

規制の事前評価書

法令案の名称：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

規制の名称：(1) カスタマーハラスメントの防止のための事業主への雇用管理上の措置義務の新設
(2) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のための事業主への雇用管理上の措置義務の新設
(3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する情報公表義務の拡充

規制の区分：新設 拡充 緩和 廃止

担当部局：厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課

評価実施時期：令和7年2月

1 規制の必要性・有効性

【新設・拡充】

<法令案の要旨>

- 多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、いわゆるカスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、女性の職業生活における活躍の推進に関する情報公表の強化等の措置を講ずる。

<規制を新設・拡充する背景、発生している課題とその原因>

- 法整備がなされていない顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆる「カスタマーハラスメント」や、面接官等による求職者等に対する性的な関係の強要等の「就活等セクシュアルハラスメント」などにより、労働者等の就業環境等が害される事態が社会問題化している。
- また、女性の職業生活における活躍の推進に関しては、その取組の結果を測る観点から有効な指標である男女間賃金差異を見ると、長期的には縮小傾向にあるものの、その縮小ペースは緩やかであり、依然として差異が大きい状況にあるほか、女性管理職比率についても政府目標の達成に遅れが見られるとともに、諸外国と比べて低い状態にある。特定事業主の情報公表等についてより適切で充実したものにするよう促すべき場合にもその実効性を確保するための規定は存在していない。
- このため、職場におけるハラスメント対策や女性活躍の推進といった、労働者の有する個性と能力の発揮に必要不可欠な施策を強化することで、事業主の取組を促し、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の整備を図ることが喫緊に必要である。

<必要となる規制新設・拡充の内容>

- 事業主に対し、カスタマーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務等を課すとともに、労働者がカスタマーハラスメントについて相談をしたことや、労働者が事業主の講ずる措置に協力したことを理由とする事業主による解雇その他の不利益取扱いを禁止する。（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（昭和41年法律第132号）の改正）
- 事業主に対し、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の雇用管理上の措置義務等を課すとともに、労働者が求職者等に対するセクシュアルハラスメントについて事業主の講ずる措置に協力したこ

とを理由とする事業主による解雇その他の不利益取扱いを禁止する。(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47年法律第113号)の改正)

③ 男女間賃金差異に関する情報の公表について、現行、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主に課されている情報公表義務を、常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に適用拡大するとともに、女性管理職比率に関する情報の公表について、常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に新たに義務付ける。(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)の改正)

2 規制の妥当性(その他の手段との比較検証)

【新設・拡充】

<その他の規制手段の検討状況>

検討した 検討しなかった

(検討した内容・結果又は検討しなかった理由)

- ・ カスタマーハラスメント及び求職者等に対する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、男女間賃金差異及び女性管理職割合に関する情報公表義務について、それぞれ事業主の努力義務とすることが考えられるが、この場合、努力義務への対応が各企業に委ねられることになり、取組の実施に事業者間で差が生じ、その効果が限定されることとなることから、喫緊の課題である就業環境の整備を図るためには、今般の改正案が妥当であると考えられる。

<その他非規制手段の検討状況>

非規制手段を全く導入しておらず、今回初めて検討した

非規制手段を全く導入しておらず、今回も検討しなかった

非規制手段を既に導入しているが、別途の非規制手段も検討した

非規制手段を既に導入しているため、検討しなかった

(検討した内容・結果又は検討しなかった理由、既に導入済みの非規制手段の内容)

- ・ 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等の職場のハラスメント防止対策については、ポスター・パンフレット等の作成による周知啓発等の取組等も行っており、その更なる拡充も検討しているが、ハラスメントのない職場の実現に向けて迅速かつ効果的に措置を講じる必要があることから、今般の改正案が妥当である。
- ・ 男女の賃金の差異や女性管理職比率の改善については、女性活躍推進に取り組む事業主に対するコンサルティング事業や、簡易な賃金差異要因分析ツールの開発等を実施し、事業主の支援に取り組むこととしているが、女性の職業生活における活躍を推進するため迅速かつ効果的に措置を講じる必要があるため、今般の改正案が妥当である。

3 効果(課題の解消・予防)の把握

【新設・拡充】

- ・ カスタマーハラスメント及び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の雇用管理上の措置義務化により、事業主によるハラスメントを未然に防止するための取組及び発生した場合の迅速かつ適切な対応等が確保されるほか、男女間賃金差異の情報公表義務の適用拡大及び女性管理職比率に関する情報公表の義務化、取組に係る実効性を確保する規定の新設により、求職者の職業選択に資する情報が拡充されるとともに、事業主においてもその事業での女性の職業生活における活躍に関する状況把握・分析等が進み、女性活躍の推進に向けた取組が促されることが期待される。これにより、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の整備が行われる。

4 負担の把握

【新設・拡充】

<遵守費用>

- ・ カスタマーハラスメント及び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の措置義務については、事業主において、相談窓口の設置やハラスメントを行ってはならない旨の方針の周知・啓発等を行うための人件費等の費用が生じる。
- ・ 男女の賃金の差異及び管理職に占める女性の割合の情報公表については、事業主において、これらの情報の算出等を行うための人件費等の費用が生じる。

<行政費用>

- ・ 国において、当該制度についての事業主等への周知や法令違反を行った事業主に対する行政指導等を行うための人件費等の費用が生じる。

5 利害関係者からの意見聴取

【新設・拡充、緩和・廃止】

意見聴取した 意見聴取しなかった

<主な意見内容と今後調整を要する論点>

- ・ 「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」において、カスタマーハラスメント防止や求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止の対策に取り組む企業へのヒアリングのほか、カスタマーハラスメントについては、更に労働者団体、使用者団体及び消費者団体に対しても、対策を進めるに当たっての課題等についてヒアリングを行った。
- ・ 同検討会において、女性活躍の推進に取り組む企業へのヒアリングを行った。
- ・ 厚生労働省において、企業に対する女性活躍に関する調査や企業及び労働者等に対する職場のハラスメントに関する実態調査を実施した。

<関連する会合の名称、開催日>

- ① 雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会（2024年2月～2024年8月、計11回）
- ② 女性活躍に関する調査（調査期間：2023年12月～2024年1月）
- ③ 職場のハラスメントに関する実態調査（調査期間：2023年12月（企業調査）、2024年1月（労働者等調査））

<関連する会合の議事録の公表>

- ・ 雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会の議事録

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37800.html

6 事後評価の実施時期

【新設・拡充、緩和・廃止】

<見直し条項がある法令案>

- ・ 見直し条項（法律の施行後5年）を踏まえ、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行の状況等を勘案のうえ、事後評価を実施し、必要があると認めるときは、改正後の法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。