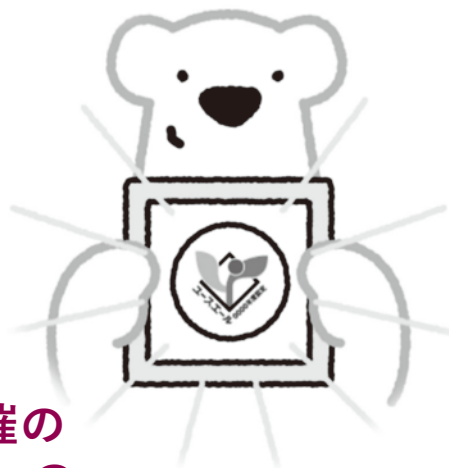


# 《參考資料》



# ユースエールでイメージアップ

求人票に  
認定マーク  
他社と差別化！！



愛知労働局や  
ハローワークが  
貴社を積極的に  
PR！！

ハローワーク主催の  
就職面接会 などへの  
優先参加も可能

自社商品、  
ホームページ等  
認定マークで  
PRできる

## 働きやすい中小企業（\*）をアピール

（\*） 常時雇用する従業員300人以下の中小企業のみ取得可能

### ユースエール認定企業になるための主な要件

3年以内の  
新卒離職率 20%以下



月平均残業時間  
20時間以下かつ60時間以上が0名



有給休暇取得率  
年平均70%以上または  
年平均取得日数10日以上



育児休業  
男性実績あり  
または女性75%以上

### 愛知労働局職業安定課職業紹介係

名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル13階  
TEL: 052-219-5505



## 新規学校卒業者の採用内定取消し、入職時期繰下げ等の防止に向けて

将来に夢や希望を抱く学生・生徒にとって、就職は、職業生活の第一歩を踏み出すことになる重要なものです。

新規学校卒業者の採用をお考えの事業主の皆様には、次の事項について十分に考慮し、適切な採用活動を行っていただくようお願いいたします。

### ◆募集の中止・募集人員の削減について◆

新規学校卒業者を対象とした募集計画は、就職先を決定する上で重要な情報となります。

新規学校卒業者の募集の中止、または人員の削減を行おうとする事業主は、所定の様式<sup>(注)</sup>により、あらかじめハローワーク及び施設の長に通知することが必要です。

(職業安定法施行規則第35条第2項第1号)

### ◆採用内定の取消しについて◆

事業主の一方的な都合による採用内定取消しは、対象となった学生・生徒及びその家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体にも大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

事業主は、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じることが求められます。(青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針)

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。

したがって、採用内定取消しについても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利を濫用したものとして無効となります。

やむを得ない事情により、新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする事業主は、所定の様式<sup>(注)</sup>により、あらかじめハローワーク及び施設の長に通知することが必要です。(職業安定法施行規則第35条第2項第2号)

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しには、労働基準法第20条、第22条等の規定が適用されます。

このため、やむを得ない事情により採用内定取消しを行おうとする場合には、使用者は解雇予告等解雇手続を適正に行う必要があるとともに、採用内定者が採用内定取消しの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する必要があります。

事業主は、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、学生・生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応することが求められます。(青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針)

## ◆入職時期の繰下げについて◆

事業主の一方的な都合による入職時期繰下げは、学生・生徒の当該企業に対する信頼を損ない、卒業後の職業生活に影響を与えかねない重大な問題です。

やむを得ない事情により、新規学校卒業者の入職時期繰下げを行おうとする事業主は、所定の様式<sup>(注)</sup>により、あらかじめハローワーク及び施設の長に通知することが必要です。（職業安定法施行規則第35条第2項第3号）

### 【参考】

事前通知制度の対象となる「入職時期繰下げ」は、その態様により、以下のとおり分類されます。

- ① 採用内定の際に定められていた入社日は変更しないものの、事業主の都合により休業させ、実際の就業をさせない措置（いわゆる自宅待機）
- ② 事業主の都合により、採用内定の際に定められていた入社日を延期する措置（いわゆる入社日の延期）

採用内定の際に定められていた入社日は変更しないものの、事業主の都合により休業させ、実際の就業をさせない措置（自宅待機）を行う場合には、その期間について、労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要があります。

事業主の都合により、採用内定の際に定められていた入社日を延期する措置（入社日の延期）を行う場合には、原則として採用内定者の合意を得る必要があります。

事業主は、入職時期繰下げを受けた学生・生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応することが求められます。（青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針）

## ◆一方的な労働条件の変更について◆

事業主の都合による労働条件の変更は、入職後の職業生活に影響を与えかねない重大な問題です。

採用内定の際に定められていた労働条件をその後変更する場合には、原則として採用内定者の合意を得る必要があります。

採用内定の際に定められていた労働条件と大きく異なるなど、採用内定者が同意しがたい労働条件の変更を提示された結果、やむを得ず内定を辞退するような事例は、本来は採用内定取消しとして取り扱うべき事案である可能性がありますので、ハローワークが事実関係を確認し、内定取消し通知書を提出するよう指導する場合があります。

## ◆内定辞退の強要について◆

本人の意思に反して、内定辞退を強要するようなことは決してあってはならないことです。

本人の意思に反して内定辞退を強要するなどの不適切な事例は、本来は採用内定取消しとして取り扱うべき事案である可能性がありますので、ハローワークが事実関係を確認し、内定取消し通知書を提出するよう指導する場合があります。

(注)各様式は愛知労働局ホームページ>パンフレット・様式>職業紹介関係  
[https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/pamphlet\\_form/\\_121787.html](https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/pamphlet_form/_121787.html) 参照



# 求人不受理について

ハローワークでは、就職後のトラブルの未然防止を図るため、一定の労働関係法令違反があった求人者等による求人を受理しません（以下、「不受理」という）。

## 不受理となる対象と不受理期間

下表1・2のように、労働基準法などの労働関係法令の規定に違反し、是正勧告を受けたり、公表されたりした場合に、不受理の対象となります。不受理の期間は、AまたはBの2通り（※1）があります。

### 1. 労働基準法と最低賃金法に関する規定（対象条項はP54を参照）

不受理となる対象	不受理期間
(1) 1年間に2回以上、同一の対象条項違反（※2）により是正勧告を受けた場合	A
(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合	A
(3) 対象条項違反により送検され、公表された場合	B

### 2. 職業安定法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する規定（対象条項はP55を参照）

不受理となる対象	不受理期間
(1) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合	A

（※1）不受理期間A・Bは、それぞれ下の期間です。

**不受理期間 A**  
法違反が是正されるまで  
+  
是正後6カ月経過するまで

**不受理期間 B**  
送検された日から1年経過するまで  
(是正後6カ月経過するまでは、  
不受理期間を延長)

詳しくは、  
**53・54ページ**  
をご覧ください。

（※2）同一条項とは項レベルまで同一のものをいいます。

例えば、労働基準法第37条第1項を1年に2回以上違反している場合 など

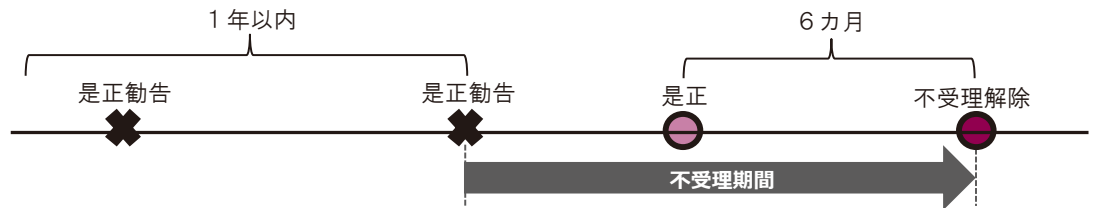
## 不受理期間 について

不受理期間は、以下の「不受理期間A」「不受理期間B」「不受理期間Bの特例」のとおり、違反の程度や内容によって定められています。

なお、事業主からハローワークへ既に提出済みの求人についても、不受理期間中は、ハローワークから求職者へ職業紹介を行いません。

### ◆ 不受理期間 A ◆ 法違反が是正されるまでの期間に加え、 是正後6カ月経過するまでの期間

不受理となる対象1-(1)：1年間に2回以上の同一条項違反について是正勧告を受けた場合



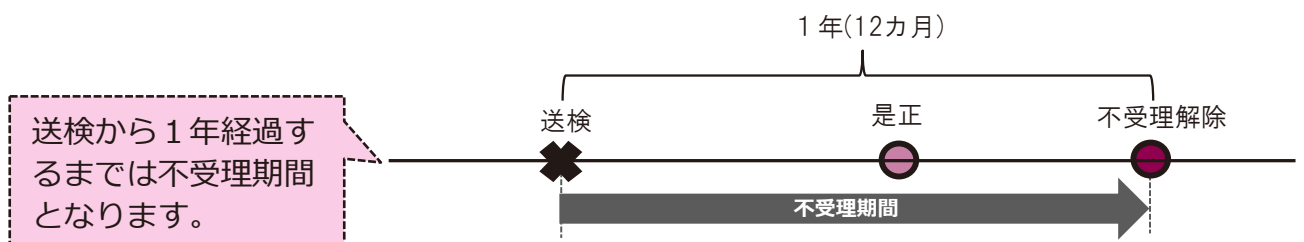
不受理となる対象1-(2)：違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合

不受理となる対象2-(1)：法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

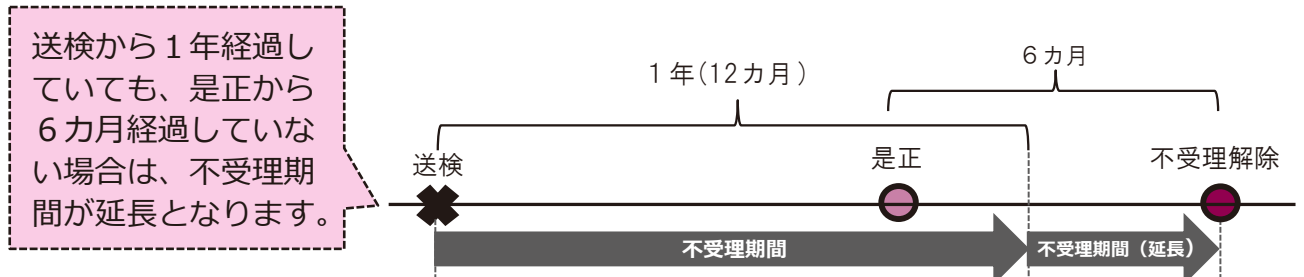


### ◆ 不受理期間 B ◆ 送検された日から1年経過するまでの期間 (ただし、是正後6カ月経過するまでは、不受理期間を延長)

不受理となる対象1-(3)：対象条項違反で送検され、公表された場合



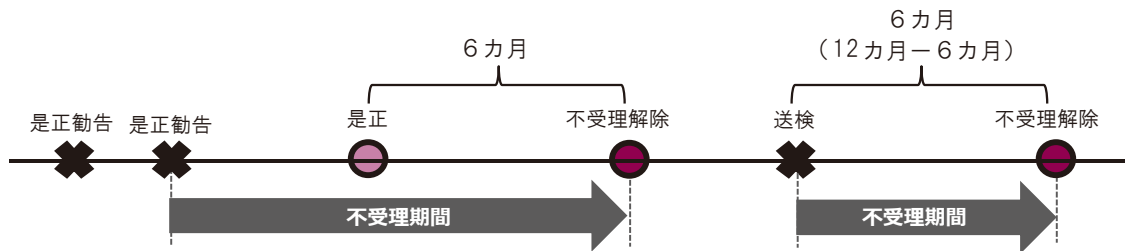
ただし、



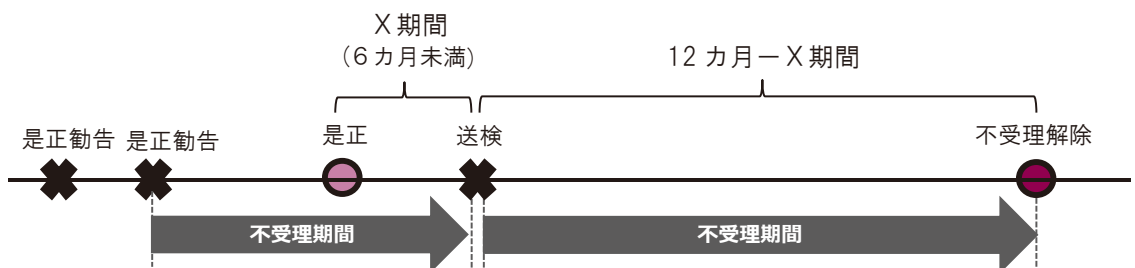
## ◆ 不受理期間 B の特例 ◆

既に求人不受理となった事案について、後日送検され公表された場合で、かつ、送検前までに当該法違反が是正されている場合  
是正から送検までの期間（上限 6 カ月）を 1 年（12 カ月）から減じた期間

パターン 1：既に是正してから 6 カ月経過し、不受理解除となっているので、送検された場合の不受理期間である 1 年（12 カ月）からは是正後の 6 カ月を差し引きます。



パターン 2：1 年（12 カ月）から是正後の期間である X 期間を差し引きます。



## 求人不受理の対象となる規定【具体的な対象条項】

### 労働基準法

- ・ 男女同一賃金【第 4 条】
- ・ 強制労働の禁止【第 5 条】
- ・ 労働条件の明示【第 15 条第 1 項及び第 3 項】
- ・ 賃金関係【第 24 条、第 37 条第 1 項及び第 4 項】
- ・ 労働時間  
【第 32 条、第 36 条第 6 項（第 2 号及び第 3 号に係る部分に限る。）、第 141 条第 3 項】
- ・ 休憩、休日、有給休暇  
【第 34 条、第 35 条第 1 項、第 39 条第 1 項、第 2 項、第 5 項、第 7 項及び第 9 項】
- ・ 年少者の保護【第 56 条第 1 項、第 61 条第 1 項、第 62 条第 1 項及び第 2 項、第 63 条】
- ・ 妊産婦の保護  
【64 条の 2（第 1 号に係る部分に限る。）、第 64 条の 3 第 1 項、第 65 条、第 66 条、第 67 条第 2 項】

※労働基準法の規定については、労働者派遣法第 44 条（第 4 項を除く。）の規定により適用する場合を含む。

### 最低賃金法

- ・ 最低賃金【第 4 条第 1 項】

## 職業安定法

- ・労働条件等の明示【第5条の3第1項、第2項及び第3項】
- ・求人に係る情報の的確表示【第5条4第1項及び第2項】
- ・求職者等の個人情報の取扱い【第5条5】
- ・求人申し込みに係る報告【第5条の6第3項】
- ・委託募集【第36条】
- ・労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止【第39条、第40条】
- ・労働争議への不介入【第42条の2において読み替えて準用する法第20条】
- ・秘密を守る義務【51条】

## 労働施策総合推進法

- ・パワハラ防止に関する雇用管理上の措置【第30条の2第1項】
- ・パワハラ等を理由とする不利益な取扱いの禁止  
【第30条の2第2項（第30条の5第2項、第30条の6第2項において準用する場合を含む）】

## 男女雇用機会均等法

- ・性別を理由とする差別の禁止【第5条、第6条、第7条】
- ・セクハラ、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等  
【第9条第1項、第2項及び第3項、第11条第2項（第11条の3第2項、第17条第2項、第18条第2項において準用する場合を含む）】
- ・セクハラ等の防止に関する雇用管理上の措置【第11条第1項、第11条の3第1項】
- ・妊娠中、出産後の健康管理措置【第12条、第13条第1項】

## 育児・介護休業法

- ・育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等  
【第6条第1項、第9条の3第1項、第10条、第12条第1項、第16条（第16条の4、第16条の7において準用する場合を含む）、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第21条第2項】
- ・所定外・時間外・深夜労働等の制限、不利益取扱いの禁止等  
【第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む）、第16条の10、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む）、第18条の2、第19条第1項（第20条第1項において準用する場合を含む）、第20条の2】
- ・所定時間の短縮・雇用管理上の措置、配置に関する配慮  
【第23条第1項、第2項及び第3項、第23条の2、第25条第1項及び第2項（第52条の4第2項、第52条の5第2項において準用する場合を含む）、第26条】

※労働施策総合推進法の規定については、労働者派遣法第47条の4の規定により適用する場合を含む。  
※男女雇用機会均等法の規定については、労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。  
※育児・介護休業法の規定については、労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合を含む。

## 職業紹介事業者における不受理の取扱い

学校を含む職業紹介事業者についても、求人不受理が可能となっています。

求人提出の際に、大学等から自己申告書(チェックシート)などの提出を求められた場合は、ご協力をお願いします。



# 労働基準法の基礎知識

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。このリーフレットは、労働基準法のポイントを分かりやすくまとめたものです。

## ポイント1 労働条件の明示

労働者を採用するときは、以下の**労働条件**を明示しなければなりません（労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条）。

### 必ず明示しなければならないこと

原則、書面（※）で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関する事
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日に関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期に関する事
- ⑥ 退職に関する事（解雇の事由を含む）
- ⑦ 昇給に関する事

### 定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

（※）労働者が希望した場合は、FAXやWebメールサービス等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

厚生労働省のホームページに、モデル労働条件通知書が掲載されていますのでご活用ください。



## ポイント2 賃金

賃金は**通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて**支払わなければなりません（労働基準法第24条）。また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回ることはできません（最低賃金法第4条）。

賃金支払の5原則	① 通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込も可能です。
	② 直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります（労働者の代理人や親権者等への支払いは不可）。
	③ 全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
	④ 毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません（賞与等は除く）。
	⑤ 一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません（賞与等は除く）。

⚠ 最低賃金は都道府県ごとに定められています。

### ポイント3 労働時間、休日

労働時間の上限は、**1日8時間、1週40時間**（10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）です（※1）（労働基準法第32条、第40条）。

また、少なくとも**1週間に1日、または4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません（労働基準法第35条）。

この労働時間の上限を超えてまたは休日に働かせるには、あらかじめ労使協定（**36協定**）を結び（※2）、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります（労働基準法第36条）。

（※1）変形労働時間制などを採用する場合は、この限りではありません。

（※2）過半数労働組合、または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

#### ➤ 時間外労働及び休日労働の上限について

36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**（対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間）です。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（**特別条項**）には、年6か月まで月45時間を超えることができますが、その場合でも

- ・ **時間外労働が年720時間以内**
- ・ **時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満**

としなければなりません。

なお、いずれの場合においても、以下を守らなければなりません。

- ・ **時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満**
- ・ **時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内**

#### 時間外労働の上限規制のイメージ

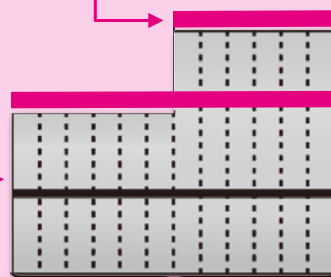
##### 法律による上限

（特別条項/年6か月まで）

- ✓年720時間
  - ✓複数月平均80時間\*
  - ✓月100時間未満\*
- \* 休日労働を含む

##### 法定労働時間

- ✓1日8時間
- ✓週40時間



◆以下の事業・業務は、**2024年3月31日まで**上限規制の適用が猶予されます。

- ・ 建設事業 ・ 自動車運転の業務 ・ 医師
- ・ 鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります）

◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

##### 法律による上限（限度時間の原則）

- ✓月45時間
- ✓年360時間

### ポイント4 休憩

1日の労働時間が6時間を超える場合には**45分以上**、8時間を超える場合には**1時間以上**の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません（労働基準法第34条）。



労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間となる場合があります。

## ポイント5 割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません（労働基準法第37条）。

### ➤ 割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \text{1時間当たりの賃金額} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間外労働などの時間数}$$

割増賃金率	時間外労働	2割5分以上 (1か月60時間を超える時間外労働については5割以上(※))
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

(※) 中小企業には、2023年3月31日まで適用が猶予されています。

## ポイント6 年次有給休暇

雇い入れの日（試用期間含む）から6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者には年次有給休暇が与えられます。  
また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、年5日の年休を取得させることが使用者の義務となります（労働基準法第39条）。

### ➤ 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

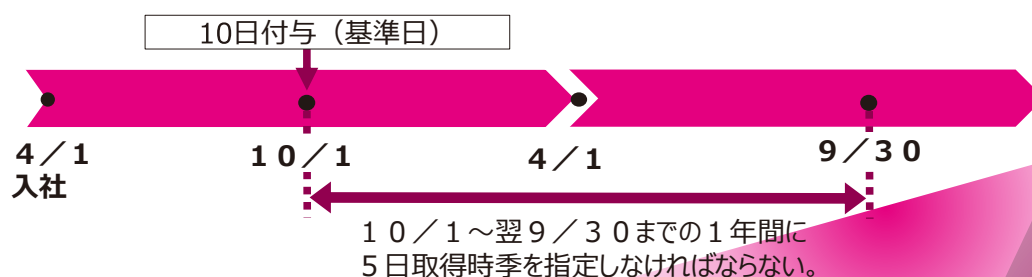
### ➤ 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	継続勤務年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

(※) 週以外の期間によって労働日数が定められている場合

### ➤ 年次有給休暇の取得の義務の例

(例) 4/1入社の場合



## ポイント8 解雇・退職

やむを得ず、労働者を解雇する場合、**30日以上前に予告するか、解雇予告手当（平均賃金の30日以上）を支払わなければなりません**（労働基準法第20条）。  
また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません（労働基準法第19条）。

⚠ 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、無効となります（労働契約法第16条）。

## ポイント9 就業規則

**常時10人以上の労働者を使用している場合は、就業規則を作成し、労働者代表の意見書を添えて、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。**  
また、就業規則を変更した場合も同様です（労働基準法第89条、第90条）。  
就業規則は、作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により労働者に周知しなければなりません。

### 必ず記載しなければならないこと

- ① 始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること
- ② 賃金の決定方法、支払時期などに関すること
- ③ 退職に関すること（解雇の事由を含む）

厚生労働省のホームページにモデル就業規則が掲載されていますのでご活用ください。



### 定めた場合に記載しなければならないこと

- ① 退職手当に関すること
- ② 賞与などに関すること
- ③ 食費、作業用品などの負担に関すること
- ④ 安全衛生に関すること
- ⑤ 職業訓練に関すること
- ⑥ 災害補償などに関すること
- ⑦ 表彰や制裁に関すること
- ⑧ その他全労働者に適用されること

## その他の関係法令の基礎知識

### ➤ 労働時間の状況の把握

タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータなどの電子計算機の使用時間（ログインからログアウトするまでの時間）の記録などの客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません（労働安全衛生法第66条の8の3）。

### ➤ 健康診断

労働者の採用時と、その後毎年1回、定期的に健康診断を行わなければなりません（労働安全衛生法第66条）。

### ➤ 労災保険・雇用保険

労働者を1人でも雇用する事業主は労働保険（労災保険と雇用保険）に加入しなければなりません。

⚠ 業務上・通勤途上での災害に健康保険は使えません。労災保険を使いましょう。

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

# 愛知県の最低賃金

## 愛知県最低賃金

令和4年10月1日から

パートやアルバイトなどを含め愛知県内で働くすべての労働者に適用されます。  
なお、特定最低賃金がある場合は、両方の最低賃金が適用され、高いほうの最低賃金額以上を支払わなければなりません。

時間額  
(円)  
**986**

## 特定最低賃金

令和4年12月16日から

製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業  
(表面処理鋼材を除く。)

時間額  
(円)  
**1,018**

輸送用機械器具製造業  
(建設用ショベルトラック製造業を含む。船舶製造・修理業、船用機関製造業及び自転車・同部分品製造業を除く。)

時間額  
(円)  
**997**

## 業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者に、その費用の一部を助成する制度です。

原材料費の高騰などで利益が減少した事業者、助成対象経費が拡大される特例を適用するなどの拡充を行いました。ぜひご活用下さい。

業務改善助成金

検索

「業務改善助成金コールセンター」 0120-366-440  
(受付時間 平日8:30~17:15)

- ◆ 業務改善助成金制度の利用のご相談（無料）は、  
愛知働き方改革推進支援センター（令和4年度） 電話0120-006-802
- ◆ 業務改善助成金の申請・支給の窓口は、  
愛知労働局雇用環境・均等部 企画課(助成金担当)へ 電話052-857-0313



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

愛知労働局

労働基準監督署  
ハローワーク



愛知県

## 「高年齢者雇用安定法」について

令和3年4月より高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（「高年齢者雇用安定法」）が改正され、65歳までの雇用確保措置（義務）に加えて、70歳までの就業確保措置（努力義務）が追加されました。

### ～65歳までの雇用確保措置を講ずること【義務】～

#### ◆ 60歳未満の定年禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。

#### ◆ 65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 65歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入  
継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」です。

※ 平成25年4月1日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければなりません（平成24年度改正法の経過措置）。

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主



高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取り組みを行わない企業には、勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合があります。

令和3年4月1日より65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として下記のいずれかの措置を講ずる**努力義務**を新設。

### ～70歳までの就業確保措置を講ずること【努力義務】～

#### ◆ 70歳までの就業確保措置

以下の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずるよう努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入  
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

- ・ ①～③は雇用による措置
- ・ ④～⑤は雇用によらない措置（創業支援等措置）で、導入には過半数労働組合等の同意が必要

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主

高年齢者雇用安定法第11条に基づく**高年齢者雇用推進者（\*）の業務に、高年齢者就業確保措置の推進も追加**されます。また、名称も高年齢者雇用等推進者に変更になっています。

\* 各企業で選任することが努力義務とされている、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者。

## 男女雇用機会均等法について

男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進・降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新の各雇用ステージにおける性別を理由とする差別を禁止しています。また性別以外の事由を要件とするものについて、合理的な理由がない場合には間接差別として禁止しています。

禁止される措置の具体的内容については、法に基づき、指針で例示されています。募集・採用の分野における指針の内容は次のとおりです。

### 《性別による差別の具体的な内容》

#### 1 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

- (1) 「営業職」、「総合職」、「正社員」などの募集・採用で男女のいずれかのみをその対象とすること。
- (2) 「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示をすること。
- (3) 形式上男女を募集の対象としているが、応募の受付等の対象を男女のいずれかのみとすること。
- (4) 派遣元事業主が一定の職種について派遣労働者を登録させるに当たってその対象を男女のいずれかのみとすること。

#### 2 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。

- (1) 女性についてのみ、未婚であることを条件とすること。
- (2) 男性についてのみ、「長髪不可、茶髪不可」の条件をつけること。
- (3) 「女性は未婚者優先」、「女性は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女性について異なる取扱いをする旨の表示をすること。

#### 3 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

- (1) 筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- (2) 男女で異なる採用試験を実施すること。
- (3) 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- (4) 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

#### 4 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

- (1) 採用選考に当たって採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
- (2) 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して募集・採用すること。
- (3) 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集・採用すること。
- (4) 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

#### 5 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

- (1) 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- (2) 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

## 《間接差別の具体的な内容》

間接差別とは・・・

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること。

### 1 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

- (1) 募集又は採用に当たって、身長・体重・体力要件を満たしている者のみを対象とすること。
- (2) 複数ある採用の基準の中に、身長・体重・体力要件が含まれていること。
- (3) 身長・体重・体力要件を満たしている者については、採用選考において平均的な評価がなされている場合に採用するが、満たしていない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

「合理的な理由がない」場合とは

- ① 荷物を搬送する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合
- ② 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等をするための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合
- ③ 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

### 2 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とすること

- (1) 募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること。
- (2) 複数ある採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

「合理的な理由がない」場合とは

- ① 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合
- ② 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別の事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合
- ③ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が幹部としての能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合



## 《法違反とならない場合》

### 業務の遂行上、一方の性でなければならない職務等

- 1 次のいずれかに該当する場合には、男女異なる取扱いをすることに合理的な理由があるものと認められ、この指針は適用されません。
  - (1) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合。(業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。)
    - ① 俳優、モデル等芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から一方の性に従事させることが必要である職務
    - ② 守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
    - ③ 宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上その他の業務の性質上いずれか一方の性に従事させることについて①、②と同程度の必要性があると認められる職務
  - (2) 労働基準法により、坑内労働(省令で定める業務に限定)、危険有害業務又は年少者の深夜業については女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法により、助産師については男性を就業させることができないことから、通常業務を遂行するために、男女で均等な機会を与え、又は取扱いをすることが困難であると認められる場合。
  - (3) 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え、又は取扱いをすることが困難であると認められる場合。

### ポジティブ・アクションの取組

- 2 男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)は、法違反とはなりません。
  - 支障となっている事情とは、過去の女性労働者に対する取扱い等が原因で男女労働者間に事実上の格差が生じていることをいいます。例えば、一の雇用管理区分において、男性労働者と比較して、女性労働者が相当程度少ない状況にあることをいい、具体的には、女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。
  - 女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う措置を講じるには、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている格差を改善することを目的としていることが必要です。  
したがって、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に取り扱いたいという意図で女性を配置することは、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っている事情を改善することを目的としていないため、法違反となります。

#### 【具体例】

女性労働者が男性労働者と比較して4割を下回っている雇用管理区分又は役職における募集及び採用に当たって、

- 募集または採用に係る情報の提供について、女性に有利な取扱いをすること
- 採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用すること など

ポジティブ・アクションに関する詳しい情報は厚生労働省HPをご覧ください。



## 女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について

女性活躍推進法に基づく取組について、令和4年7月8日に制度改正され常時雇用する労働者数301人以上の事業主については、男女の賃金の差異の情報公表が義務付けられました。

初回の「男女の賃金の差異」の情報公表は、施行後に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。情報公表の際は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

詳しくは、愛知労働局ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。



(愛知労働局HP)

## 「パワーハラスメント防止措置」が全企業に義務化されました

令和4年4月1日から労働施策総合推進法が全面施行され、企業規模にかかわらず全ての企業において職場におけるパワーハラスメント防止措置が義務づけられています。セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策とともに対応をお願いします。

詳しくは、厚生労働省ホームページまたはハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」をご覧ください。



(厚生労働省HP) (あかるい職場応援団)

## 育児・介護休業法が改正されました

育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日以降、段階的に施行されました。

### 《令和4年4月1日施行》

- ・育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になりました。
- ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件が廃止されました。

### 《令和4年10月1日施行》

- ・「出生時育児休業」制度が創設され、出生直後の時期に柔軟に育児休業ができるようになりました。
- ・育児休業を分割して取得できるようになりました。

### 《令和5年4月1日施行》

- ・常時雇用する労働者が1,000人超の企業は、男性労働者の育児休業等の取得割合を年1回公表することが義務付けられました。

詳しくは、厚生労働省ホームページ「育児・介護休業法について」をご覧ください。