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厚生労働省関係告示の整備等に関する告示（案）に関する意見募集の結果について

令和８年２月26日
厚生労働省
雇用環境・均等局雇用機会均等課

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厚生労働省関係告示の整備等に関する告示（案）について、令和７年12月11日（木）から令和８年１月９日（金）まで御意見を募集したところ、２件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とそれに対する考え方を別紙のとおり取りまとめましたので、お知らせします。

なお、取りまとめの都合上、いただいた御意見は、適宜要約及び集約をしております。また、本告示案のパブリック・コメントの対象となる事項についてのみ御意見として掲載し、考え方をお示しさせていただきます。

皆様の御協力に御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

別紙

寄せられた御意見の概要	御意見等に対する考え方
職場ハラスメントの禁止や支援強化の案として、方針的には問題ない。ただし、妊娠中・病気中等の方には、まず支援が先であり、就労を強要される事のないよう注意すべき。また、「企業に義務付けたから、国は支援を削っていい」などとならないよう、就労者以外の国民もきちんと支援を受けられる体制を確保すべき。	本案への賛成意見として承ります。なお、御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。
パワハラ・セクハラ対策の強化として以下が重要。 ・　被害者が声を上げにくい構造が残っていることが最大の問題であり、特に中小企業や地方の事業所では、相談窓口の不足や管理職の知識不足により、問題が表面化しにくい状況があるため、企業規模に関わらず利用できるオンライン相談窓口の全国整備、外部相談機関との連携義務化、多言語対応の相談窓口の設置。 ・　管理職がハラスメントの定義や対応方法を理解していないケースは少なくないため、定期的なオンライン研修の義務化、親会社が子会社の管理職教育を支援する仕組み、研修内容の標準化。 ・　被害者保護の徹底として、内部通報者への不利益取り扱いを厳格に禁止し、違反企業には行政指導を強化する必要があり、中小企業では被害者が「辞めるしかない」と追い込まれるケースが多いため、外部機関によるフォローアップ体制。	御意見として承ります。

また、パワハラ・セクハラ対策については、育児・介護と仕事の両立支援、外国人労働者の受け入れ制度の整備とあわせて、総合的な視点が必要であり、オンラインを活用した全国共通の支援インフラの整備 地方・中小企業、企業規模を超えた連携、外国人労働者への事前の帰国時期の通知、文化の違いの認知、行政・企業・地域の三位一体の取り組みが重要。	

※上記のほか、３件の今回の意見募集に関係ない御意見をいただきました。