

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施行に伴う関係政令の整備に関する政令案について【概要】

1. 制定の趣旨

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7年法律第63号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、関係政令の整備を行うもの。

2. 制定の概要

（1）職業安定法施行令の一部改正（第1条関係）

○ 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の6第1項において、公共職業安定所等は、求人申し込みは全て受理しなければならないこと、ただし、同項第3号において、政令で定める法律の規定に違反し、公表等の措置が講じられた者からの求人申し込みについては受理しないことができることが規定されており、その具体的な法律の規定については、職業安定法施行令（昭和28年政令第242号）第1条に規定されている。

○ 今般、改正法第2条及び第3条の規定により、

- ・カスタマーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務（労働施策総合推進法第33条第1項）
- ・労働者がカスタマーハラスメントに関する相談を行ったこと又は事業主による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する解雇その他不利益な取扱いの禁止（労働施策総合推進法第33条第2項）
- ・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事業主の雇用管理上の措置義務（男女雇用機会均等法第13条第1項）
- ・求職者等に対するセクシュアルハラスメントに係る求職者等からの事業主に対する相談に関して、労働者が事業主による措置に協力した際に事実を述べたことを理由とする当該労働者に対する解雇その他不利益な取扱いの禁止（男女雇用機会均等法第13条第2項）

が規定されたことに伴い、これらの法律の規定についても、求人申し込みの不受理の対象となる法律の規定に含むこととする他、所要の規定の整備を行う。

（2）行政手続法施行令の一部改正（第2条関係）

○ 行政手続法（平成5年法律第88号）第39条第4項第4号において、意見公募手続の実施の例外として、委員会等の議を経て定めることとされている命

令等であって、相反する利害を有する者の間の利害の調整を目的として、法律又は政令の規定により、これらの者及び公益をそれぞれ代表する委員をもって組織される委員会等において審議を行うこととされているものとして政令で定める命令等を定めようとするときには、意見公募手続を行うこととしている同条第1項の規定は適用しないと規定されており、これに該当する命令として、行政手続法施行令（平成6年政令第265号）第4条第1項第6号に労働施策総合推進法の規定に基づくパワーハラスメントに関する雇用管理上の措置義務等に関する指針、同項第9号に男女雇用機会均等法の規定に基づくセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置義務等に関する指針等が、規定されている。

- 今般、改正法第2条の規定により労働政策審議会の意見を聴いた上で制定等することとされているカスタマーハラスメントに関する雇用管理上の措置義務等に関する指針については行政手続法施行令第4条第1項第6号に、改正法第3条の規定により労働政策審議会の意見を聴いた上で制定等することとされている求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置義務等に関する指針については同令第4条第1項第9号に追加することとする他、所要の規定の整備を行う。

（3） 船員職業安定法施行令の一部改正（第4条関係）

- 船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第15条第1項において、地方運輸局長は、求人の申込みは全て受理しなければならないこと、ただし、同項第3号において、政令で定める法律の規定に違反し、公表等の措置が講じられた者からの求人の申込みについては受理しないことができることが規定されており、その具体的な法律の規定については、船員職業安定法施行令（平成16年政令第369号）第1条に規定されている。
- 今般、改正法第2条及び第3条の規定により、
 - ・カスタマーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務（労働施策総合推進法第33条第1項）
 - ・労働者がカスタマーハラスメントに関する相談を行ったこと又は事業主による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する解雇その他不利益な取扱いの禁止（労働施策総合推進法第33条第2項）
 - ・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事業主の雇用管理上の措置義務（男女雇用機会均等法第13条第1項）
 - ・求職者等に対するセクシュアルハラスメントに係る求職者等からの事業主

に対する相談に関して、労働者が事業主による措置に協力した際に事実を述べたことを理由とする当該労働者に対する解雇その他不利益な取扱いの禁止（男女雇用機会均等法第13条第2項）が規定されたことに伴い、これらの法律の規定についても、求人申込みの不受理の対象となる法律の規定に含むこととする他、所要の規定の整備を行う。

（4）労働政策審議会令の一部改正（第5条関係）

- 労働政策審議会令（平成12年政令第284号）第6条において、労働政策審議会に置く分科会と当該分科会の所掌事務が定められている。
- 今般、改正法第2条により、カスタマーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務が労働施策総合推進法に新設され、厚生労働大臣は、カスタマーハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置等に関して指針を定め、労働政策審議会の意見を聴くものとされていることから、労働施策総合推進法第31条第4項を第33条第5項において準用する場合を雇用環境・均等分科会の所掌事務に加えることとする。

（5）その他

その他所要の規定の整備を行う。

3. 根拠条項

- 職業安定法第5条の6第1項第3号
- 行政手続法第39条第4項第4号
- 船員職業安定法第15条第1項第3号
- 厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第2項

4. 公布日

令和8年5月（予定）

5. 施行期日

改正法の施行の日（令和8年10月1日（予定））