

◎ 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 参照条文 目次

○ 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（昭和四十一年法律第百三十二号）（抄）	1
○ 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（昭和四十七年法律第百十三号）（抄）	6
○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）（抄）	10
○ 労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）（抄）	14
○ 船員法（昭和二十二年法律第百号）（抄）	14
○ 行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）（抄）	14
○ 国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）（抄）	15
○ 自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）（抄）	15
○ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）【育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和六年法律第四十二号）による改正後】（抄）	15
○ 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）（抄）	17
○ 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）（抄）	19
○ 船員の雇用の促進に関する特別措置法（昭和五十二年法律第九十六号）（抄）	21
○ 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）（抄）	22

○ 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（昭和四十一年法律第百三十二号）（抄）

（目的）

第一条 この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に發揮され、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に發揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

2 この法律の運用に当たっては、労働者の職業選択の自由及び事業主の雇用の管理についての自主性を尊重しなければならない。また、職業能力の開発及び向上を図り、職業を通じて自立しようとする労働者の意欲を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力を助長するように努めなければならない。

（基本的理念）

第三条 労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たつての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（以下この項において「能力等」という。）の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

（国の施策）

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

一〇九 （略）

十 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

十一〇十四 （略）

十五 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を充実すること。

十六（略）

2 国は、前項各号に掲げる施策及びこれに関連する施策の充実に取り組むに際しては、国民経済の健全な発展、それに即応する企業経営の基盤の改善、地域振興等の諸施策と相まつて、雇用機会の着実な増大及び地域間における就業機会等の不均衡の是正を図るとともに、労働者がその有する能力を有効に發揮することの妨げとなつてゐる雇用慣行の是正を期するように配慮しなければならない。

3 国は、第一項第十三号に規定する施策の充実に取り組むに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まつて、外国人の不法就労活動（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第二十四条第三号の四イに規定する不法就労活動をいう。）を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に發揮されるよう努めなければならない。

（事業主の責務）

第六条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならない。

2 事業主は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者について、当該労働者が行う求職活動に対する援助その他の再就職の援助を行うことにより、その職業の安定を図るよう努めなければならない。

第七条 事業主は、外国人（日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。）が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に發揮できるように、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（指針）

第八条 厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

（募集及び採用における年齢にかかわりない均等な機会の確保）

第九条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に發揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわりなく均等な機会を与えなければならない。

第六章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等

（再就職援助計画の作成等）

第二十四条 事業主は、その実施に伴い一の事業所において相当数の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる事業規模の縮小等であつて厚生労働省令で定めるものを行おうとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職を余儀なくされる労働者の再就職の援助のための措置に関する計画（以下「再就職援助計画」という。）を作成しなければならない。

2 事業主は、前項の規定により再就職援助計画を作成するに当たつては、当該再就職援助計画に係る事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。当該再就職援助計画を変更しようとするときも、同様とする。

3 事業主は、前二項の規定により再就職援助計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に提出し、その認定を受けなければならない。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

4 公共職業安定所長は、前項の認定の申請があつた場合において、その再就職援助計画で定める措置の内容が再就職の促進を図る上で適当でないとき、当該事業主に対して、その変更を求めることができる。その変更を求めた場合において、当該事業主がその求めに応じなかつたときは、公共職業安定所長は、同項の認定を行わないことができる。

5 第三項の認定の申請をした事業主は、当該申請をした日に、第二十七条第一項の規定による届出をしたものとみなす。

第二十五条 事業主は、一の事業所について行おうとする事業規模の縮小等が前条第一項の規定に該当しない場合においても、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に関し、再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長に提出して、その認定を受けることができる。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

2 前条第二項の規定は前項の規定により再就職援助計画を作成し、又は変更する場合について、同条第四項及び第五項の規定は前項の申請があつた場合について準用する。

（円滑な再就職の促進のための助成及び援助）

第二十六条 政府は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者（以下この条において「援助対象労働者」という。）の円滑な再就職を促進するため、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第六十二条の雇用安定事業として、第二十四条第三項又は前条第一項の規定によ

る認定を受けた再就職援助計画に基づき、その雇用する援助対象労働者に関し、求職活動をするための休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）の付与その他の再就職の促進に特に資すると認められる措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うものとする。

（大量の雇用変動の届出等）

第二十七条 事業主は、その事業所における雇用量の変動（事業規模の縮小その他の理由により一定期間内に相当数の離職者が発生することをいう。）であつて、厚生労働省令で定める場合に該当するもの（以下この条において「大量雇用変動」という。）については、当該大量雇用変動の前に、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職者の数その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

2 国又は地方公共団体に係る大量雇用変動については、前項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を含む。第二十八条第三項において同じ。）は、当該大量雇用変動の前に、政令で定めるところにより、厚生労働大臣に通知するものとする。

3 第一項の規定による届出又は前項の規定による通知があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出又は通知に係る労働者の再就職の促進に努めるものとする。

一 職業安定機関において、相互に連絡を緊密にしつつ、当該労働者の求めに応じて、その離職前から、当該労働者その他の関係者に対する雇用情報の提供並びに広範囲にわたる求人の開拓及び職業紹介を行うこと。

二 公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。

第七章 中途採用に関する情報の公表を促進するための措置等

第二十七条の二 常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の職業選択に資するよう、雇入れた通常の労働者及びこれに準ずる者として厚生労働省令で定める者の数に占める中途採用（新規学卒等採用者（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校（小学校及び幼稚園を除く。）その他厚生労働省令で定める施設の学生又は生徒であつて卒業することが見込まれる者その他厚生労働省令で定める者であることを条件とした求人により雇い入れられた者をいう。）以外の雇入れをいう。次項において同じ。）により雇い入れられた者の数の割合を定期的に公表しなければならない。

2 国は、事業主による前項に規定する割合その他の中途採用に関する情報の自主的な公表が促進されるよう、必要な支援を行うものとする。

第九章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等

（雇用管理上の措置等）

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該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。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

（国、事業主及び労働者の責務）

第三十条の三 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「優越的言動問題」という。）に対する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よう努めなければならない。

2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するよう努めなければならない。

（紛争の解決の援助）

第三十条の五 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 (略)

(厚生労働省令への委任)

第三十条の八 前二条に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第十一章 雑則

(助言、指導及び勧告並びに公表)

第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

2 (略)

(権限の委任)

第三十七条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

○ 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（昭和四十七年法律第百十三号）（抄）

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第四条 厚生労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2・3 (略)

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意

見を求めるものとする。

- 5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

（性別を理由とする差別の禁止）

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（性別以外の事由を要件とする措置）

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該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。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう努めなければならない。

4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

5 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する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よう努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な

な注意を払うように努めなければならない。

- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

- 第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 （略）

- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

- 4 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

- 第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する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よう努めなければならない。

- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

- 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第四百十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2・3 （略）

（紛争の解決の援助）

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

（調停の委任）

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 （略）

○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）（抄）

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によつて職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に發揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となつていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もつて男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によつて職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に發揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

（基本方針）

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4・5 （略）

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2・6 （略）

7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3～5 (略)

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつて政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

○ 労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）（抄）

（健康教育等）

第六十九条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。

2 労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。

（健康の保持増進のための指針の公表等）

第七十条の二 厚生労働大臣は、第六十九条第一項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

2 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

○ 船員法（昭和二十二年法律第百号）（抄）

（船員）

第一条 この法律において「船員」とは、日本船舶又は日本船舶以外の国土交通省令で定める船舶に乗り組む船長及び海員並びに予備船員をいう。

②・③ （略）

○ 行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）（抄）

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 行政執行法人 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行法人をいう。
- 二 職員 行政執行法人に勤務する一般職に属する国家公務員をいう。

○ 国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）（抄）

第一条 この法律において国会職員とは、次に掲げる者をいう。

- 一 各議院事務局の事務総長、参事、常任委員会専門員及び常任委員会調査員並びに衆議院事務局の調査局長及び調査局調査員
- 二 各議院法制局の法制局長及び参事
- 三 国立国会図書館の館長、副館長、司書、専門調査員、調査員及び参事
- 四 裁判官弾劾裁判所事務局（以下「弾劾裁判所事務局」という。）及び裁判官訴追委員会事務局（以下「訴追委員会事務局」という。）の参事
- 五 前各号に掲げる者を除くほか、各議院事務局、各議院法制局、国立国会図書館、弾劾裁判所事務局及び訴追委員会事務局の職員

○ 自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）（抄）

（定義）

第二条 （略）

2、4 （略）

5 この法律（第九十四条の七第三号を除く。）において「隊員」とは、防衛省の職員で、防衛大臣、防衛副大臣、防衛大臣政務官、防衛大臣補佐官、防衛大臣政策参与、防衛大臣秘書官、第一項の政令で定める合議制の機関の委員、同項の政令で定める部局に勤務する職員及び同項の政令で定める職にある職員以外のものをいうものとする。

○ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）【育児休業、介護休業等育児又は家族

介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和六年法律第四十二号）による改正後】（抄）

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該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。

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第二十五条の二 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「育児休業等関係言動問題」という。）に対する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よう努めなければならない。

2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

4 労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（職業家庭両立推進者）

第二十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条第一項、同条第二項及び第三項（これらの規定を第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。）、第二十一条第四項及び第五項、第二十一条の二から第二十二条の二まで、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の三第一項から第五項まで、第二十四条、第二十五条第一項、第二十五条の二第二項、第二十六条並びに第二十七条に定める措置等並びに子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

○ 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）（抄）

（当事者に対する助言及び指導）

第四条 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）第六条に規定する労働争議に当たる紛争及び行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二十六条第一項に規定する紛争を除く。）に関し、当該個別労働関係紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該個別労働関係紛争の当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

2 都道府県労働局長は、前項に規定する助言又は指導をするため必要があると認めるときは、広く産業社会の实情に通じ、かつ、労働問題に関し専門的知識を有する者の意見を聴くものとする。

3 事業主は、労働者が第一項の援助を求め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。

（あつせんの委任）

第五条 都道府県労働局長は、前条第一項に規定する個別労働関係紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。）について、当該個別労働関係紛争の当事者（以下「紛争当事者」という。）の双方又は一方からあつせんの申請があった場合において当該個別労働関係紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあつせんを行わせるものとする。

2 前条第三項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（委員会の設置）

第六条 都道府県労働局に、紛争調整委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 （略）

（あつせん）

第十二条 委員会によるあつせんは、委員のうちから会長が事件ごとに指名する三人のあつせん委員によって行う。

2 あつせん委員は、紛争当事者間をあつせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならない。

第十三条 あつせん委員は、紛争当事者から意見を聴取するほか、必要に応じ、参考人から意見を聴取し、又はこれらの者から意見書の提出を求め、事件の解決に必要なあつせん案を作成し、これを紛争当事者に提示することができる。

2 前項のあつせん案の作成は、あつせん委員の全員一致をもって行うものとする。

第十四条 あつせん委員は、紛争当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第十五条 あつせん委員は、あつせんに係る紛争について、あつせんによつては紛争の解決の見込みがないと認めるときは、あつせんを打ち切ることができる。

（時効の完成猶予）

第十六条 前条の規定によりあつせんが打ち切られた場合において、当該あつせんの申請をした者がその旨の通知を受けた日から三十日以内にあつせんの目的となった請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、あつせんの申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

（資料提供の要求等）

第十七条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

（あつせん状況の報告）

第十八条 委員会は、都道府県労働局長に対し、厚生労働省令で定めるところにより、あつせんの状況について報告しなければならない。

（厚生労働省令への委任）

第十九条 この法律に定めるもののほか、委員会及びあつせんの手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(船員に関する特例)

第二十一条 (略)

2 (略)

3 地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)は、第一項の規定により読み替えられた第五条第一項の規定により指名するあつせん員にあつせんを行わせるため、二年ごとに、学識経験を有する者のうちからあつせん員候補者三人以上を委嘱し、あつせん員候補者名簿を作成しておかなければならない。

4・5 (略)

○ 船員職業安定法(昭和二十三年法律第三百十号) (抄)

(定義)

第六条 この法律で「船員」とは、船員法(昭和二十二年法律第百号)による船員及び同法による船員でない者で日本船舶以外の船舶に乗り組むものをいう。

2・10 (略)

11 この法律で「船員派遣」とは、船舶所有者が、自己の常時雇用する船員を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために船員として労務に従事させることをいい、当該他人に対し当該船員を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

12 この法律で「派遣船員」とは、船舶所有者が常時雇用する船員であつて、船員派遣の対象となるものをいう。

13 この法律で「船員派遣事業」とは、船員派遣を業として行うことをいう。

14 この法律で「船員派遣元事業主」とは、第五十五条第一項の許可を受けて、船員派遣事業を行う者をいう。

15 この法律(第三章第四節第二款第四目を除く。)で「派遣先」とは、船員派遣元事業主から船員派遣の役務の提供を受ける者をいう。
(略)

(外国船舶派遣に係る船員法等の適用に関する特例)

第九十二条 船員派遣元事業主とその雇用する派遣船員であつて船員法第一条第一項に規定する船舶以外の船舶に派遣するもの(同居の親族のみ

を使用する船員派遣元事業主に使用される者及び家事使用人を除く。）」との労働関係については、派遣船員を同法第二条第二項に規定する予備船員と、船員派遣元事業主を同法第五条第一項の規定により船舶所有者に関する規定の適用を受ける者とみなして、同法第一条第一項、第四条、第三十一条、第三十二条、第三十三条から第三十五条まで、第四十四条の二、第四十四条の三、第五十条第一項及び第四項、第五十二条から第五十四条まで、第五十六条、第五十八条、第五十八条の二、第七章、第八十一条第一項、第八十三条、第八十四条、第八十五条第一項、第八十七条第一項本文及び第二項本文、第八十八条の八、第十章、第十一章（第九十七条第一項（第四号に係る部分に限る。）を除く。）、第一百一条第一項、第一百二条から第一百六条まで、第一百七条（第五項を除く。）、第一百八条、第一百九条から第一百二十二条まで、第一百十三条第一項及び第二項、第一百四十四条から第一百七十七条まで、第一百九条から第一百二十条まで、第二百一条の二から第二百十一条の四までの規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第四十四条の二第一項中「第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しない期間」とあるのは「第八十七条第一項本文又は第二項本文の規定によつて船員派遣（船員職業安定法第六条第十一項に規定する船員派遣をいう。以下同じ。）の業務に従事しない期間」と、同法第七十四条第一項、第二項及び第四項中「同一の事業に属する船舶」とあるのは「船員職業安定法第六十六条第一項に規定する船員派遣契約に係る船舶」と、同項中「第八十七条第一項又は第二項の規定によつて勤務に従事しない期間」とあるのは「第八十七条第一項本文又は第二項本文の規定によつて船員派遣に係る勤務に従事しない期間」と、同法第七十八条第一項中「並びに国土交通省令の定める手当及び食費」とあるのは「及び国土交通省令の定める手当」と、同法第八十一条第一項中「作業用具の整備、船内衛生の保持に必要な設備の設置及び物品の備付け、船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持に関する措置の船内における実施及びその管理の体制の整備その他の船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持に関し国土交通省令で定める事項」とあるのは「派遣船員の安全及び健康の確保に関し国土交通省令で定める事項」と、同法第八十三条第一項中「船舶に乗り組ませてはならない」とあるのは「船員派遣の業務に従事させてはならない」と、同法第八十七条第一項本文及び第二項本文中「船内で使用してはならない」とあるのは「、国土交通省令の定める場合を除き、船員派遣の業務に従事させてはならない」と、同法第八十九条第二項中「雇入契約存続中」とあるのは「船員派遣の業務に従事するために乗組み中」と、同法第九十五条中「船員保険法」とあるのは「船員保険法（船員職業安定法第九十三条第一項の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第一百一条第一項中「、この法律」とあるのは「、この法律（船員職業安定法第九十二条第一項の規定により適用される場合を含む。以下同じ。）」と、「船員の労働関係」とあるのは「船員の労働関係（船員職業安定法第九十二条第一項に規定する労働関係を含む。）」と、同法第一百四条第三項中「第一項」とあるのは「第一項（船員職業安定法第九十二条第一項の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第一百十三条第一項及び第二項中「船内及びその他の事業場内」とあるのは「事業場内」とする。

衛生の保持に関し国土交通省令で定める事項」とあるのは「船員労務供給の役務に従事する者の安全及び健康の確保に関し国土交通省令で定める事項」と、同法第八十三条第一項中「船舶に乗り組ませてはならない」とあるのは「船員労務供給の役務に従事させてはならない」と、同法第八十七条第一項本文及び第二項本文中「船内で使用してはならない」とあるのは「国土交通省令で定める場合を除き船員労務供給の役務に従事させてはならない」と、同法第八十九条第二項中「雇入契約存続中」とあるのは「船員労務供給の役務に従事するために乗船中」と、同法第九十五条中「船員保険法」とあるのは「船員保険法（特別措置法第十五条第一項の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第一百一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律（特別措置法第十四条第一項の規定により適用される場合を含む。以下同じ。）」と、「船員の労働関係」とあるのは「船員の労働関係（特別措置法第十四条第四項に規定する労働関係を含む。）」と、同法第一百三十一条第一項中「労働協約」とあるのは「特別措置法第十二条第一項の規定により認可を受けた船員労務供給規程、労働協約」と、同項及び同条第二項中「船内及びその他の事業場内」とあるのは「事業場内」とする。

2 6 (略)

○ 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）（抄）

（任務）

第三条 内閣府は、内閣の重要政策に関する内閣の事務を助けることを任務とする。

2 前項に定めるもののほか、内閣府は、皇室、栄典及び公式制度に関する事務その他の国として行うべき事務の適切な遂行、男女共同参画社会の形成の促進、市民活動の促進、沖縄の振興及び開発、北方領土問題の解決の促進、災害からの国民の保護、事業者間の公正かつ自由な競争の促進、国の治安の確保、個人情報報の適正な取扱いの確保、カジノ施設の設定及び運営に関する秩序の維持及び安全の確保、金融の適切な機能の確保、消費者が安心して安全で豊かな消費生活を営むことができる社会の実現に向けた施策の推進、こども（こども家庭庁設置法（令和四年法律第七十五号）第三条第一項に規定するこどもをいう。次条第一項第二十九号において同じ。）が自立した個人としてひとしく健やかに成長することのできる社会の実現に向けた施策の推進、政府の施策の実施を支援するための基盤の整備並びに経済その他の広範な分野に係る施策に関する政府全体の見地からの関係行政機関の連携の確保を図るとともに、内閣総理大臣が政府全体の見地から管理することがふさわしい行政事務の円滑な遂行を図ることを任務とする。

3 (略)

附 則

(所掌事務の特例)

第二条 (略)

2 内閣府は、第三条第二項の任務を達成するため、第四条第三項各号及び前項各号に掲げる事務のほか、次の表の上欄に掲げる日までの間、それぞれ同表の下欄に掲げる事務をつかさどる。

期 限	事 務
令和七年三月三十一日	地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（令和元年法律第六十四号）に基づく特定地域づくり事業協同組合（同法第二条第三項に規定する特定地域づくり事業協同組合をいう。）の安定的な運営を確保するための事業に関する関係行政機関の経費の配分計画に関すること。
令和八年三月三十一日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
令和九年三月三十一日	一 有人国境離島地域（有人国境離島地域の保全及び特定有人国境離島地域に係る地域社会の維持に関する特別措置法（平成二十八年法律第三十三号）第二条第一項に規定するものをいう。）の保全及び特定有人国境離島地域（同条第二項に規定するものをいう。）に係る地域社会の維持に関する総合的な政策の企画及び立案並びに推進に関すること。 二 計画（有人国境離島地域の保全及び特定有人国境離島地域に係る地域社会の維持に関する特別措置法第十条第一項に規定するものをいう。）に基づき実施する事業に係る経費の見積りその他の当該事業に関すること（他省の所掌に属するものを除く。）。
令和十三年三月三十一日	一 原子力発電施設等立地地域（原子力発電施設等立地地域の振興に関する特別措置法（平成十二年法律第四百十八号）第三条第一項に規定するものをいう。以下同じ。）の指定に関すること。 二 原子力発電施設等立地地域の振興に関する計画（原子力発電施設等立地地域の振興に関する特別措置法第四条に規定するものをいう。）の作成に関すること。 三 原子力発電施設等立地地域の振興に関する重要事項に係る関係行政機関の事務の連絡調整に関すること。
令和十四年三月三十一日	沖縄県における駐留軍用地跡地の有効かつ適切な利用の推進に関する特別措置法（平成七年法律第二百二号）の規定による駐留軍用地跡地の有効かつ適切な利用の推進に関すること（他省の所掌に属するものを除く。）。