支援の推進を図るため、事業主に対して、相談体制の整備等の必要な措置を講ずる努力義務を課すこととしています。

また、厚生労働大臣は、これらの措置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こととしています。

最後に、この法律案の施行期日は、一部の規定を除き、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としています。

以上が、この法律案の提案の理由及びその内容の概要でございます。

御審議の上、速やかに可決していただくことをお願い申し上げます。

二、衆議院厚生労働委員長報告（令和七年五月二〇日）

○藤丸敏君 ただいま議題となりました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について、厚生労働委員会における審査の経過及び結果を御報告申し上げます。

本案は、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、所要の措置を講じようとするもので、その主な内容は、

第一に、カスタマーハラスメント及び求職者等への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講ずることを義務づけること、

第二に、男女間における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百人を超える事業主等に義務づけるとともに、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の有効期限を十年間延長すること、

第三に、職場における治療と仕事の両立を支援するため、事業主に、必要な措置を講ずる努力義務を課すこと

等であります。

本案は、去る五月八日本委員会に付託され、翌九日福岡厚生労働大臣から趣旨の説明を聴取し、十三日に参考人から意見を聴取し、翌十四日から政府に対する質疑を行い、十六日に質疑を終局いたしました。

質疑終局後、自由民主党・無所属の会、立憲民主党・無所属、日本維新の会、国民民主党・無所属クラブ及び公明党の五会派より、本案に対し、カスタマーハラスメントに関する雇用管理上の措置の例示を追加すること等を内容とする修正案が、また、日本共産党より、本案に対し、労働者の就業環境を害する言動等を禁止すること等を内容とする修正案が提出され、両修正案について趣旨の説明を聴取いたしました。

次いで、原案及び両修正案について討論、採決を行った結果、日本共産党提出の修正案は賛成少数をもって否決され、五会派共同提出の修正案及び修正部分を除く原案はいずれも賛成多数をもって可決され、本案は修正議決すべきものと議決した次第であります。

なお、本案に対し附帯決議を付することに決しました。

以上、御報告を申し上げます。

○委員会修正の提案理由（令和七年五月一六日）

○浅野委員 ただいま議題となりました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に対する修正案につきまして、提出者を代表して、その趣旨及び内容の概要を御説明申し上げます。

今回の政府案では、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づけ、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こととされています。

しかし、本月十三日の参考人質疑においても指摘されていたように、実際の現場においては、労働者を守るために事業主が取ることのできる措置があるにもかかわらず、適切に措置が講じられていないケースがあります。この点について、カスタマーハラスメントへの対応が実効性を持って行えるよう、カスタマーハラスメントの抑止のための措置も、事業主において取ることのできる措置の一つであることを明らかにすべきではないかと考えます。

また、政府案によるカスタマーハラスメント対策において保護されるのは、事業主に雇用される労働者です。この点について、業務委託を受けて事業を行うフリーランスの方は、その顧客等からカスタマーハラスメントを受けるリスクが労働者と同様にあるにもかかわらず、今回のカスタマーハラスメント対策の対象外とされているところであり、その保護が図られるべきであると考えます。

そこで、次に申し上げます二つの点を内容とする修正案を提出することといたしました。

その主な内容は、第一に、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する事業主による雇用管理上の措置の例示として、カスタマーハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置を追加することとしております。

第二に、フリーランス・事業者間取引適正化等法に定める特定受託事業者が受けた業務委託に係る業務において行われるカスタマーハラスメントを防止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ことを政府に義務づけることとしております。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○附帯決議（令和七年五月一六日）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 カスタマーハラスメント対策の実効性を担保するため、労働者が事業主に相談した場合に形式的でなく実効性のある対応が行われるような指針を策定すること。また、カスタマーハラスメントに関する業界団体のガイドライン策定等に当たっては、消費者、障害者等の利害関係者にも配慮するよう留意すること。
- 二 福祉事務所、病院等のサービスが途絶すると生存に影響が及ぶ施設等においては、その利用が途絶しない工夫を行いつつ、カスタマーハラスメント対策を講ずること。また、事業主が前述の施設等でのカスタマーハラスメント対策を講ずる際には、利用者に理解してもらえようように代理人の同席を認めることや弁明の機会を設けるなどの権利擁護の配慮を怠らないよう指導等を行うこと。
- 三 カスタマーハラスメント対策の強化のため、事業場において労働者と同一の場所に

において作業を行う労働者以外の作業従事者も含むカスタマーハラスメント対策の在り方について、本法の施行状況を踏まえ、必要な検討を行うこと。

四 他の事業主にカスタマーハラスメント対策の協力を求めた場合の他の事業主の対応について、協力を求めた事業主に調査を行うことにより、その実効性について検証を行い、必要な措置を講ずること。

五 地方自治体でのカスタマーハラスメント対策は住民の権利制限と表裏一体のため、制度設計に当たって総務省からの支援策を講ずること。また、国及び地方自治体でのカスタマーハラスメント対策について、本法の施行後一定期間が経過した後に実態調査を行い、実効性のある対策が取られているか等の運用面の確認等を行うこと。

六 措置義務の対象となるハラスメントに限らず、悪質なハラスメントは刑事罰等の対象となり得ることを踏まえ、都道府県労働局等が相談を受けた際は、真摯に対応すること。そのため、都道府県労働局等の相談支援の強化やハラスメントに関する紛争解決援助制度等の利用促進について検討を進めること。

七 性的指向や性自認（SOGI）の開示であるいわゆる「カミングアウト」を禁止する又は強要・強制する行為がパワーハラスメントに該当し得ること、顧客等から労働者に対するSOGIに関連するハラスメントがカスタマーハラスメントに該当し得ること及び就職活動中の学生に対するSOGIに関連するハラスメントの防止が必要であることをそれぞれ関連するハラスメント防止指針に明記し、もって広く事業主に周知啓発を行うこと。

八 パワーハラスメントを受けた労働者からの相談には適切に対応し、相談者の意向を丁寧に聴取しながら解決するよう事業主に周知徹底すること。

九 労働者の就業環境等を害する言動又は行為については、仕事の世界におけるハラスメントとして全て禁止することについて検討すること。また、我が国のハラスメント法制との整合性を精査した上で、ILO第百九十号条約の批准に向けて検討すること。特に、地方自治体の長及び議会の議員によるハラスメントの禁止に向けた地方自治体の取組を支援すること。

十 男女雇用機会均等法第七条に規定する間接差別の禁止の対象の拡充について、社会情勢の変化や国際機関の意見を踏まえつつ、機動的に検討を行うこと。

十一 女性の職業生活における活躍に関する情報公表について、女性管理職比率及び男女間賃金差異の定義を明確化するとともに、客観的に比較可能なものとなるような計算方法を示すこと。男女間賃金差異については、企業規模にかかわらず全ての企業への公表の義務化並びに男女間賃金差異が一定割合を超えている企業についてその原因分析及び是正計画の策定・公表の義務化を含め、実効的な対策を検討すること。また、公表項目の充実及びよりわかりやすい公表の在り方を検討すること。

十二 治療と仕事の両立支援を推進するため、新たに公表する指針の周知に努めるとともに、守秘義務に留意した上で、産業医と主治医の間における効果的な情報交換の在

り方及び病気休職中の労働者からの相談窓口を明確にする等の職場復帰に向けた支援の在り方を検討すること。また、本法の施行状況を踏まえ、治療と仕事の両立支援の在り方について今後も検討すること。

十三 疾病などを抱える労働者が適切な治療を受けながら働き続けられる職場環境の整備を含めた事業主の取組を支援するとともに、治療と仕事の両立に資するよう、医療機関の待ち時間の短縮などの好事例を周知すること。また、小規模事業場で働く労働者を支援する観点から、産業保健総合支援センター等の産業保健活動総合支援事業による企業支援の強化に取り組むとともに、労働者からの相談に応じ、適切な対応をするために必要な体制整備の支援に取り組むこと。

三、参議院厚生労働委員長報告（令和七年六月四日）

○柘植芳文君 ただいま議題となりました法律案につきまして、厚生労働委員会における審査の経過と結果を御報告申し上げます。

本法律案は、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仕事の両立支援についての努力義務を課すこと、男女間における賃金差異の状況等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の期限を十年間延長しようとするものであります。

なお、衆議院において、雇用管理上必要な措置の例示としてカスタマーハラスメントの抑止のための措置を追加する等の修正が行われました。

委員会におきましては、本法律案に加え、石橋通宏君外二名発議の労働安全衛生法及び特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の一部を改正する法律案を一括して議題として、審査を行い、ハラスメント対策の強化、ILO第百九十号条約の批准に向けた課題、女性活躍推進に係る取組の在り方等について質疑を行うとともに、参考人から意見を聴取いたしました。その詳細は会議録によって御承知願います。

本法律案の質疑を終局し、討論に入りましたところ、日本共産党を代表して倉林明子委員より反対、れいわ新選組を代表して天畠大輔委員より反対の旨の意見がそれぞれ述べられました。

討論を終局し、採決の結果、本法律案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定をいたしました。

なお、本法律案に対しまして附帯決議が付されております。

以上、御報告申し上げます。

○附帯決議（令和七年六月三日）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、カスタマーハラスメント対策の実効性を担保するため、労働者が事業主に相談しやすい環境を整備するとともに、相談した場合に形式的でなく実効性のある対応が行われるような指針を策定するとともに、小規模事業者への必要な支援を行うこと。また、

- カスタマーハラスメントに関する指針の策定に当たっては、消費者、障害当事者から意見を聞いた上で検討すること。
- 二、障害者等が社会的障壁の除去を求めたにもかかわらずカスタマーハラスメントと判断され、合理的配慮の提供を受けられない場合は、事業者の問題を指摘して改善を促す必要があることから、相談窓口の周知を図ること。また、事業者がカスタマーハラスメント対策を実施するに当たり、障害者等への不当な差別的取扱いが生じないように、事業者が正しい障害特性の理解、接し方を学ぶための周知広報ツールが活用されるように促すこと。
- 三、医療、介護分野等を含む公務・公共現場において、サービスが途絶すると利用者等の生命や心身の健康に重大な影響が及ぶ現場においては、その利用が途絶しないことに最大限の配慮を行いつつ、適切なカスタマーハラスメント対策を講ずること。
- 四、政府が定める指針に基づく措置を実行するに当たり、事業主はそれぞれの業種業態・顧客等対応業務の内容等に応じた最善のカスタマーハラスメント対策が講じられるよう、その対策の内容を検討、実行するに当たっては、現場の労働組合又は従業員代表、職場委員等の参加・参画の下で、実際に発生したカスタマーハラスメント行為の詳細や対応の結果、効果などを記録し、対策の継続的な改善のために活用するよう努めること。
- 五、カスタマーハラスメントのみならず、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ついて、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際には、各事業分野の特性を踏まえつつ、労働者以外の者へのハラスメントも含め、厚生労働省と業所管省庁が連携して行うこと。
- 六、事業主が、実効性を伴うカスタマーハラスメントの抑止のための措置を講ずることができるよう、警察との連携、仮処分命令の申立てを含め、当該措置の具体的な内容を指針に示すとともに、各事業分野におけるカスタマーハラスメントの抑止に資するよう、必要に応じて業法の見直しを含め検討すること。
- 七、労働者に対するSNS等インターネット上での誹謗・中傷として、無断で撮影された労働者の顔写真や名札などの個人情報が拡散される事例が生じていることを踏まえ、労働者のプライバシーを保護し、又はハラスメント被害を訴えたことに対し周囲から誹謗・中傷を受ける二次被害を防ぐため、当該行為がカスタマーハラスメントに該当する行為であることを指針に明示することを検討すること。
- 八、公務・公共現場でのカスタマーハラスメント対策は国民及び住民の権利制限と表裏一体のため、制度設計に当たって人事院及び総務省からの支援策を講ずること。また、当該対策について、本法の施行後一定期間が経過した後に実態調査を行い、実効性のある対策が取られているか等の運用面の確認等を行うこと。
- 九、措置義務の対象となるハラスメントに限らず、悪質なハラスメントは刑事罰等の対象となり得ることを踏まえ、都道府県労働局等が相談を受けた際は、警察との連携、

事業主に対する指導を含め、真摯に対応すること。そのため、都道府県労働局等の相談支援の強化やハラスメントに関する紛争解決援助制度等の利用促進について検討を進めること。

- 十、性的指向や性自認（SOGI）の開示であるいわゆる「カミングアウト」を禁止する又は強要・強制する行為がパワーハラスメントに該当し得ること、顧客等から労働者に対するSOGIに関連するハラスメントがカスタマーハラスメントに該当し得ること、就職活動中の学生に対するSOGIに関連するハラスメントの防止が必要であること及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントだけでなく、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、ケアハラスメントの防止が必要であることをそれぞれ関連するハラスメント防止指針に明記し、もって広く事業主に周知啓発を行うこと。
 - 十一、労働者の就業環境等を害する言動又は行為については、仕事の世界におけるハラスメントとして全て禁止することについて検討すること。また、我が国のハラスメント法制との整合性を精査した上で、速やかにILO第百九十号条約の批准に向けて検討を進めること。
 - 十二、女性の職業生活における活躍に関する情報公表について、女性管理職比率及び男女間賃金差異の定義を明確化するとともに、客観的に比較可能なものとなるような計算方法を示すこと。男女間賃金差異については、企業規模にかかわらず全ての企業への公表の義務化並びに男女間賃金差異が一定割合を超えている企業についてその原因分析及び是正計画の策定・公表の義務化を含め、実効的な対策を検討すること。また、一般事業主、特定事業主ともに、公表項目の充実及びよりわかりやすい公表の在り方を検討すること。
 - 十三、女性の職業生活における活躍の推進に当たり、女性の健康上の特性に留意する観点から、フェムテックの活用に取り組むこと。
 - 十四、治療と仕事の両立支援を推進するため、新たに公表する指針の周知に努めるとともに、守秘義務に留意した上で、産業医と主治医の間における効果的な情報交換の在り方及び病気休職中の労働者からの相談窓口を明確にする等の職場復帰に向けた支援の在り方を検討すること。また、本法の施行状況を踏まえ、治療と仕事の両立支援の在り方について今後も検討すること。
 - 十五、疾病などを抱える労働者が適切な治療を受けながら働き続けられる職場環境の整備を含めた事業主の取組を支援するとともに、治療と仕事の両立に資するよう、医療機関の待ち時間の短縮などの好事例を周知すること。また、小規模事業場で働く労働者を支援する観点から、産業保健総合支援センター等の産業保健活動総合支援事業による企業支援の強化に取り組むとともに、労働者からの相談に応じ、適切な対応をするために必要な体制整備の支援に取り組むこと。
- 右決議する。