

機密性 2

埼玉労働局発0109第1号
令和8年1月9日

各関係団体の長 殿

埼玉労働局雇用環境・均等部長
(公 印 省 略)

改正労働施策総合推進法等の周知協力依頼について

労働行政の推進につきましては、平素より格別の御協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、「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」(以下「改正労働施策総合推進法等」という。)が令和7年6月11日に公布されました。

改正労働施策総合推進法等は、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、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ものです。

埼玉労働局では、改正労働施策総合推進法等の円滑な施行に向けて、あらゆる機会を捉えて、広く周知・啓発を行うとともに、別添のとおり、埼玉労働局主催の説明会を開催します。

説明会では、改正女性活躍推進法、カスタマーハラスメント対策、改正男女雇用機会均等法(就活セクハラ対策)の概要、パートタイム・有期雇用労働法について説明します。

つきましては、下記のとおり関係資料をお送りしますので、広報誌等への掲載に御協力いただきますよう、よろしくお願ひ申し上げます。

改正労働施策総合推進法等内容のご案内、周知資料のダウンロード

【厚生労働省ホームページ】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00003.html

改正女性活躍推進法等内容のご案内、周知資料のダウンロード、説明会の申込

【埼玉労働局ホームページ】

https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/josei-katuyaku.html

記

- 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）
- 2 ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内
- 3 改正女性活躍推進法等説明会のご案内
- 4 周知文例

(お問い合わせ)
埼玉労働局 雇用環境・均等部 指導課
〒330-6016
さいたま市中央区新都心11-2
ランド・アクシス・タワー16階
TEL: 048-600-6269

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關係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が從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人以上的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（プラチナえるばし）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）

ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I : ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- カスタマーハラスメントや、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に、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！

（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講すべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講すべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、
事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、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、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

II : 女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、
令和18年（2036年）3月31日までに延長されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。**
(施行日：令和8年4月1日)
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。**
(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、
101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。



プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている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することを追加します。
- ※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている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することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。
- ★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和7年度 埼玉労働局 改正女性活躍推進法等説明会のご案内

事業主、人事・労務担当者等及び社会保険労務士等を対象として、令和8年4月1日に施行される改正女性活躍推進法等説明会を開催します。説明会では、改正女性活躍推進法のほか、今後施行される改正労働施策総合推進法(カスタマーハラスメント対策)及び改正男女雇用機会均等法(就活セクハラ対策)の概要、パートタイム・有期雇用労働法(同一労働同一賃金の法違反事例)についてご説明します。

【改正の概要】

- 情報公表の必須項目の拡大：従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
- ハラスメント対策：カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のため事業主が雇用管理上必要な措置を講じることが義務化。

※施行日：1は令和8年4月1日、2は公布後1年6か月以内の政令で定める日となります。

日時・場所・申込

申込はHPよりお願いいたします。
定員になり次第、申込受付は終了させていただきます。

来場方式

日 時	会 場	定 員	申込〆切
令和8年2月3日(火) 14:00～15:30 (30分前より受付開始予定)	埼玉労働局 雇用保険説明会会場 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー14F JRさいたま新都心駅徒歩3分	50名	令和8年 1月28日(水)

オンライン方式 ZOOM ウェビナー

日 時	定 員	申込〆切
② 2月19日(木)14:00～15:25(30分前より接続予定)	490名	2月13日(金)
③ 2月25日(水)14:00～15:25(30分前より接続予定)	490名	2月20日(金)

※来場方式の申込は、できる限り多くの企業の方にご参加いただけるよう、1社につき2名様までとさせていただきます。

お申込み方法

埼玉労働局ホームページからお申込みください。
埼玉労働局>ニュース・トピックス>イベント>改正女性活躍推進法等説明会を開催します！
https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-rooudoukyoku/news_topics/event/20260105-01.html



こちらをクリック

【お問合わせ先】 埼玉労働局雇用環境・均等部指導課 TEL 048-600-6269
〒330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階



～厚生労働省による「民間企業における女性活躍促進事業」の専門家派遣のご案内～

- 何から手をつければ良いか、具体的な進め方がわからない
- 女性活躍の他社の取り組み事例を参考にして、自社に活かしたい
- 行動計画の策定や情報公表の具体的な方法を知りたい

事業の詳細、お問合せ、お申込み
は、こちらのホームページから！



こちらをクリック

(文例)

女性活躍推進法等が改正されます～令和8年4月1日から段階的に施行～

改正ポイントは以下のとおりです。

【女性活躍推進法】

- ① 情報公表の必須項目の拡大
- ② プラチナえるばし認定要件の追加

【労働施策総合推進法】

- ③ カスタマーハラスメント対策の義務化

【男女雇用機会均等法】

- ④ 求職者等に対するセクハラ対策の義務化

※①、②：令和8年4月1日施行

※③、④：令和8年10月1日施行（予定）

お問い合わせ先

埼玉労働局雇用環境・均等部指導課（TEL048-600-6269）