

男女雇用機会均等法施行40周年・雇用環境・均等室発足10周年 記念

均等法と雇用環境・均等室の軌跡

～労働行政のフロントライン～

長野労働局 雇用環境・均等室

フロントライン(frontline)——行動やたたかいの最前線。

雇用環境・均等行政のこれまで歩みを振り返ると、向き合ってきた課題の多くは、社会の価値観や行動の変容を要するものであり、世の中の「当たり前」として定着するには一定の時間と理解を要するものでした。

事業主の方々から、現場への浸透の難しさや具体的な運用上の課題を伺う場面も多く、そのたびに丁寧な説明や調整を重ねることが求められることもありました。

口頭での助言、助成金制度によるインセンティブの付与、企業による自主的な行動計画の策定・公表といった、強制とは異なる手法を組み合わせつつ、望ましい方向への行動変容を促す取り組みを積み上げてきました。

こうした活動は、目に見えやすい成果として表れるまでに時間を要しますが、確実に職場環境の改善や多様性の尊重といった価値の普及に寄与してきたものと考えています。

即効性を伴う施策ではありませんが、変化の初期段階に接し、社会の新たな方向性を先取りしながら、その定着に向けて粘り強く取り組むという取組。男女雇用機会均等法施行40周年、雇用環境・均等室発足10周年を迎えるにあたり、これまでの歩みを省みれば、その軌跡は、労働行政における「フロントライン(最前線)」を通過してきたものであったと言えるでしょう。

これまでの歩みを振り返り、今後も、社会の変化を丁寧に捉えながら、働く人々が自らの能力を十分に発揮できる環境づくりに着実に取り組んでゆくための足場とすべく、本小冊子を作成しました。

本小冊子が労働行政に関わる者のみならず、より良い職場環境を創るために取り組む方々の参考になれば幸いです。

均等法と雇用環境・均等室の軌跡

～労働行政のフロントライン～

目次

序：均等法40年—成立までの道とその後の発展	1
年表	3
第1章 男女雇用機会均等法が世に出るまで	9
第2章 男女雇用機会均等法のあゆみ	18
第3章 均等関係法令の展開	26
(1)概説—均等法を起点とした法体系の広がり	
(2)育児・介護休業法	
(3)パート・有期雇用労働法	
(4)次世代育成支援対策推進法	
(5)女性活躍推進法	
(6)労働施策総合推進法(パワーハラスメント関係)	
第4章 残された課題	
(1)コース別雇用管理の問題	29
(2)マミートラック—日本型雇用と働き方をめぐる構造的課題	31
(3)男女間賃金格差	34
(4)女性管理職比率・女性役員比率	36
(5)女性の正規雇用比率	39
(6)ジェンダー不平等を生み出す構造	42
(7)ハラスメント概念の導入と展開	45
(8)国連女子差別撤廃委員会(CEDAW)による指摘事項	50

第5章 雇用環境・均等室発足10年	53
第6章 雇用環境・均等室の仕事	56

I 均等関係法令の概要	
① 男女雇用機会均等法	67
② 育児・介護休業法	76
③ パート・有期雇用労働法	103
④ 次世代育成支援対策推進法	118
⑤ 女性活躍推進法	130
⑥ 労働施策総合推進法(ハラスメント関係)	140

II その他の関係法令、制度

① 個別労働紛争解決促進法	148
② 労働時間設定改善法	157
③ 労働契約法	165
④ 有期雇用特別措置法	177
⑤ 労働契約承継法	181
⑥ 事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針	184
⑦ フリーランス法	188
⑧ 障害者虐待防止法	195
⑨ 公益通報者保護法	204
⑩ 中小企業退職金共済制度/中小企業退職金共済法	208
⑪ 勤労者財産形成促進法	211
⑫ 労働施策総合推進法(協議会関係)	214
⑬ 地方労働審議会の概要	218
⑭ 委託事業:	
働き方改革推進支援センター	226
医療労務管理支援事業	228
⑮ 「働きやすい職場」と「働きがいのある職場」	232
⑯ 助成金(雇用環境・均等室関係)	235

(参考) 職場のトラブル解決のために

• 職場のトラブルへのヒント Q&A	239
--------------------	-----

序：均等法 40 年 — 成立までの道とその後の発展

はじめに——「当たり前」が形になるまでの 40 年

2026 年、男女雇用機会均等法は施行 40 年を迎えます。

現在では、採用や昇進での性別による差別の禁止、妊娠・出産や育児・介護を理由とする不利益取扱いの防止は、企業にとって当然の義務として受け止められています。しかし、こうした「当たり前」は最初から存在していたわけではありません。均等法の歩みは、日本社会が性別役割分業と向き合い、制度を少しずつ積み上げてきた歴史でもあります。

本稿では、均等法の成立までの道のりと改正の積み重ねを振り返り、その役割と今後の課題を考えます。

1. 均等法以前の状況——「保護」中心から「平等」へ

戦後の労働法制は、深夜業制限などに象徴されるように、女性を「守るべき存在」と捉えてきました。1972 年の勤労婦人福祉法も福祉的配慮が中心で、雇用の平等は十分に扱われていませんでした。

しかし、高度経済成長期以降、女性の就業が進むなかで「女性だから」という理由で昇進等から排除される実態が顕在化し、女性運動や労働組合の問題提起を通じて社会的な課題として共有されるようになりました。

2. 国際的潮流と立法作業の進展

均等法成立の大きな契機となったのが、1979 年の女子差別撤廃条約(Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW))です。条約批准のため、雇用分野の男女平等を明確に位置付ける法整備が求められました。

一方で、企業は採用・配置への介入拡大を懸念し、労働側や女性団体は実効性ある差別禁止を求め、政府は国内事情との調整に苦慮しました。こうした議論の結果、1985 年に男女雇用機会均等法が成立しましたが、当初は努力義務が中心であり、第一歩としての性格が強いものでした。

3. 施行後の現実と改正の積み重ね

施行後も男女差別は残り、コース別雇用管理の普及や出産退職の慣行などの課題が続きました。こうした現実を踏まえ、均等法は改正によって徐々に実効性を強めていきます。

- 1990 年代後半:セクシュアルハラスメント対策を制度化
- 2000 年代:差別禁止の対象を男性にも拡大
- 2007 年改正:妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止を明確化
- 近年:マタハラ・就活セクハラ防止措置の義務化

均等法は、形式的な平等から「働き続ける権利」を保障する法体系へと発展してきました。

4. 男女平等と両立支援への均等関係法令の広がり

均等法の発展と並行して、育児・介護休業法だけでなく、パートタイム労働法(後にパートタイ

ム・有期雇用労働法)、女性活躍推進法、労働施策総合推進法(いわゆるパワハラ防止法)など、いわゆる均等関係法令が次々と整備されてきました。これらの法令は、雇用分野における男女平等の実現を目指すだけでなく、働き方の多様化やライフステージに応じたニーズに対応するため、仕事と家庭の両立支援という新たな課題にも応えようとしてきました。

育児や介護は長らく「個人の問題」「家庭の問題」とされてきましたが、育児・介護休業法の制度化は、それらを雇用管理上の課題として正面から位置付け直しました。同時に、パートタイム労働法は、非正規雇用労働者の均等待遇やキャリア形成を支援する方向へと進み、女性活躍推進法は、企業に対して女性の活躍状況の可視化や行動計画の策定を求めることで、組織全体の意識改革を促してきました。さらに、パワーハラスメント防止措置を義務付けた労働施策総合推進法の改正は、誰もが安心して働ける職場環境づくりを後押ししています。

こうした法令群は、それぞれ異なる角度からではありますが、「性別にかかわらず、誰もが継続して働ける社会」を実現するという共通の目的を持っています。均等関係法令は相互に補完し合いながら、男女平等の枠を超えて、仕事と家庭の両立支援や働き方の多様化への対応といった広範な社会的課題に向き合い、日本の雇用慣行を少しずつ変えてきたのです。

おわりに——40年の歩みを踏まえて

均等法の40年は、一気の改革ではなく、現実との対話を重ねた漸進的な変化の積み重ねでした。社会が変われば法律も変わり、法律が変わることで社会もまた変化していく、その相互作用の歴史でもあります。

少子高齢化と働き方の多様化が進む今、均等関係法令の意義はむしろ高まっています。40年の歩みを振り返ることは、これからの時代にどのような「当たり前」をつくっていくのかを考える出発点となります。



「みにくいアヒルの子」

激しい対立の末に誕生した男女雇用機会均等法を、労働省の担当者であった赤松良子氏はこう表現しました。

そこには、「今はみにくいアヒルの子でも、いつかは美しい白鳥に」という願いが込められていました。当時は「ザル法」などと批判を浴びたこの法律は、その後本当に白鳥に成長したでしょうか？

年表 1980年代以降、約40年間の世の中の動きと雇用均等関係法令のあゆみ

年	政権	世界・社会の状況	労働法・労働行政の動き
1980 (S55)	鈴木内閣 (7.17～)	■ 1980年代:均等法の誕生とバブルの幕開け 初の衆参同日選挙で自民党圧勝	「女子差別撤廃条約」に日本が署名
1981 (S56)	↓	米大統領にレーガン氏就任	
1982 (S57)	第一次中曽根 内閣(11.27 ～)		労働省に「男女平等法制化準備室」発足
1983 (S58)	第二次中曽根 内閣(12.27 ～)		
1984 (S59)	↓	第二次地価高騰(～1990) (長野)長野県西部地震(M6.8)	国籍法改正(父母両系主義を採用)
1985 (S60)	↓	国民年金法改正(第3号被保険者制度創設)、電 電公社・専売公社民営化(NTT・日本たばこ産業 発足)、貿易不均衡問題、プラザ合意で円高ドル 安へ、 (長野)犀川スキーバス転落事故	【均等法】男女雇用機会均等法制定 【派遣法】労働者派遣法制定 「女子差別撤廃条約」を日本が批准
1986 (S61)	第三次中曽 根内閣 (7.22～)	経済構造調整研究会報告書(いわゆる前川レポ ート)で内需拡大・市場開放・金融自由化などが 謳われる	【均等法】男女雇用機会均等法施行(当初は努力 義務が中心)。 【派遣法】労働者派遣法施行(専門13業務に限 定)。
1987 (S62)	竹下内閣 (11.6～)	国鉄分割民営化(JR 発足)、バブル景気始まる (～1991)	【基準法】労働基準法改正(週40時間制、変形労 働時間制拡大)、「構造調整の指針」(いわゆる新 前川レポート)において年間総労働時間1800時 間程度が政策目標として掲げられる。
1988 (S63)	↓	(長野)北陸新幹線(高崎ー長野間)着工決定	
1989 (H1)	宇野内閣 (6.3～)第一 次海部内閣 (8.10～)	新元号「平成」へ、バブル経済が絶頂期を迎え る、消費税実施、日米構造協議開始、中国で天 安門事件、ベルリンの壁崩壊、参院選マドンナ旋 風で社会党躍進、「セクハラ」流行語大賞	
1990 (H2)	第二次海部 内閣(2.28 ～)	■ 1990年代:バブル崩壊と「両立支援」への転換 1.57ショック(合計特殊出生率が1.57となり、 1966年の1.58を下回る)	
1991 (H3)	宮澤内閣 (11.5～)	バブル崩壊、湾岸戦争、ユーゴスラビア内戦、ソ 連崩壊	【育児法】育児休業法制定

1992 (H4)	↓	PKO 法成立、自衛隊カンボジア派遣	【育児法】育児休業法施行(1 歳未満の子を育てるための休業が法定化) 時短促進法制定
1993 (H5)	細川内閣 (8.9～)	8党派連立政権発足	【パート法】パートタイム労働法成立・施行(短時間労働者の待遇改善への努力義務)
1994 (H6)	羽田内閣 (4.28～) 村山内閣 (6.30～)	(長野)松本サリン事件 自社さ政権発足、「就職氷河期」	内閣府に男女共同参画審議会設置
1995 (H7)	↓	阪神・淡路大震災、地下鉄サリン事件 日経連「新時代の日本的経営」発表	【育児・介護法】育児・介護休業法へ名称変更(家族を介護するための休業制度を追加。1999 年全面施行)、
1996 (H8)	第一次橋本内閣(1.11～) 第二次橋本内閣(11.7～)	小選挙区比例代表並立制導入、金融機関の破綻相次ぐ、(長野)蒲原沢土石流災害	法制審議会 民法改正案要綱答申(選択的夫婦別姓の導入等→実現せず)
1997 (H9)	↓	山一証券経営破綻、介護保険法制定、規制緩和推進計画閣議決定、共働き世帯数が専業主婦世帯を逆転しその後差が拡大、(長野)北陸新幹線(高崎-長野間)が新規開業	【均等法】改正均等法成立、 【労基法】週40時間労働全面実施
1998 (H10)	小渕内閣 (7.30～)	(長野)長野冬季オリンピック・パラリンピック開催	【労基法】企画業務型裁量労働制
1999 (H11)	小渕内閣 第一次(1.14～) 第二次 (10.5～)	自公連立政権	男女共同参画社会基本法制定 【均等法】改正均等法施行(募集・採用・配置・昇進の差別が「禁止」へ。セクハラ防止配慮義務を新設) 【派遣法】改正派遣法施行(派遣業務が原則自由化)
2000 (H12)	第一次森内閣(4.5～)第 二次森内閣 (7.4～)	■ 2000 年代:構造改革と格差・貧困の可視化 三宅島噴火 (長野)田中康夫知事就任	都道府県労働局発足 経団連が派遣法抜本改正と企画業務型裁量労働制の規制緩和を提案
2001 (H13)	第一次小泉内閣(4.26～)	中央省庁再編(1府12省へ)、「聖域なき構造改革」、アメリカ同時多発テロ(9.11)	
2002 (H14)	↓	日韓共催サッカーワールドカップ、日朝首脳会議、(長野)県議会知事不信任決議 知事選で田中康夫勝利	【育児・介護法】改正(子の看護休暇制度(努力義務)の導入)

2003 (H15)	第二次小泉 内閣(11.19 ～)	日本郵政公社発足、自衛隊イラク派遣決定	【次世代法】次世代育成支援対策推進法 制定 (企業への行動計画策定義務)
2004 (H16)	↓	有事関連法7法成立、有事法制整備、新潟中越 地方で震度7、球界再編問題で選手スト	【派遣法】改正(製造業務への派遣解禁)
2005 (H17)	第三次小泉 内閣(9.21 ～)	クボタショック(アスベスト問題) 郵政民営化法成立 マンションなどの耐震偽装発覚、 (長野)山口村が越境合併により岐阜県へ	【育児・介護法】改正(育休期間を1歳6か月ま で延長。子の看護休暇を義務化) 【次世代法】「くるみん」認定スタート、労働時間設 定改善法制定
2006 (H18)	第一次安倍 内閣(9.26 ～)	日銀が量的緩和解除、ゼロ金利解除、日本の人 口が減少局面に、 (長野)村井仁知事就任	経済財政諮問会議「労働ビッグバン」
2007 (H19)	福田(康)内 閣(9.26～)	年金記録未統合5000万件が判明、各地で食品 偽装発覚	【均等法】改正(男性差別も禁止。間接差別の禁 止。マタハラ不利益取り扱いの禁止) 官民トップ会議「仕事と生活の調和憲章」策定
2008 (H20)	麻生内閣 (9.24～)	リーマン・ショック発生(製造業を中心に大量の 派遣切りが発生)、東京・日比谷公園に「年越し 派遣村」が開設	【パート法】改正(正社員と同視すべきパート労働 者への差別的取り扱いを禁止) 労働契約法施行
2009 (H21)	鳩山内閣 (9.16～)	民主党政権発足、「事業仕分け」 新型インフルエンザ感染広がる、裁判員裁判始ま る、政府月例報告で「デフレ」宣言	
2010 (H22)	菅内閣(6.8 ～)	■ 2010年代:女性活躍の義務化と「働き方改革」 大阪地検で証拠改ざん検事ら逮捕 (長野)阿部守一知事就任	【育児・介護法】改正(パパ・ママ育休プラス導入。 3歳までの短時間勤務の義務化)
2011 (H23)	野田内閣 (9.2～)	東日本大震災、福島第一原発事故 (長野)栄村で震度6強の地震	
2012 (H24)	第二次安倍 内閣(12.26 ～)	欧州債務危機の影響拡大、中国トップに習近平 氏、衆院選で自公圧勝、「アベノミクス(ウーマノ ミクス)」の推進	【派遣法】改正(日雇い派遣の原則禁止) 労働契約法改正(無期転換ルール、雇止め法理 の法定化等)
2013 (H25)	↓	「アベノミクス」で景況感回復、日銀「量的・質的 金融緩和」を導入	改正高年齢者雇用安定法施行 改正障害者雇用促進法施行
2014 (H26)	↓	消費税率5%から8%へ、 (長野)大雪で交通網麻痺 (長野)御岳山噴火、(長野)神城断層地震	過労死防止対策推進法施行
2015 (H27)	第三次安倍 内閣(12.24 ～)	ワタミグループ過労自殺訴訟が和解 (長野)新幹線、長野-金沢間延伸開業	【パート法】改正、【次世代法】改正(期限延長・プ ラチナくるみん創設)、【派遣法】改正
2016 (H28)	↓	(長野)軽井沢スキーバス転落事故発生 マイナンバー利用開始、日銀マイナス金利導入、	労働局「雇用環境・均等室」が発足

			【女活法】女性活躍推進法施行(10年間の時限法。301人以上企業へ計画策定・公表義務)、電通の新入社員自殺労災認定
2017 (H29)	第四次安倍内閣(11.1~)	米大統領にトランプ氏就任 米国 TPP 離脱	【均等法】改正(マタハラ等防止措置義務を新設) 【育児・介護法】改正(育休期間を最長2歳まで延長。介護休業の3分割取得)
2018 (H30)	↓	・平成30年7月豪雨(西日本豪雨) ・改正出入国管理法成立(在留資格「特定技能」新設等)	・改正労働契約法施行で無期転換ルール開始 ・働き方改革関連法制定(【推進法】名称変更、【労基法】上限規制・年休5日、【パート・有期法】等)
2019 (R1)	↓	・毎勤統計問題判明 ・新元号「令和」へ ・消費税率引き上げ(8%→10%) (長野)台風19号被害	・【女活法】改正(義務対象を101人以上企業へ拡大)
2020 (R2)	菅内閣(9.16~)	■ 2020年代:コロナ禍、ダイバーシティの深化と新たなリスク	
		・新型コロナ流行、緊急事態宣言 ・テレワークの急速な普及 ・東京五輪延期	・【労推法】改正法施行(大企業パワハラ防止措置) ・【労基法】中小企業上限規制開始 ・【パート・有期法】「同一労働同一賃金」大企業適用 ・小学校休業等対応助成金・支援金受付開始(R5年5月まで)
2021 (R3)	第一次岸田内閣(10.4~) 第二次岸田内閣(11.10~)	・日経平均株価が30年半ぶりに3万円台回復 ・東京五輪開催(無観客) ・米国バイデン政権発足 ・アフガニスタン政権崩壊、米軍撤退	・【パート・有期法】「同一労働同一賃金」が中小企業へも適用
2022 (R4)	↓	・ロシアがロウクライナ侵攻 ・改正民法施行(成年年齢18歳) ・岸田政権「新しい資本主義」 ・安倍元首相銃撃事件	・【労推法】(中小企業パワハラ防止措置) ・【育児・介護法】改正法施行(産後パパ育休創設等) ・【女活法・均等法】改正法施行(男女の賃金の差異公表義務化) ・雇用調整助成金コロナ特例延長
2023 (R5)	↓	・新型コロナ「5類」移行 ・(長野)中野市発砲立てこもり ・宝塚歌劇団問題 ・イスラエルとハマスの戦争勃発	・【推進法】改正法施行(300人超企業に中途採用比率の公表を義務化) ・最低賃金全国加重平均1004円に ・賃上げをテーマに地方版政労使会議開催
2024 (R6)	第一次石破内閣(10.1~) 第二次石破内閣(11.11~)	・石川・能登で震度7 ・(長野)人口200万人を下回る ・名目GDP世界4位転落 ・北陸新幹線敦賀延伸 ・日銀マイナス金利解除 ・新紙幣発行	・「2024年問題」(【労基法】運輸・建設・医師上限規制適用) ・【女活法】改正法施行(期限10年延長) ・【次世代法】改正法施行(101人以上企業に数値目標義務化) ・東京都カスハラ防止条例

2025 (R7)	高市内閣 (10.21~)	<ul style="list-style-type: none"> ・コメ価格高騰 ・大阪・関西万博開幕 ・日米関税交渉合意 	<ul style="list-style-type: none"> ・【育児・介護法】改正法施行(「子の看護等休暇」へ改称等) ・【均等法】改正(就活セクハラ防止義務) ・【推進法】改正(カスハラ防止対策義務化)
2026 (R8)			均等法施行 40 周年

長野労働局 雇用環境・均等室発足10年間のあゆみ

年度	局長	室長	長野労働局 雇用環境・均等室の主な出来事	県内の主な出来事	
2016	H28	岡崎直人	川崎 健	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用環境・均等室発足(長野労働局庁舎2階) ・女性活躍推進法施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回「山の日」記念全国大会(松本市) ・県消防防災ヘリコプター墜落事故(2017.3.5)
2017	H29	石田茂雄	川崎 健	<ul style="list-style-type: none"> ・均等法改正(マタハラ等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・県内10か所に地域振興局設置(2017.4.1) ・平昌オリンピック小平奈緒選手金メダル(2018.2.18)
2018	H30	石田茂雄	荒井直子	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用環境・均等室 長野労働局庁舎4階へ移転 ・「長野県・就業促進働き方改革戦略会議」(県と共同事務局)開始、労推法に基づく協議会と位置づけられる 	<ul style="list-style-type: none"> ・長野県立大学開学(4.1) ・阿部県政3期目スタート ・御獄海関が幕内優勝(7月)
2019	R1	中原正裕	荒井直子	<ul style="list-style-type: none"> ・信州「働き方改革」共同宣言 ・新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口を開設(2.14) ・新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金・支援金受付開始(R5年5月まで) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「G20持続可能な成長のためのエネルギー転換と地球環境に関する関係閣僚会合」軽井沢町で開催 ・令和元年東日本台風(台風19号)で千曲川決壊等の被害
2020	R2	中原正裕	鳥居悟	<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援等助成金(新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース、介護離職防止支援コース「新型コロナウイルス感染症対応特例」)受付開始(R5年11月まで) 	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症拡大 ・「長野県新型コロナウイルス感染症対策産業支援・再生本部会議」(R4.12.27まで9回開催) ・三才山トンネル・松本トンネル有料道路無料開放
2021	R3	小野寺喜一	鳥居悟	<ul style="list-style-type: none"> ・「同一労働同一賃金」(パート有期法)中小企業適用 ・えるぼし認定企業への局長訪問 	<ul style="list-style-type: none"> ・8月岡谷、9月茅野において大雨による土石流災害発生 ・銀座NAGANOに新フロアが誕生
2022	R4	小野寺喜一	渡邊宏子	<ul style="list-style-type: none"> ・地方労働審議会事務局が総務課から雇用環境・均等室に変更 ・労働施策総合推進法(パワハラ関係)中小企業への適用開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・阿部県政4期目スタート ・「価格転嫁と賃上げを促し地域経済の活性化に取り組む共同宣言」採択(12.27)
2023	R5	久富 康生	渡邊宏子	<ul style="list-style-type: none"> ・「現下の雇用経済情勢等を踏まえた価格転嫁及び賃金引上げの御検討等について(要請)」の取組開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス5類移行 ・長野県の人口が200万人を割り込む(2024.2.29県発表)
2024	R6	三浦栄一郎	山村千華	<ul style="list-style-type: none"> ・フリーランス法の周知、施行 ・改正育児・介護休業法等の周知 ・「長野県政労使会議」開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「銀座NAGANO」リニューアルオープン(10.26) ・「私のアクション!未来のNAGANO創造県民会議」スタート(12.23)
2025	R7	三浦栄一郎	綿貴昭二	<ul style="list-style-type: none"> ・「賃上げ支援助成金パッケージ」の周知 ・労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法改正(カスタマーハラスメント、求職者等ハラスメント) ・「長野県政労使会議」において「長野県政労使共同メッセージ」を採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「長野県 物価高騰・米関税措置支援パッケージ」策定(6.13) ・阿部知事全国知事会会長選任(8.26) ・「長野県・就業促進働き方改革戦略会議」が「長野県人財確保・生産性向上連携会議」に名称変更

第1章 男女雇用機会均等法が世に出るまで

I 国際社会の要請と国内の現実

—1980年代日本が直面した「国際基準」と「企業慣行」の衝突

男女雇用機会均等法 制定の背景 (1985年)	
■ 国際的背景 <ul style="list-style-type: none">・1975「国際婦人年」 国際婦人年世界会議開催 →「世界行動計画」採択 1976～85「国連婦人の10年」・1979「女子差別撤廃条約」(CEDAW)採択	■ 国内的背景 <ul style="list-style-type: none">・女性の社会進出の進展 高学歴女性の増加、労働力としての女性の重要性の高まり・雇用慣行の課題 募集・採用・昇進などでの男女差別的な慣行の存在
・法整備の必要性 条約批准に向けた国内法の整備 ①国籍法の改正：父系血統主義→父母両血統主義へ ②学習指導要領の改定：高校家庭科女子のみ必修→男女共修 ③「雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するための適当な措置」(条約第11条)に基づく法整備	
・1980年6月 婦人問題企画推進本部(1975年9月発足 本部長：総理大臣)において、条約批准のため国内法制等諸条件の整備に努める旨申し合わせ ・1980年7月 条約署名 首相、外相が、1985年までに条約を批准できるよう条件整備を行う旨国会で答弁 ・1981年2月 国内行動計画後期重点目標で男女雇用平等法制の検討が打ち出される	

1. 国際人権基準の急速な形成と日本への圧力

1970年代後半から1980年代にかけて、国際社会では「女性の権利」を人権の中心に据える潮流が急速に進みました。

特に重要なのが以下の三つです。

①1975年「国際婦人年」と世界行動計画

メキシコで開催された国際婦人年世界会議は、

- ・女性差別の撤廃
- ・教育・雇用・政治参加の拡大

を国際社会の共通課題として位置づけました。

②1976～1985「国連婦人の10年」

国連は10年間にわたり、加盟国に対し国内法の整備と政策の実施を求め続けました。

この期間、日本国内でも婦人問題企画推進本部が設置され、政府は「国際潮流に応える国家」としての姿勢を示す必要に迫られました。

③1979年「女子差別撤廃条約(Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women(以下、CEDAW))」採択

CEDAWは、女性差別撤廃のための最も包括的な国際条約であり、雇用・教育・政治参加・家族法・社会保障など、あらゆる領域での差別撤廃を義務づけるものでした。

特に第11条は、雇用分野における差別撤廃を詳細に規定し、

- ・同一価値労働同一報酬
- ・昇進・職業訓練の平等

- ・ 妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止
- ・ 母性保護と社会的サービスの整備

など、当時の日本の雇用慣行とは大きく異なる基準を提示しました。

日本政府は 1980 年に条約へ署名しましたが、批准には国内法整備が不可欠でした。つまり、均等法は国際条約の批准を前提とした「外圧型立法」としての性格を強く持っていたのです。

女子差別撤廃条約 (CEDAW) について (概要)



【参考】女子差別撤廃条約

男女の平等や女性に対する差別の撤廃に関する基本的かつ包括的な条約。条約の締約国は、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野における女性に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置をとること等が規定されている。

第1条	条約における差別の定義	第10条	教育における差別撤廃
第2条	締約国の差別撤廃義務	第11条	雇用における差別撤廃
第3条	女性の能力開発・向上の確保	第12条	保健における差別撤廃
第4条	事実上の平等を促進するための差別とならない特別措置	第13条	経済的・社会的活動における差別撤廃
第5条	男女の特性・役割論の克服	第14条	農村女性に対する差別撤廃
第6条	女性の売買・売春からの搾取の禁止	第15条	法の前の男女平等
第7条	政治的・公的活動における平等	第16条	婚姻・家族関係における差別撤廃
第8条	国際的活動への参加の平等	第17条～30条	女子差別撤廃委員会の設置、女子差別撤廃条約実施状況報告の作成義務、発効要件その他
第9条	国籍に関する法的平等		

条約の採択・発効

1979年12月18日 第34回国連総会において採択
1981年 9月 3日 発効

我が国の署名・批准

1980年 7月17日 署名 (デンマークで開催された国連婦人の十年中間年世界会議の際、高橋展子駐デンマーク大使が署名)
1985年 6月24日 第102回通常国会において本件条約締結を承認
1985年 6月25日 批准

締結国数

189か国 (2018年8月現在)

(出典:男女共同参画局 HP)

2. 国内の現実: 高度成長の影で固定化した性別役割分業

1980 年代の日本は、経済大国として国際的地位を高めつつありましたが、雇用慣行は戦後の性別役割分業を色濃く残していました。

(1) 企業慣行としての「性別分業」

- ・ 男性＝総合職・転勤・長時間労働・管理職候補
- ・ 女性＝一般職・補助業務・結婚退職・昇進制限

という構造が制度化されていました。

「女性は 25 歳定年」「結婚退職制」などは珍しくなく、採用段階から男女別枠が当然視されていました。

(2) 労働基準法の「女性保護規定」

戦後の労基法は、女性を保護する名目で

- ・ 深夜業禁止
- ・ 時間外労働の制限
- ・ 危険有害業務の制限

などを定めていました。

しかし1970年代以降、女性の高学歴化・就業意欲の高まりにより、保護規定が逆に女性の職域拡大を阻害するという批判が強まりました。

(3)女性運動と市民社会の台頭

国連婦人の10年を背景に、国内の女性団体・労働組合も国際基準を武器に政府へ働きかけました。

「日本も文明国としてCEDAWを批准すべき」という世論が形成されていきました。

3. 外交・政治上の要請としての条約批准

1980年代の日本外交は「経済外交から政治外交へ」の転換期にありました。

国際社会での信頼確保のため、人権条約の批准は政治的シンボルとして重要視されました。特に欧米諸国からは、

「経済大国なのに女性の地位が低い」

という批判が強く、CEDAW批准は日本の国際的威信に直結していました。

政府は1985年のナイロビ世界女性会議までに批准することを公約し、国内法整備は「至上命題」となりました。

II 立法過程のドラマ

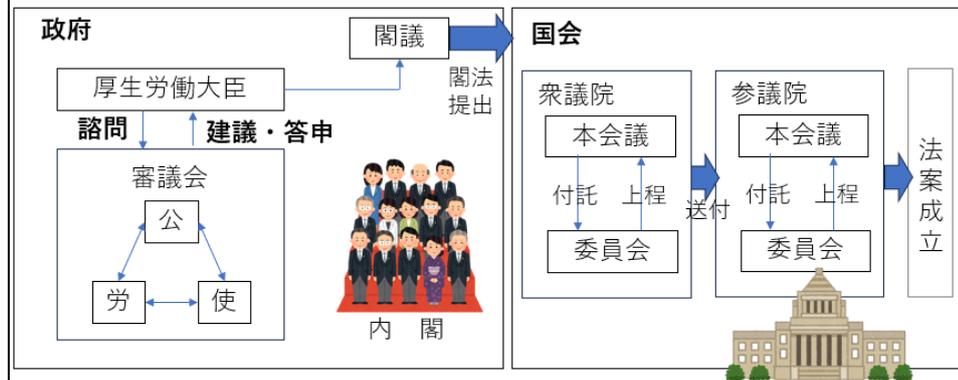
——研究会・審議会・行政官の根回しが交錯した「難産の立法」

均等法の成立過程は、戦後労働法制の中でも最も複雑で、政治的・社会的対立が激しかった立法の一つでした。

(コラム) 労働法は、どこで、どのようにつくられるのか？

日本の労働法は、概ね以下のような手続きを経て制定されています。

- ① 重要な案件については、厚生労働省が有識者による**研究会**を設置し、議論のたたき台（**報告書**）を作成する。
- ② 厚生労働省が、報告書をもとに公労使三者構成の**審議会**に**諮問**し、審議会において議論を行ない、厚生労働大臣あてに**建議**がまとめられる。
- ③ 建議をもとに担当部署が**法案要綱**を作成し、これを再び**審議会**に**諮問**する。
- ④ 審議会が法案要綱について承認する旨の**答申**を出すと、その法案要綱にもとづいて法案が作成され、内閣法制局等の精査を経て閣議決定され、国会に提出される。（内閣提出法律案（閣法）⇔議員提出法案（議法））



法案作成に当たっては、公労使三者構成の審議会で議論されています。

「審議会」について

労働現場のルールは、現場を熟知した当事者である労使が参加して決めることが重要であり、国際労働機関（ILO）の諸条約においても、雇用政策について、労使同数参加の審議会を通じて政策決定を行うべき旨が規定されるなど、数多くの分野で、公労使三者構成の原則をとるように規定されている。

→ 労働分野の法律改正等については、公労使三者構成による審議会において建議、法律案要綱等の諮問・答申を行っている。

労働省時代：雇用審議会、中央労働基準審議会、中央職業安定審議会などに分立

2001（H13）年の中央省庁再編で厚生労働省が設置されると、労働省に置かれていた各種審議会の整理統合が行われ、本審として「労働政策審議会」が設置され、その下に「分科会」と「部会」が置かれた。

- ・ 労働政策審議会は、平成13年1月6日、厚生労働省設置法第6条第1項に基づき設置。
- ・ 本審議会においては、厚生労働省設置法第9条に基づき、厚生労働大臣等の諮問に応じて、労働政策に関する重要事項の調査審議を行い、労働政策に関する重要事項について、厚生労働大臣等に意見を述べるができる。
- ・ 本審議会は、厚生労働大臣が任命する30名の委員（公益代表委員・労働者代表委員・使用者代表委員の各10名）で組織される。委員の任期は2年、再任可。



ILO（国際労働機関）の政労使三者構成原則の成り立ち



1919年、第1次世界大戦の終結を受けて開催されたパリ平和会議において、労働条件の国際規制促進のための常設機関の設置が合意され、その意思決定機関には各国から政府2名、労使各1名が参加することとされた。

これを受けて創設されたILOは、総会・理事会の構成、条約・勧告の採択、それらの実施監視というすべてのレベルにおいて、政労使による協議や意思決定システムを組み込んだ

第2次世界大戦中の1944年5月、ILOは「フィラデルフィア宣言」を採択し、ILOの根本原則として、特に次の4点を再確認した。

国際労働機関の目的に関する宣言（フィラデルフィア宣言） 1944年5月10日

- (a)労働は、商品ではない。
- (b)表現及び結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない。
- (c)一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である。
- (d)欠乏に対する戦は、各国内における不屈の勇気をもって、且つ、労働者及び使用者の代表者が、政府の代表者と同等の地位において、一般の福祉を増進するために自由な討議及び民主的な決定にともに参加する継続的且つ協調的な国際的努力によって、遂行することを要する。

1. 研究会段階：学識者・専門家による基礎理論の形成

(1)労働基準法研究会(1969～)

女子保護規定の医学的根拠や合理性を検討し、1978年に「労働基準法研究会報告(女子関係)」を公表し、保護規定のうち、母性保護以外は合理性が薄いと指摘しました。

この報告は、女性保護規定が撤廃されることを危惧した労働団体等から反発を受けることとなりました。

(2)男女平等問題研究会議(1971～)

1976年報告で、雇用平等のための法的措置の必要性を提起しました。

(3)男女平等問題専門家会議(1979～)

公労使15名で構成され、1982年に画期的な報告書「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」をまとめました。(なお、この専門家会議の座長は当時は弁護士の三淵嘉子(みぶちよしこ)(ドラマ『虎に翼』のヒロインのモデルになった人物)でした。)

報告書の核心は次の三点でした。

- ① 男女の機会均等と待遇平等のためには新たな立法が必要
- ② 母性保護と一般的女性保護を区別し、後者は撤廃すべき
- ③ 合理的理由のない差別は禁止すべき

しかし、

- ・労働団体:「保護規定撤廃＝女性の健康破壊」、
- ・使用者側:「差別禁止＝企業の人事権侵害」

などと双方が反発し、研究会段階からすでに対立は深刻でした。

(参考:均等法制定に関する研究会の概要)

1 研究会

(1) 労働基準法研究会：1969年9月設置 学識者8名により構成

1970年10月以降、労働時間、休日、女子、年少者の問題を検討

・1974年10月 報告書「医学的・専門的立場から見た女子の特質」

・1978年11月 「労働基準法研究会報告(女子関係)」

- 就業の分野において男女の機会均等と待遇の平等が確保するために新しい立法その他の各種方策が必要
- 男女の生理的諸機能等に基づく合理的理由のある特別措置は必要だが、合理的理由のなくなった特別措置を存続することは女子の職業選択の幅を狭め、それ自体差別になる可能性がある
- 女子に対する特別措置は母性機能等の生理的諸機能の差から最小限に限り、その他の措置は解消を図るべきとする立場

↑

女性保護規定が撤廃されることを危惧した労働団体等から反発を受ける

(2) 男女平等問題研究会議：1971年12月設置

・1976年10月報告書

(3) 男女平等問題専門家会議：1979年12月設置 公労使15名により構成

・1982年「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」

- わが国においても男女の機会均等と待遇の平等をでいるだけ早く実現することが必要
- 女子保護規定について、妊娠・出産機能に係る母性保護と、それ以外の一般的な女性保護とを分けて考える
- 男女の平均的な再や社会通念などを理由として男女で異なる規定を設けることは本来妥当ではない

2. 審議会段階:労使対立と「三論併記」という異例の結末

2 審議会

(1) 婦人少年問題審議会 婦人労働部会

- ・1978年春から雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を確保するための諸方策について審議
- 議論の過程で男女平等の具体的姿について専門家による会議で検討することが適当との申し合わせ
- 上記「男女平等問題専門家会議」設置
- 1982年の報告を受けて審議再開
(※労使間の意見の対立が大きく、議論が進展しない状況が続く)
- ・ 1983年10月「雇用における男女平等実現のための諸方策の検討に当たっての問題点」を公表
- ・ 1983年12月「婦人少年問題審議会婦人労働部会における審議状況について」を公表
- ・ 1984年2月 公益委員から「審議のためのたたき台」
- ・ 1984年3月 建議「雇用の分野における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について」⇒三論併記の形となる

(1)婦人少年問題審議会(1978～)

1982年の専門家会議報告を受けて審議を再開しましたが、労使の意見は真っ向から対立しました。当時の労使双方の主張内容を簡単にまとめれば、

●労働者側

- ・労働基準法上の女性保護規定を無くすことへの根強い反対
- ・男女平等はすすめたいが女子保護は維持したい

●使用者側

- ・できることなら法律をつくらず、別の方法ですませたい
- ・雇用における男女平等法を作ることが条約批准の必要条件であることへの疑い

といった内容でした。なお、使用者側の反対の背景に、高度経済成長を遂げ、世界最高(「ジャパン・アズ・ナンバーワン」)とも称される日本型雇用システムの何が悪いのか、これを壊すと大変なことになる、という思いが経済界には強くあったことも指摘されています。

議論は平行線をたどり、1983年には「審議状況について」として対立点を公表する異例の事態となりました。そこで整理された意見の対立状況の概要は以下のとおりです。

●労働側の主張

- ・ 労基法 3 条に「性別」を明記し、すべての差別を禁止
- ・ 強行規定化と救済機関の設置
- ・ 保護規定の撤廃には慎重
- ・ 育児休業請求権の法制化

●使用者側の主張

- ・昇進・配置は企業の裁量であり、法規制になじまない
- ・男女の平均勤続年数の差を無視できない
- ・保護規定は母性以外撤廃すべき
- ・育児休業は時期尚早

(2)公益委員「たたき台」(1984年2月)

審議会において、労使の意見の対立が大きかったため、公益委員において「たたき台」と称する試案を作り、これをもとに部会の審議を進めることになりました。

事務局が考えた作成のポイントは

- ①雇用における差別撤廃のすべての条項をカバーしていなければならない
- ②保護法の見直しも、母性の保護の部分を除いて全面的に行わなければならない
- ③①②のバランスがとれていなければならない

というものでしたが、労使双方から文字どおりたたかれることとなりました。合理性のない男女差別を「禁止」したことで使用者側から批判され、女子保護規定を撤廃したことで労働者側から批判を受けました。

なお、育児休業制については、女子差別撤廃条約、ILO条約156号条約、156号勧告(1981年)などから、世界的には育児は母親だけの責任ではないという考えが広がっており、育児休業請求権を男女労働者に認めることも検討されていましたが、使用者側、与党の反対が強く、ただでさえ難航している審議会が頓挫しかねない、ということでこの段階で成立を目指す法案に盛り込むことは見送られています。

(3)建議(三論併記)(1984年3月)

通常、建議は三者の合意で作成されますが、均等法では意見がまとまらず、三論併記という異例の形式で建議が提出されました。

これは、労働側意見、使用者側意見、公益委員意見が併記されるという、審議会史上でも稀な事態でした。

3. 行政官の政治的調整

審議会がまとまらない中、婦人局長・赤松良子らは政治的調整役として奔走しました。

(1)「鬼の根回し」

審議会での審議が行われていましたが、労使双方の意見の違いは大きく、議論が遅々として進まない状況が続いていました

さらには、法制化の準備室を作って立法化を推進している労働省内部にさえも反対派の存在があり、マスコミを使って世論誘導をしようとした(こんな法律ができれば日本は大変なことになる、そのあたりを強調した記事を書いてほしいとの働きかけがあった)ことが明らかになっています。また当時の労働大臣は、女性は外で働いたりせず、家にいるのが幸せ、という考えの持ち主であったとされています(赤松良子の回想による)。

当時の事務局の責任者であった赤松良子は、労使双方の委員の背後には各界の重鎮、キー

パーソンたちの存在があり、彼らの考えを変えていく必要がある、ということで1983年の夏ころから、各界の重鎮のところを自ら回り、雇用の分野の男女平等法制の必要性を訴えていきました。当時の赤松のメモには「仁義をきってきってきりまくり、鬼のように根回しをする」などと記載されており、このころの赤松の活動は「鬼の根回し」などと表現されています。

(2) 経済界の反対声明を阻止

1983年秋、経営者団体が反対声明を出す動きを見せました。

赤松は大企業トップを直接訪問し、

「反対声明は日本が国際社会で女性差別を容認する国だと受け止められる」

と説得し、声明を撤回させました。

(3) 法案形式の変更

当初案は

- ・ 新法「雇用平等法」
- ・ 労基法改正(保護規定撤廃)

の二本立てでしたが、国会審議で片方だけ可決されるリスクを避けるため、既存の勤労婦人福祉法の改正という形式に変更されました。

これは労働側から「背信行為」と批判されました。

(4) 労働側委員の説得

法案要綱を審議会に諮問する直前、法案の形式について知った労働側委員が「欠席」を通告し、審議会が成立しない危機に陥りました。残された時間から、この審議会が成立しないと1985年までに法律を制定させることは困難な状況でした。

赤松は辞表を書く覚悟でしたが、労働側委員の山野和子の居場所を知り、彼女に電話をかけ、

「不十分な法案であることは承知している。しかし、条約批准のためには成立が必要です」と説得しました。山野は黙って電話を切りましたが、最終的に労働側は出席し、法案は前進しました。

4. 国会での時間との戦い

1984年に提出された法案は参議院で継続審査となり、1985年の通常国会で再提出され、ようやく成立しました。

背景には、

- ・ CEDAW 批准のタイムリミット
- ・ 世界女性会議(ナイロビ会議)

があり、政府は「何としても1985年中に成立させる」必要がありました。-

規定内容の変遷

	公益委員たたき台	建議	法案要綱（諮問要綱）
募集	努力義務		努力義務
採用	努力義務		努力義務
配置	合理的理由のない異なる取扱いを禁止	強行規定（禁止） （当分の間努力義務とすべき（努力目標を指針で示すことが適当）との意見付記）	努力義務
昇進・昇格			努力義務
教育訓練			一部禁止
福利厚生		一部禁止	
定年・退職・解雇		合理的理由のない異なる取扱いを禁止	合理的理由のない異なる取扱いを禁止
時間外・休日労働の制限	・工業的業種・職種従事者（管理職・専門職を除く）：規制を緩和して存続 ・その他：規制廃止	同左（労使の意見付記）	・工業的事業者： 2週間12時間 1年150時間 ・その他：規制廃止 （労働大臣が指針定める） ※法案提出時一部変更あり
深夜労働	・工業的業種・職種従事者（管理職・専門職・短時間労働者等を除く）：規制存続 ・その他：規制廃止	同左（労使の意見付記）	以下の者につき規制解除 ・命令で定める指揮命令者、専門業務従事者 ・性質上深夜業が必要な短時間労働者 ・命令で定める事業で本人から申出あり、監督署長の承認を受けた者
生理休暇	廃止（就業が著しく困難な者には配慮が必要）	同左（労使の意見付記）	生理日の就業が著しく困難な女子が請求したとき就業禁止

規定内容の変遷（「配置」、「昇進・昇格」の例）

公益委員たたき台

配置、昇進・昇格（…）は、採用の時点で同一職種、同一資格に属する労働者として採用された者についての待遇の平等の問題であり、（…）事業主はこれらに係る合理的理由のない男女の差別的取扱いをしてはならないこととすること。

建議

（…）配置、昇進・昇格（…）については、強行規定によること。
本項については、すべて強行規定によるべきであるという意見と、当分の間全て努力義務規定によるべきであるという意見がある。
全部又は一部について努力義務規定とすべきであるという意見においては、どのような取扱いが男女差別的取扱いであるかについて社会的認識が一般化しているとは言えないことから、その対象とする事項について、労働大臣は、必要に応じ、努力目標を具体的に明らかにする指針を関係審議会の意見を聴いて作成することが適当であるとしている。

諮問要綱

事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならないものとする。

男女雇用機会均等法

事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない。

第2章 男女雇用機会均等法のあゆみ

I 制定時の男女雇用機会均等法の概要

(正式名称: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女子労働者の福祉の増進に関する法律)

1. 法律全体の構造(制定時)

制定時の均等法は、以下のような構造でした。

第1章 総則 (目的・基本理念・関係者の責務)

第2章 男女の均等な機会及び待遇の確保 (「募集採用」・「配置昇進」は努力義務、「教育訓練」・「福利厚生」は一部禁止)

第3章 女子労働者の就業援助 (母性健康管理・働く婦人の家・再雇用支援等)

第4章 雑則 (行政指導・報告徴収など)

以下、主要条文の概要を整理します。

第1章 総則

条文	内容(制定時)
第1条(目的)	雇用における男女の均等な機会・待遇の確保と、女子労働者の福祉増進を目的とする。差別撤廃と福祉促進が併存する独特の目的規定。
第2条(基本理念)	この法律による女子労働者の福祉の増進は、母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようにすることを本旨とする。

第2章 男女の均等な機会及び待遇の確保

条文	内容(制定時)
第7条(募集・採用)	女性に対する差別的取扱いをしないように努める (努力義務)。
第8条(配置・昇進)	配置・昇進について女性を差別しないよう努める (努力義務)
第9条(教育訓練)	一部の教育訓練についてのみ「差別禁止」。ただし範囲は限定的。
第10条(福利厚生)	一部の福利厚生措置についてのみ「差別禁止」。
第11条第1項(定年・退職・解雇)	女性を理由とする差別的取扱いを禁止。(制定時における数少ない「強行規定」。)
第11条第2項(婚姻・妊娠・出産等を)	婚姻・妊娠・出産・産前産後休業を理由とする解雇を禁止 (不利益取扱いの禁止規定はまだない)

理由とする解雇禁止)	
第13条(自主的解決)	8～11条の事項につき苦情があった場合、事業主と女性労働者間で自主的解決を図ることを基本とする。
第14条(紛争解決の援助)	行政による助言・指導が可能。ただし強制力なし。
第15条(調停)	調停は「双方の同意」が必要。実効性が極めて弱い制度。

第3章 女子労働者の就業に関する援助の措置等

条文	内容(制定時)
第26条(母性健康管理)	妊娠中・産後の女性が保健指導・健康診査を受けるための時間確保できるような配慮について、事業主の努力義務。
第28条(育児休業の普及等)	事業主は、女子労働者について、必要に応じて育児休業の実施その他の育児に関する便宜供与するよう努める。
第30条(働く婦人の家)	国・自治体は「働く婦人の家」(女子労働者の福祉に関する事業を総合的に行うことを目的とする)を設置するよう努める。

第4章 雑則

条文	内容(制定時)
第33条(報告徴収等)	行政は、報告を求め、助言、指導、勧告をすることができる(罰則なし)

II 改正内容の整理—1985年制定から2026年改正まで

1. 1985(昭和60)年制定時の男女雇用機会均等法の法構造

(1) 制定の形式と性格

1985(昭和60)年に成立した男女雇用機会均等法は、**新たな独立法として制定されたものではなく、「勤労婦人福祉法の一部改正」という形で成立した法律**でした。このこと自体が示すとおり、制定当初の均等法は、雇用における**完全な法的平等の確立**というよりも、**勤労婦人の地位向上・福祉の充実を図るという福祉的・政策的性格**を色濃く残した法律でした(「働く婦人の家」など、福祉施策が章として存在していました)。

(2) 制定時(1986(昭和61)年施行)の規制内容

・女性差別禁止は「限定的」

禁止されていたのは

- 一部の教育訓練
- 一部の福利厚生

定年・退職・解雇 のみ。

・募集・採用・配置・昇進は「努力義務」

→ 実効性は極めて弱い、として批判されていました。

(3) 性別規制の「片面性」

制定時の均等法は、

「女性であることを理由とする不利益な取扱い」

のみを問題とし、男性に対する性別差別については、法の射程外でした。

→ 女性保護的・片面的な平等法でした。

(4) 紛争解決制度

調停制度が設けられましたが、開始には「双方の同意」が必要であり、実効性が極めて弱い制度でした。

2. 1997(平成7)年改正(1999(平成11)年施行)

(1) 最初の大改正の意義

1997(平成7)年改正は、均等法の歴史の中で本質的な転換点と言えます。

(2) 法律名称の変更

この改正により、「勤労婦人福祉法」という枠組みは廃され、法律は名実ともに「男女雇用機会均等法」として再編されました。

ここで初めて、女性福祉法的性格は払拭され、雇用平等を目的とする法律へと位置付け直されました。

(3) 差別規制の本格化

1997(平成7)年改正により、

- 募集・採用
- 配置・昇進
- 教育訓練
- 福利厚生
- 定年・解雇

について、性別を理由とする差別的取扱いの禁止が明文で規定されました。

→ 努力義務中心の法から、禁止規定を中核とする法へと転換しました。

(4) 性別規制の「双方向化」

この改正により、女性に対する差別のみならず、男性に対する性別差別も禁止されることとなりました。

→ 均等法はここで初めて、男女双方向の雇用平等法となりました。

3. セクシュアルハラスメント規制の段階的発展

(1) 制定当初: 明文規定なし

1985(昭和60)年制定時の均等法には、セクシュアルハラスメントに関する明文の規定は存在しませんでした。

(2) 1997(平成7)年改正: 配慮義務の導入

平成7(1997)年改正により、初めて、職場における性的言動への配慮義務が規定されました。

→ この段階では、防止措置は義務ではなく配慮すべき事項として位置付けられていました。

(3) 平成18(2006)年改正(平成19(2007)年施行): 義務化

平成18(2006)年改正により、

- セクハラ防止措置は事業主の法的義務として明文化(現行第11条)され、
- 方針の明確化・周知
- 相談体制の整備
- 迅速かつ適切な事後対応

が義務として課されることとなりました。

→ セクハラ対策は、ここで初めて実効性ある規制となったものと評価されています。

4. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い規制の深化

(1) 判例の蓄積

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの違法性については、従来から個別判例が存在していましたが、法理が明確に確立されたのは2014(平成26)年10月23日の最高裁判決(広島中央保健生協事件最高裁判決)でした。この判決は、妊娠・出産・育児休業等を「契機として」行われた処遇変更があった場合、原則として妊娠・出産等を理由とするものであると推定するという法理を示したものとして注目されました。

(2) 法改正の展開

妊娠・出産等に関する不利益取扱い規制が大きく進んだのは2006(平成18)年改正(平成19年施行)であり、この改正により、妊娠・出産・産前産後休業等を理由とする解雇が禁止され、妊娠中または出産後1年以内の解雇は、事業主に反証がない限り無効と推定する規定が設けられていました。

さらに、上記平成26年最高裁判決の内容を反映し、2015(平成27)年に通達が改正され、「妊娠・出産等を契機として不利益取扱いが行われた場合には、原則として『理由として』行われたと解する」ことが明確にされました。

5. 2020年代: ハラスメント法制の統合と強化

(1) パワハラ防止法との並立

- 労働施策総合推進法によるパワハラ防止義務
- 均等法によるセクハラ防止義務

が整理され、ハラスメント対策が体系化されました。

(2) 令和7(2025)年改正:就活セクハラ防止措置の義務化

令和7(2025)年改正により、

- 求職者・学生等に対する
就活セクハラ防止措置

が、事業主の義務として新たに明記されました。

→ 均等法の射程は、「雇用管理」だけでなく採用過程・雇用への入口にまで拡大しました。

6. 発展の総括

男女雇用機会均等法は、

- ① 女性福祉法的制度として出発し
- ② 理念法から禁止法へ転換し
- ③ 片面的規制から双方向規制へ進化し
- ④ 個別差別規制から職場環境管理責任へ深化し
- ⑤ 採用前段階まで含む包括的平等法へと発展してきた

といえるでしょう。

男女雇用機会均等法の改正内容(1985～2020年代)

制定年 (施行年)	改正の概要	主な改正内容	実務上のポイント
1985(昭和 60)年 (1986(昭 和61)年)	均等法の出発点	・勤労婦人福祉法の大改正として均等法が成立 ・募集採用・配置昇進は努力義務 ・教育訓練(一定)、福利厚生(一定)、定年・解雇は差別禁止 ・結婚・妊娠・出産退職制禁止 ・紛争解決援助・調停制度の創設	・実効力は弱く、「理念法」的性格。 ・女性保護規定(労基法)と平等法制の折衷。
1997(平成 9)年 (1999(平 成11)年)	「努力義務中心」から「禁止法」へ	・募集採用・配置昇進・教育訓練の女性差別禁止化(努力義務→禁止) ・女性優遇も原則禁止(職域固定化の防止) ・ポジティブアクションの法的根	・法律名を「男女雇用機会均等法」に変更(福祉法的色彩が後退)。

		<p>拠整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメントへの配慮義務新設 ・母性健康管理措置の義務化 ・調停制度の改善(片側申請でも開始可能) ・違反事業主への企業名公表制度新設 	<ul style="list-style-type: none"> ・募集・採用段階の運用見直しが必須。 ・セクハラ相談体制整備が必要に。
<p>2006(平成18)年</p> <p>(2007(平成19)年)</p>	<p>性差別禁止法としての完成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・差別禁止の対象を男女双方に拡大(双方向化) ・差別禁止の対象範囲を拡大(降格、職種変更、雇用形態変更、退職勧奨、契約更新などを追加) ・間接差別の一部禁止(省令列挙方式) ・妊娠・出産等を理由とする差別禁止の強化: <ul style="list-style-type: none"> - 解雇禁止事由の追加 - 解雇以外の不利益取扱い禁止 - 妊娠中～出産後1年の解雇は、事業主の反証がなければ無効(推定規定) ・セクハラ防止が措置義務化(防止・相談体制・事後対応) 	<ul style="list-style-type: none"> ・実務上、雇用管理全般の点検が必須に。 ・評価制度・配置基準等に間接差別要件の確認が必要。 ・妊娠・出産を理由とする不利益取扱い規制が飛躍的に強化。
<p>2015(平成27)年</p> <p>通達改正</p>	<p>妊娠・出産等の不利益取扱い法理の明確化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・2014(平成26)年最高裁判決を踏まえ通達改正 ・妊娠・出産を「契機として」不利益取扱いが行われた場合、原則として違法との推定法理を行政に明確化 	<ul style="list-style-type: none"> ・“契機→理由”の推定が行政実務の中心に。 ・人事措置の説明責任が実務上非常に重くなる。
<p>2016(平成28)年</p> <p>(2017(平成29)年)</p>	<p>マタハラ防止の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産等に関する周囲の就業環境害悪行為(マタハラ)について、防止措置義務化 	<ul style="list-style-type: none"> ・セクハラ同様にマタハラの防止措置(方針・相談・再発防止)が必須に。
<p>2019(令和元)年</p>	<p>ハラスメント規制の統合</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・セクハラ・パワハラ防止義務(労働施策総合推進法)と整合 	<ul style="list-style-type: none"> ・均等法・パワハラ法制の体系化により、

(2020(令和2)年)		・セクハラ相談を理由とする不利益取扱いの禁止などを追加	相談窓口運用の統合が必要。
2025(令和7)年 (2026(令和8)年)	求職者セクハラ(2025改正等)	・求職者・学生等を対象としたセクハラ防止措置の義務化(2025年施行予定)	<ul style="list-style-type: none"> • 採用段階の管理体制強化。 • 社外(学校・人材紹介)と連携した相談体制が必要。

男女雇用機会均等法の変遷

事項	S60制定時	H9改正後	H18改正後	H28改正後	R元改正後	R7改正後
募集・採用	努力義務(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)	禁止(男女)		
配置・昇進	努力義務(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)	禁止(男女)	配置に「業務の配分・権限の付与」を含む旨を明記	
教育訓練	一部禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)	禁止(男女)		
福利厚生	一部禁止(女性)	一部禁止(女性)	一部禁止(男女)	一部禁止(男女)		
定年・解雇	禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)	禁止(男女)		
① 降格・職種の変更・雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新	[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]		
間接差別②	[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]		
女性のみ・女性優遇	適法	女性差別として禁止(ポジティブ・アクションは可(女性))	性差別として禁止(ポジティブ・アクションは可(女性))	性差別として禁止(ポジティブ・アクションは可(女性))		
妊娠等による不利益取扱い③	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	妊娠・出産・産休取得による不利益取扱いを禁止 ・妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効		
ポジティブ・アクション	[規定なし]	事業主の取組に対する国の奨励	事業主の取組やその開示に対する国の奨励	事業主の取組やその開示に対する国の奨励		
セクシュアルハラスメント対策④	[規定なし]	事業主の配慮義務(女性労働者を対象)	事業主の配慮義務(男女労働者を対象)	事業主の配慮義務(男女労働者を対象)		
求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策⑤	[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]		
妊娠・出産等に関するハラスメント対策⑥	[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]		
母性健康管理⑦	事業主の努力義務	事業主の措置義務	事業主の措置義務	事業主の措置義務		
調停	・双方の同意が条件 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①④⑦が対象(募集・採用を除く)	・一方申請が可 ・①④⑥⑦が対象(募集・採用を除く)		
制裁	[規定なし]	企業名の公表(①③が対象)	企業名の公表(①④⑦が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料	企業名の公表(①④⑥⑦が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料		
施行期日	S61.4.1	H11.4.1(母性健康管理のみ H10.4.1)	H19.4.1	H29.1.1	R2.6.1	R8.10.1

第3章 均等関係法令の展開

1. 概説——均等法を起点とする法体系の広がり

男女雇用機会均等法は、日本における雇用平等法制の出発点です。しかし、均等法の制定と改正の過程で明らかになったのは、「差別をしてはならない」という規範だけでは、現実の職場における不平等や就業継続の困難さを十分に解消できないという事実でした。

とりわけ、妊娠・出産・育児・介護といったライフイベント、雇用形態の多様化、職場環境におけるハラスメントなどの問題は、均等法単体では対応しきれず、これらを補完・発展させる個別法が段階的に整備されてきました。

こうして形成されたのが、いわゆる「均等関係法令」の体系です。

それは、

- 均等法を中核としつつ
- 両立支援
- 雇用形態間格差是正
- 職場環境整備
- 企業の自主的取組の促進

という分野ごとに役割分担された法体系であり、本章ではその展開を歴史的順序に沿って見ていきます。

2. 育児・介護休業法——均等法制定過程から切り出された「両立支援」の制度化

(1) 均等法制定過程での検討と断念

育児休業制度は、均等法の制定過程において当初から重要な検討事項でした。妊娠・出産後も働き続けるためには、休業制度の整備が不可欠であることは明らかでしたが、企業負担や制度運用への懸念が強く、均等法の中に育児休業制度を盛り込むには至りませんでした。

この結果、育児休業制度は均等法とは別立てで制度化されることとなりました。

(2) 育児休業法としての出発

平成3(1991)年に制定された育児休業法は、仕事と育児の両立を初めて法制度として位置付けた法律です。当初は制度利用の普及自体が課題であり、段階的な取得環境整備が重視されました。

(3) 介護休業制度の導入と法の発展

その後の改正により、平成7(1995)年には介護休業制度が導入され、法律名も「育児・介護休業法」と改められました。以後も、

- 取得対象の拡大
- 不利益取扱いの禁止
- 柔軟な働き方制度の導入

などが繰り返し強化され、同法は「両立支援法制」の中核を担う存在となっています。

3. パート・有期雇用労働法——雇用形態による格差是正の制度史

(1) パートタイム労働法としての成立

平成5(1993)年に制定されたパートタイム労働法は、女性を中心に増加したパートタイム労働者の処遇改善を目的としてスタートしました。当初は均等待遇の実現よりも、雇用管理の改善が主眼となっていました。

(2) 有期雇用労働者への拡張

その後、有期雇用労働者についても同様の問題が顕在化し、法律は対象を拡大してきました。これにより、雇用形態による不合理な格差を是正する法律へと性格を変えてきました。

(3) 働き方改革と同一労働同一賃金

平成30(2018)年の働き方改革関連法により、不合理な待遇差の禁止と説明義務が明確化され、「同一労働同一賃金」の考え方が制度として定着しました。

4. 次世代育成支援対策推進法——企業行動計画型立法の先行モデル

(1) 制定の背景

少子化の急速な進行を背景に、平成15(2003)年に制定されたのが次世代育成支援法です。本法は、個々の権利保障というよりも、社会全体で子育てを支える環境を整えることを目的とした政策法としての性格をもっています。

(2) 制度の特徴

本法の最大の特徴は、

- 企業に現状把握を求め
- 行動計画の策定を義務付け
- 取組を「見える化」する

という、行動計画型・情報開示型の手法を採用した点にあります。

(3) 均等関係法令における役割

次世代育成支援対策推進法は、育児・介護休業法を補完し、企業の自主的取組を促進する枠組みとして機能しています。

5. 女性活躍推進法——次世代育成支援対策推進法を継承・発展させた後発立法

(1) 制定の背景

均等法や育児・介護休業法の整備が進んだ後も、女性管理職比率の低さなど、構造的な男女格差は依然として残っています。この課題に対応するため、2015年に女性活躍推進法が制定されました。

(2) 次世代育成支援対策推進法との影響関係

女性活躍推進法は、その制度設計において、

- 現状把握
- 課題分析
- 行動計画の策定
- 情報公表

といった枠組みを採用しており、これは次世代育成支援対策推進法の構成・手法を明確に継承したものでした。

次世代育成支援対策推進法が「子育て支援」をテーマとしたのに対し、女性活躍推進法は「構造的な男女格差の是正」を対象とする点に違いがありますが、企業の自主的改善を促す政策法としての設計思想は共通しています

(3) 均等法との関係

女性活躍推進法は、均等法 8 条のポジティブ・アクションを制度的に具体化し、均等法だけでは解消しきれない格差に対応する役割を果たしています

6. 労働施策総合推進法(パワーハラスメント関係)——職場環境整備の法制化

(1) パワハラ問題の顕在化

セクシュアルハラスメントへの対応が進む一方で、パワーハラスメントが新たな社会問題として浮上していました。

(2) 法制化の経緯

令和元(2019)年改正により、労働施策総合推進法において、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務として明文化されました。

(3) 均等法との関係

職場の力関係を背景とするパワーハラスメントが社会問題化する中、令和元(2019)年改正により、パワハラ防止措置が事業主の義務として法定化されました。均等法のセクハラ規制と並び、職場環境を包括的に規律する法制度として位置付けられています。

○小括

均等関係法令は、男女雇用機会均等法を雇用分野における基本的枠組みとし、そこから派生する個別課題に対応する形で、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法、女性活躍推進法などの関連法令が整備されてきました。これらは相互に補完し合いながら、雇用における均等・公正を実現する体系として発展してきたとすることができるでしょう。

ただし、均等関係法令については、以下の各章で説明するように、多くの問題を解決できておらず、いまだ不十分な内容であるとの指摘を受けています。

そういう意味では、制定された際に「みにくいアヒルの子」と評された男女雇用機会均等法は、「美しい白鳥」に育ったとの評価をすることはできないかもしれません。

近年も法改正がなされるなど、均等関係法令は、いまだ成長過程であり、今後「美しい白鳥」に育ってゆくかどうかは、これからの私たちにかかっているのではないのでしょうか。



第4章 残された課題

(1) コース別雇用管理の問題

コース別雇用管理とは、男女雇用機会均等法の施行後、多くの企業が導入した人事管理制度です。形式上は性別ではなく「本人の希望」でコースを選択するものとされていますが、実態としては性別による役割分担を固定化する仕組みとして機能してきました。典型的なものは、以下の2つのコースに分けられるものです。

- ・ **総合職**: 将来の幹部候補として、転勤や残業、昇進の機会が多く設定されており、主に男性が配属されてきました。
- ・ **一般職**: 定型的な事務業務が中心で、転勤はありません。昇進の機会は限定的で、主に女性が配属されてきました。

コース別雇用管理の問題

■ コース別雇用管理制度

男女雇用機会均等法制定後も、多くの企業では以下のような「コース別雇用管理」制度が導入され、実質的に男女別の雇用管理が継続された。

- ・ **総合職**: 転勤・残業・昇進の機会が多く、将来の幹部候補。主に男性が配属。
- ・ **一般職**: 定型業務中心で転勤なし。昇進機会が限られ、主に女性が配属。

この制度は形式上は性別による区別ではなく、本人の希望による選択とされていたが、実態としては性別による役割分担を固定化するものとなっていた。

■ 厚生労働省の対応

1990（平成2）年6月 コース別雇用管理に関する研究会報告
1991（平成3）年10月 「コース別雇用管理の望ましいあり方」
2000（平成12）年6月 「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」
2013（平成25）年12月 「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」
など

ア 制度が抱える主な問題点

多くの企業で導入された「コース別雇用管理」が、実態として「見えない性別障壁」として機能し続けているという現実があります。

① 制度に内包された「育成の欠如」という課題

かつての「一般職」は長期就業を前提として設計されていなかったため、仕事の範囲が限定的で、異動や体系的な教育の機会が著しく不足しています。現在、多くの女性が長く働き続ける時代に入っていますが、制度自体が彼女たちの成長やキャリアアップを阻む構造的な欠陥を抱えたままとなっています。

② 「同一業務・異なる処遇」が引き起こす不満

現場では、一般職の女性が総合職と遜色ない高度な業務を担うケースも増えています。しかし、依然としてコース間の処遇差(給与や昇進スピード)は大きく、これが働く女性たちのモチベーションを削ぐ要因となっています。また、コース分けがない企業であっても、事務職という職種に限定されることで同様の格差が生じる「実質的な一般職化」も深刻な問題です。

③「総合職の働き方」という根源的な壁

女子学生の間で今なお一般職が根強い人気を保っている背景には、総合職特有の「長時間労働」や「無限定な転勤」という働き方への懸念があります。仕事と家庭の両立を目指す層にとって、総合職のハードな働き方が「選択肢」として魅力的に映らない限り、真の意味でのコース解消や多様なキャリア形成は実現しません。

イ 厚生労働省の対応

厚生労働省(旧労働省を含む)は、コース別雇用管理が「実質的な男女別雇用管理」として機能し、性別役割分担を固定化させている実態を重く見て、1990年代から段階的に指針や留意事項を示してきました。主な推移と対応の概要は以下の通りです。

(厚生労働省の対応の推移)

年月	対応内容(名称)	概要と狙い
1990年(H2) 6月	コース別雇用管理に関する研究会報告	均等法施行後の実態を把握し、制度運用の課題を初めて公に議論。
1991年(H3) 10月	コース別雇用管理の望ましいあり方	性別を理由とする区分を禁じ、公正な選考とコース転換の機会提供を求める方向性を提示。
2000年 (H12)6月	コース等で区分した雇用管理についての留意事項	募集・採用から昇進まで、事実上の男女別管理(「男性は総合職、女性は一般職」といった運用)にならないよう具体的な注意を喚起。
2013年 (H25)12月	コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針	均等法に基づく公式な「指針」として格上げ。コース間の不合理な格差解消や、コース転換制度の整備をより強く促す内容。

○対応のポイント(概要)

行政がこれらの一連の対応を通じて企業に求めてきたのは、主に以下の3点です。

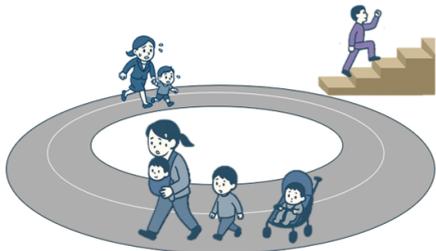
- ・「性別」ではなく「意志と能力」による運用: 「女子は一般職」といったステレオタイプな配属を禁じ、本人の希望と適性が公正に判断される仕組みを求める。
- ・コース転換の柔軟性: 途中で働き方を変えたいと望む社員に対し、一般職から総合職(またはその逆)へ転換できる制度を整えるよう指導。
- ・合理的な処遇の確保: 役割が似通っているにもかかわらず、コースが違うという理由だけで極端な賃金格差をつけるなどの不合理な運用を是正させる。

このように、行政は30年以上にわたり、制度が「男女差別の隠れ蓑」にならないよう、段階的に監視と指導のレベルを強めてきた経緯があります。

(2) マミートラック——日本型雇用と働き方をめぐる構造的課題

マミートラックの問題

マミートラック：
マミー（Mommy：母親）とトラック（track：陸上競技場の周回コース・軌道）を合わせた造語。
母親となった女性が産休・育休から復職した際に、自分の意思とは無関係に職務内容や勤務時間が変わったり、その結果社内における出世コースから外れていったりする事象



問題点

- ・モチベーション、エンゲージメントの低下
- ・チームワークや生産性の低下
- ・キャリア歴の長い女性職員の離職
- ・管理職登用の遅滞
- ・企業イメージの低下 など

1. マミートラックという現象

「マミートラック」とは、出産や育児を経験した女性が職場復帰した後、本人の意思とは無関係に、責任や昇進機会の限定されたキャリアコースに配置される現象を指す言葉です。

育児短時間勤務や残業免除などの制度を利用したことをきっかけに、管理職候補から外れたり、重要度の低い業務を中心に割り当てられたりするケースが典型例とされています。

このような状況は、女性本人のモチベーションやエンゲージメントの低下を招くだけでなく、キャリア形成の中断や離職につながるおそれがあり、企業にとっても人材活用や生産性の面で課題となると指摘されています。

2. 前提としての「ノーマルトラック」

マミートラックの問題を考える際には、日本の多くの企業で長年前提とされてきた「男性正社員・時間無限定労働」を標準とする働き方を理解する必要があります。

日本型雇用は、仕事(職務)ごとに人を採用するのではなく、「会社のメンバー」として人を採用し、配置転換や職務変更、転勤などに柔軟に応じることを期待する仕組みです。このような雇用のあり方では、長時間労働や勤務地の変更に対応できることが、評価や昇進の前提条件になりやすいとされています。

こうした働き方は、家事や育児などのケアを主に家庭内の誰かが担うことを暗黙の前提として成り立ってきました。その結果、育児を担うことが多い女性は、この「ノーマルトラック」との間で困難を抱えやすくなります。

3. 育休後に生じる職場のひずみ

育児・介護休業法の整備により、育児休業や短時間勤務、時間外労働の制限など、仕事と育児を両立するための制度は拡充されてきました。制度上は、男女を問わず利用できる仕組みとなっています。

しかし、仕事の進め方や人員配置、評価制度が従来そのままの場合、制度利用が増えることで職場にひずみが生じるという指摘があります。

育休明けの社員が時間制約のある働き方をする一方で、業務量や納期の設定が変わらなければ、その分の負担は他の社員に集中します。これにより、「配慮を受ける側」と「しわ寄せを受ける側」の対立が生じ、職場全体が疲弊していく状況が生まれることがあります。

この問題は、個々の社員の意識や努力の問題というより、無限定労働を前提とした仕事設計が維持されたまま、多様な働き方だけが持ち込まれたことに原因があると考えられています。

4. 女性活躍推進とマミートラック

女性活躍推進の文脈では、マミートラックはしばしば「克服すべき課題」として取り上げられます。出産や育児を理由に昇進や活躍の機会が制限される状況は、性別による不合理な差別につながりかねず、企業や社会にとっても損失である、という考え方です。

実際、日本では女性活躍推進法をはじめとする法制度が整備され、企業には女性の採用や管理職登用の状況を把握し、改善に向けた行動計画を策定することが求められています。

5. 「コースの平等」が生んだ構造

一方で、日本における男女平等の実現は、「同一労働同一賃金」を基礎とする欧米型とは異なる経路をたどってきました。

日本では、従来男性が担ってきた無限定な働き方のコースに、女性も参加できるようにする、いわば「コースの平等」が中心的な考え方となってきたとされています。

この枠組みの中では、転勤や長時間労働を受け入れられることが「総合的に活躍できる人材」の条件とされ、そうした条件を満たせなくなった場合、マミートラックと呼ばれる別のコースに移行する、という構図が生まれやすくなります。

6. マミートラック批判に潜むバイアス

もっとも、マミートラックを一概に「問題」や「失敗」と捉えることについては、慎重であるべきだという主張もあります。

その理由として、

長時間働き

昇進競争を勝ち抜き

管理職や幹部になる

という働き方を暗黙の標準(ノーマル)とし、それ以外の働き方を劣ったものとして評価してし

まう価値観の偏りが指摘されています。そもそも、すべての人が同じペース、同じ形でキャリアを積むことが望ましいのか、という点自体が問い直されるべきだ、という考え方です。

7. 本当の問題はどこにあるのか

このように見ていくと、問題の本質は「マミートラックが存在すること」そのものではなく、時間無限定で働けることを前提とした働き方が、依然として「ノーマル」とされている点にあると考えられます。

無限定労働を標準としたまま、例外的な配慮としてマミートラックを設けるやり方では、対象者が増えるにつれて制度が行き詰まることは避けられません。

この点について、日本型雇用における「標準的な働き方」そのものを見直す必要がある、という指摘もあります。

8. おわりに——誰に合わせた「標準」なのかを問い直す

マミートラックの問題は、個々の女性の意欲や能力の問題ではありません。それは、日本型雇用、人事評価、法制度、そして「働くとはどういうことか」という価値観が複雑に絡み合って生じている構造的な課題です。

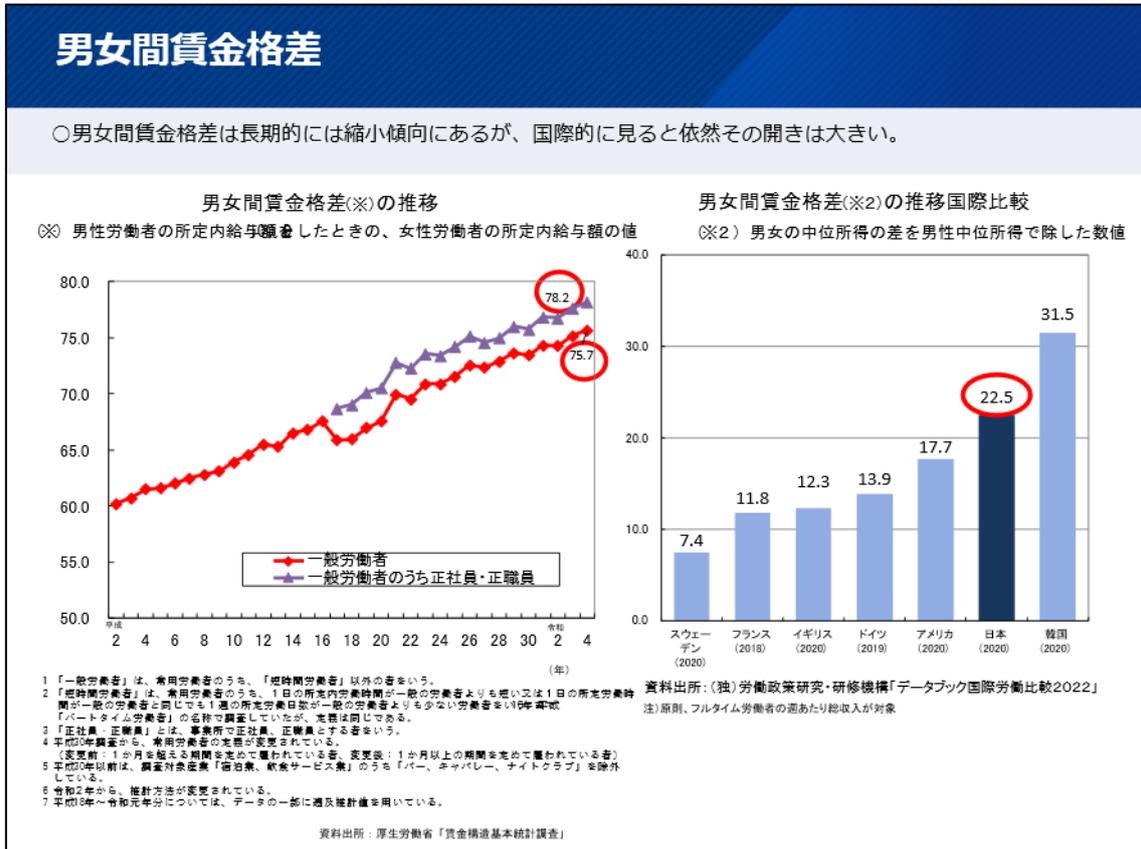
女性活躍推進とは、すべての人を同じトラックに乗せることではなく、多様な生活責任を前提にした働き方を、新たな「標準」として再設計していくことではないでしょうか。

マミートラックという言葉を通じて、私たちは「誰に合わせた社会なのか」を改めて問われているのかもしれない。

(3)男女間賃金格差

男女間賃金格差は、日本社会における長年の構造的な課題です。賃金格差は、単に「同じ仕事をしているのに女性の賃金が低い」という問題にとどまらず、職業選択、昇進機会、働き方、さらには社会的な性別役割分業意識など、複数の要因が複雑に絡み合って生じています。

近年の報道では、長野県が男女間賃金格差において全国ワースト3に入る水準にあると指摘されており、地域特性を踏まえた要因分析と対策の必要性が改めて注目されています。



1. 男女間賃金格差を生む二つの構造

男女間賃金格差は、「水平分離」と「垂直分離」という二つの観点から整理すると、その仕組みがより明確になります。

①水平分離(horizontal segregation)

水平分離とは、男女が異なる職種や産業に偏って配置されることを指します。これは、「同じ価値の仕事に就いていない」ことによって生じる格差です。

一般に、女性は事務職、販売職、医療・福祉、保育・介護など、賃金水準が相対的に低く評価されがちな職種に集中する傾向があります。これらは「ケア労働」と呼ばれ、社会的意義が高い一方で、十分な経済的評価がなされてこなかった分野でもあります。一方、男性は製造業や建設業、技術職など、比較的賃金水準の高い産業に多く就業しています。

こうした職業分離の背景には、教育段階での進路選択の偏りや、「男性は技術系、女性は人と接する仕事に向いている」といった社会的ステレオタイプの影響があります。

②垂直分離(vertical segregation)

垂直分離とは、同じ職種や産業においても、昇進や管理職登用に男女差が生じることを指します。これは、「同じ仕事でも地位が異なる」ことによって生じる格差です。

日本では、正社員として働く女性の割合は増加していますが、課長級以上の管理職や、企業の意思決定層に占める女性の割合は依然として低水準にとどまっています。長時間労働を前提とした評価制度や、育児・介護との両立の難しさ、無意識のバイアスなどが、女性の昇進機会を制限してきました。

いわゆる「ガラスの天井」は、女性の賃金上昇を抑制するだけでなく、将来のキャリア形成を描きにくくする要因にもなっています。

2. 長野県において賃金格差が大きい理由

では、なぜ長野県では男女間賃金格差が特に大きいのでしょうか。いくつかの要因が考えられます。

第一に、**産業構造の特性**が挙げられます。長野県は、製造業、とりわけ精密機械や電子部品関連産業の集積が進んでおり、これらの分野では男性正社員を中心とした高賃金・安定雇用が形成されてきました。一方で、女性は医療・福祉、サービス業、事務補助的業務に多く従事しており、水平分離が生じやすい状況にあります。

第二に、**非正規雇用**に占める女性の割合が高いことです。農業や観光業を含む地域経済の特性上、パートタイムや短時間就労の仕事が多く、家事・育児との両立を理由に、女性が非正規雇用を選択せざるを得ないケースも少なくありません。非正規雇用は賃金水準が低く、昇給や賞与の機会も限られるため、平均賃金を押し下げる要因となります。

第三に、**性別役割分業意識の根強さ**も指摘できます。地域社会において、「男性は家計を支える主な稼ぎ手であり、女性は家事や育児を担う」という価値観が残っている場合、女性のキャリア形成や管理職登用が後回しにされやすくなります。その結果、垂直分離が固定化され、賃金格差が縮小しにくくなります。

また、中小企業が多い地域では、人事評価制度やキャリア形成支援が十分に整備されていない場合もあり、慣行的な運用が結果として男女間の差を温存してしまうこともあります。

3. 今後に向けて

男女間賃金格差の是正には、単に賃金水準を比較するだけでは不十分です。**職種の偏り、雇用形態、昇進機会**といった構造そのものを見直す視点が重要です。

長野県においても、女性の職域拡大やリスクリング支援、管理職登用の促進、長時間労働を前提としない働き方改革など、水平分離と垂直分離の両面に働きかける取組が求められます。

男女間賃金格差の問題は、女性だけの問題ではなく、地域経済の持続性や人材確保にも直結する重要な課題です。構造的な要因を正確に捉え、地域の実情に即した取組を進めていくことが、今後ますます重要になると考えます。

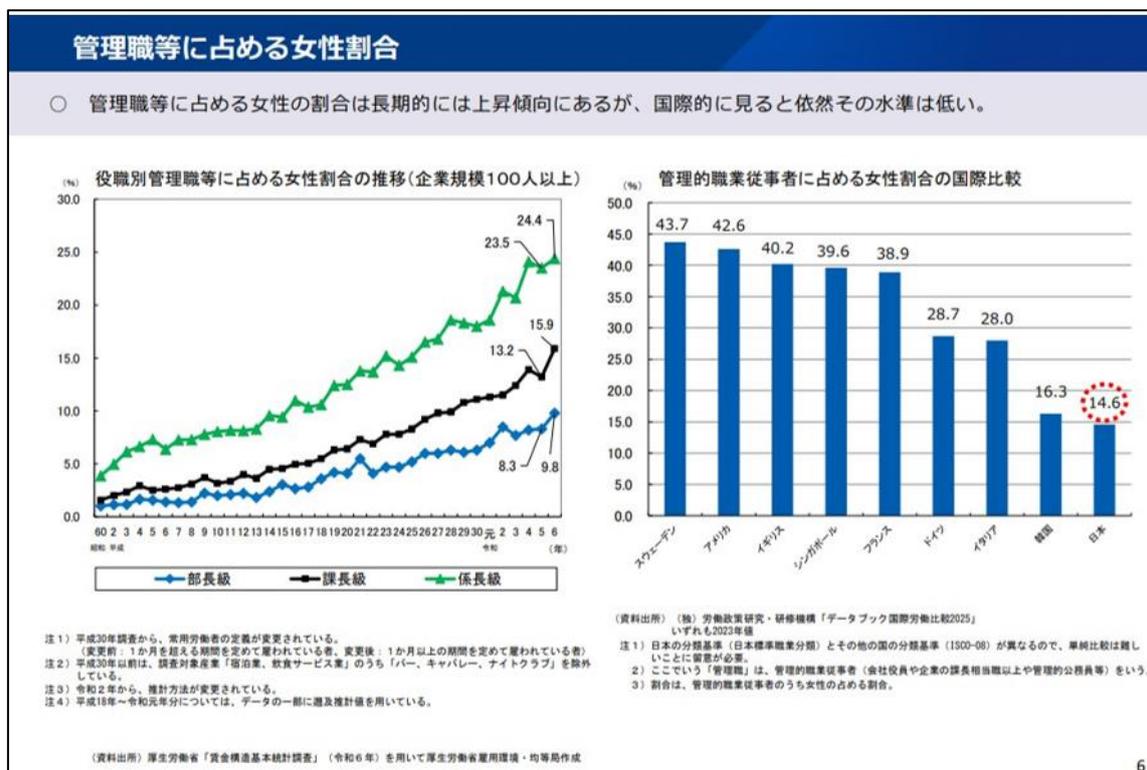
(4) 女性管理職比率・女性役員比率

1. 女性管理職比率・女性役員比率の全国的な状況

日本における女性管理職比率は、国際的に見ても依然として低い水準にとどまっています。

2025年時点において、課長相当職以上に占める女性の割合は約12.7%とされており、近年は緩やかな上昇にとどまり、全体としては横ばいの状況です。部長級や役員級になると比率はさらに低下し、10%未満の企業も少なくありません。

この背景には、女性個人の能力や意欲の問題というよりも、日本の雇用慣行や企業文化に起因する構造的な要因が存在しています。



日本全体に共通する主な要因

・ 長時間労働を前提とした昇進慣行

管理職には「時間的制約なく働けること」や「突発的な対応が可能であること」が暗黙の前提とされがちです。そのため、育児や介護との両立を担うケースが多い女性にとって、昇進が現実的な選択肢となりにくい状況があります。

・ 出産・育児によるキャリア中断

出産や育児により一時的に職場を離れることで、昇進ルートから外れてしまうケースが少なくありません。復職後も、元のキャリアパスに戻れない場合があります。

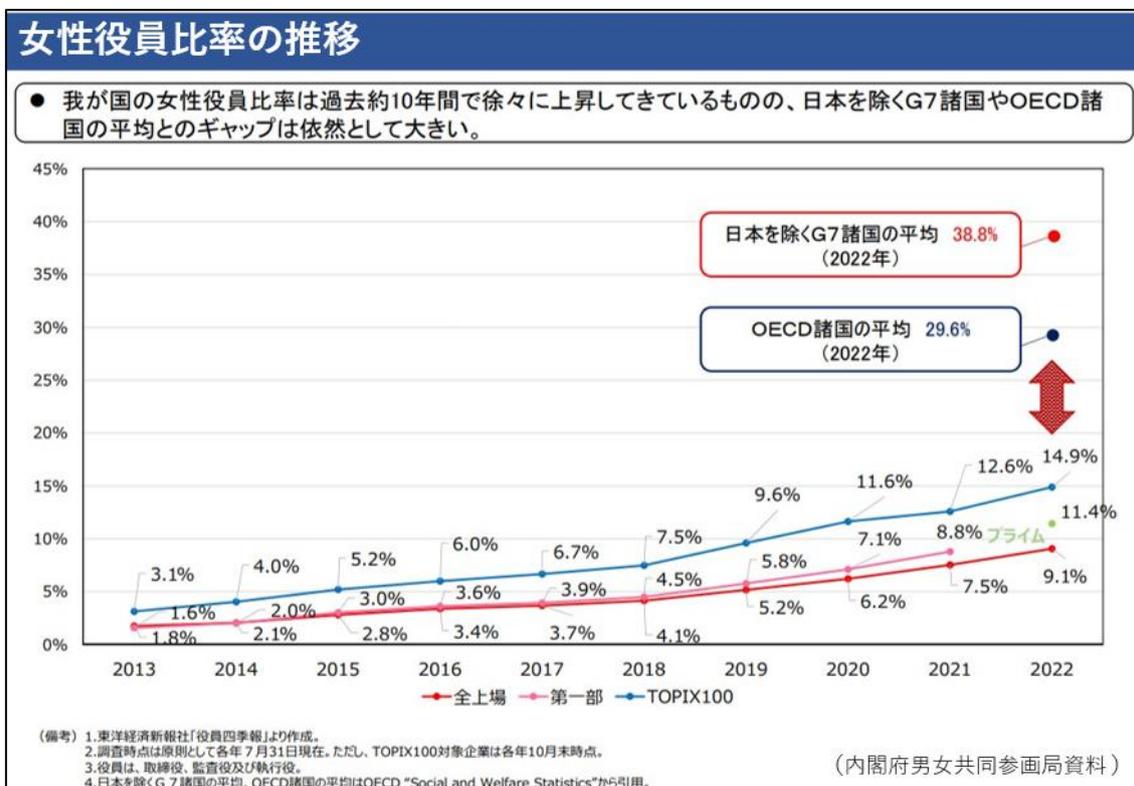
・ 無意識のバイアスとロールモデル不足

「女性は管理職に向いていない」「家庭を優先すべきである」といった固定的な意識が、昇進判断に影響を及ぼすことがあります。また、女性管理職が少ないことで、若い女性が将来のキ

キャリア像を描きにくいという問題もあります。

- ・ 職務評価制度の不透明さ

日本では職務内容が明確でないメンバーシップ型雇用が主流であり、昇進基準が曖昧になりがちです。その結果、評価者の主観や慣行が影響しやすく、女性が不利になる場合があります。



2. 長野県の女性管理職比率の特徴— 全国ワースト水準という現実 —

こうした全国的な課題の中でも、長野県は女性管理職比率が全国で最下位水準であるとのデータが示されることがあり、特に低調な状況にあります。

一方で、長野県は女性の就業率自体は比較的高い県でもあります。

つまり、女性が働いていないのではなく、働いている女性が管理職や役員といった意思決定層まで到達していない点に、課題の本質があるといえます。

3. 長野県で女性管理職比率が伸び悩む背景

(1) 産業構造・企業規模の影響

長野県は、製造業(精密・加工産業など)やサービス業を中心とした中小企業の割合が高いという産業構造を有しています。

中小企業では、

- ・ 管理職ポスト自体が少ない
- ・ 将来の管理職候補となる女性人材の層が薄い
- ・ 人事評価や昇進基準が制度として明文化されていない

といった傾向が見られます。このため、女性管理職比率が構造的に低くなりやすい状況にあります。

(2) 家族経営・地縁型経営の多さ

地元密着型企业や家族経営の企業が多いことも、長野県の特徴の一つです。こうした企業では、

- ・ 昇進や配置が慣行や属人的判断に依存しやすい
- ・ 客観的な指標による評価や情報公表に慎重

といった傾向があり、女性登用を数値目標として管理・推進する発想が浸透しにくい場合があります。

(3) 「就業継続」と「キャリア形成」の断絶

長野県では、三世代同居や地域の支え合いなどにより、女性が出産・育児期も就業を継続しやすい環境があります。一方で、

- ・ 出産・育児期に非正規雇用へ移行するケース
- ・ 管理職への登用ルートが限定されるケース

も少なくありません。

その結果、就業継続は実現しているものの、管理職へのキャリア形成が十分に進まないという構造が、女性管理職比率の低さにつながっています。

4. 女性役員比率が低い理由

女性管理職比率の低さは、そのまま女性役員比率の低さにも直結します。

役員層は、多くの場合、管理職経験を前提として登用されるため、管理職層に女性が少ない地域では、女性役員の輩出も進みにくい状況となります。

特に中小企業では、

- ・ 役員ポストの数が限られている
- ・ 経営層が長期に固定化しやすい

といった事情もあり、女性役員比率は全国平均以上に低水準となりがちです。

5. 今後に向けた視点

長野県における女性管理職比率・女性役員比率の低迷は、個々の企業努力だけで解決できる問題ではなく、地域の産業構造や雇用慣行と密接に結びついた構造的課題といえます。

今後は、

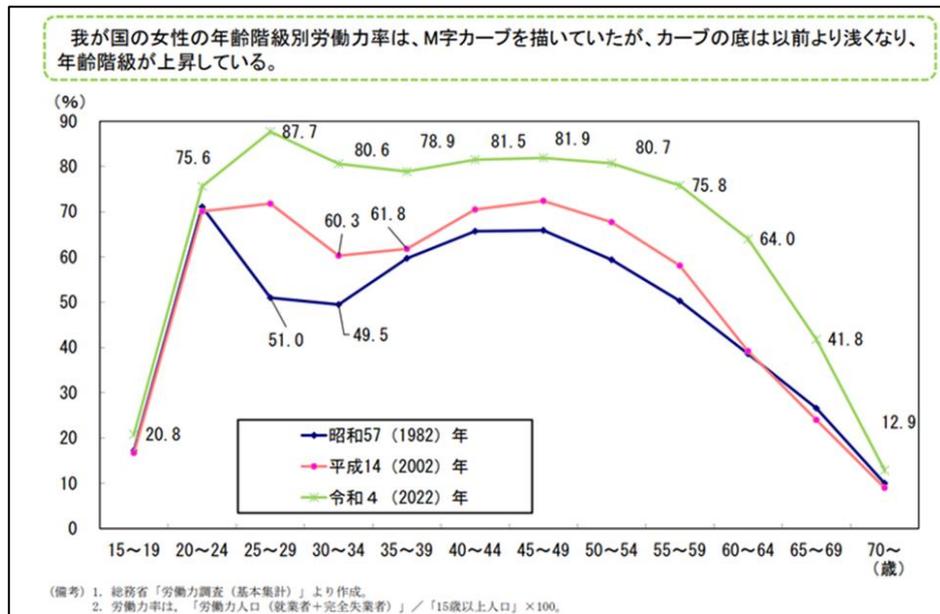
- ・ 管理職手前層(リーダー職・専門職)の育成と可視化
- ・ 昇進基準の明確化や職務評価制度の導入支援
- ・ 中小企業でも取り組みやすい段階的な女性登用モデルの提示

などを通じて、女性活躍を「特別な取組」ではなく、持続的な人材確保と経営力向上につながる取組として位置付けていくことが重要です。

(5) 女性の正規雇用比率

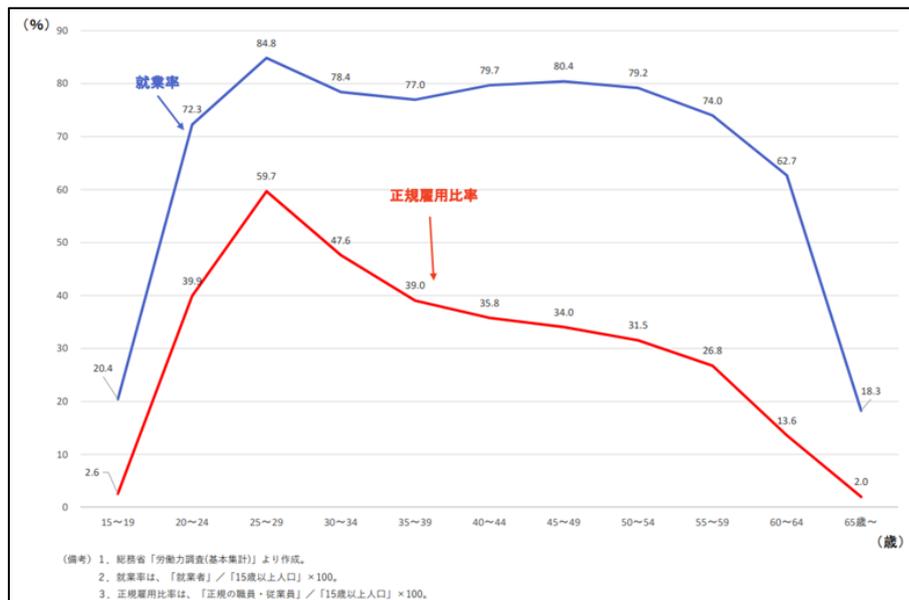
1. 課題は M 字から L 字へ－就業率は向上する一方、正規雇用比率の低さが課題に－

近年、女性の就業率は着実に上昇しており、結婚や出産期に就業率が低下する、いわゆる「M 字カーブ」は解消に向かいつつあります。しかし、雇用形態に着目すると、女性の正規雇用比率は依然として低い水準にとどまっています。



(内閣府男女共同参画局資料)

年齢階級別に見ると、女性の正規雇用比率は 20 代後半をピークに低下し、30 代以降も回復せずに推移しています。このような形状は「L 字カーブ」と呼ばれており、女性の就業が継続しても、正規雇用として働き続けることが難しい状況を示しています。



(内閣府男女共同参画局資料)

2. 正規雇用比率が低下する背景

(1) 出産・育児を契機とした雇用形態の変化

女性の正規雇用比率が低下する大きな要因の一つが、出産・育児期における離職や雇用形態の変更です。育児休業制度の整備が進んできたものの、仕事と育児の両立の難しさから、正規雇用を離れ、非正規雇用に移行するケースは少なくありません。

資料によれば、出産後に就業を継続する女性は増加しているものの、その多くは非正規雇用での就業となっており、正規雇用への復帰が難しい実態がうかがえます。

(2) 働き方や職場慣行の影響

長時間労働や転勤を前提とした働き方、柔軟な勤務制度の利用しにくさなど、従来型の職場慣行も、女性の正規雇用継続を困難にしています。制度としては育児との両立支援が整備されていても、職場の理解や運用が十分でない場合、制度を利用しづらい状況が生じています。

また、家事・育児負担が女性に偏っていることも、正規雇用での就業継続に影響を与えています。共働き世帯であっても、無償労働の多くを女性が担っている実態が、資料からも示されています。

3. 問題解消に向けて必要な視点

(1) 就業継続と正規雇用を両立できる環境整備

女性の正規雇用比率の向上には、単に就業を促進するだけでなく、正規雇用として働き続けられる環境の整備が重要です。育児期においてもキャリアを中断せずに働けるよう、短時間勤務やテレワーク、フレックスタイム制度など、柔軟な働き方の定着が求められます。

あわせて、正規雇用から非正規雇用への一方的な移行を防ぎ、再び正規雇用へ戻ることが可能な仕組みづくりも必要です。

(2) 男女ともに育児・家事に参画できる社会づくり

女性の正規雇用継続を支えるためには、男性の育児・家事参画の促進も不可欠です。男性の育児休業取得が進むことで、育児期の負担が家庭内で分散され、女性が正規雇用として働き続けやすくなります。

4. 問題解消に向けた厚生労働省の取組

(1) 育児・介護休業法に基づく支援の強化

厚生労働省では、育児・介護休業法に基づき、育児休業制度の拡充や取得しやすい職場環境づくりを進めています。近年は、男性の育児休業取得を促進するための制度改正や、事業主に対する周知・指導が行われています。

(2) 非正規雇用労働者の処遇改善と正規化支援

正規雇用と非正規雇用の格差是正に向け、「同一労働同一賃金」の取組を推進するとともに、キャリアアップ助成金などを通じて、非正規雇用労働者の正規化や処遇改善を支援しています。これらの施策は、女性が非正規雇用に固定化されることを防ぐための重要な取組です。

(3) 働き方改革の推進

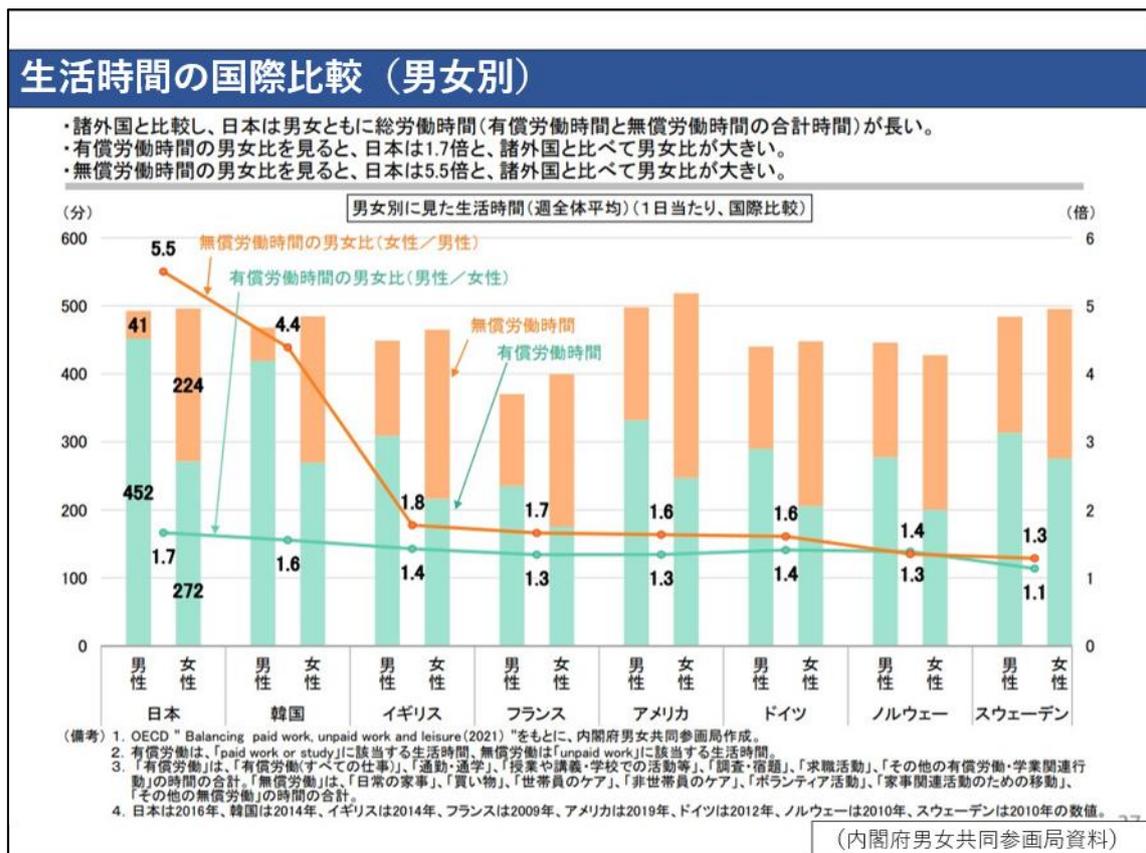
長時間労働の是正や、多様で柔軟な働き方の普及も重要な柱です。テレワークの推進や時間外労働の上限規制などを通じ、子育て期を含め、誰もが働き続けられる労働環境の整備が進められています。

(6)ジェンダー不平等を生み出す構造

1. 男女間賃金格差や女性管理職比率は構造的な課題

我が国においては、男女間の賃金格差が依然として大きく、また女性の管理職比率も低い水準にとどまっています。これらの問題は、単に個人の能力や選択の結果として捉えられるものではなく、社会全体に存在する構造的な要因として理解する必要があります。

その重要な要因の一つが、男女間の生活時間の格差です。生活時間、とりわけ有償労働と無償労働(家事・育児・介護など)の配分の偏りが、女性の就業の在り方やキャリア形成に大きな影響を与えています。



(内閣府男女共同参画局作成資料)

2. 国際的に見ても大きい日本の男女の生活時間格差

OECD データを用いた国際比較によれば、日本は男女ともに総労働時間(有償労働時間と無償労働時間の合計)が長い国である一方、その内訳に大きな男女差が見られます。

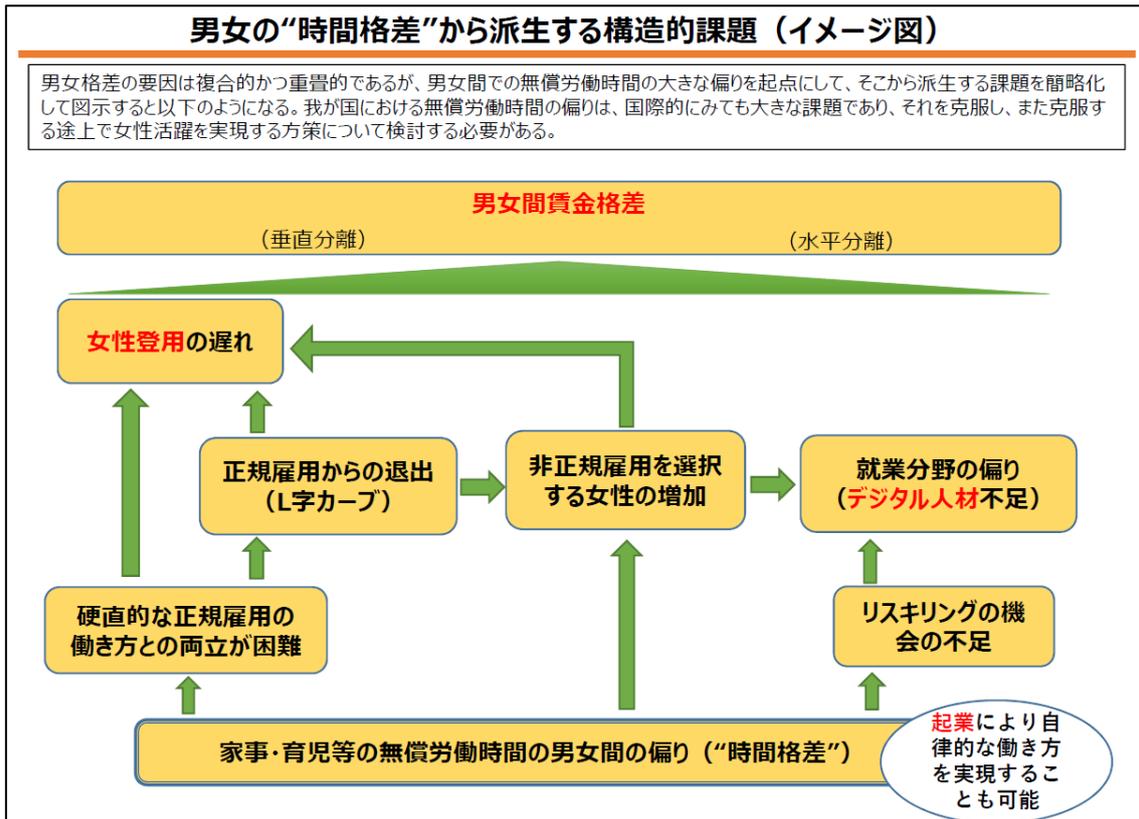
具体的には、有償労働時間は男性が女性の約 1.7 倍となっており、諸外国と比べても男女差が大きい状況です。また、無償労働時間については、女性が男性の約 5.5 倍を担っており、これは調査対象国の中でも際立った差となっています。

このように、日本では「男性は有償労働、女性は無償労働」という役割分担が、依然として時間配分の面で強く表れていると言えます。

3. 「時間格差」が女性の就業構造に与える影響

家事・育児等の無償労働時間が女性に偏ることで、フルタイムの正規雇用と家庭生活との両立が難しくなります。その結果として、女性が非正規雇用を選択せざるを得なくなったり、出産・育児期に正規雇用から退出したりする、いわゆる「L字カーブ」の問題が生じます。

こうした就業構造は、女性の勤続年数の短さや経験機会の限定につながり、管理職登用の遅れや男女間賃金格差の拡大をもたらします。時間格差は、これらの課題の出発点として位置付けることができます。



4. 時間格差を生み出す背景的要因

(1) 意識の問題—固定的性別役割分担意識とアンコンシャス・バイアス

生活時間の男女間格差の背景には、まず意識の問題があります。

「家事・育児は女性が担うもの」「男性は仕事、女性は家庭を優先するもの」といった固定的性別役割分担意識や、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)は、家庭内の役割分担のみならず、職場における配置・評価・昇進の判断にも影響を及ぼします。

これにより、女性自身が昇進をためらったり、企業側が無意識のうちに女性の登用を見送ったりする状況が生まれ、結果として女性管理職比率の低さにつながっています。

(2) 慣行の問題—無償労働時間の偏りと日本型雇用慣行

次に、社会や職場に根付いた慣行の問題が挙げられます。

家事・育児等の無償労働時間が女性に偏っていることに加え、長時間労働を前提とした働き

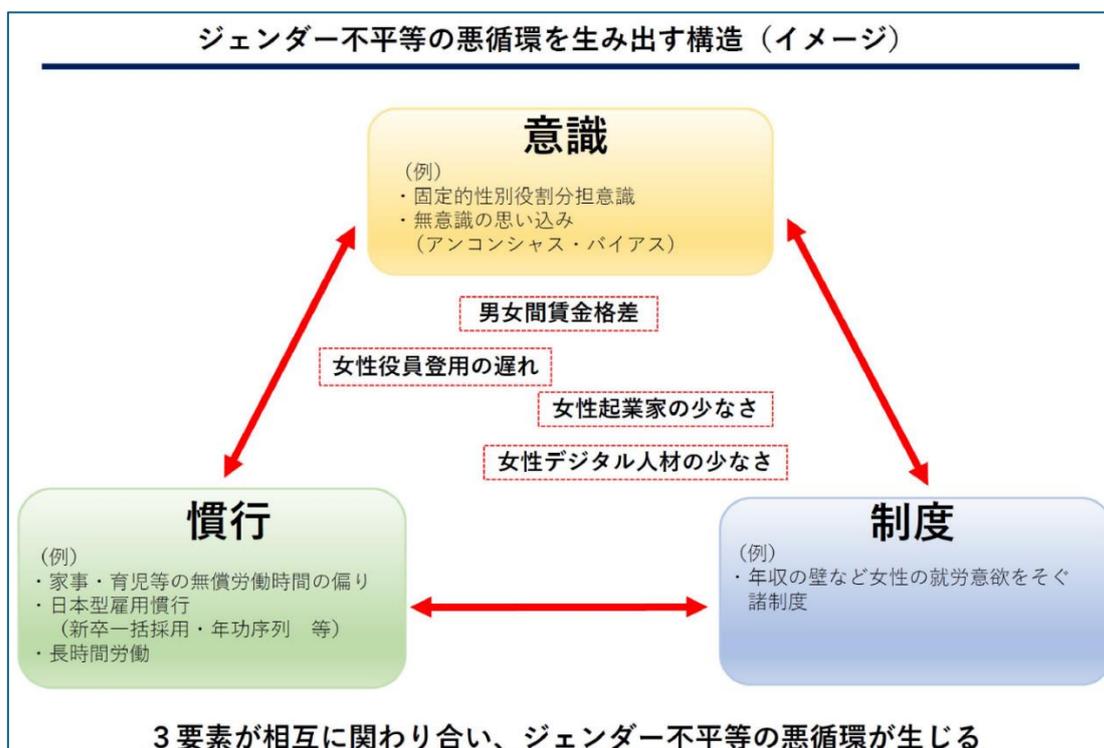
方や、新卒一括採用・年功序列といった日本型雇用慣行は、時間的制約を受けやすい人にとって不利に働きます。

この慣行の下では、家庭責任を多く担う女性が能力を十分に発揮しにくく、結果として非正規雇用への集中や、特定分野への就業の偏りが生じやすくなります。

(3) 制度の問題—年収の壁や第3号被保険者制度

さらに、制度面の問題も時間格差や就業構造を固定化する要因となっています。

いわゆる「年収の壁」や第3号被保険者制度は、就業時間や収入を一定水準以下に抑えようとする行動を促し、特に女性の就労意欲や就業時間の拡大を阻害します。こうした制度は、結果として有償労働時間の男女差を拡大させ、賃金格差や管理職登用の男女差を温存する一因となっています。



(内閣府男女共同参画局作成資料)

5. おわりに—悪循環を断ち切るために

意識、慣行、制度という三つの要素は相互に関わり合い、生活時間の男女間格差を起点としたジェンダー不平等の悪循環を生み出しています。この悪循環を断ち切るためには、無償労働の分担見直し、働き方の改革、制度の再設計を一体的に進めることが不可欠です。

男女がともに時間制約から解放され、希望に応じて能力を発揮できる社会を実現することが、男女間賃金格差の是正や女性管理職比率の向上につながると言えるでしょう。

(7) ハラスメント概念の導入と展開

— 導入の経緯、その後の広がり、そして現在の課題

男女雇用機会均等法は、1985年の制定以来、雇用分野における男女平等の確保を目的として、その内容を段階的に発展させてきました。当初は募集・採用や配置昇進など、目に見える制度上の差別の是正が中心でしたが、次第に、職場における日常的な言動や人間関係が、個人の就業継続や能力発揮に重大な影響を及ぼすことが強く認識されるようになりました。ハラスメント概念の導入と展開は、まさにその認識の深化を象徴するものです。

1. セクシュアルハラスメント概念の形成と均等法への導入

日本の労働法制において、ハラスメントが初めて政策的に正面から扱われたのは、セクシュアルハラスメントを通じてでした。1980年代後半から1990年代初頭にかけて、女性の社会進出が進む一方で、職場では依然として男性中心の意識や慣行が色濃く残り、女性労働者が働く意欲や尊厳を損なわれる事例が顕在化していました。

こうした問題意識の下、1991年に「女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会」が設置され、1993年に報告書が取りまとめられました。同報告書は、相手方の意に反する性的な性質の言動によって、就業上の不利益を与えたり、就業環境を著しく悪化させたりする行為をセクシュアルハラスメントとして整理しました。その際、行為者の意図ではなく、被害を受ける側の受け止めや就業環境への影響を重視するという考え方が示され、後の法制度の基本的枠組みに大きな影響を与えています。

この流れを受け、1997年の男女雇用機会均等法改正において、セクシュアルハラスメントに関する規定が初めて法律に盛り込まれました。ただし、この時点では、行為そのものを禁止するのではなく、事業主に対し、性的な言動によって女性労働者の労働条件や就業環境が害されないよう「配慮」する義務を課すにとどまりました。これは、セクシュアルハラスメントを均等法の枠組みに位置付けること自体について、慎重な調整が必要であった当時の状況を反映したものとと言えます。

その後、指針の策定や行政指導によって実務的な内容が補われ、2006年改正では、配慮義務は措置義務へと格上げされました。同時に、保護対象も女性に限られず、男女共通の問題として整理されるようになります。ここに至って、セクシュアルハラスメントは、雇用管理上の重要な課題として、均等法の中に確固たる位置を占めることとなりました。

(コラム) 「ハラスメント」という言葉の由来と意味

「ハラスメント」という言葉は、日本語では一般に「嫌がらせ」と訳されることが多いですが、その語源をたどると、単なる悪意ある行為という意味合いとはやや異なる背景を持っています。

ハラスメントの語源は、英語の動詞 *harass* にあり、さらに遡ると中世フランス語に由来するとされています。有力な説の一つとして、「犬をけしかける」「執拗に追い立てる」といった意味を持つ言葉に由来し、獲物を疲弊させ、追い詰める様子を表していたとされます。そこから転じて、「繰り返し悩ませる」「精神的に追い込む」といった意味が定着していきました。

この語源が示すように、ハラスメントの本質は、一回限りの偶発的な不快行為というよりも、優位な立場や状況を背景に、相手を追い込み、尊厳や安心感を損なう点にあります。行為者に「嫌がらせをしよう」という明確な意図があったかどうかよりも、受け手が置かれた状況や、その結果として就業環境や心理状態がどのように悪化したかが重視されるのは、こうした言葉の成り立ちとも無関係ではありません。

日本において「ハラスメント」というカタカナ語が広く使われるようになったことは、その行為を単なる個人的トラブルではなく、職場や社会の在り方の問題として捉え直す視点をもたらしたと言えます。一方で、言葉が一人歩きし、意味が過度に拡散してしまう危うさを併せ持つことにも、注意が必要です。

2. ハラスメント概念のひろがり均等関係法令の発展

2000年代以降、セクシュアルハラスメントに続いて、妊娠・出産、育児・介護等をめぐる言動が、就業継続を脅かす深刻な問題として社会的に注目されるようになりました。これらは、形式的には解雇や不利益取扱いに該当しなくとも、職場の雰囲気や人間関係を通じて、労働者を精神的に追い込みかねない側面を持っていました。

その結果、「マタニティハラスメント」や「育児・介護ハラスメント」といった言葉が広く浸透し、2016年の男女雇用機会均等法および育児・介護休業法の改正により、これらに対応する措置義務規定が新設されました。ここでは、これまでの不利益取扱い禁止規定では十分に対応しきれなかった、いわば「純粋なハラスメント的行為」を射程に収めることが意図されています。

さらに、職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメントについても、労働局への相談件数の急増や、精神障害に係る労災認定事案の増加を背景として、制度的対応の必要性が高まりました。2011年の労使円卓会議を起点とする議論を経て、2019年に労働施策総合推進法が改正され、職場のパワーハラスメント防止措置が事業主の義務として明文化されました。このように、日本のハラスメント法政策は、均等法を出発点としながら、社会の変化や新たな問題の顕在化に応じて、類型ごとに制度を積み重ねてきたという特徴を有しています。

3. 現在の課題と今後の展望

制度的枠組みが整備される一方で、ハラスメント対策は現在、いくつかの質的に新しい課題に直面しています。以下では、主な論点を内容ごとに整理してみています。

(1) 業務指導とハラスメントの境界の難しさ

とりわけパワーハラスメントに関して指摘されているのが、適正な業務指導との線引きの難しさです。法律や指針では、「業務の適正な範囲」を超えるか否かが重要な判断基準とされていますが、その具体的な判断は、業種・職種、職場文化、当事者の立場や経験などに大きく左右されます。

その結果、管理職が「パワハラと言われること」を過度に恐れ、本来必要な指導までためらう状況が生じる場合があります。いわゆる「物言わぬ上司問題」は、その象徴的な現れであり、ハラスメント防止と人材育成をどのように両立させるかが、重要な課題として浮かび上がっています。

(2) 「ハラスメント概念」の過度な拡散と現場の負担

近年、「〇〇ハラスメント」という表現が急速に広がり、職場の不満やトラブルが、直ちにハラスメントとして訴えられるケースも増えています。こうした動きは、ハラスメント問題への社会的感度が高まった結果とも言えますが、一方で、概念の過度な拡張により、現場での判断が一層困難になっている側面も否定できません。

実際には、法令上の措置義務の対象となるのは、事業主の対応体制や取組の不備であり、個々の行為がハラスメントに該当するか否かを行政が直接判断する仕組みにはなっていません。この点に対する理解が十分でないまま、行政への相談や申立てが増加し、対応する側の負担が大きくなっている状況も見られます。

(3) カスタマーハラスメントへの対応という新たな課題

近年、顧客や取引先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の問題も顕在化しています。小売業、介護・医療、運輸業など、対人サービスを伴う職場では、従業員が理不尽な言動や要求にさらされることが少なくありません。

現行法制では、これらの行為は、必ずしも従来型の職場内ハラスメントとして整理しきれない面がありますが、労働者の就業環境を害する点では同質の問題を含んでいます。今後は、企業単位の対応に委ねるだけでなく、業界全体や社会としてのルールづくりをどのように進めるかが問われています。

(4) 類型別対応の積み重ねがもたらす制度の見えにくさ

日本のハラスメント対策は、セクシュアルハラスメントを端緒として、マタニティハラスメント、育児・介護ハラスメント、パワーハラスメントと、個別類型ごとに法令や指針が整備されてきました。このアプローチは、現実の問題に即応するという点で有効であった一方、制度全体が複雑化し、分かりにくくなっている側面もあります。

包括的に「職場におけるハラスメント」を捉える視点や、均等法の理念との体系的整理については、なお検討の余地が残されています。

(コラム) ILO と諸外国におけるハラスメント規制の動向

ハラスメントは、日本固有の問題ではなく、国際的にも重要な労働課題として位置付けられています。その象徴的な動きが、国際労働機関（ILO）によるハラスメント・暴力に関する国際基準の整備です。

ILO は 2019 年、第 108 回総会において、「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（第 190 号条約）」と、これを補完する勧告を採択しました。この条約は、仕事の世界における暴力とハラスメントを、人権侵害であり、許容されない行為として明確に位置付けています。

第 190 号条約の特徴は、ハラスメントを狭義の職場内行為に限定せず、「仕事の世界」という広い概念で捉えている点にあります。そこには、通勤途上、出張中、研修、業務上の通信、さらには第三者である顧客や取引先による行為も含まれます。また、身体的・精神的な暴力だけでなく、ジェンダーに基づくハラスメントや暴力を明示的に対象とし、女性が特に不利な立場に置かれやすい現実にも配慮しています。

諸外国の法制度を見ると、対応の仕方には違いがあるものの、共通して、使用者に対し、ハラスメントを予防し、発生した場合には適切に対応する責任を課している点が特徴的です。例えば、フランスでは、労働法典の中でモラル・ハラスメントを明確に定義し、行為の禁止、被害者保護、使用者の

予防義務を包括的に規定しています。イギリスでは、差別法制と一般的なハラスメント防止法制が組み合わさり、幅広い行為が規制対象となっています。

日本の法制度は、セクシュアルハラスメントを端緒として、類型ごとに措置義務を積み重ねてきた点に特徴がありますが、ILO 第 190 号条約が示すような包括的視点は、今後の制度の在り方を考える上で、重要な示唆を与えるものです。ハラスメントを個別の問題として切り分けるだけでなく、「仕事の世界」における尊厳の確保という共通の基盤から捉え直すことが、国際的にも求められています。

(5)精神障害に係る労災認定件数の増加とハラスメント問題

近年、労災保険における精神障害の認定件数は増加傾向にあり、その中でハラスメントが占める比重も大きくなっています。精神障害の労災認定は、業務による強い心理的負荷が原因で発症したかどうかを判断基準としていますが、その評価対象となる出来事の中で、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為は、主要な位置を占めるようになっていきます。

特にパワーハラスメントは、出来事別の認定件数において上位を占めており、職場における人間関係や指導のあり方が、労働者のメンタルヘルスに深刻な影響を及ぼしている実態がうかがえます。セクシュアルハラスメントやカスタマーハラスメントも含めると、ハラスメント関連の出来事は、精神障害に係る労災認定全体の中で無視できない割合を占めています。

このことは、ハラスメント対策が、単に職場秩序や人権尊重の問題にとどまらず、労働災害防止、ひいては労働者の生命・健康の確保という観点からも、極めて重要な課題となっていることを示しています。

(6)メンタルヘルス対策とハラスメント対策の連携の課題

精神障害に係る労災認定の増加は、ハラスメント対策とメンタルヘルス対策を一体的に捉える必要性を浮き彫りにしています。しかし、行政の指導体制に目を向けると、両者は必ずしも十分に連携した形で運用されているとは言い難い状況があります。

メンタルヘルス対策は、主として労働安全衛生法に基づき、労働基準監督署を中心とした安全衛生行政の枠組みの中で指導が行われています。一方、ハラスメント対策は、男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法などに基づき、都道府県労働局の雇用環境・均等部門が中心となって対応しています。このように、制度上も担当組織上も、両者は別個の体系として位置付けられてきました。

その結果、実務の現場では、ハラスメントを原因としてメンタルヘルス不調に至っている事案であっても、ハラスメント対策としての指導と、メンタルヘルス対策としての指導が必ずしも有機的に結び付かない場合があります。企業側から見ても、どの部署からどのような観点で指導を受けているのかが分かりにくいという指摘があります。

行政内部の役割分担は、それぞれの専門性に基づく合理性を持つ一方で、ハラスメント問題のように複合的な性格を持つ課題に対しては、縦割り構造の限界も露呈しています。ハラスメントが職場環境を悪化させ、結果として精神障害を引き起こすという因果関係は、制度上は別々に整理されていても、現実には密接に結び付いています。

また、雇用環境・均等行政においては、非常勤職員が実務の多くを担っていることや、担当

者の異動が比較的頻繁であることから、専門性の継続的な蓄積が難しいという課題も指摘されています。複雑化するハラスメント事案や、メンタルヘルス不調と結び付いた事例に対応するためには、より高度な知識と経験が求められる場面が増えています。

こうした状況を踏まえると、ハラスメント対策を「問題行為への対応」として個別に捉えるのではなく、職場におけるメンタルヘルス不調の予防を含めた、より広い就業環境整備の一環として位置付け直すことが重要になっています。行政においても、部門間の連携を意識した情報共有や指導の在り方を工夫し、企業に対しても、ハラスメント対策とメンタルヘルス対策を統合的に進める視点を促していくことが求められています。

4. おわりに代えて

男女雇用機会均等法が40年を迎える現在、ハラスメント対策は、単に問題行為を防止するための制度から、誰もが安心して働き、能力を発揮できる職場環境を形成するための基盤へと、その性格を変えつつあります。均等法の歩みの中で培われてきた考え方や制度を再確認しつつ、現場の実情に即した実効的な対応を積み重ねていくことが、今後一層重要になると言えるでしょう。

(8)国連女子差別撤廃委員会(CEDAW)による指摘事項

女性差別撤廃委員会(CEDAW:Committee on the Elimination of Discrimination Against Women)は、女子差別撤廃条約の実施に関する進捗状況を検討するために、1982年に設置された委員会です。

同委員会は、2024年の第9回日本報告審査において、日本におけるジェンダー平等に向けた一定の進展を評価しつつも、依然として多くの分野で女性差別が構造的に残っていると強い懸念を示しています。委員会は、特に以下のような領域で改善の遅れが見られると指摘しています。

ア 法制度・政策全般に関する指摘事項(概要)

- 選択的夫婦別姓制度の未導入

夫婦同姓を義務づける民法750条の改正が進んでいない点が強く指摘されています。

- 包括的差別禁止法制の不存在

女性差別の明確な定義と包括的禁止を規定する法制度が依然として整備されていないことが課題とされています。

- SRHR(性と生殖に関する健康と権利(Sexual and Reproductive Health and Rights))への制約

緊急避妊薬へのアクセス、中絶の配偶者同意要件、中絶が刑法上犯罪とされている点などが批判されています。

- 政治分野における女性の著しい少なさ

女性議員割合の低さ、供託金の高さなど構造的障壁が改善されていない点が指摘されています。

- 女性に対する暴力(DV・性暴力)への不十分な対応

被害者支援の体制不足や、性暴力を助長する社会構造への対策が不十分とされています。

- 複合差別への対応不足

部落、先住民女性、移民女性、LGBTQI、障害女性など、多重の差別に直面する集団への保護が十分でないとされています。

- 国際基準からの遅れ

女性差別撤廃条約選択議定書やILO家事労働者条約の未批准が問題視されています。

イ 雇用分野における指摘事項

CEDAWが特に強い懸念を示した分野のひとつが「雇用」です。男女雇用機会均等法施行後40年を迎えても、雇用における構造的な女性差別が広範に残存していることが明確に示されています。以下に、その具体的な内容を整理します。

① 男女間賃金格差の解消の遅れ

委員会は、日本の男女間賃金格差が依然として大きく、国際水準と比べても格差縮小の進展が乏しい点を深刻に懸念しています。主な指摘事項は以下のとおりです。

- **同一価値労働同一賃金原則の不十分な実施**
→ 企業における職務評価制度が不十分で、客観的な評価が行われていないとされています。
- **女性の非正規雇用への過度な集中**
→ 低賃金分野への女性の集中が格差を構造的に拡大しています。
- **賃金格差の公表義務が大企業に限定されている点**
→ 中小企業まで拡大する必要があると指摘されています。
- **定期的な賃金調査の実施不足**
→ 効果的な監督と是正のために制度化が求められています。

② 管理職に占める女性比率の低さ

管理職における女性割合は約 15%にとどまり、CEDAW の求める 30% および 最終的にはパリティ(男女半数) に大きく及びません。委員会は以下を求めています。

- 女性管理職の割合を段階的に引き上げるための具体的目標設定
- 上級管理職ポストを含む正規雇用に女性を登用する積極的措置の導入
- STEM(Science(科学)、Technology(技術)、Engineering(工学)、Mathematics(数学)の 4 つの英単語の頭文字を組み合わせた用語)・法務・医療等の専門職領域で女性比率を引き上げる政策の強化

③ コース別雇用管理制度の問題

委員会は、企業における職種・コース別管理制度が、結果として女性を低処遇の職種に固定する構造を生み、**水平的・垂直的な分離**を助長していると指摘しています。

具体的には、

- 一般職・事務職等に女性が集中し昇進機会が限定される構造
- 育児・介護負担を背景に総合職を選択しづらい労働文化

などが挙げられています

④ 妊娠・出産に関連する差別(マタニティハラスメント)

委員会は、日本で依然として妊娠・出産を理由とした不利益取扱いやハラスメントが多く報告されている点に懸念を表明しています。

主な指摘事項:

- 解雇・降格・不利益配置転換などの事例が継続
- 通報・救済制度の周知や実効性が不足
- 労働監督行政の体制強化が必要

⑤ 間接差別の法的保護の不十分さ

男女雇用機会均等法で規定される間接差別禁止事由が限定的(体重・身長・転勤要件等)であり、年齢、妊娠、育児、地域性など広く認められる差別事由が保護されていないと指摘されています。

委員会は、差別禁止事由の拡大と、実効性ある救済制度の整備を強く求めています。

⑥ 女性の正規雇用機会の不足

女性が非正規雇用に集中し、経済的自立が困難となる構造が継続しています。

委員会は、

- 正規雇用への移行機会の確保
- 企業による正規雇用への登用促進
- 非正規雇用労働者への処遇改善を求めています。

⑦ AI・人材アルゴリズムにおけるジェンダーバイアス

近年の採用・評価における AI 活用について、日本ではジェンダーバイアスへの対応が明示されていない点が懸念されています。

- 女性技術者が開発初期段階から参画する仕組み
- バイアスを低減するためのデータ投入方法の検討などが必要とされています。

⑧ ILO 家事労働者条約(第 189 号)の未批准

家事労働者が保護から取り残されている点が問題視され、条約批准が改めて要請されています。

※ ILO 家事労働者条約:

その特殊性により労働・社会保障法の適用対象外になることが多い家事労働者を労働者と認定し、その労働条件改善を目指して初めて採択された歴史的な国際基準。家事労働者は他の労働者と同じ基本的な労働者の権利を有するべきとして、安全で健康的な作業環境の権利、一般の労働者と等しい労働時間、最低でも連続 24 時間の週休、現物払いの制限、雇用条件に関する情報の明示、結社の自由や団体交渉権といった就労に係わる基本的な権利及び原則の尊重・促進・実現などを規定。(ILO ホームページより)

第5章 雇用環境・均等室発足 10年

1. 設立の背景と経緯(2016年:平成28年4月)

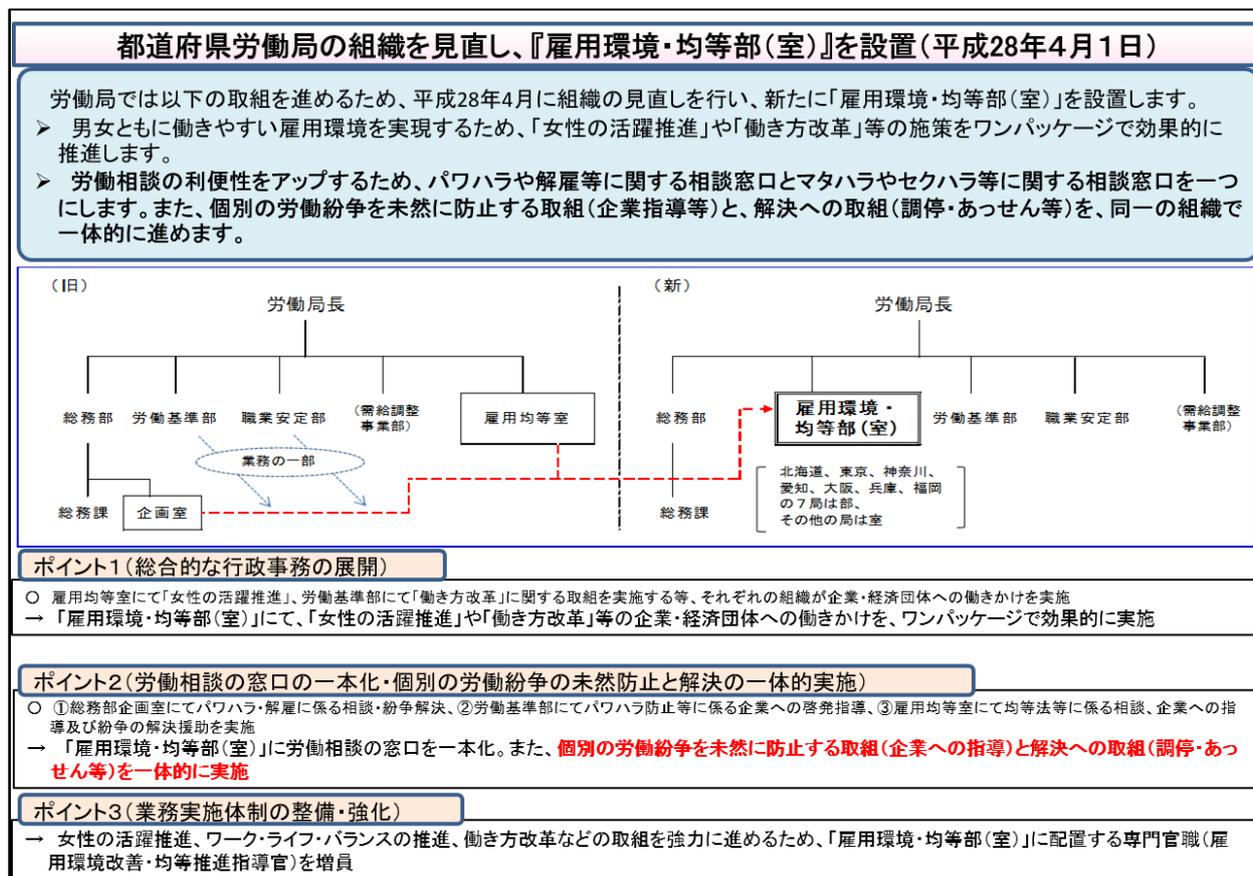
雇用環境・均等部(室)は、2016年(平成28年)4月1日、全国の都道府県労働局に設置されました。

設立の主な理由

- 「働き方改革」の推進体制の強化: 当時、日本が直面していた最大の課題は、少子高齢化に伴う労働力不足でした。これに対応するため、女性、高齢者、非正規雇用労働者など、誰もが能力を発揮できる「一億総活躍社会」の実現が急務となりました。
- 行政サービスのワンストップ化: 従来、労働基準部(労働時間・賃金等)と均等室(男女平等・育児介護休業等)に分かれていた窓口を統合・再編することで、企業の雇用管理改善を総合的に支援する体制を整えました。
- 「保護」から「環境整備」へ: 単に法律違反を取り締まるだけでなく、企業が自発的に働きやすい環境を整えるよう促す「コンサルティング機能」の強化が求められたことが背景にあります。

組織再編のイメージ

旧「均等室」の業務に加え、労働基準部が担っていた「短時間労働者の処遇改善(パートタイム労働法)」や「働き方改革の推進」などの業務を集約し、現在の雇用環境・均等部(室)が誕生しました。



2. この10年間の歩みと主な社会的課題

この10年間は、日本の労働市場が「数(労働力の確保)」の議論から、「質(働き方と処遇の改善)」の議論へと劇的に変化した激動の時代でした。

前半(2016年度～2018年度):構造改革と「働き方改革」の胎動

- **組織の創設と女性活躍の本格化:** 2016年の雇用環境・均等部(室)発足と同時に「女性活躍推進法」が施行。企業への行動計画策定届出や「えるぼし」認定の普及を通じ、組織的な基盤整備に奔走しました。
- **働き方改革のグランドデザイン:** 安倍政権下での「働き方改革実行計画(2017年)」の策定を受け、長時間労働の是正と同一労働同一賃金の実現に向けた、戦後最大級の法改正への準備が加速しました。

中盤(2019年度～2022年度):関連法の施行・ハラスメント対策・コロナ禍への即応

- **働き方改革関連法の順次施行:** 時間外労働の上限規制が導入され、36協定の適正化など「過労死等防止」に向けた指導・支援が強化されました。
- **ハラスメント防止の義務化:** パワハラ防止法が施行(大企業2020年、中小企業2022年)され、職場の人権を守るための相談体制構築が急務となりました。
- **コロナ禍の雇用維持と多様な働き方:** 感染症拡大に伴い、テレワークの導入支援や、小学校休業等対応助成金などの緊急対策の最前線に立ち、地域の雇用を守り抜きました。

後半(2023年度～現在):賃上げ・人手不足対策と「政労使」による共創

- **構造的な賃上げへの挑戦:** 物価高騰を受け、最低賃金の引き上げだけでなく、中小企業の生産性向上を支援する「業務改善助成金」の活用など、賃上げに向けたコンサルティング機能を強化しました。
- **地方版政労使会議の設立:** 2024年度(令和6年度)、三浦栄一郎局長のもと、長野県知事、労働団体、経済団体のトップが集「長野県政労使会議」が本格始動。地域一体となった賃上げなどの課題に向けた取り組みが始まりました。
- **男性育休の定着と格差是正:** 「産後パパ育休」の浸透や、男女の賃金格差開示を通じ、より実質的なジェンダー平等の実現を目指しています。

3. 長野労働局雇用環境・均等室 10 年のあゆみ

【第 1 期】組織の誕生と「働き方改革」の胎動(H28～H30)

組織の立ち上げと並行し、日本全体の労働文化を根底から変える「働き方改革」のグランドデザインが描かれた時期です。

年度	労働局長	室長	内閣・政権	雇用環境・均等、働き方改革の動き	長野県内の出来事
H28	岡崎 直人	川崎 健	第 3 次安倍(改)	雇用環境・均等部(室)発足 「働き方改革実現会議」設置(国)	G7 交通大臣会合 (軽井沢)
H29	石田 茂雄	川崎 健	第 3 次安倍(改)	「働き方改革実行計画」決定 女性活躍推進法の本格運用開始	県内10か所に地域振興局設置
H30	石田 茂雄	荒井 直子	第 4 次安倍(改)	「働き方改革関連法」成立 勤務間インターバル制度の導入促進	「長野県・就業促進働き方改革戦略会議」

【第 2 期】関連法の施行と未曾有の危機への対応(R1～R3)

働き方改革関連の法律が順次施行される中、台風災害やコロナ禍が発生。雇用維持と新しい働き方(テレワーク)への対応が急務となった時期です。

年度	労働局長	室長	内閣・政権	雇用環境・均等、働き方改革の動き	長野県内の出来事
R01	中原 正裕	荒井 直子	第 4 次安倍(改)	時間外労働の上限規制(大企業)施行 同一労働同一賃金への対応周知	台風 19 号(千曲川決壊)
R02	中原 正裕	鳥居 悟	菅 内閣	パワハラ防止法(大企業)施行 コロナ禍の雇用調整助成金・テレワーク支援	「長野県新型コロナウイルス感染症対策産業支援・再生本部会議」
R03	小野寺 喜一	鳥居 悟	岸田 内閣	「同一労働同一賃金」中小企業適用 育児・介護休業法の改正周知(分割取得等)	8 月岡谷、9 月茅野において大雨による土石流災害発生

【第 3 期】賃上げの実現と「政労使」の共創(R4～R7)

少子化対策(男性育休)の深化に加え、物価高に負けない「構造的な賃上げ」と、県内一丸となった推進体制が確立された時期です。

年度	労働局長	均等室長	内閣・政権	雇用環境・均等、働き方改革の動き	長野県内の出来事
R04	小野寺 喜一	渡邊 宏子	第 2 次岸田(改)	産後パパ育休の開始 パワハラ防止法中小企業にも義務化	善光寺御開帳・御柱祭
R05	久富 康生	渡邊 宏子	第 2 次岸田(再改)	構造的な賃上げへの対応本格化 男女賃金格差の開示義務化	長野県の人口が200万人を割り込む
R06	三浦 栄一郎	山村 千華	石破 内閣	「長野県政労使会議」の設立・開催	「私のアクション!未来のNAGANO 創造県民会議」
R07	三浦 栄一郎	綿貫 昭二	石破 内閣 高市 内閣	設立 10 周年の節目	阿部知事全国知事会長に

第6章 雇用環境・均等室の仕事

雇用環境・均等室の仕事

指導関係業務

○個別労働紛争関係

- ・総合労働相談
- ・個紛法のあっせん、助言・指導業務
- ・労推法紛争解決援助制度の運営
- ・紛争調整委員・総合労働相談員の業務管理、任免等

○均等関係法令関係

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム・有期労働法、女性活躍推進法の周知や履行確保等のための企業指導等
(例)

- ・同一労働同一賃金への対応に向けた非正規雇用労働者の待遇改善、仕事と生活の両立などの企業指導及び相談対応
- ・パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等の防止、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いに対処するための事業主への指導、紛争解決援助等

○働き方改革の推進 等

- ・「働き方改革推進支援センター」の運営等
- ・「長野県医療勤務環境改善支援センター内」の相談事業(アドバイザーによる相談業務)の運営等
- ・働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問、コンサルティング
- ・有期特措法関係の認定業務
- ・フリーランス法の周知や履行確保のための企業指導等

企画・調整関係業務

○関係機関、他部署との連絡調整

- ・地方版政労使会議、長野地方労働審議会等の運営
- ・組織目標、行政運営方針、業務概況等の策定
- ・陳情、要請等の対応

○広報関係

- ・定例記者会見、広報予定・実績の取りまとめ
- ・広報委員会の開催、
- ・局HPの管理

○助成金関係

- ・企業の両立支援の取り組み、時間外労働の改善の取り組み、最低賃金引上げの取り組み等を支援するための各種助成金の受付、審査
- ①働き方改革推進支援助成金
- ②業務改善助成金
- ③両立支援等助成金
- ④人材確保等支援助成金(テレワークコース)
- ・各種助成金の周知広報
- ①～④の他、キャリアアップ助成金について

2

1. 企画・調整関係業務

労働局全体の施策の企画、立案、調整、広報等の取りまとめの中心として、都道府県、労使団体等ほか、局内各部署、労働基準監督署、ハローワークとの調整等を行っています。

広報・企画調整業務の担当者は、労働局全体の動きに関わる存在であり、また、情報提供、周知広報などにより、地域の働き方改革を推進する存在として活躍することが期待されます

●関係機関、他部署との連絡調整

労働局が各地域で施策を総合的に展開するための企画、労働局内外の調整を行っています。

- ・地方版政労使会議、長野地方労働審議会等の運営
- ・労働局の組織目標、行政運営方針、業務概況等の取りまとめ
- ・陳情、要請等の対応 など

●広報

労働局全体の広報の推進、取りまとめなどを行っています。

- ・定例記者会見の主催、各種プレスリリースのとりまとめ
- ・広報委員会の開催
- ・労働局ホームページ、YouTube、SNS、電光掲示板、デジタルサイネージの管理 など

●助成金

56

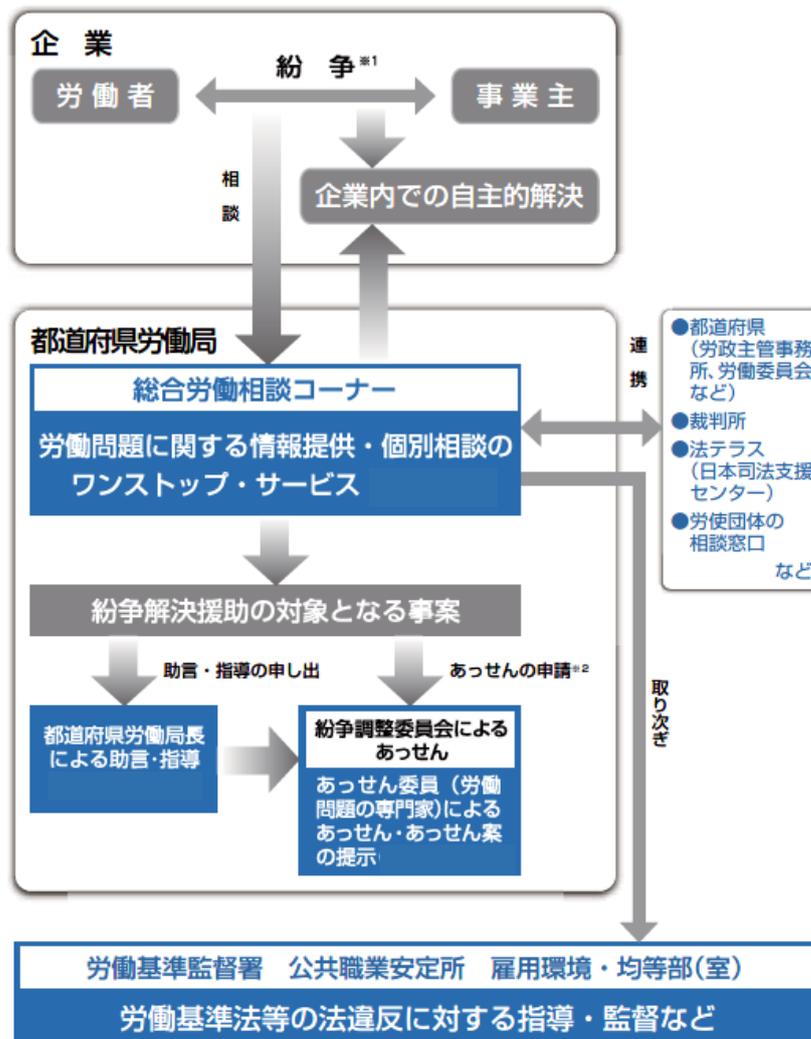
企業の両立支援の取組、時間外労働の改善の取組、最低賃金引き上げの取組を支援するための助成金の申請の受付、審査などの業務を行っています。

- ・働き方改革推進支援助成金
- ・業務改善助成金
- ・両立支援等助成金
- ・人材確保等支援助成金(テレワークコース)
- ・キャリアアップ助成金（周知広報関係のみ）

2. 指導関係業務

総合労働相談コーナーや個別労働紛争解決援助制度の運営のほか、労働者が働きやすい雇用環境を実現するため、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」、「女性活躍推進」、「ハラスメント対策の推進」等の取組の支援や、安心して働くことができる職場環境整備の推進などの業務(法律、制度の周知、事業主への指導、相談受付、紛争解決援助など)を行っています。

(1)個別労働紛争解決援助制度



※1 労働者の募集と採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との紛争を含みます。

※2 あっせんは、労働者の募集と採用に関する事項についての紛争を除きます。

○助言・指導

民事上の戸別労働紛争について、地方労働局長(実務は相談員)が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。「助言」は、当事者の話し合いを促進するよう(主に)口頭で行う。「指導」は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。

○あっせん

地方労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士や大学教授など労働問題の専門家)が紛争当事者の間をとりもって、主張を整理することにより、両者に適した、解決案を提示することにより、合意を促し、紛争の解決を図る制度。

(2)指導係による企業指導業務

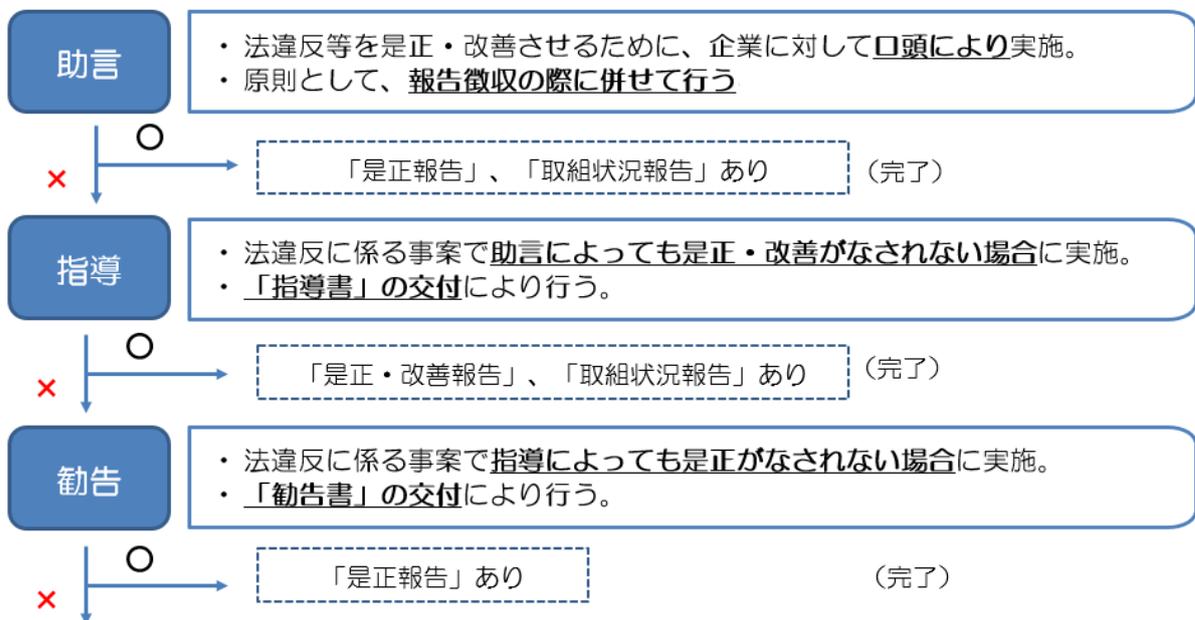
ア 報告徴収(報告の請求)

均等法、女活法、育介法、パート・有期法、労推法の施行に関して、必要な事項について事業主から報告を求めること。

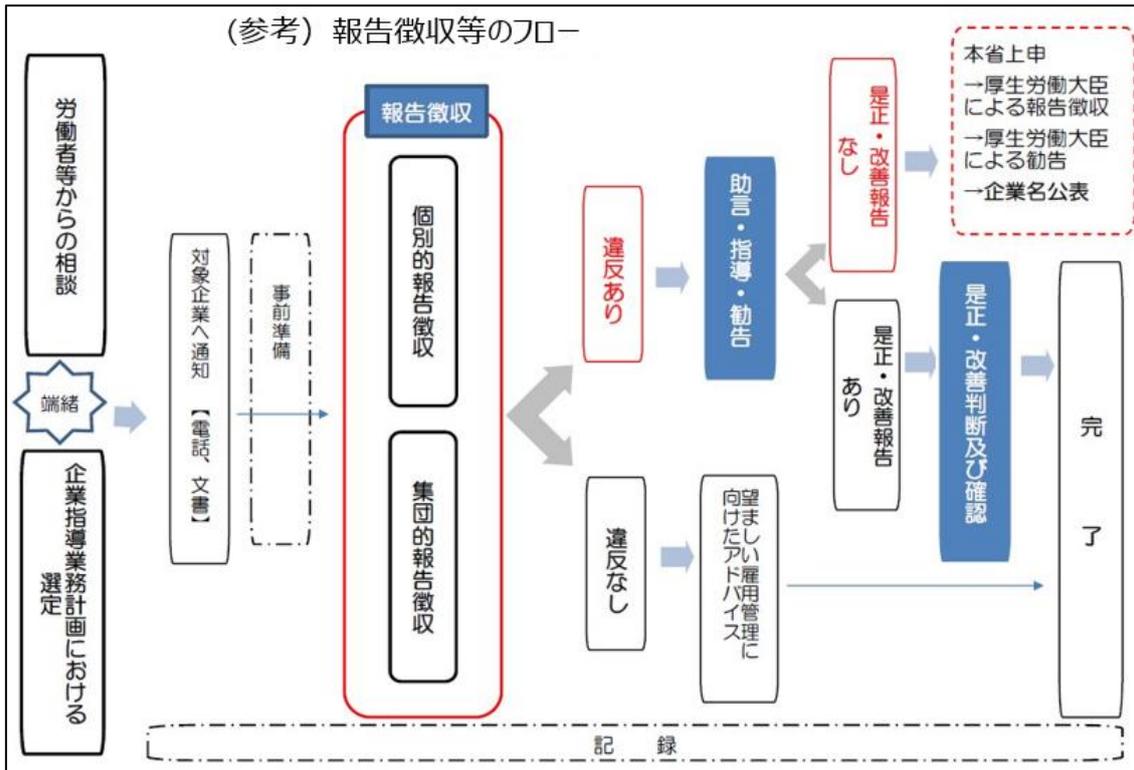
(根拠条文)均等法第 29 条、女活法第 30 条、育介法第 56 条、パート・有期法第 18 条第 1 項、労推法第 36 条 (労推法のみ報告の請求と呼ぶ)

(方 法)原則として訪問もしくは来局要請により、企業から資料の提出や口頭での説明を求める

○報告徴収(報告の請求)における助言・指導・勧告の意義、手続



厚生労働大臣による報告請求等・勧告→是正されない場合→**企業名の公表**



イ 紛争解決援助、調停等

○労働局長による紛争解決の援助

- 均等4法(均等法、育介法、パート・有期法、労推法)に規定された権利・義務に関する紛争が対象。
- 労働局が中立な立場から、当事者双方の意見を聴取し、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示[助言・指導・勧告]することにより紛争の解決を図る制度。

(根拠条文)均等法第 17 条、育介法第 52 条の4、パート・有期法第 24 条、労推法第 30 条の 5

(方 法)口頭による「助言」・口頭又は文書による「指導」・文書による「勧告」(紛争の原因となった事業主の措置が法違反の場合は、「指導」は行わず、「勧告」を行う)

○調停

- 均等4法に規定された権利・義務に関する紛争が対象。
- 学識経験者等で構成され、公平性、中立性が高い調停会議(個紛法第6条の紛争調整委員会の委員のうちの3名で構成される合議体)において、当事者双方の意見を聴取し、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示することにより紛争の解決を図る制度。
- 当事者双方に、調停案受諾勧告を行い、双方受諾して終了のほか、調停の過程で和解することも可能。

(根拠条文)均等法第 18 条、育介法第 52 条の 5、パート・有期法第 25 条、労推法第 30 条の 6

※法違反がある場合の対応

- 紛争の原因となった事業主の対応に均等4法の違反があると考えられる場合は、調停においてそれを摘示しつつ、双方が歩み寄れる調停案を示す。
- 紛争が解決しても、調停において法違反が是正されずに終了した場合は、報告徴収等に移行してその是正を図る。

(参考) 均等関係法令のトラブル等について雇用環境・均等室でできること

制度	概要	注意事項
報告徴収 (報告の請求)	<p>〔措置義務についての法違反があり、その是正を求めたいという意向の場合〕</p> <p>法の施行に関して、必要な事項について事業主から報告を求め、法違反があった場合は、助言・指導・勧告を行い、法違反を是正させる制度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者からの情報を元に実施する際、匿名・情報があつたことを伏せて実施することも可能 ・匿名での処理の場合、指導実施の有無、結果などは開示不可。 ・事業主の対応は義務(拒否や虚偽報告には罰則あり)。
紛争解決の援助(助言・指導・勧告)	<p>〔紛争について、簡単な手続きで、迅速に雇均部(室)に紛争解決の援助をしてもらいたいという意向の場合〕</p> <p>労働者と事業主との間の紛争(意見の対立)がある場合に、労働局が、中立の立場から、当事者双方の意見を聴取し、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより紛争の解決を図る制度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者と企業との間の紛争状態があることが必要。 ・匿名での処理は不可。結果等は随時説明。 ・法の違反がある事案でも報告の請求を前置することなく、相談者の意向により処理可能。(処理後、違反が未是正で残った場合は別途報告の請求を実施する) ・紛争に係る事業主の措置が行われた日(継続する行為の場合は終了日)から概ね1年以内の場合に限る。 ・事業主の対応は任意。
調停	<p>〔紛争について、公平、中立性の高い第三者機関(調停会議)に援助してもらいたいという意向の場合〕</p> <p>労働者と事業主との間の紛争(意見の対立)がある場合に、調停委員が、当事者双方の意見を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度。</p>	

※紛争状態:一方が他方に、「～してほしい」と意思表示し、他方が「応じられない」というような対応をしている状態であること。(一方が不満を抱えているだけでは「紛争解決の援助」や「調停」は利用できない。)

※ 「報告の請求」は、法令等の違反を是正させる法の施行機関としての立場で行うものであり、「紛争解決の援助」「調停」は民事上の労使紛争について、その解決を促進する公平な第三者としての立場で行うもので、場面に応じて使い分けることになっているので、「報告の請求」と「紛争解決の援助」・「調停」は同時並行で実施することは出来ないことになっている。

「報告の請求」を実施した後で、「紛争解決の援助」又は「調停」を実施する、あるいは、「援助」又は「調停」実施後に「報告の請求」を行うといった流れになることが多い。

(参考)「報告徴収等」と「紛争解決の援助」における「助言・指導・勧告」の差異

手法名	報告徴収等	紛争解決の援助
助言	<ul style="list-style-type: none"> 法の規定に違反する状況等を解消するために、事業主に対して口頭により行うもの。 原則として、報告の請求等の際に併せて行う。 実施に際しては、呼び出し、訪問、電話等最も適切と考えられる方法により行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 法違反の有無にかかわらず、紛争の当事者間の話し合いを促すことが適切と認められる場合等で、口頭により適切な話し合いを促すもの。 助言を行わず、指導又は勧告を行うことも可能
指導	<ul style="list-style-type: none"> 原則として助言によっても是正がなされない場合、事業主に対して指導書の交付により行う。 指導書の交付は、状況に応じ手交又は郵送により行う 	<ul style="list-style-type: none"> 法違反の可能性のある事案や明確に法違反と判断できない事案等(勧告以外の事案)で口頭助言により話し合いを促すだけでは解決が図れない場合について、問題点を指摘し、解決の方向性や具体的な解決策の提示を口頭で行うもの。 口頭の指導では解決が図れない場合や文書により明確に解決の方向性や解決策を当事者に示した方が効果的である場合は、指導書の交付により行う。 指導書は、状況に応じて手交又は郵送により行う
勧告	<ul style="list-style-type: none"> 指導によっても是正されない事案について、事業主に対して勧告書の交付により行う。 勧告書の交付は、状況に応じ、手交又は郵送の方法により行う 	<ul style="list-style-type: none"> 紛争の原因となった事業主の措置が法違反である場合、法違反を指摘し、解決の方向性や具体的な解決策の提示を勧告書の交付により行うもの。 勧告書の交付は、状況に応じ、手交又は郵送の方法により行う

※ 法令等の趣旨に則った望ましい雇用管理を実現するための「助言」

報告徴収等においては、均等法第 14 条、育介法第 30 条、パート・有期法第 19 条に基づき、法令等の趣旨に則った望ましい雇用管理を実現するための「助言」を行っている。これは、事業主に対してアドバイスを行うことにより、事業主の自主的な取組を促す目的で行うものであり、「助言」とは言っても、上記の法違反の解消を図るための助言(均等法第 29 条、育介法第 56 条、パート・有期法第 18 条第 1 項に基づく)とは趣旨が異なる。(事業主の自主的な取組を促す性格のものであるため、是正の確認は求めている。)

ウ その他の指導業務

- フリーランス法についても、均等 4 法と同様の手法で報告徴収を実施していますが、紛争解決の援助や調停の制度はありません。
- 労働時間設定改善法にかかるコンサルティングや企業指導(口頭又は文書)や、労働契約法等に係る啓発指導(大規模な人員整理や、無期転換ルールを逃れるための雇止め等)を行っています(いずれも強制力や罰則のない指導です。)

エ 認定業務

「くるみん」「えるぼし」の認定業務や、有期特別措置法にかかる認定業務を行っています。

(3)委託事業

- 「働き方改革推進支援センター」の運営に関する業務
進捗管理、連絡調整等を行っています(調達は本省で実施)。
- 「医療勤務環境改善支援センター」における医療労務管理支援事業
調達(入札等)、検査、進捗管理、連絡調整等を行っています。

◎雇用環境・均等室の業務の特色

•はじめに

雇用環境・均等室は、男女がともに働きやすい職場環境の実現、仕事と育児・介護の両立支援、ハラスメントの防止などを目的として、企業に対する指導や支援を行っています。

その業務の大きな特色は、法令に基づく是正指導を行いつつも、罰則による強制を前面に出すのではなく、企業の自主的な取組を引き出し、行動変容を促すことに重点を置いている点にあります。以下、具体的な特徴について、実務の例を交えて紹介します。

•助言を中心とした「寄り添い型」の行政

雇用環境・均等室では、法違反が疑われる場合であっても、直ちに制裁的措置を講ずるのではなく、まずは企業の実情を丁寧に把握し、改善に向けた助言を行うことを基本としています。

例えば、育児休業制度の規定が法令に適合していない企業に対しては、単に是正を求めるだけでなく、

- ・就業規則のどの部分をどのように修正すべきか
- ・実際の運用でどのような点に留意すべきか
- ・社内周知の具体的な方法

などを個別に説明し、企業が円滑に制度整備を進められるよう支援します。

このように、単なる「違反の指摘」ととどまらず、実務に即した改善方法を提示することが特徴です。

• 助成金と一体となった取組支援(インセンティブ型行政)

雇用環境・均等室では、法制度の周知・指導とあわせて、助成金制度を活用した支援を行っています。

例えば、仕事と育児の両立支援に取り組む企業に対しては、

- ・育児休業の取得促進
- ・男性の育児参加の推進
- ・職場復帰支援の実施

などの取組に応じて助成金が支給される制度があります。

このため、企業に対しては、制度の整備を指導するとともに、活用可能な助成金を紹介し、具体的な申請手続も案内するといった対応を行っています。

これにより、企業は「対応しなければならない義務」としてではなく、「取り組むことでメリットが得られる施策」として前向きに制度導入を進めることが可能となります。

• 行動計画・情報公表による自主的な取組の促進

雇用環境・均等室の業務のうち、女性活躍推進や仕事と育児との両立支援の推進等の分野においては、企業自らが課題を把握し、改善に取り組む仕組みとして、「行動計画の策定」や「情報公表」を重視しています。

例えば、女性の活躍推進に関しては、企業に対して、

- ・自社の現状分析(採用・継続就業・管理職比率等)
- ・数値目標を含む行動計画の策定
- ・取組状況や実績の公表

を求めています。

雇用環境・均等室では、これらについて、現状分析の方法、実効性のある目標設定の考え方、公表の具体的手法などについてアドバイスし、企業が自ら課題解決に取り組めるよう支援しています。

この仕組みにより、企業内部での意識改革が進むとともに、求職者や社会からの評価も踏まえた自主的な改善が促進されます。

• 認定制度による「見える化」と取組の後押し

一定の水準を満たした企業については、優良企業として認定する制度が設けられています。

例えば、

- ・仕事と子育ての両立支援に積極的な企業
- ・女性の活躍推進に優れた取組を行う企業

などが認定の対象となります。

雇用環境・均等室では、認定基準の説明、申請に向けた準備の支援、取組内容の整理・高度化のアドバイス等を行っています。

認定を受けた企業は、対外的な評価の向上や人材確保におけるメリットが期待できるこ

とから、企業の取組をさらに進める動機付けとなります。

○「強制」ではなく「行動変容」を目指す行政

以上のように、雇用環境・均等室の業務は、

- ・法令に基づく指導(基準の確保)
- ・助言・支援(実務的な改善)
- ・助成金(経済的インセンティブ)
- ・行動計画・情報公表(自主的取組の促進)
- ・認定制度(評価と動機付け)

を組み合わせることにより、企業の自発的な行動変容を促すことを目指しています。これは、単に違反を是正するにとどまらず、企業文化や職場環境そのものの改善を図るための行政手法です。こうした点から雇用環境・均等室における指導業務は、「強制」ではなく「行動変容」を目指す行政ということができるといえるでしょう。

(参考)長野労働局 雇用環境・均等室の1年間

(1)企画・調整関係業務

時期	企画・調整関係業務				
	連絡会議等	内外との調整関係	庶務・広報関係	助成金業務	その他業務
通年随時	<ul style="list-style-type: none"> 局内外との調整 局議 署所長会議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 地方版政労使会議 労使懇談会 長野地方労働審議会 労働法務実習 組織目標 行政運営方針(長野労働局のとりくみ) 長野地域産業労働懇談会 業務概況 陳情・要請関係 	<ul style="list-style-type: none"> 労働局の広報全般 取材対応記録 局 HP の管理 ご意見対応 庶務関係業務 主要施策の周知に当たっての連携対応実績 中小企業レポート掲載 広報委員会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> 各種助成金の周知 各種助成金の受付、審査 ①働き方改革推進支援助成金 ②業務改善助成金 ③両立支援等助成金 ④人材確保等支援助成金(テレワークコース) 各種助成金の周知広報 ①～④ ⑤キャリアアップ助成金 	<ul style="list-style-type: none"> 公益通報者保護法にかかる統括・報告
4月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 		<ul style="list-style-type: none"> 緊急連絡先作成 マスコミ等を活用した広報の積極的取組調査 	①②支払い事務	
5月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 組織目標策定 		②決算額確認(月末)	<ul style="list-style-type: none"> 雇用対策協定に基づく事業計画策定
6月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 地方労働政策審議会委員選任(2年毎)→9月まで 	<ul style="list-style-type: none"> 第1回広報委員会 	②実績報告、アンケート本省報告	
7月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 業務概況作成 陳情 			
8月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 労働法務実習 	<ul style="list-style-type: none"> 予算額調べ 		
9月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 				
10月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 		<ul style="list-style-type: none"> 共済組合員証検認 		
11月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 地方労働審議会開催(1回目) 陳情 司法修習生研修 	<ul style="list-style-type: none"> 年末調整事務 	①交付申請締切	
12月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 			②交付申請締切	
1月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 行政運営方針策定 		①②事業完了期日	
2月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 長野県政労使会議開催 	<ul style="list-style-type: none"> 第2回広報委員会 非常勤職員任免事務 		
3月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 陳情 地方労働審議会開催(2回目) 	<ul style="list-style-type: none"> 非常勤職員任免事務 		

(2)指導関係業務

時期	指導関係業務				
	総括	均等系業務	個別労働紛争関係	働き方関係業務	その他業務
通年 随時	<ul style="list-style-type: none"> 行政指導の効果の把握と企業指導計画の策定 均等関係相談の総括 指導系業務の総括 指導系関係業務の周知（フリーランス関係を含む） 働き方・休み方改善に係る企業訪問、取組事例の収集 障害者虐待事案の部署決定、進捗管理、県への報告等 	<ul style="list-style-type: none"> 均等法(※)指導業務 育介法(※)指導業務 パ有法(※)指導業務 労推法(※)指導業務 女活法指導業務 女活法届出・認定審査 次世代法届出・認定審査 フリーランス法指導業務 上記関係法令相談対応 上記関係法令(※のみ)紛争解決援助業務 上記関係法令(※のみ)調停業務 雇用均等指導員の業務管理 くるみん・えるぼし認定式(随時) 	<ul style="list-style-type: none"> 総合労働相談 個紛法のあっせん、助言・指導業務 労推法紛争解決援助制度の運営 紛争調整委員・総合労働相談員の業務管理、任免等 		<ul style="list-style-type: none"> 医療労務管理支援事業(以下「医療」という。) 働き方改革推進支援事業(以下「働き方」という) 有期特措法認定関係業務 労働契約法等にかかる啓発指導
4月			<ul style="list-style-type: none"> 新任紛争調整委員業務説明 		<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議、精算事務、年次報告(働き方) 連絡会議(医療) 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン(～7月末)
5月					<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
6月				<ul style="list-style-type: none"> 年休取得促進ポスター配布①/4 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
7月			<ul style="list-style-type: none"> 個別労働紛争解決制度施行状況のプレスリリース 総合労働相談員研修① 総合労働相談コーナー巡回指導① 	<ul style="list-style-type: none"> リーディングカンパニー訪問(随時) 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
8月				<ul style="list-style-type: none"> 年休取得促進ポスター配布②/4 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
9月		<ul style="list-style-type: none"> 育介法等の周知・啓発イベント参加 	<ul style="list-style-type: none"> 紛争調整委員任免 	<ul style="list-style-type: none"> 年休取得促進ポスター配布(随時:地域特化版) 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
10月			<ul style="list-style-type: none"> 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会 	<ul style="list-style-type: none"> リーディングカンパニー訪問(随時) 中退共月間 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療) 運営協議会(医療)
11月				<ul style="list-style-type: none"> リーディングカンパニー訪問(随時) テレワーク月間 しわ寄せ防止キャンペーン月間 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
12月		<ul style="list-style-type: none"> 職場のハラスメント撲滅月間 		<ul style="list-style-type: none"> 年休取得促進ポスター配布③/4 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
1月			<ul style="list-style-type: none"> 総合労働相談員研修② 紛争調整委員会 		<ul style="list-style-type: none"> 受託契約準備業務(医療) 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
2月			<ul style="list-style-type: none"> 総合労働相談コーナー巡回指導② 		<ul style="list-style-type: none"> 入札説明会(医療) 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
3月	<ul style="list-style-type: none"> 行政指導の効果の把握 企業指導計画の策定 		<ul style="list-style-type: none"> 紛争調整委員任免 	<ul style="list-style-type: none"> 年休取得促進ポスター配布④/4 	<ul style="list-style-type: none"> 技術審査委員会(医療) 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)

I 均等関係法令の概要

男女雇用機会均等法

○主要条文整理

第1章 総則

条項	内容(要旨)	実務上のポイント
第1条 (目的)	雇用分野における男女の均等な機会・待遇確保、女性の母性健康確保を目的化。	就業規則や行動規範に「男女平等・母性尊重」を明文化・周知。
第2条 (基本的理念)	性差別の排除と母性尊重。事業主・国・自治体に努力義務。	性別役割による運用慣行の見直し、母性健康管理体制の整備。

第2章 雇用分野における均等(第一節:差別の禁止等)

条項	内容(要旨)	実務上のポイント
第5条 (募集・採用)	募集・採用での性差別を禁止。	求人票・面接質問・採用基準から性別条件を排除(例:「男性歓迎」「女性のみ」不可)。
第6条 (配置・昇進等)	配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種/雇用形態の変更・退職勧奨・定年・解雇・更新で性差別禁止。	「営業は男性、事務は女性」等の固定割当・昇進資格の性別要件・社宅の性別差別などは不可。
第7条 (間接差別)	身長・体重・体力要件、転居を伴う転勤要件、昇進での転勤経験要件などは、合理的理由なければ禁止。	業務実態・運営上必要性の文書化。勤務地限定制度等の代替策検討。
第8条 (女性特例)	事実上の格差解消目的の女性対象の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)は違法とならない。	管理職比率など KPI 確認のうえ女性向け採用枠/育成枠等を設計。
第9条 (婚姻・妊娠・出産等)	婚姻・妊娠・出産・産前産後休業等を理由とする解雇・不利益取扱いを禁止。妊娠中～産後1年の解雇は原則無効。	評価・賃金・契約更新で不利益排除。基準変更時のエビデンス管理が重要。
第10条 (指針)	第5～7条・第9条の適切な対処のため厚労大臣が指針を定める。	最新指針に合わせ社内規程・フロンティア・研修を整備。

第2章(第二節:事業主の講ずべき措置等)

条項	内容(要旨)	実務上のポイント
第11条 (セクハラ)	セクハラ防止の雇用管理上の措置義務(相談窓口、迅速な調査、再発防止、プライバシー保護等)。相談協力者への不利益取扱い禁止。	相談窓口の外部併設、本部一元対応、役員・管理職研修の定例化。

第 11 条の 2 (責務)	セクハラ問題に関する国・事業主・労働者の責務。	方針明確化・周知、役員含む行動規範の策定。
第 11 条の 3 (マタハラ)	妊娠・出産等に関する言動で就業環境を害さないための措置義務。	制度利用阻害の未然防止、相談・是正・再発防止の PDCA。
第 11 条の 4 (責務)	マタハラ問題に関する国・事業主・労働者の責務。	通達・指針の反映、社内広報・研修。
第 12 条・第 13 条(母性健康管理)	保健指導・健診のための時間確保、医師指導に基づく勤務時間変更・軽減等の措置義務。	通院時間(有給/無給の扱いは労使決定)・時短・軽易業務の手順を就業規則に明記。
第 13 条の 2(均等推進者)	均等推進者の選任(努力義務)。	役割・権限を文書化し内部通報や教育を統括。

第 2 章(第三節:国の援助)

条項	内容(要旨)	実務上のポイント
第 14 条 (国の援助)	事業主が講ずる分析・計画・実施・体制整備・開示等への相談・援助。	労働局の支援・助成の活用、行動計画と進捗開示。

第 3 章 紛争の解決

条項	内容(要旨)	実務上のポイント
第 15 条 (苦情の自主解決)	事業場内の苦情処理機関等での自主解決に努める。	苦情処理委員会の設置、手続の明確化。
第 16 条 (特例)	個別労働関係紛争解決法の一部不適用、均等法スキームを適用。	均等法の助言・調停を念頭に対応。
第 17 条 (援助)	労働局長の助言・指導・勧告。不利益取扱い禁止を準用。	相談申請を理由とする不利益の禁止を社内周知。
第 18～27 条 (調停等)	調停委員による調停、打切り通知、時効完成猶予、訴訟中止決定等。	事実関係の記録・証拠管理、合意文書の適正管理。

第 4 章 雑則／第 5 章 罰則

条項	内容(要旨)	実務上のポイント
第 29 条	報告徴収・助言・指導・勧告。	書類・台帳・運用記録を整備し虚偽・不備を防止。
第 30 条	勧告不履行時の企業名公表。	是正計画と期限管理、レピュテーション対策。
第 33 条	虚偽報告等は過料(20 万円以下)。	内部監査・法令遵守体制の点検。

○ポイント解説

1. 目的と基本理念(第 1 条、第 2 条)

憲法の「法の下での平等」に基づき、以下の 2 点を主目的としています。

- 雇用の全ステージにおける男女の均等な機会と待遇の確保
- 女性労働者の母性尊重(妊娠中・出産後の健康確保)

2. 性別を理由とする差別の禁止(第5条～第7条)

○雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止(第5条・第6条)

事業主は、以下の事項について性別を理由とした差別的取り扱いが禁止されています。

区分	禁止される具体例
募集・採用	「男性歓迎」「女性のみ」の求人、男女で異なる採用基準(試験・面接)の設定。
配置・昇進・降格	「営業は男性、事務は女性」といった固定的な割り当て。女性の昇進を制限すること。
教育訓練	特定の研修について、男女のいずれかを対象から外すこと。
福利厚生	住宅資金の貸付け、慶弔見舞金、特定の社宅利用等での差別。
職種・雇用形態の変更	総合職から一般職への転換を女性のみ認め、または男性に認めない等。
退職・解雇・更新	結婚・出産を理由とした退職勧奨。男性より低い定年制の設定。

○間接差別の禁止(第7条)

表面上は性別を条件にしていなくても、実質的にどちらかの性に不利となる以下の措置は、正当な理由がない限り禁止されます。

- ①募集・採用時の身長、体重、体力の要件。
- ②募集・採用、昇進、職種の変更時の転勤(住居の移転)を伴う配置転換に応じられることの要件。
- ③昇進に際しての「転勤の経験」の要件

○女性労働者に係る措置に関する特例(第8条)

性別による差別的取扱いを原則として禁止する一方、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う、女性のみを対象とした取扱いや女性を優遇する取扱いは違法でない旨を規定しています。

3. 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(第9条)

事業主の以下の行為は禁止されています。

- ①女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること
- ②婚姻を理由に女性労働者を解雇すること
- ③妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省で定められている事由(例は下記)を理由に、女性労働者に対し解雇や不利益な取扱い(降格、減給、派遣打ち切り等)をすること。
 - 結婚、妊娠、出産したこと。
 - 産前産後休業を請求し、または取得したこと。
 - 軽易な業務への転換を請求し、または転換したこと。

- ・ 育児時間を請求し、または取得したこと。 など

ポイント：妊娠中・産後 1 年以内の解雇は、事業主が「妊娠等が理由ではない」ことを証明しない限り、原則として無効となります。(第9条第4項)

4. 職場におけるハラスメント対策(第 11 条～第 11 条の 4)

○事業主が講ずべき措置(第 11 条、第 11 条の3)

事業主は、以下のハラスメントを防ぐための雇用管理上の措置(相談窓口の設置、再発防止策等)を講じる義務があります。

なお、事業主が講ずべき措置の内容については、

- ・ セクハラ指針(「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」)
- ・ 妊娠・出産等に関するハラスメント指針(「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」)

に定められています

① セクシュアルハラスメント(セクハラ)

- ・ 対価型：性的な言動を拒否したことで解雇や降格などの不利益を受ける。
- ・ 環境型：性的な言動により就業環境が不快なものとなり、能力発揮に支障が出る。

② マタニティハラスメント(マタハラ)

上司や同僚からの言動により、妊娠・出産等に関する制度の利用が阻害されたり、就業環境が害されたりすること。

○事業主・労働者の責務(第 11 条の2・第 11 条の4)

【事業主の責務】

- ①ハラスメント問題(職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題)に対する自社の労働者の関心と理解を深めること
- ②自社の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、研修その他の必要な配慮をすること
- ③事業主自身(法人の場合はその役員)が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ①ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと
- ②事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

5. 母性健康管理の措置(第 12 条、第 13 条)

事業主は、妊娠中および出産後(1年以内)の女性労働者が、保健指導や健康診査を受けられるよう、以下の対応を行う義務があります。

- **通院時間の確保:** 妊婦健診等を受けるための時間を確保させる。
- **指導事項の遵守:** 医師等からの指導(休憩の延長、勤務時間の短縮、負担の軽い作業への変更等)があった場合、その指導内容を守れるように措置を講じる。

6. 男女雇用機会均等推進者の選任(第13条の2)

事業主は、職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべき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として、男女雇用機会均等推進者を選任するよう努めなければならないこととされています

7. 派遣先に対する男女雇用機会均等法の適用(労働者派遣法第47条の2)

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策、妊娠、出産等に関するハラスメント対策及び母性健康管理措置についての規定は派遣先事業主にも適用されます。

8. 深夜業に従事する女性労働者に対する措置(均等則第13条)

事業主は、女性労働者を深夜業に従事させる場合には、通勤及び業務の遂行の際における当該女性労働者の安全の確保に必要な措置を講ずるよう努める必要があります。

具体的に事業主が講ずるべき措置については、「深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針」に以下について定められています。

- ① 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保
- ② 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮
- ③ 仮眠室、休養室等の整備
- ④ 健康診断等

9. ポジティブ・アクション(積極的改善措置)(第14条)

これまでの慣行などにより、男女間に格差が生じている場合(例:管理職の女性比率が著しく低い)、その解消のために女性のみを対象としたり、女性を有利に扱う措置を講ずることは、均等法違反にはなりません。むしろ国はこれを推奨しており、各種助成金制度なども用意されています。

「ポジティブ・アクション」とは?

ポジティブ・アクションとは、例えば男女を均等に人材育成、人事考課などを行っていても「営業職にほとんど女性がいない」、「管理職にほとんど女性がいない」といった固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者間の格差を解消する目的で、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取り組みのことです。

■ ポジティブ・アクションの具体的な取り組みには、次の2つがあります。

①女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う取り組み例

- 応募の対象を女性のみとする
- 女性を優先して採用の対象とする
- 昇進・昇格の試験の対象を女性のみとする

②男女両方を対象とする取り組み例

- 女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修を行う
- 人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に定める
- 出産や育児による休業がハンディとならないよう制度を見直す



均等法違反になっていませんか？

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実施する場合、次のすべてを満たしている必要があります。

	適法	違法
男女の均等な機会や待遇の確保の支障となっている事情が	ある	ない
その格差を解消し、女性の活躍を推進する目的が	ある	ない
その雇用管理区分や職務、役職に占める女性割合が4割を	下回っている	下回っていない

ポジティブ・アクションの目的は、女性があらゆる分野で能力を発揮して活躍することができる環境を将来にわたって維持できることにあります。決して「数値目標をてっとりばやく改善させるための表面上の数合わせ」ではないことに留意しましょう。ある雇用管理区分で女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、現状で女性が活躍しやすい分野にだけ積極的に女性を採用・登用して全体の平均値を引き上げようといった取り組みはポジティブ・アクションとはいえ、均等法違反となる場合もあります。

10. 紛争が生じた場合(第16条～第25条)

法違反やトラブルが発生した場合、都道府県労働局長による「助言・指導・勧告」や、紛争調整委員会による「調停」の申し出ができます。

- ・ 労働者がこれらの申し出をしたことを理由に、解雇等の不利益な取扱いをすることは固く禁じられています。

11. 求職活動等におけるセクシュアルハラスメント(就活セクハラ)(令和7年改正法)

(1)改正の位置づけ

就活セクハラは、今回の改正で 男女雇用機会均等法における新たな「措置義務」の対象として明確に位置付けられた。

(2)「求職者等」とは

改正法では、以下のように幅広い者を対象としている。

- ・ 一般の「求職者」
- ・ インターンシップ参加者

- ・ OB・OG 訪問者
- ・ 教育実習・看護実習等の参加者
- ・ 年齢・性別を問わず、職業選択のための活動を行う者全般
(従来の学生中心の理解より、対象範囲が大幅に拡大)

(3) 就活セクハラ の定義

次のすべてを満たす場合に「就活セクハラ」と扱われる。

- ・ 事業主が雇用する労働者の性的言動 ※オンライン(SNS、Web 会議等)での言動も対象
- ・ それにより 求職者等の求職活動・職業選択が妨げられる

(例): 面接官による容姿や交際状況への質問

インターン中に性的な冗談・身体接触

OB・OG 訪問でのデートの要求 など

(4) 事業主に新たに義務付けられる内容

就活セクハラを防止するため、事業主には 4 種類の雇用管理上の措置義務が課される。

① 方針の明確化・周知・啓発

就活セクハラを行ってはならない旨を明確に宣言

管理監督者を含め労働者へ周知(社内報・掲示物・研修等で)

求職者向けにもルール提示(HP、応募要項など)

② 相談体制の整備

相談窓口の設置と周知

人事担当者以外を窓口に指定することも可能(応募者が相談しやすいように)

外部窓口の活用も可

③ 事後対応(迅速・適切な対応)

申し出があれば事実関係を迅速・正確に確認

必要に応じ、行為者への措置(指導・懲戒等)を実施

被害者への配慮(担当者変更、日程調整等)

④ プライバシー保護・不利益取扱いの禁止

相談者・申出者の秘密保持

相談したことを理由とする不利益取扱い(選考から外す等)を禁止

改正男女雇用機会均等法は、改正女性活躍推進法・改正労働施策総合推進法とともに令和 7(2025)年6月4日成立、6月 11 日公布。いずれの規定も1年6カ月後の令和8(2026)年 12 月までに定める日(令和 8 年 10 月 1 日)施行予定。

※ 就活等セクハラを新たに 13 条と 14 条に規定するのに伴い、従前まで 11 条と 11 条の2に定めていたセクハラが 11 条と 12 条へ、11 条の3と 11 条の4に定めていたマタニティハラスメントが 15 条と 16 条に規定し直される。

■ 就活セクハラに関する改正法(男女雇用機会均等法)の整理

改正法:男女雇用機会均等法 第13条・14条(新設・改正部分)

(引用文言は趣旨ベースで整理)

改正条文(要点)	内容(就活セクハラ関連部分)
第13条第1項 (事業主の措置義務の根拠)	事業主は、求職者等の求職活動等において行われる性的な言動によりその活動が阻害されないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
第13条第2項 (不利益取扱い禁止)	労働者が求職者等からの相談対応や事実関係調査に協力したことを理由として、事業主は当該労働者に解雇その他の不利益取扱いをしてはならない。
第13条第3項 (措置内容は指針で定める)	事業主が講ずべき措置の内容については、厚生労働大臣が指針で定める。
第14条(責務)関係:第2項・第4項(事業主・労働者の責務)	事業主・労働者は、就活セクハラ問題に関心と理解を深め、適切な注意を払う責務がある。
施行期日(附則)	令和8年10月1日施行。

■ 指針の内容整理

以下は「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の概要を整理したもの。

A 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの定義(指針2)

項目	内容
定義	労働者による性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害されるもの。同性間や性的指向・ジェンダーアイデンティティを問わず対象。
求職活動等の範囲	面接、説明会、OB/OG訪問、インターン、教育実習・看護実習、SNS等オンラインも含む。
性的な言動	性的事実を尋ねる、性的な情報流布、身体接触、性的関係の要求等。役員による言動も含む。
典型例	身体接触、性的冗談の継続、わいせつ画像の掲示、面接での性的質問、私的食事への執拗な誘い等。

B 事業主の責務(指針3)

区分	内容
事業主の責務	求職者等に対する言動に注意を払うよう労働者に研修等を実施し、国の啓発にも協力。
労働者の責務	求職活動等におけるセクハラ問題への理解を深め、適切な注意を払い、事業主の措置に協力。

C 事業主が講ずべき雇用管理上の措置(指針4)

① 方針の明確化・周知啓発

項目	内容
方針の明確化	求職活動等でのセクハラ禁止方針を明確化し、労働者に周知(性別役割分担意識についても啓発)。
行為者への対処方針	懲戒規定等を明確化・周知。
求職者等へのルール提示	面談時間・場所、利用 SNS、担当者のルールを明確化し、労働者・求職者に周知。

② 相談体制の整備

項目	内容
相談窓口の設置	あらかじめ窓口を定め、求職者等に周知。人事以外の担当者配置も可。
相談対応	相談者の心理・状況に配慮し、発生のおそれや微妙な事案でも広く対応。マニュアル整備や研修実施。

③ 事後の迅速・適切な対応

項目	内容
事実関係の確認	相談者・行為者双方から確認、必要に応じ第三者からの聴取、調停申請も可能。
被害者への配慮	行為者との分離、謝罪、相談対応等。
行為者への措置	懲戒等の措置を適正に実施。
再発防止措置	方針の再周知、研修の再実施。事実確認できない場合も同様。

④ プライバシー保護・不利益取扱い禁止

項目	内容
プライバシー保護	マニュアル整備、担当者研修、社内外への公表により保護措置を明確化。
不利益取扱い禁止	労働者が相談対応に協力したことを理由に解雇等をしてはならない旨の規定を明確化し周知。

D 事業主に望ましい取組(指針5～6)

分類	望ましい取組
教育機関との連携	大学等の相談窓口から情報提供があれば連携し対応。
顧客等による行為への対応	顧客・取引先等による求職者への不適切言動への対応に努める。
パワハラ等への対応	就活パワハラ・妊娠・出産等に関するハラスメントにも注意・対応。性的指向・ジェンダーID 情報の暴露等も含む。

E 適用期日：令和8年10月1日から適用。

育児・介護休業法

1. 成立までの経緯

育児介護休業法の成立は、単なる労働法制の整備にとどまらず、日本の雇用慣行が「男性＝外、女性＝内」から「共働き・共育て」へと舵を切る歴史的な転換点でした。

均等法制定時の議論から1991年の法制化、1995年の介護休業追加までの経緯を、審議会や国会の状況を含めて概観します。

(1) 前史:均等法制定過程での「育児休業」の断念(1980年代)

1985(昭和60)年に男女雇用機会均等法が制定される際、実は育児休業を「労働者の権利(義務規定)」として盛り込むかどうか大きな争点となりました。

- 当時の状況:
1972(昭和47)年の「勤労婦人福祉法」において、育児休業はすでに「事業主の努力義務」とされていましたが、普及率は極めて低い状態でした。
- 激しい対立:
 - ・ 労働側:「男女平等の前提として、仕事と育児を両立させるための休業権が必要だ」と義務化を強く主張しました。
 - ・ 経営側:「中小企業には負担が重すぎる」「女性の雇用を敬遠する原因になる」と猛反対しました。
- 「断念」の結果:
結局、均等法制定時の1985年には、経営側の強い反発を背景に、育児休業は「努力義務」に据え置かれました。この時は「差別禁止」という枠組みを優先させるため、両立支援の「義務化」は一步退く形となったのです。

(2) 転換点:研究会報告と「1.57ショック」(1988年～1990年)

均等法で断念された育児休業の法制化が再び動き出した最大の要因は、深刻な労働力不足と、1990年に公表された「1.57ショック(合計特殊出生率が過去最低を記録)」でした。

○育児休業制度に関する研究会報告(1988年・1989年)

労働省(当時)は「育児休業制度に関する研究会」を設置し、法制化に向けた検討を始めました。

- 1988年11月の中間報告: 育児休業を導入している企業の方が女性の定着率が高いことを指摘し、私的制度から公的制度への移行の必要性を強調。
- 1989年12月の最終報告: ついに「育児休業制度を法的に確立すべきである」と提言しました。

内容の柱：休業を「労働者の権利」と認めること、期間は1年間とすること、休業後の原職復帰を原則とすることなどが盛り込まれました。

(3) 労働政策審議会(旧・婦人少年問題審議会)での議論

研究会報告を受け、1990(平成2)年から婦人少年問題審議会(現在の労働政策審議会の前身の一つ)で本格的な諮問・答申が行われました。

- 激論のポイント：
 - ・ 適用除外：経営側は「日々雇い入れられる者や中小企業の除外」を求めましたが、労働側は「全労働者への適用」を主張。
 - ・ 不利益取扱いの禁止：休業を理由とした解雇などの禁止について、どこまで厳格に規定するかが議論されました。
- 1991年3月答申：

最終的に「育児休業制度の確立に向けての法的整備のあり方について」が答申されました。これにより、1歳未満の子を育てる労働者(男女問わず)の休業権が公式に認められる方向性が固まりました。

(4) 国会での審議状況と「育児休業法」の成立(1991年)

1991(平成3)年、政府から「育児休業等に関する法律案」が国会に提出されました。

- 審議の特徴：

この法案の審議において特筆すべきは、与野党の対立がほとんどなかったことです。1.57ショックを受けて、自民党から社会党、公明党までが「少子化対策・女性の就労継続」の必要性で一致しました。
- 全会一致の可決：

1991年5月8日、衆参両院の委員会・本会議において、全会一致で可決・成立しました。日本の労働法において、これほど大きな制度改革が全会一致で行われるのは非常に珍しいケースでした。
- 附帯決議：

成立時、国会では「介護休業についても早期に検討すること」という附帯決議がなされました。これが後の改正への布石となります。

(5) 「育児・介護休業法」への発展

育児休業法の成立後、すぐさま「介護離職」が社会問題化し始めました。

- ① 介護休業の課題が政策として認識される(1980年代後半)

1987(昭和62)年から労働省の委託研究で老親介護問題が初めて本格的に取り上げられ、1989(平成元)年報告で、介護の精神的・身体的負担の大きさと、一定期間の休業制度の必要性が示されました。
- ② 労働省が「介護休業ガイドライン」を策定(1992(平成4)年)

企業の自主的導入を促すものとして、1992(平成4)年に「介護休業制度等に関するガイドライン」を通達。対象家族は配偶者・父母・子・配偶者の父母等とされ、3か月程度の休業期間が示唆されました。

- ③ 労使・政党間で法制化を巡る議論が活発化(1992～1994年)
- ・連合:1992年に介護休業法制を強く要請(対象は二親等、期間1年など)
 - ・経営側:法制化に消極的、介護サービス整備を優先すべきと主張
 - ・政党案:公明党、民社党、社会党などがそれぞれ介護休業法案や基本方針を提示
- ④ 労働省の専門家会合が制度の骨格を整理(1993～1994年)
- 1994(平成6)年の専門家会合報告書で、
- 介護休業は「雇用継続と介護の調和」に必要
 - 期間3か月・回数1回・分割不可
 - 対象家族は配偶者・父母・子・配偶者の父母(祖父母・兄弟姉妹は要検討)
- とする方向性が示されました。
- ⑤ 婦人少年問題審議会が法制化を建議(1994(平成6)年)
- 1994(平成6)年12月、「介護休業を事業主の義務として認める法的枠組み」が必要と建議。普及率の低さから、準備期間3年をおくことも提案されました。
- ⑥ 育児休業法の改正として介護休業制度が成立(1995(平成7)年)
- 法律名が「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」に変更され、介護休業制度が新たに導入されました。
- 介護休業は「努力義務」からスタートしましたが、1999(平成9)年には育児同様に「義務規定」へと引き上げられました。

(育児・介護休業法 成立までの歴史的変遷)

時代	法律名・出来事	内容・議論の状況
1972(昭和47)年	勤労婦人福祉法	育児休業が初めて明文化。ただし「努力義務」。
1985(昭和60)年	男女雇用機会均等法	育児休業の法制化を議論したが、経営側の反対で断念。
1990(平成2)年	1.57ショック	少子化が社会問題化し、法制化の機運が一気に高まる。
1991(平成3)年	育児休業法 成立	労働者の権利として法制化。1歳までの休業が認められる。
1992(平成4)年	介護休業ガイドライン策定	企業の自主的導入を促すものとして示される。
1995(平成7)年	介護休業の導入	名称変更。介護休業が新たに追加される(1999(平成9)年義務化)。

2. 育児・介護休業法の改正履歴

(1) 「育児休業等に関する法律」(平成3年法律第76号)

(主な内容) 1992(平成4)年4月1日施行

ア 制定時の育児休業法の概要

条文	主な内容(制定当時)
第1条(目的)	育児休業制度・労働時間措置を定め、子育て労働者の雇用継続と福祉増進、社会経済の発展に資することを目的とする。
第2条(育児休業の申出)	1歳未満の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることによって育児休業を取得できる。ただし、日々雇用者等を除外。
第3条(事業主の義務)	原則として事業主は育児休業の申出を拒否できない。ただし、労使協定により取得不可とできる特定者の規定あり(勤続1年未満、専業主婦(夫)配偶者を持つ者等)。
第4条(開始日の変更)	育児休業開始予定日の変更を、一定の事由が生じた場合に1回だけ認める。
第5条(申出の撤回)	育児休業開始日前日までであれば、申出の撤回が可能。
第6条(育児休業期間)	原則として、開始予定日から子が1歳に達する日までを育児休業期間とする。
第7条(解雇の制限)	育児休業の申出や取得を理由とする解雇を禁止。
第8条(育児休業に関する定め)の周知)	事業主は、育児休業中の待遇、復帰後の賃金・配置などに関する事項を定め、労働者へ周知するよう努める(努力義務)。
第9条(雇用管理措置)	円滑な復帰のため、職業能力開発、人事管理上の配慮等の必要な措置を講ずる努力義務。
第10条(短時間勤務等の措置)	育児休業を取得しない1歳未満の子をもつ労働者に対し、短時間勤務・就業時間の繰上げ繰下げ等を講ずる努力義務。
第11条(1歳～就学前の子の措置)	就学前の子を養育する労働者に対し、必要な措置(短時間勤務等)を講ずる努力義務。
第12条(指針)	労働大臣が、事業主が講ずべき措置に関する指針を定め、公表。
第13条(国による援助)	国は、育児休業者の雇用管理等を行う事業主に必要な援助を行うよう努める。
附則(適用猶予等)	常時30人未満の事業所について、第2条～第10条の適用を1995(平成7)年3月31日まで猶予。

イ 1995(平成7)年4月1日:育児休業法の適用全面化

育児休業法の適用が猶予されていた常時30人未満の事業所についても適用開始。

(2)「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」(平成7年法律第107号:1995(平成7)年6月9日公布)による改正

(主要内容) 1995(平成7)年10月1日施行

- 法律の名称が「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」となる。
- 介護休業制度の導入。介護休業制度や家族の介護のための短時間勤務制度等を設ける努力義務の開始(平成11年4月1日以降は義務化)。

(背景)

少子高齢化の進展や核家族化に伴い、育児とともに家族の介護が国民的重要課題となっており、労働者が職業生活を充実させるには、仕事と育児・介護を両立できる環境整備が重要と考えられました。特に介護休業制度は、労働者が雇用を中断することなく家族の役割を果たせる制度として、普及定着が必要とされ、育児・介護を行う労働者への支援事業の充実も求められていました。

(3) 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のための労働省関係法律の整備に関する法律(平成9年法律第92号:1997(平成9)年6月18日公布)による改正

(主要内容) 1999(平成11)年4月1日施行

- 育児や介護を行う労働者の深夜業(22時～5時)を制限する制度が新設されました。
- 努力義務であった介護休業制度等が一律に事業主の義務になりました。
- 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の略称が「育児・介護休業法」となりました。

(背景)

男女雇用機会均等法施行から10年が経過し、女性の雇用者数増加や職域拡大など一定の進展が見られたものの、依然として雇用分野での男女差別が存在しており、少子高齢化が進む中、女性が性差別なく能力を発揮でき、安心して出産できる環境整備は重要な課題と考えられていました。

このため、婦人少年問題審議会の建議に基づき、

- ・募集・採用等での女性差別の禁止
- ・セクハラ防止のための配慮義務
- ・女性の時間外・深夜労働規制の解消
- ・母性保護措置の充実
- ・育児・介護を行う労働者の深夜業制限制度の創設

などを内容とする法整備を行うものでした。

(4) 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の一部を改正する法律(平成13年法律第118号:2001(平成13)年11月16日公布))による改正

(主な内容)

①2001(平成13)年11月16日施行

- 育児休業や介護休業の申出や取得を理由とした「解雇その他不利益な取扱い」が禁止となりました。

(従来、育児休業や介護休業の申出や取得を理由とした解雇が禁止されていたものの、不利益取扱いは禁止されていませんでしたが、法第12条に基づき制定された事業主が講ずべき措置に関する指針で、労働者が法に基づく育児休業の権利を行使したことを理由として当該労働者を不利益に取り扱うものであってはならないとされていました。これが法に規定されることとなりました。)

- 「職業家庭両立推進者」の選任についての努力義務が新設されました。

②2002(平成14)年4月1日施行

- 子の看護休暇が創設され、小学校入学までの子を養育する従業員から請求があった場合には、年に5日の看護休暇を与えることが、努力義務とされました(2005(平成17)年4月1日の法改正により、義務化)。
- 小学校入学までの子を養育する従業員から請求があった場合には、原則として、法律が定める制限時間(1ヵ月について24時間、1年について150時間)を超えて働かせることはならないとする制度(時間外労働の制限制度)が創設されました。
- 3歳未満(改正前は、1歳未満の子)の子を養育する従業員に対しては、短時間勤務、フレックス、始業終業時刻の変更などのうちから、いずれか一つの措置を、会社が選択して講じなければならないとする義務が定められました。
- 労働者を転勤させようとする場合、育児又は介護の状況への配慮義務が定められました。

(背景)

育児休業取得率に男女差が大きく、家庭責任の多くを女性が担っており、働く女性が増える中、その負担は重くなっていることから、育児休業制度のみならず、子供の看護休暇や短時間勤務制度など、きめ細やかな施策によって、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる環境整備を進める必要がある、と考えられたことから提案されたものです。

(5)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等の一部を改正する法律(平成16年法律第160号:2004(平成16)年12月8日公布)による改正

(主要内容)2005(平成17)年4月1日施行

• 育児休業および介護休業の対象労働者の拡大

改正前:期間を定めて雇用される者(有期労働者)は対象外

改正後:休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の有期労働者は育児・介護休業が取れるようになりました。

• 育児休業期間の延長

改正前:子が1歳に達するまで

改正後:子が1歳を超えても休業が認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業が取れるようになりました。

• 介護休業の取得回数制限の緩和

改正前:対象家族1人につき1回限り、期間は連続3か月まで

改正後:対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回の介護休業が取得、期間は通算して(のべ)93日までとなりました。

• 子の看護休暇の創設

改正前:事業主の努力義務

改正後:小学校就学前の子を養育する労働者は、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できることとなりました。

(背景)

急速な少子化の進行等を踏まえ、総合的な次世代育成支援対策を推進する観点から、労働者が仕事と家庭を容易に両立できるよう支援を一層推進することが求められていました。このため、育児休業の対象者や期間の見直し、子の看護休暇制度の創設等、労働者が育児や介護をしつつ働き続けることができる環境の整備を図ることとしたものです。

(6)雇用保険法等の一部を改正する法律(平成28年法律第17号:2016(平成28)年3月31日公布)による改正

(主要内容)

①2017(平成29)年1月1日施行

[仕事と介護の両立支援制度]

• 介護休業の分割取得

改正前:介護休業について、介護を必要とする家族(対象家族)1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能

改正後:対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能となりました

- 介護休暇の取得単位の柔軟化

改正前:介護休暇について1日単位での取得

改正後:半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能となりました

- 介護のための所定労働時間の短縮措置等

改正前:介護のための所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)について、介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能

改正後:介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能となりました

- 介護のための所定外労働の制限(残業の免除)

介護のための所定外労働の制限(残業の免除)について、対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設しました。

- 対象家族の範囲の拡大

改正前:配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居・扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫

改正後:配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫(同居・扶養の要件 削除)

- 要介護状態の判断基準の変更

介護のための諸制度(介護休業・介護休暇等すべて)は、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するための制度となりました。

〔仕事と育児の両立支援制度〕

- 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

改正前:申出時点で以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能

- ① 過去1年以上継続して雇用されていること
- ② 子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること
- ③ 子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く

改正後:申出時点で、以下の要件を満たすことに緩和しました

- ① 過去1年以上継続し雇用されていること
- ② 子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

- 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

改正前:子の看護休暇について1日単位での取得

改正後:半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能となりました

- 育児休業等の対象となる子の範囲

改正前:育児休業などが取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子

改正後:特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も新たに対象

• いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置義務の新設

改正前: 事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止

改正後: 上記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする就業環境を害する行為(いわゆるマタハラ・パタハラなど)を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け。

また、派遣労働者の派遣先にも以下を適用。

- ・ 育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ・ 妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする就業環境を害する行為の防止措置の義務付け

②2017(平成29)年10月1日施行

• 育児休業期間の延長

改正前: 育児休業期間・・・

- ・ 子が1歳に達するまでの間で本人が希望する期間
- ・ 子が1歳の時点で保育所に入れない等の事情がある場合には、1歳6か月まで取得可

改正後: 育児休業期間・・・

- ・ 子が1歳に達するまでの間で本人が希望する期間
- ・ 子が1歳の時点で保育所に入れない等の事情がある場合には、1歳6か月まで取得可
- ・ 子が1歳6か月の時点でも保育所に入れない等の事情がある場合には、2歳まで取得可

• 妊娠した労働者等へ育児休業等の制度の周知(努力義務)

事業主は、労働者あるいはその配偶者の妊娠・出産、または労働者が家族の介護をしていることを知った時に、その労働者に対して育児休業や介護休業等の制度(休業中、休業後の待遇や労働条件など)を知らせるよう努めなければならないことになりました。

• 育児目的休暇の制度化(努力義務)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児に関する目的のために利用することができる休暇を与えるための措置を講じるよう努めなければならないことになりました。

(例)・配偶者の出産に伴い取得することができる配偶者出産休暇

- ・ 入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇

(背景)

少子高齢化による労働力人口減少の中、高齢者や女性等の就業促進や雇用継続を図り、国民一人一人が活躍できる社会づくりを進めることが重要な課題となっていました。このた

め、高齢者が安心して働き続けられる環境の整備及び多様な就業機会の確保を行うとともに、子育てや介護と仕事の両立しやすい就業環境の整備等を行うことを目的として法案の提出がなされました。具体的には、65歳以降の新規雇用者への雇用保険適用、シルバー人材センター等の業務範囲拡張、育児・介護休業制度の拡充、妊娠・出産等を理由とする就業環境を害する行為の防止措置の義務付けなどの施策を実施することと目的としていました。

〔仕事と介護の両立支援制度〕

介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせで対応できるような制度の構築が必要とされていました。

〔仕事と育児の両立支援制度〕

非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要とされていました。

(7)「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施行規則の一部を改正する省令」(令和元年厚生労働省令第89号)及び「子の養育又は家族介護を行い、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事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件」(令和元年厚生労働省告示第207号)による施行規則及び指針の改正

(主な内容) 2021(令和3)年1月1日施行

子の看護休暇や介護休暇が時間単位で取得できるようになりました。

改正前：・半日単位での取得が可能

・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない

改正後：・時間単位での取得が可能

・全ての労働者が取得できる

(背景)

認知症介護の場合、徘徊等で家族介護者が突発的な対応を余儀なくされることが多いほか、介護専門職との相談が不可欠ですが、こうした要件への対応は短時間で済む場合が多いものの、当時の介護休暇は取得単位が「半日」で所要時間に応じた小刻みの取得ができなかったことから、時間単位の取得が可能になるよう、必要な法令の見直しに向けた措置を講じることが求められていました(規制改革推進会議 第5次答申(令和元年6月6日規制改革推進会議決定)ほか)。

また、労働政策審議会における議論の中で、介護休暇のみならず、子の看護休暇についても時間単位の取得を認めることが適当であるとの意見が出ていました。

(8) 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 及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要(令和3年法律第58号、令和3年6 月9日公布)による改正

(主な内容)

①2022(令和4)年4月1日施行

・個別の周知と意向確認

- ・妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して個別の制度周知及び休業の
取得意向の確認のための措置
- ・育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
を講ずることを事業主に義務付けました

・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正前：育児休業の場合の取得要件

- 引き続き雇用された期間が1年以上であること
- 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでないこと

介護休業の場合の取得要件

- 引き続き雇用された期間が1年以上であること
- 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契
約が満了することが明らかでないこと

改正後：育児休業・介護休業いずれも、iの要件を撤廃し、iiのみに

ただし、無期雇用労働者と同様、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者
は労使協定の締結により除外可

②2022(令和4)年10月1日施行

・「出生時育児休業」(産後パパ育休)の創設

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創
設しました。

- ・休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。
※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
- ・分割して取得できる回数は、2回
- ・労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上
で休業中に就業可能

・育児休業の分割取得

分割して2回まで取得することを可能としました。

③2023(令和5)年4月1日施行

・育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主は、育児休業の取得の状況について公表が義務付けられました。

(背景)

男性の育児休業取得率は年々上昇していたものの、令和2年度で12.65%と、女性(81.6%)に比べ大きな差があり、少子高齢化が急速に進行する中で、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現するためには、「育児・家事は女性がするもの」「男性が育児休業を取得するなんてありえない」等の考えや風潮を改め、社会全体で男性の育児休業取得を促進することが求められていました。

男性の育児休業取得をこれまで以上に促進するとともに、職場全体の雇用環境整備を進めるため、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組として出生時育児休業(産後パパ育休)が創設されました。このほか、特に育児を自分事として考えていなかった男性や育児休業を取得したいと言い出せなかった男性が育児休業を取得し、男女とも主体的に育児を行うことができるように、育児休業を取得しやすい雇用環境整備と妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の制度周知・休業取得意向確認の措置が事業主に義務付けられました。

(9) 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6年法律第42号、令和6年5月31日公布)による改正

(主な内容)

①2025(令和7)年4月1日施行

〔育児関係〕

・子の看護休暇の見直し

子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止しました。

・所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行は3歳になるまでの子)を養育する労働者に拡大しました。

・短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務について、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとされていますが、そのメニュー(育児休業に関する制度に準ずる措置、始業時刻の変更等)にテレワークが追加されました。

・育児のためのテレワーク導入

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されました。

- **育児休業取得状況の公表義務適用拡大**

常時雇用する労働者数が 300 人超(現行 1,000 人超)の事業主に拡大しました。

〔介護関係〕

- **介護休暇を取得できる労働者の要件緩和**

介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止しました。

- **介護離職防止のための雇用環境整備**

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は①研修の実施、②相談窓口設置、③事例の収集・提供、④利用促進に関する方針の周知のいずれかの措置を講じなければならなくなりました。

- **介護離職防止のための個別の周知・意向確認等**

- ・ 介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければならなくなりました。

- ・ 労働者が介護に直面する前の早い段階(40歳等)で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する事項について情報提供しなければならなくなりました。

- **介護のためのテレワーク導入**

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されました。

②2025(令和7)年10月1日施行

- **柔軟な働き方を実現するための措置等**

- ・ 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、柔軟な働き方を実現するための措置(①始業時刻等の変更、②テレワーク等、③保育施設の設置運営等、④養育両立支援休暇の付与、⑤短時間勤務制度 から2つ以上を選択)を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることが義務付けられました。

- ・ 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認が義務付けられました。

- **仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮**

妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮が義務付けられました。

(背景)

今回の法改正の背景には、急速に進行する少子化と深刻な労働力不足への危機感があります。日本の総人口は 2008 年をピークに減少に転じており、合計特殊出生率も低迷が続いています。特に、出産や育児がキャリアの断絶につながる現状の打破が急務とされ、政府

は男性の育児参画を促すことで「男性育休が当たり前」となる社会を目指しています。令和5年度の男性育休取得率は30.1%まで上昇したものの、取得期間が2週間未満と短いケースが多く、依然として女性との差が大きいことが課題となっています。

また、育児期における働き方の柔軟性も重要な焦点となりました。特に子が3歳から小学校就学前の時期において、短時間勤務以外の「テレワーク」や「時差出勤」といった多様な働き方へのニーズが高まっていることを受け、企業に対し新たな両立支援制度の導入や、従業員への個別意向聴取が義務付けられました。

一方で、働き盛りの50～60代を中心に年間約10万人規模で発生している「介護離職」への対策も強化されています。介護に直面した際、制度を知らないまま、あるいは会社に相談できずに離職するケースを防ぐため、介護休業等の周知・意向確認の義務化や、40歳到達時の情報提供制度が新設されました。加えて、非正規雇用者の除外要件を緩和するなど、雇用形態にかかわらず仕事と家庭を両立できる環境整備が進められています。

今回の改正の大きな特徴は、単に制度を作るだけでなく、企業から従業員への「個別の意向確認」や「情報提供」を義務化することで、実態に即した柔軟な働き方を促している点にあります。

〔参考〕 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直しについて

介護休業等の対象となる「要介護状態」の判断基準は、令和7年3月以前は平成28年の研究会検討に基づき、行政通達(平成28年8月2日付)によって運用されてきました。しかし、当該基準は主として高齢者介護を想定したものであり、障害のある子や医療的ケアを必要とする家族のケースでは、基準の解釈が難しいという課題がありました。

こうした背景から、令和6年育児・介護休業法改正時の附帯決議を受け、判断基準の早期見直しが決定されました。これに伴い「介護休業制度等における『常時介護を必要とする状態に関する判断基準』の見直しに関する研究会」が設置され、令和7年1月の報告書を経て、同年4月より新しい判断基準が適用されることとなりました。

今回の改定により、高齢者介護のみならず、子に障害がある場合や医療的ケアを要する家族を介護する場合についても、要件を満たせば介護休業や介護両立支援制度の対象となることが明確化され、制度の柔軟な運用が図られています。

常時介護を必要とする状態に関する判断基準(R7.4月～)

介護休業は、対象家族(注1)であって2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にあるもの(障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活に必要な便宜を供与する必要がある場合は含まない。)を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)又は(2)のいずれかに該当する場合であること。

(1) 項目①～⑫のうち、状態について2が2つ以上又は3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

(2) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。

項目	状態	1 (注2)	2 (注3)	3
①座位保持(10分間一人で座っていることができる)		自分で可	支えてもらえればできる (注4)	できない
②歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)		つかまらないで できる	何かにつかまればできる	できない
③移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移る等の乗り移りの動作)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取(注5)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達		できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある		ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注7)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある(注8)		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪医薬品又は医療機器の使用・管理		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定(注9)		できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注10)	ほとんどできない

(注1)「対象家族」とは、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母をいうものであり、同居の有無は問わない。

(注2)各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

(注3)各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者、障害児・者の場合に必要となる行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注4)「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注5)「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注6)「危険回避ができない」とは、発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態をいう。

(注7)⑨3の状態(「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」)には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注8)「⑩認知・行動上の課題」とは、例えば、急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況(混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等)をいう。

(注9)「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注10)慣れ親しんだ日常生活に関する事項(見たいテレビ番組やその日の献立等)に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等(ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等)には、支援等を必要とすることをいう。

(まとめ)

育児・介護休業法の歴史を俯瞰すると、概ね以下のような3つのステップで進化していることができます。

- ① 「休める権利」の確立(1992年～):まずは休業できる制度を作る。
- ② 「男性の参加」と「柔軟性」(2010年～2022年):男性も取れる工夫と、分割取得などの使い勝手を向上。
- ③ 「働き方の選択肢」と「就学前までの支援」(2024年改正):休むだけでなく、時短やテレワークを組み合わせ、小学校入学まで継続して働ける環境を作る。

このように、法律は単に「休む期間」を増やすだけでなく、「仕事と家庭を両立しながら、キャリアを止めずに働き続けられる仕組み」へと変化しています。

3. 育児・介護休業法の概要

(1) 育児休業

ア 育児休業(法第2条、第5条～第9条、第9条の6)

項目	内容
定義	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者が1歳未満の子を養育するために取得する休業。 ・対象となる「子」には、法律上の親子関係のある子(養子含む)、特別養子縁組の試験養育期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等を含む。
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・日々雇用を除くすべての労働者。 ・有期契約労働者は、子が1歳6か月(または2歳)に達する日まで契約が満了し更新されないことが明らかでないこと。 ・労使協定により対象外とできる者： <ol style="list-style-type: none"> ① 入社1年未満 ② 申出日から1年以内(1歳6か月・2歳の場合は6か月以内)に雇用終了予定 ③ 所定労働日数が週2日以下
期間	<ul style="list-style-type: none"> ・原則：子が1歳に達する日までの連続期間。 ・保育所入所不可等の場合：1歳6か月、さらに2歳まで延長可能。 ・パパ・ママ育休プラス：両親が取得する場合、1歳2か月までの間で1年間取得可能。
回数	<ul style="list-style-type: none"> ・子1人につき原則2回。延長(1歳6か月・2歳まで)も各1回可能。
手続き	<ul style="list-style-type: none"> ・原則：開始予定日の1か月前までに書面等で申出。 ・延長休業は2週間前まで。 ・出生前倒し等の事由がある場合、繰上げ・繰下げが各1回可能。

イ 出生時育児休業(産後パパ育休)(法第9条の2～第9条の5)

項目	内容
定義	<ul style="list-style-type: none"> ・産後休業をしていない労働者が、出生後8週間以内の子を養育するために取得する休業。女性も取得可能(養子縁組等)。
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・日々雇用を除く労働者。 ・有期契約労働者は、出生後8週間経過日の翌日から6か月経過日まで契約が満了し更新されないことが明らかでないこと。 ・労使協定で対象外とできる者： <ol style="list-style-type: none"> ① 入社1年未満 ② 申出日から8週間以内に雇用終了予定 ③ 所定労働日数が週2日以下
期間	<ul style="list-style-type: none"> ・出生後8週間以内で通算4週間(28日)。

	・育児休業とは別枠。
回数	・子 1 人につき 2 回(2回に分割の場合はまとめて申出)。
手続き	・原則:開始予定日の 2 週間前までに申出。(労使協定締結時は、2週間超～1か月以内の協定で定める定める期限まで) ・繰上げ・繰下げは各 1 回可能。
休業中の就業	・労使協定で定めた場合に限り、労働者の合意の範囲で就業可能。 ・就業日数等は上限あり(所定労働日・時間の半分まで等)。

(2) 介護休業(法第 2 条、第 11 条～第 15 条)

項目	内容
定義	要介護状態(2 週間以上常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するための休業。
対象労働者	・日々雇用を除く労働者。 ・有期契約労働者は、休業開始予定日から 93 日経過日の翌日から 6 か月経過日まで契約が満了し更新されないことが明らかでないこと。 ・労使協定で対象外とできる者: ① 入社 1 年未満 ② 申出日から 93 日以内に雇用終了予定 ③ 所定労働日数が週 2 日以下
対象家族	配偶者(事実婚含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫。
期間・回数	・対象家族 1 人につき通算 93 日。 ・3 回まで分割可能。
手続き	・開始予定日の 2 週間前までに申出。 ・終了日の 2 週間前までに 1 回に限り繰下げ可能。

(3) 子の看護等休暇(法第 16 条の 2、第 16 条の 3)

項目	内容
制度内容	・小学校第 3 学年修了までの子の看護、予防接種、健康診断、感染症による学級閉鎖対応、入園・入学式等のため取得可能。 ・年 5 日(子 2 人以上は 10 日)。 ・1 日または時間単位で取得可能。
対象労働者	・日々雇用を除く労働者。 ・労使協定で週 2 日以下勤務者を対象外にできる。

(4) 介護休暇(法第 16 条の 5、第 16 条の 6)

項目	内容
制度内容	・要介護状態にある家族の介護・世話のため取得可能。 ・年 5 日(家族 2 人以上は 10 日)。 ・1 日または時間単位で取得可能。

対象労働者	・日々雇用を除く労働者。・労使協定で週 2 日以下勤務者を対象外にできる。
-------	---------------------------------------

(5) 所定外労働・時間外労働の制限(法第 16 条の 8、第 16 条の 9、第 17 条、第 18 条)

項目	内容
所定外労働の制限	・小学校就学前の子の養育、または要介護家族の介護のため請求があれば、所定労働時間を超えて労働させてはならない。
時間外労働の制限	・月 24 時間、年 150 時間を超える時間外労働をさせてはならない。
対象労働者	・日々雇用、入社 1 年未満、週 2 日以下勤務者は対象外。
手続き	・開始日の 1 か月前までに請求。

(6) 深夜業の制限(法第 19 条、第 20 条)

項目	内容
制度内容	・小学校就学前の子の養育または介護のため請求があれば、22 時～5 時の深夜業を禁止。
対象外	・日々雇用、入社 1 年未満、週 2 日以下勤務者、深夜に対応可能な同居家族がいる場合など。
期間/回数	1 回の請求につき、1 か月以上 6 か月以内の期間 / 請求回数に制限なし
手 続 き	労働者は、開始日の 1 か月前までに書面等により事業主に請求
例 外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

(7) 所定労働時間の短縮措置等(法第 23 条)

項目	内容
育児	・3 歳未満の子を養育する労働者に短時間勤務制度(1 日 6 時間)を義務付け。 ・労使協定で対象外とできる者あり。 ・困難な場合は代替措置(テレワーク、フレックス等)。
介護	・介護労働者に対し、短時間勤務、フレックス、始終業時刻変更、介護サービス費用助成等のいずれかを講ずる義務。 ・労使協定で対象外とできる者あり。 ・対象家族 1 人につき、利用開始の日から連続する 3 年以上の期間内に 2 回以上(介護サービス費用助成等は 1 回でも可)

(8) 事業主が講ずべき措置(法第 21 条～第 22 条の 2、第 23 条の 3、第 24 条、第 26 条)

項目	内容
育児・介護休業等の周知	・妊娠・出産申出時、介護直面時に個別周知・意向確認を行うこと。

個別の意向聴取・配慮(育児関係)	労働者本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、子が3歳になるまでの適切な時期に、仕事と育児の両立に関する労働者の意向を個別に聴取し、その意向について配慮すること
介護離職防止のための早期の情報提供	制度を活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、労働者が介護に直面する早い段階(40歳等)で、介護休業、介護両立支援制度等、申出先及び介護休業給付金に関する情報提供を行うこと
雇用環境整備	制度利用の申出等が円滑に行われるよう、研修、相談体制整備、事例提供、方針周知等のいずれかを実施すること。
柔軟な働き方を実現するための措置等	3歳～就学前の子について、始業変更、テレワーク等、保育施設、両立支援休暇、短時間勤務のうち2つ以上を実施。
小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	<p><育児></p> <ul style="list-style-type: none"> ・1歳に満たない子を養育し、育児休業をしていない労働者 → フレックスタイム制等の措置を講ずるよう努めること ・1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者 → 育児休業に関する制度又はフレックスタイム制等の措置を講ずるよう努めること ・3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 → 育児休業に関する制度に準じて必要な措置を講ずるよう努めること ・3歳に満たない子を養育する労働者 → テレワークを選択できるように措置を講ずるよう努めること ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 → 配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇(育児目的休暇)制度を講ずるよう努めること <p><介護></p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族を介護する労働者 → 介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めること ・要介護状態にある対象家族を介護する労働者 → テレワークを選択できるように措置を講ずるよう努めること
配置配慮	配置転換時、育児・介護状況に配慮する義務。
育児休業取得状況の公表	・常時300人超企業は男性育休取得率を毎年公表。

(9)不利益取扱いの禁止(法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条、第23条の3)

項目	内容
不利益取扱いの禁止	育児休業・介護休業等の申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止。

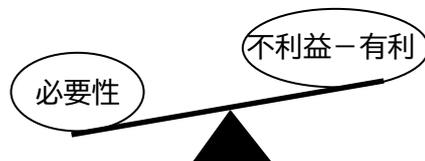
妊娠・出産・育児休業等の申出等を「理由として」いるかの判断

事業主に対して禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為です

※ 育児休業等の申出又は取得をしたことを契機として、不利益取扱いが行われた場合、原則として、法違反となります。ただし、以下に該当する場合は、除きます。

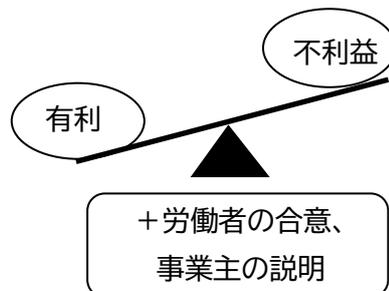
例外①

- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
 - 業務上の必要性が、当該不利益取扱いによりうける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき
- ※不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合は加味します。



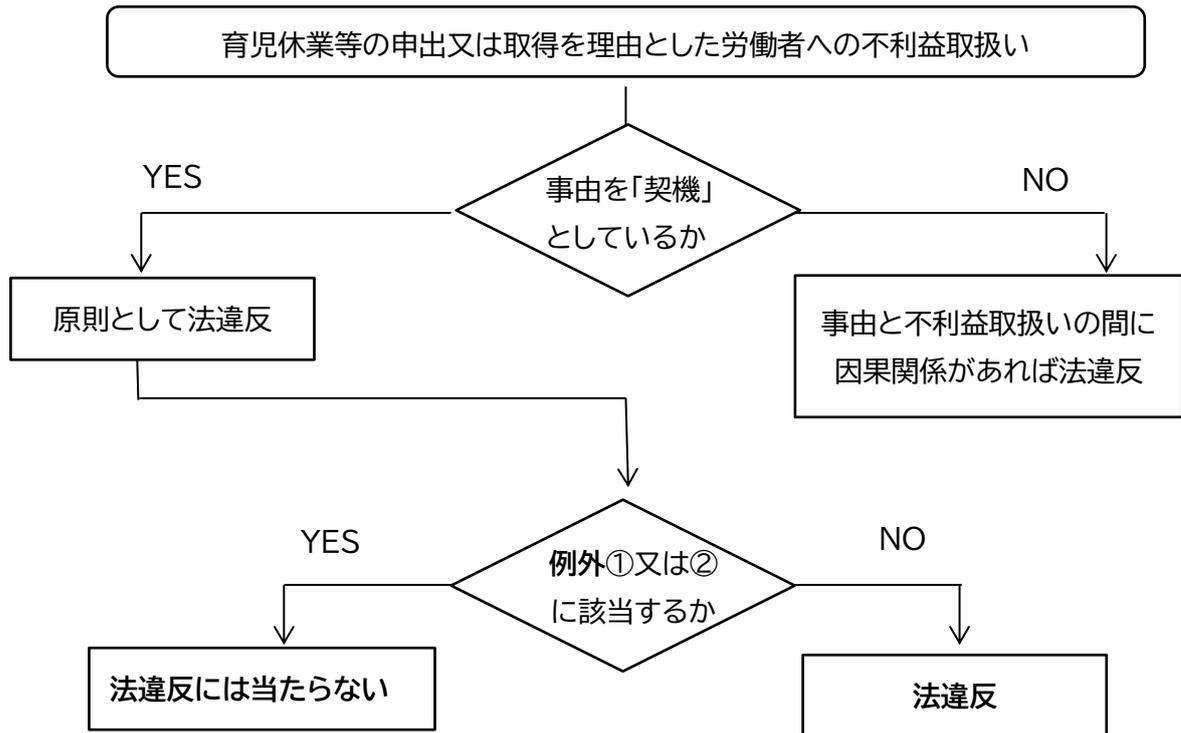
例外②

- 労働者が当該取扱いに同意している場合において、
- 当該育児休業及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が、当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて、事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



「契機として」については、基本的に育児休業等の申出又は取得したことと時間的に近接して(1年以内に)、当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断します。

ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置(人事異動、人事考課・昇給、雇止め等)については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は、「契機としている」と判断されます。



(10)ハラスメント防止(法第 25 条、第 25 条の2)

項目	内容
ハラスメント防止措置	育児休業、産後パパ育休、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、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ずる義務

○事業主が講ずべき措置

①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- 職場におけるハラスメントの内容・職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- 行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

② 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制整備

- 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- 相談窓口担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、ハラスメントの発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合でも、広く相談に対応すること。

③事後の迅速かつ適切な対応

- 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- 事実確認ができた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

- ・ 事実確認ができた場合は、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ・ 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)

④①から③までの措置と併せて講ずべき措置

- ・ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ・ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

※ 妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、(1)から(4)までの措置のほか、以下の措置を講ずる必要があります。

- ・ (1)の①の際に、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動がハラスメントの発生の原因や背景となり得ることや、制度等の利用ができることも併せて周知・啓発すること。
- ・ 業務体制の整備等、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること(派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る)。

○事業主の責務

- ・ ハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題(以下「ハラスメント問題」という。)に対する労働者の関心と理解を深めること。
- ・ 労働者が他の労働者(取引先等の他の事業主が雇用する労働者や求職者も含む)に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮をすること。
- ・ 事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関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こと。

○相談等を理由とする不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該労働者に対する解雇その他不利益な取扱いを行ってはなりません。

4. 育児・介護休業等について就業規則に規定する場合の注意点

(1) 基本的な考え方

①育児休業、介護休業等の育児・介護休業法に基づく制度の多くは労働者の申出により法律効果が生ずる制度であり、就業規則への記載の有無にかかわらず利用可能ではありますが、労働者数10名以上の事業場においては以下の理由などから就業規則への規定が必要です。

理由 i : 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、および養育両立支援休暇は「休暇」に該当するため、以下の事項を必ず記載しなければなりません。

- ・ 付与要件: 対象となる労働者の範囲などを明記する。
- ・ 取得手続: 取得に必要な申し出の手続きを定める。
- ・ 期間: 休業や休暇の期間について記載する。

理由 ii : 周知義務の不履行: 労働基準法および育児・介護休業法により、休暇の申請手続や期間などは就業規則に具体的に記載し、労働者に周知する義務があります。

②ただし、すべてを詳細に書かなければならないわけではなく、いくつかの制度については、「育児・介護休業法の規定による」だけでも差支えない(最低限の措置義務を果たしたことになる)とされる一方、具体的な取り扱いについて規定しておくことが求められているものもあります。(「法が一義的に定めている事項か」「事業主に選択の余地を与えている事項か」によって扱いが分かります。)

(2) 「育児・介護休業法の規定による」との記載(委任規定)で足りる部分

ア 法が一義的に制度内容を定めているもの

これらは就業規則に定めがなくても労働者が法を根拠に行使できる権利とされており、制度導入について、法律の内容を下回る方向には事業主に制度設計の裁量がありません。

制度・事項	理由・補足
育児休業(原則1歳まで、延長含む)	要件・期間・申出方法は法定
出生時育児休業(産後パパ育休)	分割取得可否等も法定
介護休業(通算93日)	取得単位等は法定
子の看護等休暇(年5日/10日)	日数・対象は法定
介護休暇	同上
所定外労働の制限	法定請求権
時間外労働の制限	同上
深夜業の制限	同上

(参考)これらの制度は、「請求権」に関する制度と呼ばれることがあります。

イ 賃金の「支払の有無」自体は委任規定も可能

ケース	就業規則上の対応
「法定休業中は無給」とする場合	明示が望ましいが、委任規定も不可ではない
有給・一部有給とする場合	必ず具体的記載が必要

(3)具体的な措置内容を決めておく必要がある部分

事業主に「複数の措置から選択」が認められている制度については、労働者が「どの制度が使えるのか」判断不能になるため「法の定めによる」だけでは不可です。

①所定労働時間の短縮措置等(育児)

育児介護休業法では、短時間勤務を原則としつつ、一定の場合に代替措置を認める構造になっています。

法の構造	就業規則で必要な対応
原則:短時間勤務制度	内容を具体的に定める
代替措置(フレックス、時差出勤等)	どれを採用するか明示必須

②介護のための所定労働時間短縮等

介護についても同様に、選択制が採られています。

措置の種類	就業規則での要否
短時間勤務制度	採否・内容明示
フレックスタイム制	同上
時差出勤	同上
介護休暇とは別の独自措置	同上

③柔軟な働き方を実現するための措置(近年の改正点)

法・省令に基づき、制度導入と就業規則記載が必要

ポイント	理由
措置内容の具体化が必要	事業主裁量が前提
包括規定は不可	制度不存在と評価され得る

パートタイム・有期雇用労働法

1. 制定・改正の経緯

「パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)」は、1993(平成5)年の制定から現在(パートタイム・有期雇用労働法)に至るまで、日本の労働市場の変化、特に「非正規雇用の基幹化」という課題に対応するために進化してきました。

(1) 1993(平成5)年:パートタイム労働法の制定(同年12月1日施行)

初のパートタイム労働専用の法律として誕生しました。

ア 制定の社会的課題・背景

- **パート労働者の急増と役割の変化:** 1980年代後半からパート労働者が急増し、単なる「補助的作業」ではなく、正社員と同様の「基幹的業務」を担う者が増え始めました。
- **「法の空白」の解消:** 当時は労働基準法等の一般法しかなく、パート特有の雇用管理(労働条件の明示、就業規則の作成等)に関する法的枠組みがありませんでした。
- **1989年指針の限界:** 1989年に「パートタイム労働指針」が策定されましたが、行政指導に留まり、法的拘束力に欠けていました。

イ 研究会報告と審議会(1992年~1993年)

- **パートタイム労働問題研究会報告(1992年):** 労働法学者の高梨昌氏らが中心となり、「パート労働者の福祉増進と適正な労働条件の確保」を提言しました。
- **労働省(当時)の諮問・建議:** 中央労働基準審議会において議論されました。
 - ・ **労働者側:** 「正社員との均衡(バランス)待遇」を法に明記し、差別禁止を盛り込むよう強く主張。
 - ・ **使用者側(経営界):** 賃金コストの上昇や人事管理の硬直化を懸念し、法的義務化に強く反対。「努力義務」に留めるべきと主張。
- **妥協点:** 結局、差別禁止などの強い規定は見送られ、労働条件の明示や雇用管理の改善を「事業主の努力義務」とする内容でまとめられました。

ウ 国会での審議状況

- 当時の野党(社会党など)や労働組合からは、差別禁止条項がないことから「骨抜きパート法」と厳しく批判されました。
- 最終的には「まずは第一歩としての法制化」が優先され、1993年6月に成立しました。

エ 制定時のパートタイム労働法の概要

項目	条文	概要
法の目的	第1条	短時間労働者(パートタイム労働者)の適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施などを通じて、能力を有効に発揮できる環境を整備し、福祉の増進を図る。
定義	第2条	同一事業所の通常労働者より所定労働時間が短い労働者。
関係者の責務	第3条	事業主は就業実態や通常労働者との均衡を考慮し、労働条件の適正化、教育訓練、福利厚生の実施などの雇用管理の改善に努める。

	第4条	国・地方公共団体は福祉増進のための施策の推進に努める。
基本方針	第5条	労働大臣が「短時間労働者対策基本方針」を策定・公表。 方針には、職業生活の動向、雇用管理改善・職業能力開発の基本事項を含む。
雇用管理の改善等に関する措置		
労働条件の明示	第6条	事業主は雇入れ時に労働時間等を明記した文書を交付するよう努める
就業規則の意見聴取	第7条	事業主は短時間労働者に関する規定を作成・変更する際、過半数代表者の意見を聴取するよう努める。
指針の策定	第8条	労働大臣は雇用管理改善のための措置に関し指針を定める。
短時間雇用管理者の選任	第9条	事業主は常時 10 人以上の短時間労働者を雇用する事業所で選任するよう努める。
報告徴収	第10条	労働大臣・下部機関は報告徴収や助言・勧告・勧告できる。
職業能力開発・職業紹介	第11条 第12条	国や都道府県等は、職業訓練に特別に配慮し、雇用情報の提供、職業指導、職業紹介の充実等必要な措置を講じるよう努める。
短時間労働援助センター	第13～ 30条	労働大臣が指定する法人が、調査研究、情報提供、講習、相談、給付金支給などを実施。
適用除外	第32条	国家公務員、地方公務員、船員は対象外。

(2) 2007(平成 19)年改正 (2008(平成 20)年 4 月 1 日施行)

制定から 10 数年が経過し、パート労働者の「基幹化」がさらに進んだことを受け、内容が大幅に強化されました。

ア 研究会報告と論点

- ・ パートタイム労働研究会報告(2006 年): 「正社員と同一視すべきパート労働者」については、差別的取扱いを禁止すべきとの方針が示されました。
- ・ 労働政策審議会での議論: 「通常の労働者(正社員)と同視すべきパート」の定義が最大の争点となりました。
 - ①職務内容(仕事の中身)
 - ②人材活用の仕組み(転勤や昇進の有無)
 - ③契約期間(無期契約か否か)

という「3 つの要件」をすべて満たす場合に限り、差別的取扱いを禁止することで労使が合意しました。

イ 改正内容の概略

①労働条件の明示・説明義務

- ・ 一定の労働条件(昇給、退職手当、賞与の有無)について明示が義務化<法第6条>
- ・ 待遇決定で考慮した事項について説明義務化(求められた場合)<法第 13 条>

②均衡のとれた待遇の確保の促進

- ・すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置
- ・「通常の労働者と同視すべきパート労働者」の待遇の差別的取扱いの禁止<法第8条>
←「職務」、「人材活用の仕組み」、「契約期間」の3つの要件で判断

③通常の労働者への転換の推進

通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化<第12条>

④苦情処理・紛争解決援助

- ・苦情を自主的に解決するよう努力義務化<第22条>
- ・行政型ADR(調停等)の整備<第24条・第25条>

(3) 2014(平成26)年改正(2015(平成27)年4月1日施行)

2007(平成19)年改正をさらに一歩進めて、パートタイム労働者の一層の均等・均衡待遇の確保や待遇に対するパートタイム労働者の納得性の向上も目指すものです。また、労働契約法の有期労働契約であることを理由とする不合理な労働条件の禁止規定等との整合性を図った点も特徴といえます。

改正内容の概略

①パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ・差別的取扱い禁止の対象となる「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の対象範囲の拡大<法第9条>←「職務」、「人材活用の仕組み」の2つの要件のみで判断
- ・全てのパートタイム労働者を対象とした「短時間労働者の待遇の原則」の新設<法第8条>
←待遇差を設ける場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする原則
- ・通勤手当は均衡確保の努力義務の対象に<則第3条>

②パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

- ・雇入れ時の説明義務の新設<法第14条第1項>
- ・説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止<指針>
- ・相談体制の整備義務の新設<法第16条>
- ・相談窓口の周知(雇入れ時の明示事項に「相談窓口」を追加<則第2条>
- ・親族の葬儀等で勤務しないことを理由とする解雇の取扱い<指針>

③パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

- ・事業主名の公表制度の新設<法第18条第2項>
- ・報告拒否、虚偽報告に対する過料の新設<法第30条>

(4) 2018(平成30)年改正:働き方改革関連法による統合

(大企業は2020(令和2)年4月1日、中小企業は2021(令和3)年4月1日施行)

現在は「パートタイム・有期雇用労働法」となり、有期契約労働者も同じ枠組みで保護されるようになりました。

ア 制定趣旨:同一労働同一賃金の実現

- 社会的課題：「不合理な待遇差」が日本経済の停滞(消費の低迷)や少子化の一因との指摘が強まりました。
- 働き方改革実現会議(2016年～)：首相官邸主導で議論が進められ、欧州型の「同一労働同一賃金」を目指すことが決定されました。

イ 労働政策審議会と「同一労働同一賃金ガイドライン」

- 不合理な待遇差の禁止(第8条)：基本給、賞与、手当、福利厚生の各項目ごとに、職務内容や責任、変更の範囲を考慮して「不合理な差」をつけてはならないというルールが確立されました。
- 説明義務の強化：パート労働者から「なぜ正社員と給料が違うのか」と問われた際、事業主は具体的な理由を説明する義務を負うことになりました。

ウ 改正内容の概略

①パートタイマーと有期雇用労働者を同一の法規制へ

②不合理な待遇差の禁止

- 均衡待遇規定(不合理な待遇差の禁止)＜法第8条＞ ①職務内容②職務内容・配置の変更の範囲③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止
- 均等待遇規定(差別的取扱いの禁止)＜法第9条＞ ①職務内容②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止

③労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 有期雇用労働者に対する、雇入れ時の雇用管理上の措置の内容及び求めがあった場合の待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を新設(パートは従来から義務あり)＜法第14条第1項・第2項＞
- 求めがあった場合、通常の労働者との待遇差の内容・理由を説明する義務を新設＜法第14条第2項＞
- 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を新設＜法第14条第2項＞

④パート・有期雇用労働者についての同一労働同一賃金に関する指針(「同一労働同一賃金ガイドライン」)を策定

⑤事業主への助言・指導等や、行政 ADR の整備

- 有期雇用労働者についても行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備＜法第18条＞
- 「均衡待遇」や「待遇差異の内容・理由」に関する説明についても行政 ADR の対象となる＜法第24条、第25条、第26条＞

(5) まとめ:変遷の比較表

時代	法律名(略称)	主な社会的背景	中心的な規定
1993(平成5)年	パートタイム労働法	パートの急増、法的保護の欠如	労働条件明示、努力義務(骨抜きとの批判)
2007(平成19)年	(改正)パート法	非正規の基幹化、格差拡大	差別的取扱いの禁止(同視すべき者のみ)

2014(平成26)年	(改正)パート法	待遇の納得感の向上	同視すべき者の要件緩和(無期要件の削除)
2018(平成30)年	パートタイム・有期雇用労働法	働き方改革、人口減少	同一労働同一賃金、説明義務の強化

2. パートタイム・有期雇用労働法 概説

パートタイム・有期雇用労働法(短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律)は、短時間労働者(パートタイム労働者)および有期雇用労働者(契約社員など)の公正な待遇の確保や、納得して働くことができるようにするための法律です。

この法律の主な目的は、いわゆる「同一労働同一賃金」の考え方にに基づき、正社員との間で不合理な待遇差を設けることを禁止し、均等・均衡待遇を確保することにあります。

(1) 法律の目的と対象

項目	内容	根拠規定
法律の目的	短時間・有期雇用労働者について、公正な待遇の確保、納得して働くことができる環境の整備、雇用管理の改善を図り、もって、その能力を有効に発揮できるようにすること。	第1条
対象となる労働者	1. 短時間労働者(パートタイム労働者):1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者よりも短い労働者。	第2条第1項
	2. 有期雇用労働者(契約社員など):事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者。	第2条第2項

(2) 雇入れ時の明示事項

項目	内容	根拠規定
明示事項	<p>事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れる際、次の事項を文書の交付等により明示しなければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 昇給の有無 ・ 退職手当の有無 ・ 賞与の有無 ・ 相談窓口(苦情処理の体制) 	第6条

違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、パートタイム・有期雇用労働者1人につき 10万円以下の過料の対象となります(第31条)

(3) 就業規則の作成の手続

項目	内容	根拠規定
意見聴取	パートタイム・有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成・変更しようとするときは、当該事業所において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くように努めること。	第7条

(4) 待遇に関する規定(同一労働同一賃金)

この法律の極めて重要な項目であり、不合理な待遇差を禁止し、均等・均衡待遇を求めています。

ア 均衡待遇の原則(不合理な待遇差の禁止)

職務の内容、人材活用の仕組みその他の事情が「異なる」場合であっても、その違いに応じて不合理な待遇差を設けることは禁止されています。

項目	内容	根拠規定
禁止される行為	賃金や教育訓練、福利厚生など、一つひとつの待遇ごとに、次の要素を考慮して不合理と認められる待遇の相違を設けること。 【考慮要素】 ・職務の内容(業務の内容および責任) ・職務の内容及び配置の変更の範囲(将来の役割期待・異動の有無) ・その他の事情	第8条

イ 均等待遇の原則(差別的取扱いの禁止)

①職務の内容(業務の内容と責任の程度)、②職務の内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用など)が同じ場合、すべての待遇について、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、差別的取扱いをすることは禁止されています。

項目	内容	根拠規定
禁止される行為	待遇のすべてについて、通常の労働者との間で差別的取扱いをすること。	第9条

(5)賃金 ※ 第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者は対象外

項目	内容	根拠規定
賃金の決定	通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金(基本給、賞与、役職手当など)を決定するように努めること	第10条

(6)教育訓練 ※ 第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者は対象外

項目	内容	根拠規定
職務の遂行に必要な能力を身に付けさせるための訓練	① 通常の労働者と職務の内容が同じ場合 通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、パートタイム・有期雇用労働者に対しても実施すること(既にその職務に必要な能力を有している場合を除く)	第11条

	② 通常の労働者と職務の内容が異なる場合 パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ実施するよう努めること	
--	--	--

上記以外の、職種転換のためのキャリアアップ訓練などについては、職務の内容の違いの有無にかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ実施することが努力義務とされています。

(7) 福利厚生施設 ※ 第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者は対象外

項目	内容	根拠規定
福利厚生施設の利用	通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)については、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えること	第12条

(8) 通常の労働者への転換の推進

項目	内容	根拠規定
通常の労働者への転換のために講ずべき措置	① 通常の労働者を募集する場合に周知する ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合に応募する機会を与える ③ 通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける ④ その他(教育訓練機会の確保のための援助 等)	第13条

(9) 労働者に対する説明義務

事業主は、短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、通常の労働者との待遇の違いや、その理由について説明する義務があります。

項目	内容	根拠規定
説明事項	(雇入れの際) ・雇用管理の改善などに関する措置の内容(第8条～第13条に基づき実施した措置内容) (求めがあった際) ・通常の労働者との待遇の相違の内容・理由 ・待遇決定に当たって考慮した事項	第14条 第1項 第2項
不利益取扱いの禁止	労働者が説明を求めたことを理由として、不利益な取扱いをすることは禁止されています。	第14条 第3項

(10) 相談のための体制の整備

項目	内容	根拠規定
----	----	------

相談窓口の設置	雇用管理の改善などに関する事項に関し、その雇用するパートタイム・有期雇用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を整備しなければならない。	第16条
---------	--	------

(11) 管理者の選任

項目	内容	根拠規定
短時間・有期雇用管理者	パートタイム・有期雇用労働者を常時 10 人以上雇用する事業所は、雇用管理の改善等に関する事項を管理する「短時間・有期雇用管理者」を選任するように努めてください	第17条

(5) 紛争解決

待遇に関する紛争が発生した場合、以下の仕組みにより解決が図られます。

項目	内容	根拠規定
行政による援助	当事者双方又は一方からの求めに応じ、都道府県労働局長は助言、指導または勧告をすることができる。	第24条
調停	当事者双方又は一方からの申請に基づき、紛争調整委員会による調停が行われます。	第25条

いずれの制度についても利用したことを理由として不利益に取り扱うことは禁止されています。

3. 待遇に関する規定(同一労働同一賃金)の詳細

パートタイム・有期雇用労働法が定める同一労働同一賃金は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消することを目的としています。この規定には、**均衡待遇の原則(第8条)**と**均等待遇の原則(第9条)**の2つの柱があります。

(1) 均衡待遇の原則(第8条):不合理な待遇差の禁止

・適用対象

通常の労働者と職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情が「異なる」短時間・有期雇用労働者。

・規定内容

職務の内容やその他の事情を考慮し、**不合理と認められる待遇の相違**を設けることを禁止します。これは、待遇の相違が、仕事の内容や責任、将来の役割期待などの違いに応じたものであることを求めています(均衡のとれた待遇)。

(2) 均等待遇の原則(第9条):差別的取扱いの禁止

・適用対象

通常の労働者と職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情が「すべて同じ」である短時間・有期雇用労働者。

・規定内容

上記に該当する短時間・有期雇用労働者に対し、待遇のすべてについて、通常の労働者と差別的取扱いをすることを禁止します。つまり、完全な同一の待遇(同一の待遇)を与えなければなりません

(3) 同一労働同一賃金の判断

待遇差が「不合理」であるかどうかを判断するための考え方を整理します。

ステップ	問い	根拠条文	判断の帰結
ステップ 1	通常の労働者と、次の要素が「すべて同じ」か？ ① 職務の内容(業務内容と責任) ② 職務の内容および配置の変更の範囲(異動・昇進の有無など) ③ その他の事情	第9条	「すべて同じ」の場合 → ステップ 2 へ 「一部でも異なる」場合 → ステップ 3 へ
ステップ 2	待遇のすべてが「同一」か？	第9条	→ 【均等待遇の原則】 待遇が異なる場合、差別的取扱いとして違法となる。
ステップ 3	待遇の相違が「不合理」ではないか？	第8条	→ 【均衡待遇の原則】

	待遇の項目ごとに、次の要素を考慮して判断する。 ① 職務の内容の違い ② 職務の内容及び配置の変更の範囲の違い ③ その他の事情の違い		相違がこれらの違いに応じたものでない場合、不合理な相違として違法となる。
--	---	--	--------------------------------------

(4) 具体的な待遇項目ごとの指針(同一労働同一賃金ガイドライン)の考え方

厚生労働省の指針では、待遇の項目ごとに、均等・均衡待遇を確保するための具体的な考え方を示しています。

待遇項目	指針の基本的な考え方(抜粋)
基本給	<p>労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めたと上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。</p> <p>昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。</p>
賞与	<p>会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。</p>
各種手当	<p>役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。</p> <p>以下の手当などについては、同一の支給を行わなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当 ・交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当 ・業務の内容が同一の場合の精皆勤手当 ・正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率 ・深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率 ・通勤手当・出張旅費 ・労働時間の途中で食事のための休憩時間がある際の食事手当 ・同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当 ・特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当
福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)の利用、転勤者用社宅(転勤の有無等の要件が同一の場合)、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障 → 同一の利用・付与を行わなければならない ・病気休職 → 無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。

	・法定外の有給休暇その他の休暇(勤続期間に応じて認めているもの) → 同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
教育訓練	現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

4. 同一労働同一賃金ガイドラインの概要及び今後の改正について

現行のガイドライン(正式名称:短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)は、同一企業内における正社員(通常の労働者)と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)との間の不合理な待遇差を解消するための指針です。

- **適用の目的:** 非正規雇用労働者が「正社員ではない」という理由だけで不合理な待遇差を受けることを防ぐ。
- **判断の基準:** 基本給、賞与、手当、福利厚生などの待遇ごとに、いかなる相違が不合理であり、いかなる相違が不合理でないかの「原則となる考え方」や「具体例」が示されている。
- **適用時期:** 大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から全面的に適用されている。

(1) 現行ガイドラインの体系と原則

現行のガイドラインは、同一企業内における正社員(通常の労働者)と非正規雇用労働者(短時間・有期雇用労働者、派遣労働者)との間で、「不合理な待遇の相違」を解消するための公的な判断基準です。

ア 基本的な判断枠組み

不合理な待遇差かどうかを判断する際は、以下の3つの要素を検討します。

- ① **職務の内容:** 業務の内容および責任の程度。
- ② **職務の内容および配置の変更の範囲:** 今後の転勤や昇進などの可能性。
- ③ **その他の事情:** 上記2点以外の、個別の事情。

イ 現行ガイドラインにおける各待遇の取り扱い

現行指針において、すでに具体的な考え方が示されている主要な項目は以下の通りです。

項目	原則的な考え方	不合理と認められる(問題となる)例
基本給	能力・経験、業績・成果、勤続年数など、賃金の決定要素が同じであれば、同一の支給を行わなければならない。	勤続年数に応じて基本給を決定している場合、正社員には勤続年数に応じた昇給があるが、有期労働者には一律で昇給がない場合。
賞与	会社への貢献度に応じた支給について、正社員と同一の貢献があれば、同一の支給(貢献に差があれば差に応じた支給)を行わなければならない。	業績への貢献度に応じた賞与を支給している場合、正社員には支給するが、同一の貢献がある有期労働者には支給しない場合。

手当 (通勤・ 時間外 等)	支給目的に照らして、非正規労働者にも当てはまる場合は同一の支給を行わなければならない	通勤手当について、正社員には全額支給するが、有期労働者には一律の額(または不支給)とする場合。
福利厚生	福利厚生施設(食堂・休憩室・更衣室)の利用は、同一の事業所で働く労働者であれば、同一の利用を認めなければならない。	正社員には食堂の利用を認めているが、有期労働者には利用を認めていない場合。
教育訓練	現在の職務に必要な技能習得を目的とする場合、職務が同じであれば同一の訓練を実施しなければならない。	正社員と職務内容が同じ有期労働者に対し、正社員のみに実施している技能訓練を実施しない場合。

ウ 法令上の義務と労働者への説明

ガイドラインに基づき、事業主には以下の対応が求められています。

- **不合理な待遇差の禁止:** 職務内容や変更範囲の相違などを考慮し、不合理な待遇の相違を設けてはならない。
- **差別的取り扱いの禁止:** 職務内容と変更範囲が同一である場合(いわゆる職務給的な働き方)、すべての待遇について差別的な取り扱いが禁止される。
- **説明義務の強化:** 労働者から求めがあった場合、事業主は待遇差の内容や理由について客観的かつ具体的な説明を行わなければならない。

(2) 現行ガイドラインの問題点・課題

施行から数年が経過し、以下のような実務上の課題や限界が指摘されてきました。

- **最新の司法判断との乖離:** ガイドライン施行後に、賞与、退職金、各種手当の不合理性について重要な最高裁判決が相次いだが、これら最新の判断がガイドラインに十分反映されていなかった。
- **記載の抽象性:** 従来のガイドラインは抽象的な記載が多く、企業ごとに判断基準にばらつきが生じていた。
- **未記載の待遇項目:** 家族手当、住宅手当、退職手当、無事故手当など、多くの企業で導入されている主要な待遇についての具体的な考え方が示されていなかった。
- **説明義務の実効性:** 労働者に対する待遇差の理由などの説明が、実態として不十分なケースが少なくなかった。

(3) ガイドライン改正の背景となった重要な最高裁判決の概要等

主に以下の5つの判決が、今回の改正議論の大きな柱となっています。

判決名(時期)	対象となった待遇	裁判所の判断のポイント
大阪医科薬科大学事件 (R2.10.13)	賞与	職務内容や変更範囲に相応の相違がある場合、不支給も直ちに不合理とはいえないが、「賞与の性質・目的」に照らした検討が必要。
メトロコマース事件 (R2.10.13)	退職金	退職金が「功労報償」等の性格を持つ場合、正社員との職務差があれば不支給も不合理ではないが、「長年の継続勤務」への評価の視点も重要。

日本郵便事件 (R2.10.15)	各種手当・休暇	扶養手当、住居手当、年末年始勤務手当、夏季冬季休暇、病気休暇について、その支給目的に照らし、非正規に支給しないのは不合理(違法)と判断。
名古屋自動車学校事件 (R5.7.20)	定年後再雇用	定年後の再雇用であっても、基本給や賞与の減額が、その性質・目的に照らして不合理な待遇差を正当化できるものでなければならない。

(4) 現行ガイドラインに反映されていない(不足していた)点

現行ガイドラインには以下の「具体的な考え方」や「判断指針」が欠落しており、企業の実務対応を難しくさせていました。

① 性質・目的に基づく「個別的な判断基準」の欠如

現行ガイドラインは、基本給や一部の手当の考え方は示していましたが、「扶養手当」「住居手当」「退職手当」については項目自体が存在しませんでした。最高裁は「その手当は何のために払うのか(福利厚生か、転勤の補償か等)」という趣旨・目的を重視しましたが、ガイドラインに記載がないため、現場では「記載がないから支給しなくて良い」という誤解や混乱を招いていました。

② 「有期雇用」特有の事情への配慮不足

日本郵便事件などの判決では、有期雇用であっても「契約更新を繰り返して継続勤務が見込まれる場合」は、正社員と同様に福利厚生的な手当(扶養手当・住居手当等)を支給すべきとされました。現行ガイドラインでは、この「継続勤務の見込み」という視点が十分に具体化されていません。

③ 休暇制度のバランス

夏季冬季休暇や慶弔休暇について、最高裁は「リフレッシュや慶弔の機会は非正規労働者にも必要である」として不支給を不合理としましたが、現行ガイドラインにはこれらの休暇に関する具体的なOK/NG例が明記されていませんでした。

④ 定年後再雇用者の待遇

名古屋自動車学校事件を受け、「定年後だから給与を下げても良い」という一律の理屈は通らないことが明確になりました。しかし、現行ガイドラインには定年後再雇用の特異性に関する詳細な記載が不足しています。

(5) 主な改正内容

改正案では、これまでの「原則となる考え方」に加え、性質や目的に応じた「留意すべき事項」などが大幅に追加されています。

① 特定の待遇に関する具体的基準の追加

最高裁判決等を踏まえ、以下の項目について不合理な待遇差とならないための考え方や具体例が明文化されます。

待遇項目	改正のポイント(不合理と判断される可能性が高い例)
家族手当	労働契約の更新を繰り返すなど、継続的な勤務が見込まれる場合に支給しないこと。
住宅手当	転居を伴う配置変更の有無にかかわらず正社員のみを支給し、非正規に支給しないこと。
退職手当	業務内容や責任の範囲が正社員と同様である場合に支給しないこと。

無事故手当	正社員と業務内容が同一である場合に、同一の支給をしないこと。
休暇・休職	夏季冬季休暇を正社員と同一に付与しないこと。病気休職期間の給与保障を継続勤務が見込まれる非正規に行わないこと。
賞与	賞与の性質(労務対価の後払い、意欲向上等)が非正規にも当てはまる場合に、正社員と同様の支給をしないこと。

② 「正社員人材確保論」への釘刺し

「将来の正社員確保・定着のため」という目的があることのみをもって、直ちに待遇差が合理的であるとは認められない旨が明記される。

③ 説明義務と情報開示の強化

- 雇入れ時に、労働者が「正社員との待遇差に関する説明を求めることができる」旨を明示することが義務化される。
- 無期雇用フルタイム労働者(勤務地限定正社員等)に対しても、就業実態に応じた均衡考慮や説明に努めるべき旨が追加される。

④ 待遇改善の手法

- 待遇差の解消にあたって、「正社員の待遇を引き下げること」は望ましい対応ではないことが改めて強調され、非正規の労働条件改善による解決が求められている。

5. 労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守徹底の取組について

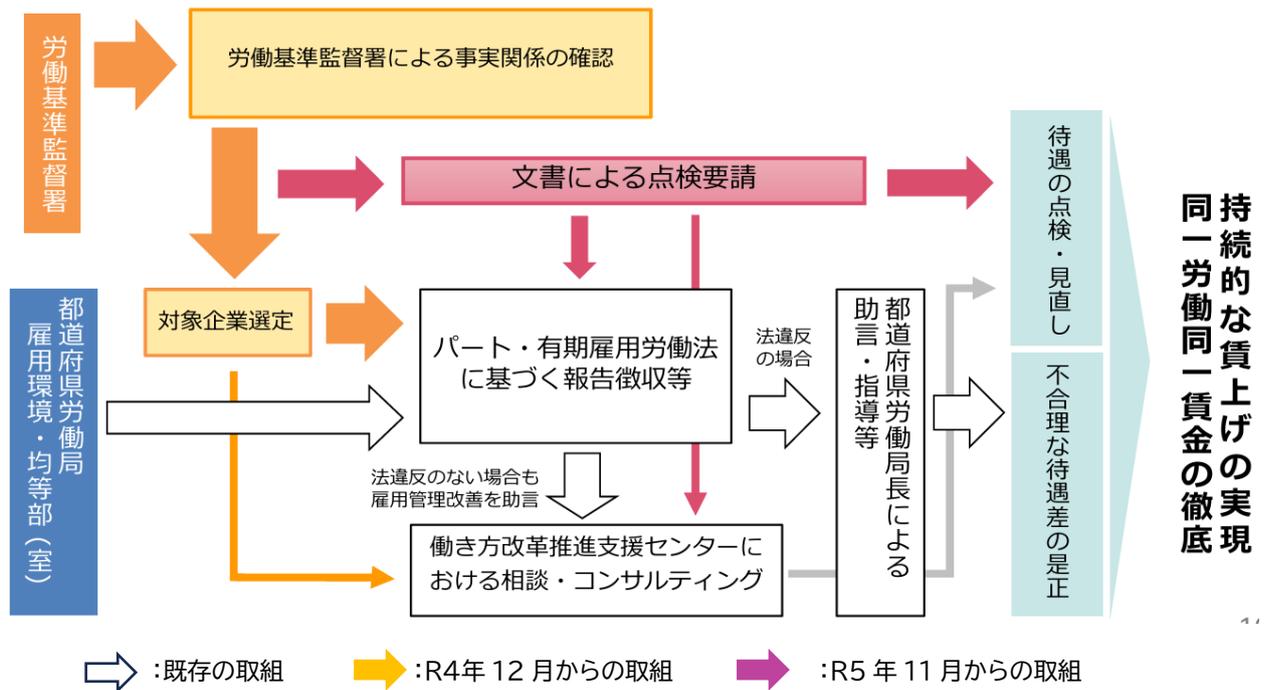
労働基準監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇均部(室)又は安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施することや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ることとしています。

○同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組(令和4年12月～)

労働基準監督署による定期監督等において、チェックリスト配付・回収により同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇均部(室)又は安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行うとともに、働き方改革推進支援センターによるコンサルティング等も活用し、非正規雇用労働者の待遇改善を支援する取組を開始。

○同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組(令和5年11月～)

「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)において、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する」とされたことを受け、同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組を開始。



令和7年度からは、労働基準監督署で開催する説明会等で、同一労働同一賃金に係るアンケートを回収する取組も実施しています。

次世代育成支援対策推進法

1 次世代育成支援対策推進法の成立までの経緯

次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」)は、2003年(平成15年)に制定された、日本の少子化対策において極めて重要な転換点となった法律です。

(1) 制定の趣旨:どのような社会的課題に 대응するためか

次世代法が制定された最大の背景は、「少子化の加速」と「従来への対策の限界」への危機感です。

ア 社会的背景

- 「1.57ショック」の衝撃: 1989年の合計特殊出生率が、丙午(ひのえうま)の1966年を下回る1.57を記録し、政府に強い危機感を与えました。
- 固定的な性別役割分担: 「男は仕事、女は家庭」という意識が根強く、女性に育児負担が偏り、仕事との両立が困難で離職せざるを得ない状況が続いていました。
- 未婚化・晩婚化の進行: 雇用不安や経済的理由から若者の自立が遅れ、結婚・出産を躊躇する層が増大しました。

イ 政治的動き:施設整備から「働き方」へのシフト

1994年の「エンゼルプラン」、1999年の「新エンゼルプラン」など、それまでの対策は主に「保育所の整備(施設拡充)」に重点が置かれていました。しかし、出生率の低下に歯止めがかからず、「社会全体のシステムや企業の働き方そのものを変えなければ解決しない」という認識が政治・行政内で共有されるようになりました。

2002年、当時の坂口力厚生労働大臣のリーダーシップにより、より踏み込んだ総合対策である「少子化対策プラスワン」が発表されました。これが次世代法の直接的な母体となりました。

(2) 制定までの経緯と研究会報告

次世代法の具体的な枠組みを検討するため、厚生労働省に設置されたのが「次世代育成支援のための新たな法的枠組みに関する検討会」です。

・検討会報告(2002年12月)の内容

この検討会では、それまでの「個人の努力」や「福祉の充実」という枠組みを超え、「社会の構成員全員による支え合い」という理念が打ち出されました。

- 企業の役割の明文化: 企業を「単なる雇用の場」ではなく「次世代を育む場」と位置づけ、企業が主体的に環境整備に取り組むべきと提言。
- 行動計画の策定: 国、地方自治体、企業がそれぞれ「いつまでに、何を達成するか」の具体的な目標を定めた「行動計画」の策定を義務付ける仕組みが提案されました。
- 時限立法: 10年間の集中的な取り組みが必要であるとし、当初は2015年までの時限立法として設計されました(※後に延長)。

(3) 労働政策審議会での議論内容

2003年初頭、検討会報告を受けて労働政策審議会(雇用均等分科会)で具体的な法案内容が議論されました。ここでは「企業の負担」と「実効性」を巡り、労使間で激しい議論が交わされました。

意見の主体	主な主張と懸念点
労働者側(連合など)	・行動計画の策定を全企業に義務付けるべき。 ・男性の育児休業取得促進を数値目標化し、実効性を持たせるべき。 ・単なる計画策定に留まらず、達成できなかった場合のペナルティも検討すべき。
使用者側(経団連など)	・企業の自主性を尊重すべきであり、強制的な義務付けには反対。 ・特に中小企業にとって、計画策定や報告の事務負担が過重になる懸念。 ・経済状況が厳しい中、追加的なコスト負担(手当の増額等)には慎重であるべき。

【妥協点としての着地】

最終的に、「301人以上の企業には策定・届出を義務付け、300人以下の企業は努力義務とする」という線引きで決着しました(※その後、2011年に101人以上の企業まで義務化範囲が拡大されました)。

(4) 国会での審議状況(2003年 第156回通常国会)

2003年3月、政府は「次世代育成支援対策推進法案」を国会に提出しました。この法案は、超党派の合意形成が進みやすく、比較的スムーズに審議が進んだのが特徴です。

- **スピード成立:** 衆議院では厚生労働委員会で審議され、5月に可決。参議院でも審議を経て、同年7月に成立しました。
- **少子化対策二法の同時成立:** 理念法である「少子化社会対策基本法」(議員立法)と、実務法である「次世代法」(政府立法)がセットで議論され、両輪で対策を進める体制が整いました。
- **附帯決議の重み:**
衆参両院の可決に際し、以下のような重要な附帯決議がなされました。
 - 「男性の育児休業取得を促進するための抜本的な措置を講ずること」
 - 「待機児童の解消を加速させること」
 - 「中小企業への支援を強化し、実効性を確保すること」

(5) 法案の特徴と、その後の影響

次世代法がもたらした最大の成果は、「くるみん認定」に見られるような、企業の「子育て支援レベル」の可視化です。

・認定制度(くるみん)の導入

行動計画を策定し、目標を達成した企業が厚生労働省の認定を受けられる仕組みを作りました。これにより、「子育て支援に積極的な企業＝優良企業」というブランド価値が生まれ、採用面でのメリットなどを通じて企業間の競争を促しました。

(6) 改正の経緯：時限立法の延長と強化の歴史

次世代法は、社会情勢の変化に合わせて段階的に対象企業を拡大し、認定制度を充実させてきました。

制定・改正年(施行)	主な内容
2003年(平15) 7月16日	成立・公布 301人以上の労働者を雇用する事業主に行動計画の策定を義務化 (平成17年4月から平成27年3月までの時限立法)
2009(平21)年	301人以上の労働者を雇用する事業主に行動計画の策定、従業員への周知を義務化
2011(平23)年	行動計画の策定・届出義務を「301人以上」から「101人以上」の企業へ拡大。
2014(平26)年 4月23日	有効期限を10年間延長(2025年3月末まで)。
2015(平27)年 4月1日	改正省令、指針の施行 新たな特例認定制度(プラチナくるみん)創設。認定基準、公表基準、行動計画策定指針を見直し
2017(平29)年	認定基準を見直し
2020(令2)年	行動計画策定指針の改正
2022(令4)年	くるみん認定基準の引き上げ。 不妊治療と仕事の両立を支援する「プラス」認定の創設。
2024(令6)年	有効期限をさらに10年間延長(2035年3月末まで)。数値目標の設定・公表の義務化。

(7) 令和6年改正(令和7年4月1日施行)の目的

今回の改正の背景には、出生率の低下が想定を上回るスピードで進む「少子化の危機的状況」があります。政府の「異次元の少子化対策」の一環として、以下の目的で改正されました。

- 「共働き・子育て」の定着：母親に偏りがちな育児負担を解消し、男性が当たり前育児休業を取得できる職場環境を構築する。
- 実効性の向上：計画を策定するだけでなく、具体的な「数値目標」を立てて公表させることで、企業の取り組みを「見える化」し、社会的な後押しを強める。
- 働き方の抜本的見直し：短時間勤務やテレワークの活用、残業削減など、男女問わず柔軟に働ける環境を整備する。

(8) 令和6年改正の主要内容

令和7年(2025年)4月から、従業員101人以上の企業には新たに以下の事項が義務付けられます。

① 行動計画への「数値目標」設定の義務化

これまでは「育児休業を取得しやすくする」といった抽象的な目標でも認められていましたが、今後は以下の項目について具体的な数値目標を盛り込む必要があります。

- 男性の育児休業等取得率(または、育児目的の休暇を含む取得率)
- 労働時間の状況(フルタイム労働者の各月ごとの時間外・休日労働の合計時間数など)

② 状況把握(PDCA)の義務化

計画を策定する前に、自社の育児休業取得状況や残業時間を正確に把握・分析することが義務となります。

③ 「くるみん認定」基準の厳格化

法改正に合わせ、認定基準もアップグレードされます。

- 有期雇用労働者の基準追加: 女性の育児休業取得率について、正社員だけでなく「有期雇用労働者」も対象とした基準(75%以上など)が新設されます。
- 男性の取得期間: 男性の育児休業取得について、単に「1人以上」といった数だけでなく、取得期間の延伸を促す仕組みが評価対象となります。

(9) 育児・介護休業法改正との連携

次世代法の改正は、同時に行われた「育児・介護休業法」の改正とセットで動いています。

- 実績の公表義務(育児・介護休業法): 従業員 300 人超の企業に対し、男性の育休取得率の「実績」公表が義務化されます。
- 目標の設定義務(次世代法): 従業員 100 人超の企業に対し、将来の「目標」設定が義務化されます。

これにより、「目標を立て(次世代法)、実行し、実績を公表する(育児・介護休業法)」というサイクルが、多くの中堅・大手企業で必須となります。

まとめ:企業に求められる対応

令和 7 年 4 月以降、多くの企業は「なんとなく取り組む」フェーズを終え、「具体的な数字を出し、その達成責任を負う」フェーズに入ります。

- 101 人以上の企業: 令和 7 年 4 月以降に計画を更新・策定する場合、新しい基準に沿った数値目標が必要です。
- 100 人以下の企業: 引き続き努力義務ですが、採用競争力の観点から「くるみん認定」を目指す動きが加速すると予想されます。

2. 次世代育成支援対策推進法の概要

次世代育成支援対策推進法(次世代法)の条文構成は、大きく分けて「国の基本方針」「地方公共団体の行動計画」「一般事業主(民間企業)の行動計画」「認定制度」で構成されています。

民間企業に関わる部分は主に「一般事業主行動計画」に関連する条文に集中しています。整理して解説します。

(1) 総則(目的と責務)

まずは、この法律が企業が何を求めているのかを規定する基礎部分です。

第1条(目的)

少子化が急速に進行する中で、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備することを目的としています。

ポイント：単なる「福利厚生」ではなく、「社会全体の持続可能性」のための法律であることを示しています。

第5条(事業主の責務)

企業は、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備や、多様な労働条件の整備に努めるものとされています。

ポイント：企業も社会の一員として、次世代育成を支える主体であると定義されています。

(2) 一般事業主行動計画(第12条～第15条)

民間企業が具体的に「何をすべきか」を定めた、実務上最も重要なセクションです。

第12条(一般事業主行動計画の策定等)

企業が、計画期間、目標、実施しようとする対策を盛り込んだ「一般事業主行動計画」を策定することを定めています。

- ・義務の範囲：常時雇用する労働者が101人以上の企業。
- ・努力義務：100人以下の企業。
- ・令和7年改正のポイント：目標の中に、「男性の育児休業取得率」や「労働時間」に関する数値目標を含めることが義務化されます。

第12条第1項(届出)

策定した行動計画を、都道府県労働局長に届け出なければなりません。内容を変更した際も同様です。

第12条第5項、第12条の2(公表および周知)

策定した計画を、以下の2点の方法で明らかにしなければなりません。

1. 外部への公表：インターネット(自社HPや「両立支援のひろば」)などで一般に公表する。
2. 従業員への周知：事業所の見やすい場所への掲示やメールなどで全従業員に知らせる。

(3) 認定制度:くるみん(第 13条～第 15 条の 3)

計画を達成した企業へのインセンティブ(報酬)に関する条文です。

第 15 条の 2(一般事業主の認定)

行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準(男性の育休取得実績など)を満たした企業は、厚生労働大臣(都道府県労働局長)の認定(くるみん認定)を受けることができます。

第 15 条の 3(特例認定:プラチナくるみん)

くるみん認定を受けた企業のうち、さらに高い水準の取り組みを行っている企業は、特例認定(プラチナくるみん)を受けることができます。

メリット: 認定を受けると、「認定マーク」を商品や求人広告に使用でき、企業のイメージアップや優秀な人材の確保につながります。また、税制優遇(くるみん税制)などの対象にもなります。

(4) 報告および指導(第 17 条～第 21 条)

実効性を担保するための「監視」に関する条文です。

第 17 条(報告の徴収)

厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、企業に対して行動計画の策定状況などについて報告を求めることができます。

第 18 条(勧告)

義務がある企業(101 人以上)が計画の策定・届出を行わない場合、厚生労働大臣は是正のための勧告を行うことができます。

まとめ:民間企業の義務と義務化の変遷

現在の条文構成に基づく、企業の規模によって以下のように分かれています。

項目	101 人以上の企業	100 人以下の企業
行動計画の策定・届出	法的義務	努力義務
公表・従業員周知	法的義務	努力義務
数値目標の設定	義務(令和 7 年 4 月～)	努力義務
認定(くるみん)の申請	任意(推奨)	任意

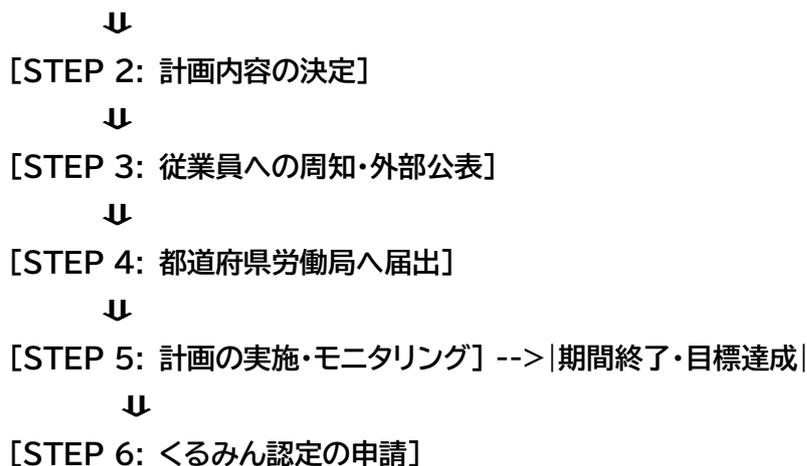
◎「一般事業主行動計画」の策定について

次世代法に基づく「一般事業主行動計画」の策定は、単に書類を作って提出するだけでなく、自社の現状を分析し、改善サイクル(PDCA)を回すプロセスそのものです。

令和 7 年(2025 年)4 月からの新基準(数値目標の義務化)を踏まえた策定ステップを、チャート形式と詳細解説で整理します。

■ 一般事業主行動計画 策定フローチャート

[STEP 1: 自社の現状把握・分析]⇒|義務化項目をチェック|



■ 各ステップの詳しい手順

STEP 1: 自社の現状把握・分析(※令和 7 年 4 月から義務化)

まずは自社の「仕事と育児の両立」に関するデータを集計します。

- 分析すべき項目：
 - 男性・女性別の育児休業取得率と平均取得日数。
 - 時間外労働(残業)の月平均時間、長時間労働者の有無。
 - 子育て中の従業員の継続就業年数。
- 課題の抽出: 「男性が取りにくい空気がある」「特定の部署に業務が偏っている」など、数字の背後にある問題を特定します。

STEP 2: 計画内容の決定(「目標」と「対策」の策定)

分析結果に基づき、以下の 3 点を盛り込んだ計画書を作成します。

1. 計画期間: 一般的に 2 年～5 年程度に設定します。
2. 目標: 令和 7 年 4 月からは、「男性の育休取得率」と「労働時間の削減」について、具体的な数値目標(例: 男性取得率 50%以上など)を掲げることが必須となります。
3. 対策内容: 目標達成のために「何をするか」を記載します(例: 管理職研修の実施、ノー残業デーの導入、テレワーク制度の拡充など)。

STEP 3: 従業員への周知・外部への公表(義務)

作成した計画は、隠さずオープンにする必要があります。

- 周知(社内): イン트라ネットへの掲載、事業所への掲示、メール配信などで、**全従業員**がいつでも見られる状態にします。
- 公表(社外): 自社ホームページ、または厚生労働省の運営するサイト「両立支援のひろば」に掲載します。

STEP 4: 労働局への届出(義務)

「一般事業主行動計画策定・変更届(様式第 1 号)」を作成し、本社の所在地を管轄する都道府県労働局(雇用均等室)に届け出ます。

- 方法: 郵送、窓口持参、または「e-Gov」による電子申請が可能です。

STEP 5: 計画の実施とモニタリング

計画期間中、定めた対策を実行に移します。

- **チェック:** 定期的に進捗を確認し、目標達成が難しそうな場合は対策を追加・修正します。

STEP 6:くるみん認定の申請(任意)

計画期間が終了し、目標をすべて達成した場合は、「くるみん認定」を申請できます。

- **メリット:** 「認定マーク」を求人票や名刺に使用でき、採用力の強化や企業イメージの向上が期待できます。

■ 令和 7 年 4 月改正での「重要変更点」チェックリスト

策定時に特に注意すべき「新しいルール」です。

- **数値目標の必須化:** 「努力する」ではなく「〇〇%にする」という数字が必要。
- **対象項目の限定:** 「男性育休取得率」と「労働時間(残業時間)」の 2 項目は必ず数値目標を立てる。
- **状況分析の義務化:** 計画を作る前に、必ず直近のデータを分析した記録を残す(労働局の指導対象となります)。

■ 注意点

行動計画を「形だけ」にしないためには、経営層が「本気でやる」というメッセージを出すことが最も重要です。特に男性の育休については、上司からの声掛け一つで取得率が大きく変わります。

◎認定制度の概要

「くるみん認定」には、基本の「くるみん」に加え、より高い水準を目指す「プラチナ」、不妊治療支援を評価する「プラス」など、企業の取り組みレベルに応じた種類があります。

1. くるみん認定の「種類」と特徴

現在、大きく分けて以下の 4 つのカテゴリが存在します。

認定の種類	概要・対象	特徴
くるみん	次世代法に基づき、行動計画の目標を達成した企業	基本の認定。2022(令和4)年 4 月から基準が引き上げられました。
プラチナくるみん	くるみん認定企業のうち、より高い水準の取り組みを行う企業	継続的な高い実績が必要。行動計画の策定・届出が免除されます。
トライくるみん	2022(令和4)年新設。旧基準のくるみんと同等の基準	まずはここから目指す、中小企業向けのエントリー基準です。
〇〇くるみんプラス	くるみん(各種) + 不妊治療との両立支援	上記 3 種いずれかの要件 + 不妊治療支援の要件を満たすと付与。

2. 認定取得までのフローチャート

申請は、行動計画の期間が終了してから行います。

- [行動計画期間の終了] ⇒ [実績の集計・認定基準の確認]
- ⇒ [申請書類の作成 / 様式第 2 号など]

- ⇒ [都道府県労働局へ申請 / 窓口・郵送・e-Gov]
- ⇒ [労働局による審査 / ヒアリングや調査]
- ⇒ [厚生労働大臣の認定]
- ⇒ [認定マークの使用開始]

3. 申請に必要な主な書類・手続き

手続きは、自社の本社所在地を管轄する都道府県労働局(雇用均等室)に対して行います。

【必要書類】

- 基準適合一般事業主認定申請書(様式第2号): 企業の基本情報や実績数値を記入。
- 行動計画の写し: 目標を達成したことがわかるもの。
- 実績を証明する書類:
 - 育休取得者の名簿や計算の根拠資料。
 - 労働時間(賃金台帳やタイムカードの写しなど)。
 - 社内周知を行ったことがわかる資料(掲示物やメールの写し)。

【手続きのポイント】

- 費用: 申請に手数料はかかりません(無料)。
- 期間: 審査には通常1ヶ月~2ヶ月程度かかります。
- 電子申請: e-Gov(政府の電子窓口)を利用すると、24時間いつでもオンラインで申請可能です。

4. 認定を受けるメリット

1. 採用・広報効果: 厚生労働省公認の「子育てサポート企業」として、ロゴマークを名刺、商品、求人広告に使用できます。



2. 公共調達での加点: 国や地方自治体の入札(公共調達)において、加点評価される場合があります。
3. 日本政策金融公庫の低利融資: 認定企業向けの優遇金利制度が利用可能です。
4. くるみん税制: 認定を受けた年度に、一定の建物などの減価償却を割り増しできる税制優遇があります(※プラチナ等)。

5. 認定基準の概要

【共通する基準】

くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんのいずれの認定を受けるにも、以下の4つの基準を満たす必要があります。

- ①適切な行動計画を策定している
- ②計画期間が2年以上5年以下である
- ③策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成している
- ④策定・変更した行動計画を公表し、労働者にも周知している

【くるみん認定基準】

スタンダードな「くるみん認定」では、上記の共通基準に加え、以下の基準を満たす必要があります。

- ⑤次のイまたは口のいずれかを満たしている
 - イ 男性労働者の育児休業取得率が30%以上であり、「両立支援のひろば」で割合を公表している
 - 育児休業等の取得率と企業独自の育児目的休暇制度の利用率の合計が50%以上であり、「両立支援のひろば」で割合を公表し、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いる
- ⑥女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業取得率がそれぞれ75%以上であり、「両立支援のひろば」で割合を公表している
- ⑦計画期間の終了年度において、次のイまたは口を満たし、かつハを満たす
 - イ フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満
 - フルタイム労働者のうち25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満
 - ハ 月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいない
- ⑧次のイ～ハのいずれかについて、具体的な成果目標を定め、実施している
 - イ 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸
 - 年次有給休暇の取得促進
 - ハ 短時間正社員制度や在宅勤務など多様な労働条件を整備するための措置
- ⑨法令を遵守している
 - ※⑤⑥について、300人以下の一般事業主の特例あり

【トライくるみん認定基準】

トライくるみん認定では、上記の共通基準に加え、以下の基準を満たす必要があります。

- ⑤次のイまたは口のいずれかを満たしている
 - イ 男性労働者の育児休業等取得率が10%以上
 - 育児休業取得者が1人以上おり、かつ男性労働者の育児休業等取得率と企業独自の育児目的休暇制度の利用率の合計が20%以上である

- ⑥女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率がそれぞれ75%以上である
- ⑦計画期間終了年度において、次のイとロをいずれも満たしている
 - イ フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満
 - ロ 月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいない
- ⑧次のイ～ハのいずれかについて、具体的な成果目標を定め、実施している
 - イ 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸
 - ロ 年次有給休暇の取得促進
 - ハ 短時間正社員制度や在宅勤務など多様な労働条件を整備するための措置
- ⑨法令を遵守している
 - ※⑤⑥について、300人以下の一般事業主の特例あり

【プラチナくるみん認定基準】

プラチナくるみん認定では、上記の共通基準に加え、以下の基準を満たす必要があります。

- ⑤次のイまたはロのいずれかを満たしている
 - イ 男性労働者の育児休業等取得率が50%以上
 - ロ 育児休業を取得した人が1人以上おり、かつ男性労働者の育児休業等取得率と企業独自の育児目的休暇制度の利用率の合計が70%以上である
- ⑥女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率がそれぞれ75%以上である
- ⑦計画期間の終了年度において、次のイまたはロを満たし、かつハを満たす
 - イ フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月30時間未満
 - ロ フルタイム労働者のうち25～39歳の労働者の法定労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満
 - ハ 月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいない
- ⑧次のすべての措置を実施し、イまたはロのうち、最低1つについて定めた定量的目標を達成している
 - イ 男性労働者の育児休業等の取得期間延伸のための措置
 - ロ 年次有給休暇の取得促進の措置
 - ハ 短時間正社員制度や在宅勤務など多様な労働条件の整備のための措置
- ⑨次のいずれかを満たしている
 - イ 出産した女性労働者のうち、子どもの1歳の誕生日まで在職している人の割合が90%以上
 - ロ 出産した女性労働者および出産予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子どもの1歳の誕生日まで継続して在籍している人の割合が70%以上
- ⑩職業生活と家庭生活の両立を図り、意欲的に能力を発揮し、活躍できるキャリア形成支援の計画を策定、実施している
- ⑪法令を遵守している

※⑤⑨について、300人以下の一般事業主の特例あり

女性活躍推進法

1 女性活躍推進法の成立までの経緯

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」は、2015年(平成27年)に成立しました。この法律は、当時の安倍政権が掲げた「ウーマノミクス(女性の活躍による経済活性化)」を具体化する柱として、非常にスピーディーかつ戦略的な過程を経て制定されました。

(1) 検討会(研究会)の議論と報告内容

法案の骨子を作ったのは、厚生労働省に設置された「女性の活躍推進に関する検討会」です(2014年1月～7月開催)。

- **報告書のポイント(2014年7月公表):**
 - **現状分析の義務化:** 企業に対し、自社の女性の採用比率、勤続年数、労働時間、管理職比率などの「現状把握」と「課題分析」を求める。
 - **行動計画と数値目標:** 分析に基づき、具体的な数値目標を含む「一般事業主行動計画」の策定・届出を義務付ける。
 - **情報の見える化:** 学生などの求職者が企業を選べるよう、女性の活躍状況に関する「情報公表」を求める。
 - **認定制度の創設:** 優れた取組を行う企業を国が認定する仕組み(のちの「えるぼし認定」)を提言。

(2) 労働政策審議会での審議状況

検討会の報告を受け、2014年8月から労働政策審議会(雇用均等分科会)で具体的な制度設計が議論されました。

- **主な議論の争点:**
 - **義務化の範囲:** 当初から「301人以上の企業」を義務対象とすることで概ね合意されましたが、労働者側からは「中小企業も含めるべき」、使用者側からは「過度な負担になる」といった意見が出されました。
 - **数値目標の強制力:** 目標達成を義務付けるのではなく、あくまで「計画の策定と公表」を義務とする「プロセス重視」の枠組みとなりました。
- **答申(2014年10月):**

審議会は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案要綱」を「概ね妥当」と答申しました。

(3) 国会での議論と異例の修正

ここからが政治的な紆余曲折です。

① 廃案と再提出:

2014年10月の臨時国会に提出されましたが、衆議院解散により一度「廃案」となりました。その後、総選挙を経て2015年の通常国会に再提出されました。

②超党派による修正:

国会審議では、野党から「情報公表が不十分」との指摘がありました。その結果、自民・公明・民主(当時)などによる異例の共同修正が行われました。

- **修正内容:** 「情報公表」の項目を、単なる努力義務ではなく、より実効性のある形へ強化。また、国や自治体による「公共調達(入札)」の際に、女性活躍推進企業を優遇する規定が盛り込まれました。

③成立:

2015年8月28日、参議院本会議で可決・成立しました。

(4)制定時の法律の概要

項目(章・節) 条文番号	概要(制定時における内容)
第一章 総則 第1条～第4条	目的・基本原則・責務 ・女性が個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目的とする。 ・「機会の提供と配慮」「両立環境の整備」「本人の意思尊重」の3つを基本原則とする。 ・国、地方公共団体、事業主それぞれの責務を規定。
第二章 基本方針等 第5条・第6条	基本方針・推進計画 ・国(厚生労働大臣)は、女性活躍推進に関する「基本方針」を策定する。 ・地方公共団体は、区域内の状況に応じた「推進計画」の策定に努める。
第三章 第一節 事業主 行動計画策定指針 第7条	指針の策定 ・国は、事業主が行動計画を策定するための指針(目標設定、取組内容等)を定める。
第三章 第二節 一般事業主 行動計画 第8条～第14条	民間事業主の義務と認定 ・状況把握・課題分析: 採用比率、勤続年数差、労働時間、管理職比率等の分析。 ・計画策定・届出・公表: 301人以上の事業主は義務(300人以下は努力義務)。 ・認定(えるぼし)制度: 取組が優良な企業を厚生労働大臣が認定する。
第三章 第三節 特定事業主 行動計画 第15条	公的機関の義務 ・国や地方公共団体などの公的機関(特定事業主)は、自らの組織における女性活躍のための行動計画を策定する。
第三章 第四節 情報の 公表 第16条・第17条	情報の公表 ・事業主は、女性の職業選択に資する情報(管理職比率、採用実績等)を公表する。

	・301人以上は義務、300人以下は努力義務。
第四章 支援措置 第18条～第25条	支援体制 ・国による職業訓練、職業紹介、啓発活動の実施。 ・地域において関係機関で構成する「協議会」の設置(任意)。
第五章 雑則 第26条～第28条	監督・指導 ・厚生労働大臣等による報告の徴収、助言、指導、勧告に関する規定。
第六章 罰則 第29条～第34条	罰則 ・規定に違反した場合の罰則。
附則	時限立法と施行日 ・本法は公布の日から施行し(計画策定等は平成28年4月1日)、 10年間の時限立法とする。

制定時の主なポイント

- ・ **義務の対象**: 常時雇用する労働者が**301人以上**の事業主が法的義務の対象であり、300人以下の事業主は努力義務とされていました。
- ・ **10年間の限定**: 2015年(平成27年)の制定当初は、10年間の期限付きの法律として設計されていました(※その後の改正により10年延長されました)。
- ・ **見える化の推進**: 行動計画の公表や情報の公表を通じて、求職者が「女性が活躍できる企業」を選択しやすくする市場の仕組みを重視しています。

(5) 次世代育成支援対策推進法(次世代法)との関係

女性活躍推進法は、先行して存在していた「次世代法(2003年制定)」をモデルにしています。

項目	次世代育成支援対策推進法 (次世代法)	女性活躍推進法
主な目的	少子化対策、仕事と育児の両立支援	女性の個性と能力の発揮、キャリアアップ
仕組み	一般事業主行動計画の策定・公表	一般事業主行動計画の策定・公表
目標の性質	「育休取得率」など 両立 に関するもの	「管理職比率」など 実績 に関するもの
認定制度	くるみん(子育てサポート企業)	えるぼし(女性活躍推進企業)
期限	2035年までの時限立法	2036年までの時限立法(当初は2025年まで)

両法の「一体化」

企業の実務負担を減らすため、現在は次世代法と女性活躍推進法の行動計画を一体的に策定・届出することが可能になっています。

- ・ 次世代法が「土台(働き続けられる環境作り)」
- ・ 女性活躍推進法が「応用(働きがい・キャリアの実現)」
という、車の両輪のような関係として運用されています。

2. 女性活躍推進法の改正の経緯

女性活躍推進法は、2015年(平成27年)の成立以降、社会情勢の変化に合わせて段階的に強化されてきました。特に大きな転換点となったのは「2019年(令和元年)改正」と「2024年(令和6年)改正」です。

●改正内容の変遷まとめ

施行時期	主な改正・追加内容	対象企業
2016年4月	女性活躍推進法 スタート	301人以上(義務)
2020年6月	「プラチナえるぼし」創設、情報公表2項目以上	301人以上(義務)
2022年4月	行動計画の策定義務を101人以上へ拡大	101人以上(義務)
2022年7月	「男女の賃金の差異」の公表義務化	301人以上(義務)
2025年4月	基本原則に「女性の健康への配慮」を追加	全対象
2026年4月	賃金差異・管理職比率の公表義務を拡大	101人以上(義務)

(1) 2019年(令和元年)改正:対象拡大と公表義務の強化

この改正は、法律の実効性を高め、より多くの中小企業を巻き込むことを目的として行われました。

- 一般事業主行動計画の策定義務の拡大(2022年4月施行)
 - 義務対象となる企業規模が、常時雇用する労働者「301人以上」から「101人以上」へと引き下げられました。
- 情報公表項目の強化(2020年6月施行)
 - 301人以上の企業に対し、公表項目を以下の2つの区分からそれぞれ1項目以上(計2項目以上)選択して公表することが義務付けられました。
 1. 職業生活に関する機会の提供に関する実績(例:採用比率、管理職比率)
 2. 職業生活と家庭生活との両立に関する実績(例:有給取得率、育休取得率)
- 「プラチナえるぼし」認定の創設(2020年6月施行)
 - 従来の「えるぼし」よりも高い水準の取り組みを行う企業を認定する特例認定制度が新設されました。

(2) 2022年(令和4年)省令改正:男女の賃金差異の公表義務化

政府の「新しい資本主義」の目玉政策として、急ピッチで進められた改正です。

- 男女の賃金の差異の公表義務化(2022年7月施行)
 - 301人以上の企業を対象に、男性の賃金に対する女性の賃金の割合(%)を公表することが必須となりました。
 - 「全労働者」「正規雇用」「非正規雇用」の3つの区分での公表が求められます。

(3) 2024年(令和6年)改正:対象の更なる拡大と期限延長

直近の改正であり、現在から2026年にかけて順次施行されます。

- 男女賃金差異・女性管理職比率の公表義務拡大(2026年4月施行予定)

- これまで 301 人以上だった「男女の賃金の差異」および「女性管理職比率」の公表義務が、101 人以上の企業にも拡大されます。
- **女性の健康上の特性への配慮(2025 年 4 月施行予定)**
 - 法の基本原則に、月経、更年期、不妊治療など、女性特有の健康課題への配慮が明記されました。
- **法の有効期限の延長**
 - 2026 年 3 月末で失効する予定だった時限法が、さらに 10 年間延長され、2036 年 3 月 31 日までとなりました。

次世代法との連動強化

令和 6 年改正では、あわせて「次世代育成支援対策推進法(次世代法)」も改正され、育児短時間勤務の期間延長や、柔軟な働き方の選定などが盛り込まれています。これにより、女性が「働き続けられる」環境整備(次世代法)と、「活躍できる」登用促進(女活法)の一体的な推進がより一層求められるようになっていきます。

3. 女性活躍推進法の概説

(1) 法律の目的と背景

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(通称:女性活躍推進法)は、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために制定されました。

- **制定背景:** 諸外国と比較して日本の管理職に占める女性割合が低いこと、働きたくても思うように働けない女性がいる現状、そして将来的な労働力不足を解消するために女性の活躍が不可欠であることなどの課題を解決するため。
- **目的:** 企業(事業主)に対し、女性の活躍推進に向けた具体的な取り組みを促し、男女間の不平等を改善することで、企業価値の向上と社会全体の活性化を図ること。法律の目的は女性の優遇ではなく、男女間の不平等の改善です。

(2) 3つの基本原則

女性活躍推進法は、以下の3つの基本原則に基づいています。

- ①**機会の提供と配慮:** 女性に対する採用、昇進等の機会を積極的に提供し、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行の影響に配慮すること。
- ②**両立環境の整備:** 職業生活と家庭生活(育児・介護等)との両立を図るために 必要な環境を整備し、円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- ③**本人の意思尊重:** 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こと。

(3) 事業主の義務・対象企業の拡大

女性活躍推進法では、事業主に対して主に以下の3つの取り組みを義務づけています。

- ①**自社の状況把握・課題分析:** 女性の活躍状況について、以下の基礎項目を含め現状を把握・分析する。
 - 採用した労働者に占める女性労働者の割合
 - 男女の平均継続勤務年数の差異
 - 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
 - 管理職に占める女性労働者の割合
- ②**一般事業主行動計画の策定・公表・届出:** 課題分析の結果に基づき、数値目標を盛り込んだ「一般事業主行動計画」を策定し、社内周知するとともに、外部への公表(インターネット等)と都道府県労働局への届出を行う。
- ③**情報の公表:** 自社の女性の活躍に関する情報を定期的に公表する。

企業の規模	義務化の内容	施行時期
常時雇用する労働者 301人以上	上記①②③のすべてが義務	2016年4月1日

常時雇用する労働者 101人以上 300人以下	上記①②③のすべてが義務	2022年4月1日
常時雇用する労働者 100人以下	努力義務	-

※2022年4月の改正により、行動計画の策定・公表等が101人以上300人以下の中小企業にも義務化されました。

※2022年7月からは、常時雇用する労働者301人以上の企業に対し、情報公表項目に「男女の賃金の差異」の公表が追加で義務付けられています。

(4)一般事業主行動計画の策定

常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、以下の手順で「一般事業主行動計画」を策定し、届け出る義務があります(100人以下は努力義務)。

(策定・届出の手順(4つのステップ))

①自社の状況把握・課題分析:

- 必須4項目(採用した労働者に占める女性比率、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理職に占める女性比率)を分析し、自社の課題を特定します。

②行動計画の策定・社内周知・外部公表:

- 課題解決に向けた「計画期間」「数値目標」「取組内容」「実施時期」を盛り込んだ計画書を作成します。
- 策定した計画は、社員への周知(掲示やメール)とともに、外部(自社HPや「女性の活躍推進企業データベース」)へ公表します。

③労働局への届出:

- 所轄の都道府県労働局へ「一般事業主行動計画策定・変更届」を届け出ます(電子申請も可能)。

④取組の実施・効果測定:

- 計画に基づき取組を実施し、定期的に数値目標の達成状況を確認・評価します。

(5)認定制度



女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業は、厚生労働大臣に申請することで「えるぼし」認定を受けることができます。

- えるぼし認定: 基準を満たす項目数に応じて3段階の認定があります。
- プラチナえるぼし認定: えるぼし認定企業のうち、より高い水準の取り組みを行い、一定の要件を満たした企業が認定されます(2020年6月創設)。

認定を受けた企業は、認定マーク(愛称:「えるぼし」マーク)を商品や広告などに使用することができ、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるメリットがあります。

ア えるぼし認定制度の概要

行動計画を届け出た企業のうち、女性の活躍推進に関する取組が優良な企業は、都道府県労働局への申請により「えるぼし認定」を受けることができます。

(認定のメリット)

- **企業イメージの向上:** 厚生労働大臣認定のマークを商品、名刺、求人広告等に使用でき、女性活躍を推進している企業であることをアピールできます。
- **優秀な人材の確保:** 採用時、特に学生や求職者に対する大きな訴求力となります。
- **公共調達での優遇:** 総合評価落札方式等において加点評価の対象となります。
- **日本政策金融公庫による低利融資:** 取組状況に応じて、低金利での融資が受けられます。

イ 認定基準

えるぼし認定を受けるためには、以下の「① 5つの評価項目(実績基準)」のいずれかを満たすとともに、企業として必ず満たすべき「② 共通要件」のすべてを満たす必要があります。

① 5つの評価項目(実績基準)

- **採用:** 男女別の採用倍率が同等であること
- **継続雇用:** 男女の平均継続勤務年数の差異が一定以下であること
- **労働時間等の働き方:** 時間外労働が全月 45 時間未満であること
- **管理職比率:** 女性管理職比率が産業平均以上であること
- **多様なキャリアコース:** 非正規から正規への転換などの実績があること

※満たす項目数(1~2項目、3~4項目、5項目)に応じて、1段階~3段階の認定が決まります。

- ・ **1段階目:** 1~2項目を満たす
- ・ **2段階目:** 3~4項目を満たす
- ・ **3段階目:** 5項目すべてを満たす
- ・ **プラチナえるぼし:** 3段階目の基準を満たし、さらに高い水準の要件(行動計画の目標達成など)を満たす場合に認定されます。

② 共通要件(認定のための必須条件)

認定を受けるすべての企業は、以下の条件をすべて満たす必要があります。

- ① **行動計画の策定・届出・周知・公表:** 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を適切に作成し、労働局への届出、社内周知、および外部への公表を行っていること。
- ② **関係法令の遵守:** 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの労働関係法令を遵守しており、重大な違反がないこと。
- ③ **【2026年4月より追加】求職者等へのセクハラ対策の公表:** 自社の従業員のみならず、求

職者やインターンシップ生等に対するセクシャルハラスメント防止対策の内容を、外部(自社HP やデータベース等)に具体的に公表していること。

※5つの評価項目の詳細

① 採用

男女別の採用倍率(応募者数に対する採用者数の割合)の差が小さいことを評価します。

- **基準の内容:**「直近の事業年度において、正社員の採用における女性の倍率が、男性の倍率以下であること」

☞ 応募者数に対して女性の方が受かりにくい状況(女性の倍率が男性の倍率の0.8倍~1倍を超えるなど)がないかを確認します。もし採用倍率を算出できない(応募者数が不明等)場合は、正社員の採用者に占める女性の割合が産業ごとの平均値以上であれば基準を満たします。

② 継続雇用

女性が長く働き続けられる環境かどうかを評価します。

- **基準の内容:**「(女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数)が0.7以上であること」

☞ 男性が10年勤めている場合、女性が平均7年以上勤めていれば基準を満たします。または、直近の事業年度の「10年前後の入社者の継続雇用率」に男女差が一定以下であること、といった基準での判定も可能です。

③ 労働時間等の働き方

長時間労働が是正され、柔軟な働き方ができるかを評価します。

- **基準の内容:**「雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること」

☞ 1年間のうち1ヶ月でも平均45時間を超える月があると、この項目は認定基準を満たしません。全社的な労働時間管理が非常に厳格に求められます。

④ 管理職比率

女性の登用が進んでいるかを評価します。

- **基準の内容:**「直近の事業年度において、管理職に占める女性の割合が産業ごとの平均値以上であること」

☞ 産業ごとに設定された平均値(例:製造業なら○%、サービス業なら○%)と比較します。

- **代替基準:** もし現時点での比率が低くても、「直近3カ年度の平均した課長級への昇進率の男女比が一定以上」であれば、将来的な登用への取組が評価され、基準達成とみなされる場合があります。

●

⑤ 多様なキャリアコース

慣行にとらわれない柔軟なキャリア形成の実績を評価します。

- **基準の内容:** 直近 3 事業年度において、以下のいずれかの実績が 1 人以上あること。
 - ・ 女性の「非正規雇用から正規雇用」への転換
 - ・ 女性の「管理職ではない職種から管理職」への職種転換
 - ・ 過去に在籍していた女性の「再雇用」
 - ・ 概ね 30 歳以上の女性の「中途採用」
- ☞単なる雇用維持だけでなく、本人の意欲に基づいたキャリアアップや復職の実績を 1 人でも出すことが条件となります。

【今後の改正】

2026 年 4 月施行予定の改正では、これら 5 つの基準に加えて、「女性の健康への配慮(月経・更年期・不妊治療等への対応)」に関する実績が評価項目に加わります。

- **現行のえるぼし:** 5 つの項目の達成度合いで「1 段階(1~2 項目)」「2 段階(3~4 項目)」「3 段階(5 項目)」に分かれる。
- **改正後:** これらに加え、健康配慮の取組基準を満たした企業が、さらに一段上の認定(えるぼしプラス)を受けられるようになります。

労働施策総合推進法(ハラスメント関係)

1. パワーハラスメント防止措置の導入からカスタマーハラスメント対策規定の導入に至るまでの経緯 — 労働施策総合推進法におけるハラスメント法制の展開 —

(1) 出発点:職場の「いじめ・嫌がらせ」の顕在化(2000年代)

2000年代に入ると、都道府県労働局に寄せられる個別労働関係紛争相談の中で、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が急増しました。それまで主に対策の対象とされていたセクシュアルハラスメントとは異なり、性別を問わず発生する職場内のいじめが社会問題として顕在化したことが背景にあります。

企業内部では、指導との線引きが不明確であることや、被害者が泣き寝入りせざるを得ない状況が常態化しており、制度的な対応を求める声が高まっていました。この過程で、2001年頃から民間発の概念として「パワーハラスメント」という用語が生まれ、メディア等を通じて社会に浸透していきました。

(2) 行政による概念整理と社会的合意形成(2011~2012年)

こうした状況を受け、厚生労働省は2011年に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を設置しました。この会議は、労働者団体、使用者団体、学識経験者からなる「労・使・学」の三者が参加し、単なる研究ではなく、社会的な合意形成を目的としていた点に大きな特徴があります。円卓会議の議論を通じて、現在の法制の基礎となる「パワーハラスメントの三要素」、すなわち、

- ① 優越的な関係を背景とした言動であること
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えるものであること
- ③ 労働者の就業環境が害されること

が整理されました。さらに、身体的攻撃や精神的攻撃などの六つの代表的類型が提示され、「何を問題とし、何を問題としないか」について、労使間で一定の共通理解が形成されました。この段階では、違法性の認定や禁止を前面に出すのではなく、予防と適切な対応を重視する考え方が採られていた点が重要です。

(3) 法制化への転換点:働き方改革と過労死問題(2016年以降)

ア 働き方改革との結合

2016年以降、政府の働き方改革政策が本格化する中で、

長時間労働

過労死・自殺

精神疾患・精神的不調

の問題が再び社会的関心を集め、その背景要因としてパワーハラスメントの存在が強く意識されるようになりました。

イ 政治的な調整と立法技術上の選択

労働政策審議会における議論では、

- 労働側：パワーハラの「禁止」規定を要求
- 使用者側：「指導萎縮」への懸念を表明

という大きな対立が生まれました。

最終的には、パワーハラスメントを直接禁止するのではなく、「事業主に対して防止のための措置を講ずる義務を課す」という立法技術が採用され、現実的な政治的決着が図られました。

(4) 労働施策総合推進法への組み込み(2018～2019年)

ア 法律の性格転換

2018年には、従来の雇用対策法が「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」、いわゆる労働施策総合推進法へと改称されました。

これは、「雇用の量(仕事に就く)」中心から「職業生活の質(働き続ける環境)」重視への政策転換を象徴するものでした。

イ パワーハラ防止措置の位置づけ

2019年の法改正により、第30条の2が新設され、事業主に対してパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置を講ずる義務が明文化されました。もっとも、その具体的内容は法律本文ではなく、厚生労働大臣が定める指針によって詳細化するという構造が採られました。ここで確立したのが、職場環境を害する言動について、事業主の管理責任を通じて対応するという、日本のハラスメント法制の基本モデルです。

(5) 制度運用の深化と射程の拡大(2020年代)

パワーハラスメント防止措置が制度として定着する一方で、その運用を通じて新たな課題も明らかになりました。具体的には、行為者が上司や同僚といった職場内部の者ではなく、顧客、取引先、施設利用者などの「職場外の第三者」であるケースが増加したことです。特に、サービス業、医療、福祉、運輸などの分野では、労働者が自らの判断や裁量では止めることが困難な相手からの言動によって、就業環境が著しく害される事案が深刻化しました。

従来、このような問題は安全配慮義務や不法行為責任、刑法上の業務妨害罪等によって個別に対応されてきましたが、予防や相談、再発防止を含めた体系的な枠組みは存在していませんでした。

(6) カスタマーハラスメント対策規定の導入(令和7年改正)

こうした背景を踏まえ、令和7年法律第63号により、労働施策総合推進法に新たにカスタマーハラスメント対策に関する規定が導入されました。これは、パワーハラスメント防止法制で確立された考え方を横展開し、行為主体を「顧客等」に拡張したものと位置づけることができます。すなわち、顧客等の言動によって労働者の就業環境が害されることを、事業主の雇用管理責任の問題として整理し、相談体制の整備や必要な対応を義務付ける構造が採られました。

さらに、カスタマーハラスメント対策では、抑止措置の明示、顧客等自身の責務規定の新設、そして、当該事案がカスタマーハラスメントに該当すると認定できなかった場合であっても、再発防止措置を講ずる

必要があることが、指針案において明確に示されています。これは、パワーハラスメント指針において運用上当然とされてきた考え方を、条文・指針のレベルでより明確化したものと評価できます。

(7) 総括:共通する政策思想

パワーハラスメント防止措置の導入からカスタマーハラスメント対策規定の新設に至るまでの流れを通観すると、労働施策総合推進法におけるハラスメント法制には次のような共通した政策思想が見て取れます。

- ハラスメントは
個人¹の資質の問題ではなく、職場環境の問題
- 認定・非認定よりも
予防・相談・再発防止を重視
- 直接禁止ではなく、
事業主の管理責任を軸に職場環境の改善を図る

2. パワーハラスメント関係条文の概要

以下では、労働施策総合推進法における「パワーハラスメント」に関する条文について、条文の項目(条・項)ごとに、その趣旨・内容を整理した表を示します。

(※ 現行法[第9章・第30条の2～8]を基準に整理しています。令和8年10月施行予定改正では内容は同一で条番号のみ変更されます。)

第30条の2 雇用管理上の措置等

項	条文上の規定内容	実務上の意味・ポイント
第1項	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、労働者の就業環境が害されることのないよう、相談対応体制の整備その他必要な雇用管理上の措置を講じなければならない	・パワハラ防止措置義務の根拠条文 ・「パワハラ」の定義(3要素)が条文上に織り込まれている ・具体的措置内容は指針に委任
第2項	労働者が相談を行ったこと、又は事業主の相談対応に協力して事実を述べたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない	・相談しやすい環境確保のための報復防止条項 ・被害者本人だけでなく「協力者」も保護対象
第3項	厚生労働大臣は、事業主が講ずべき措置等について、その適切かつ有効な実施を図るための指針を定める	・パワハラ防止の実質的基準は法律ではなく指針により具体化
第4項	指針策定に当たっては労働政策審議会の意見を聴く	・行政裁量の歯止め、労使公益の意見反映
第5項	指針を定めたときは公表しなければならない	・事業主の予見可能性確保
第6項	第4項・第5項は指針の変更について準用	・指針改正時の手続保障

第30条の3 国、事業主及び労働者の責務

項	条文上の規定内容	実務上の意味・ポイント
第1項	国は、パワハラを行ってはならないこと等について、国民一般の関心と理解を深めるため、広報・啓発等に努める	・国の啓発責務(直接義務ではない)
第2項	事業主は、労働者の関心と理解を深めるとともに、研修の実施等必要な配慮を行い、国の施策に協力するよう努める	・研修実施等の努力義務的規定
第3項	事業主(法人の場合は役員)は、自らも関心と理解を深め、言動に注意を払うよう努める	・経営層自身の姿勢を求める宣言的規定
第4項	労働者は、関心と理解を深め、他の労働者への言動に注意し、事業主の措置に協力するよう努める	・労働者にも「無関係ではいけない」立場を明確化

第30条の4～第30条の8 紛争解決の促進に関する特例

条文	規定内容の概要	実務上の意味・ポイント
第30条の4	パワハラ防止措置等に関する紛争は、個別労働紛争解決促進法ではなく、本章の特例手続による	・ハラスメント紛争の専用ルート
第30条の5	労働局長による 助言・指導・勧告	・行政指導の中心条文
第30条の5第2項	助言等を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止	・相談段階だけでなく、行政手続利用時も保護
第30条の6	労働局長による 調停の委任	・第三者機関による解決
第30条の6第2項	調停申請を理由とする不利益取扱いの禁止	・紛争処理へのアクセス保障
第30条の7	調停手続について男女雇用機会均等法の規定を準用	・既存ハラスメント処理制度の活用
第30条の8	調停手続の詳細を省令に委任	・技術的事項の整理

補足:改正後(令和7年施行予定)の条番号対応

内容は変更なしで、条番号のみ次のように変わります。

改正前	改正後
第9章 (※)	第10章 (※)
第30条の2	第31条
第30条の3	第32条
新設	第33条
新設	第34条
第30条の4～第30条の8	第35条～第39条
第31条～第38条	第40条～第47条
第38条の2	第48条
第39条～第41条	第49条～第51条

3. パワーハラスメント指針の概要

(正式名称:事業主が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講ずべき措置等に関する指針 令和2年厚生労働省告示第5号)

① 総則・位置づけ

項目	指針の内容	実務上のポイント
指針の法的位置づけ	労働施策総合推進法第30条の2第3項に基づく告示	・法的義務の具体化基準 ・是正指導・勧告の判断基準になる
指針の目的	職場におけるパワハラ ¹ の未然防止と適切な事後対応	・個々の該当性判断が目的ではないことに留意

② 職場におけるパワーハラスメントの内容(定義関係)

項目	指針の内容	実務上のポイント
「職場」	業務を遂行する場所 (出張先、車内、取引先、勤務時間外の懇親の場等も含みうる)	・形式的な勤務場所に限定しない
「労働者」	正規・非正規を問わず全ての労働者 派遣先も派遣労働者について責務あり	・非正規・派遣を含めた対応が必要
パワハラ ¹ の3要素	① 優越的な関係を背景とした言動 ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えるもの ③ 就業環境が害される	・3要素すべて充足が必要
「優越的な関係」	上下関係だけでなく、知識・経験差、集団性による場合も含む	・同僚・部下からの行為もあり得る
「業務上必要かつ相当な範囲」	目的・態様・頻度・継続性・属性等を総合考慮	・「指導＝直ちにパワハラ」ではない
「就業環境が害される」	平均的労働者の感じ方基準 強度が強ければ1回でも該当	・主観のみでも客観のみでもない

③ 代表的な言動の種類(典型例)

類型	内容の概要	指針上の注意点
身体的攻撃	暴行・傷害等	・一度でも該当し得る
精神的攻撃	脅迫、人格否定、侮辱、大声での叱責等	・公開の場での叱責に注意
人間関係からの切り離し	仲間外し、隔離、無視	・業務上の合理性の有無が鍵
過大な要求	明らかに遂行不可能な業務の強制等	・教育的配慮との区別が必要
過小な要求	能力・経験とかけ離れた低レベル業務のみ命じる等	・退職強要型との関係に注意
個の侵害	私生活への過度な立入り、個人情報暴露等	・プライバシー配慮義務と直結

※あくまで例示であり、限定列举ではない。

④ 事業主が講ずべき雇用管理上の措置

4本の柱	主な内容	実務上のポイント
①方針の明確化・周知	パワハラを行ってはならない方針の明示 就業規則等への規定、周知啓発	・懲戒の明示まで含める
②相談体制の整備	相談窓口の設置・周知 内容や状況に応じた適切な対応	・微妙事案も含め「広く 相談」
③事後の迅速・適切な対応	事実確認、被害者配慮、行為者への措置、 再発防止	・公正・中立・迅速が重要 ・再発防止措置は、パワ ハラ認定しない場合も必要
④併せて講ずべき措置	プライバシー保護 不利益取扱い禁止の周知	・二次被害防止の観点

⑤ 相談対応・事後対応における留意点

項目	指針の内容	実務上のポイント
相談対象	パワハラに該当するか微妙な場合も含む	・「該当しないから却下」は不可
相談者の範囲	被害者本人だけでなく周囲の労働者も含む	・見せしめ型への対応
事実確認	迅速かつ正確、公平に	・一方のみの言い分で判断しない
被害者配慮	配置・就業継続・復帰支援等	・退職に追い込まない視点
行為者対応	注意・処分・指導等	・感情的制裁ではなく適正対応

⑥ プライバシー保護・不利益取扱い禁止

項目	指針の内容	実務上のポイント
個人情報の取扱い	事案情報は厳重管理	・相談抑制を防止
不利益取扱い禁止	相談・協力・申立てを理由とする不利益禁止	・社内規程でも明記・周知

⑦ 望ましい取組(努力的措置)

項目	内容
相談窓口の一元化	複数ハラスメントに横断対応
職場環境改善	コミュニケーション活性化、業務配分見直し
労使の参画	措置の運用状況の検証・見直し
労働者以外への配慮	他社労働者、求職者等への配慮

4. カスタマーハラスメント関係条文の概要 (R8.10.1 施行)

第33条 職場における顧客等の言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等

項	条文の内容	実務上の意味・ポイント
第1項	事業主は、顧客・取引先・施設利用者等(顧客等)の言動であって、業務の性質等に照らし社会通念上許容される範囲を超えるものにより、労働者の就業環境が害されることのないよう、相談体制の整備、抑止のための措置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	・カスハラ対策の中核条文 ・「相談体制」+「抑止措置」を明示的に義務化
第2項	労働者が相談したこと、又は相談対応に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止	・被害者本人+協力者を保護
第3項	他の事業主から、当該措置の実施に関する必要な協力を求められた場合の努力義務	・企業間取引・施設管理等を想定

第4項	厚生労働大臣は、事業主が講ずべき措置について指針を策定	・実務基準は指針で具体化
-----	-----------------------------	--------------

第34条 国、事業主、労働者及び顧客等の責務

項	条文の内容	実務上の意味・ポイント
第1項	国の責務(広報・啓発等)	・社会全体への規範形成
第2項	事業主の責務(研修、理解促進、国施策への協力)	・管理職・現場教育の根拠
第3項	事業主(役員)の責務	・トップ・経営層の姿勢明確化
第4項	労働者の責務	・「被害者にも行為者にもなり得る」前提
第5項	顧客等の責務(就業環境を書しないよう注意)	・顧客等の責務明記

第35条以下(第35～39条) 紛争解決の促進

条文	内容	実務上の意味
第35条	紛争解決特例の対象	・パワハラと共通の救済枠組み
第36条	労働局長による助言・指導・勧告	・行政指導の根拠
第37条	調停	・第三者関与による解決
第38・39条	手続準用・省令委任	・均等法調停制度を活用

5. カスタマーハラスメント指針の概要 (R8.10.1 施行)

① 方針の明確化・周知・啓発

項目	指針案の内容	実務上のポイント
基本方針	カスハラには毅然と対応し、労働者を保護する	・トップメッセージが有効
周知対象	労働者+顧客等	・店頭掲示・HP掲載等
内容	カスハラの内容・対処方法	・業種別の具体化が重要

② 相談に応じ、適切に対応するための体制整備

項目	指針案の内容	実務上のポイント
相談窓口	あらかじめ設置し周知	・他ハラスメントと一体化可
対応姿勢	微妙事案・発生のおそれも含め広く相談対応	・「該当性判断で切らない」
配慮事項	相談者の心身状況・受け止め方	・萎縮防止・二次被害防止

③ 事後の迅速かつ適切な対応【再発防止を含む】

段階	指針案の内容	実務上のポイント
事実確認	事実関係を迅速・正確に確認	・録音録画等も活用
被害者配慮	管理監督者の代替対応、担当変更・複数対応、メンタルケア	・就業継続確保
再発防止措置	方針再周知、業務・接客方法の見直し	・非該当の場合も必要

④ 抑止のための措置(カスハラ特有)

項目	指針案の内容	実務上のポイント
----	--------	----------

事前方針	悪質事案への対処方針を明確化	・業種・業態等に応じた方針を定める
具体例	警察通報、販売・提供拒否、仮処分申立て	・業法・業態配慮必須
体制	関係部門連携	・現場孤立を防止

⑤併せて講ずべき措置

項目	指針案の内容	実務上のポイント
プライバシー保護	相談者等の個人情報保護	・マニュアル整備、研修実施等
不利益取扱い禁止	相談・調停申請等を理由とする不利益禁止	・就業規則明記推奨

個別労働紛争解決促進法

1. 制定の趣旨と背景

個別労働紛争解決促進法(正式名称:個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律)は、個別労働紛争の迅速かつ適正な解決を図ることを目的として、2001年(平成13年)に制定されました。

制定の背景

- **雇用形態の多様化と労働条件の個別化:** 非正規雇用の増加、成果主義の広がりなどにより、従来の集団的な労使紛争(労働組合と会社間の紛争)が減少し、個々の労働者と事業主との間の紛争(個別労働紛争)が急増しました。
- **労働組合機能の相対的低下:** 労働組合への加入率が低下し、個別的なトラブルについて組合を通じた解決が難しくなるケースが増加しました。
- **裁判によらない簡便な解決方法の必要性:** 裁判では時間と費用がかかるため、個々の労働者が抱える身近な労働トラブルについて、より簡便で非公開、かつ専門的な知見に基づいた解決方法が求められました。

「この法律は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争について、あっせんの制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。」(法第1条)

2. 法律の概要

本法律に基づき、都道府県労働局では、労働者と事業主の間の紛争解決を支援するための「個別労働紛争解決制度」が設けられています。この制度は、主に以下の3つの支援サービスから成り立っています。

支援サービス	実施主体	概要
1. 総合労働相談	都道府県労働局の総合労働相談コーナー	労働問題に関する法令や裁判例などの情報提供や相談を受け付け、紛争の未然防止や自主的解決を促します。
2. 助言・指導	都道府県労働局長	紛争当事者からの求めに応じ、労働局長が紛争の問題点を指摘し、解決の方向性を示して自主的な解決を促進します。
3. あっせん	都道府県労働局に置かれる紛争調整委員会	公平・中立な第三者(弁護士、大学教授など労働問題の専門家)が当事者間に入り、双方の主張を聴きながら話し合いを促進し、紛争の解決を図ります。必要に応じてあっせん案が提示されることもあります。

- これらの制度は、無料で利用でき、裁判に比べて迅速かつ簡便な手続きで利用できる点が特徴です。

- 対象となる紛争は、解雇、雇止め、いじめ・嫌がらせなど、労働条件や職場環境に関するほとんどの個別労働紛争です。

3. 主要なポイントの解説

ポイント	詳細な解説	補足事項
対象となる紛争の範囲	労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争が対象です。募集・採用に関する紛争も、助言・指導の対象に含まれます。	団体交渉事項や、労働組合と会社間の集団的労使紛争は対象外です。また、裁判で係争中のものなどは対象外となる場合があります。
紛争解決の3つの手段	労働局による①総合労働相談、②助言・指導、③あっせんの3段階の解決援助制度が設けられています。	あっせんは、最も紛争解決に踏み込んだ手段であり、法的手続き(裁判など)によらないADR(裁判外紛争解決手続)の一つです。
あっせんの性質	非公開で行われ、紛争調整委員会のあっせん委員が公平・中立な立場で関与します。迅速な解決を目指し、原則として申請から2~3ヶ月程度で手続きが終了します。	あっせんは強制力を持つものではありません。提示されたあっせん案に双方が合意して初めて「和解」として成立し、裁判上の和解と同一の効力を持つわけではありません。
利用のメリット	無料で利用でき、非公開でプライバシーが保護されるため、企業側・労働者側双方にとって時間と費用を節約しつつ、穏便な解決を図る手段となり得ます。	労働問題の専門家(紛争調整委員会)が関与するため、専門的な知見に基づいた妥当な解決案を得やすいという利点もあります。

4. 個別労働紛争解決促進法: 主な制度の根拠条文等

(1) 第1条(目的)

この法律は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争(労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む。以下「個別労働関係紛争」という。)について、あっせんの制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。

本法の目的は、個々の労働者と事業主との間の紛争(個別労働関係紛争)について、裁判外の迅速かつ適正な解決を図ることにあります。

- ✓ 労働者と事業主との間の紛争であっても、労働関係に関しない事項についての紛争、例えば、労働者と事業主の私的な関係における金銭の貸借に関する紛争などについては、個別労働関係紛争には含まれません。
- ✓ 個別労働関係紛争は、「個々の労働者」が一方の紛争当事者となる紛争であり、労働組合、労働者の家族、労働者が死亡した場合の相続人等が紛争当事者となる紛争は、個別労働関係紛争には該当しません。
- ✓ 「紛争」とは、単なる不満や意見の相違ではなく、「労働条件その他労働関係に関する事項」について、当事者間で主張が対立し、自主的な解決が困難な状態を指します。

(2) 第2条(紛争の自主的解決)

個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るように努めなければならない。

紛争当事者である労使においては、具体的には、まず早期に、誠意をもって話し合うことにより、互いの主張を確認し、問題点を整理すること、又は、紛争当事者が直接に話し合うことが困難な場合には、第三者を介して話し合いを行うことなどにより、企業内での解決に努めることが求められます。

(3) 第3条(労働者、事業主等に対する情報提供等)

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争を未然に防止し、及び個別労働関係紛争の自主的な解決を促進するため、労働者、求職者又は事業主に対し、労働関係に関する事項並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

総合労働相談コーナー

都道府県労働局長の情報の提供、相談その他の援助は、具体的には、都道府県労働局及び労働基準監督署に設けられる「総合労働相談コーナー」における相談等の実施により行われます。

(4) 第4条:都道府県労働局長による「助言・指導」

- 1 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、広く産業社会の実情に通じ、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。

労働局長が紛争の当事者に対し、問題点を指摘し、解決の方向性を示す手続です。

① 助言と指導の差異

実務上、明確に区別されています。

- 助言: 法令、判例、専門的知識を有する者の意見等に照らし、紛争当事者間の話し合いを促進することが適当であると認められる場合等に、口頭又は文書で行うもの
- 指導: 法令、判例、専門的知識を有する者の意見等に照らし、紛争当事者のいずれかに何らかの問題があることにより紛争の解決が阻害されていると認められる場合等に、問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの

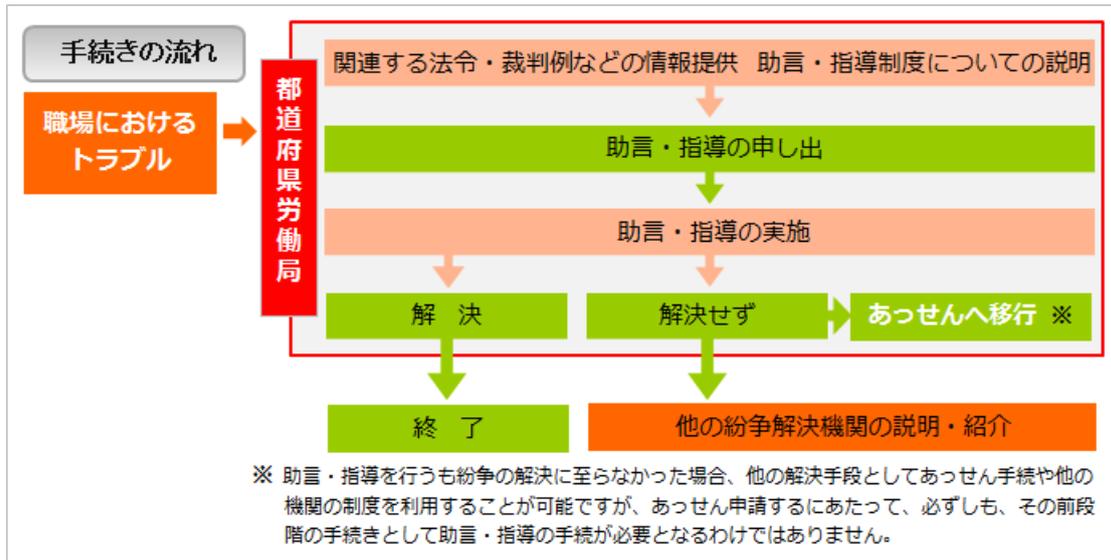
② 募集・採用に関する紛争の取り扱い

ここが「あっせん」との大きな違いです。

- 助言・指導: 募集・採用に関する紛争も対象に含まれます(法第4条第1項)。
- 理由: 採用前であっても、雇用機会の均等や適切な情報提供が必要なため、行政による関与が認められています。

③ 処理の流れ

1. 申出: 労働者または事業主が労働局へ申し出る。
2. 調査: 労働局の担当者が双方から事情を聴取。
3. 実施: 通常は電話等により、口頭で助言を行う。必要に応じて労働局長名で「助言書」または「指導書」を交付する場合もある。
4. 終了: 当事者がこれに従うか、あるいは解決不能として終了。



④不利益取り扱いの禁止

- ・「理由として」とは、労働者が紛争の解決の援助を求めたことが、事業主が当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことと因果関係があることをいいます。
- ・「不利益な取扱い」とは、解雇をはじめとして、配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否等がこれに当たります。配置転換等が不利益な取扱いに該当するかについては、給与その他の労働条件、職務内容、職制上の地位、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について、旧勤務と新勤務とを総合的に比較考慮の上、判断すべきものとされます。

(5)第 5 条:紛争調整委員会による「あっせん」

- 1 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っ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っせんを行わせるものとする。
- 2 前条第三項の規定〔不利益取り扱いの禁止〕は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

専門家(弁護士や大学教授等)が間に入り、和解を仲介する制度です。

① 対象となる紛争の範囲と除外規定

あっせんの対象は「労働条件その他労働関係に関する事項」ですが、以下のものは除外されます。

- ・ 募集・採用に関する紛争: あっせんの対象外です(法第 5 条第 1 項)。採用後は「労働関係」が成立していますが、採用前はまだ関係が始まっていないためです。
- ・ 他の法律に特別の規定がある紛争:

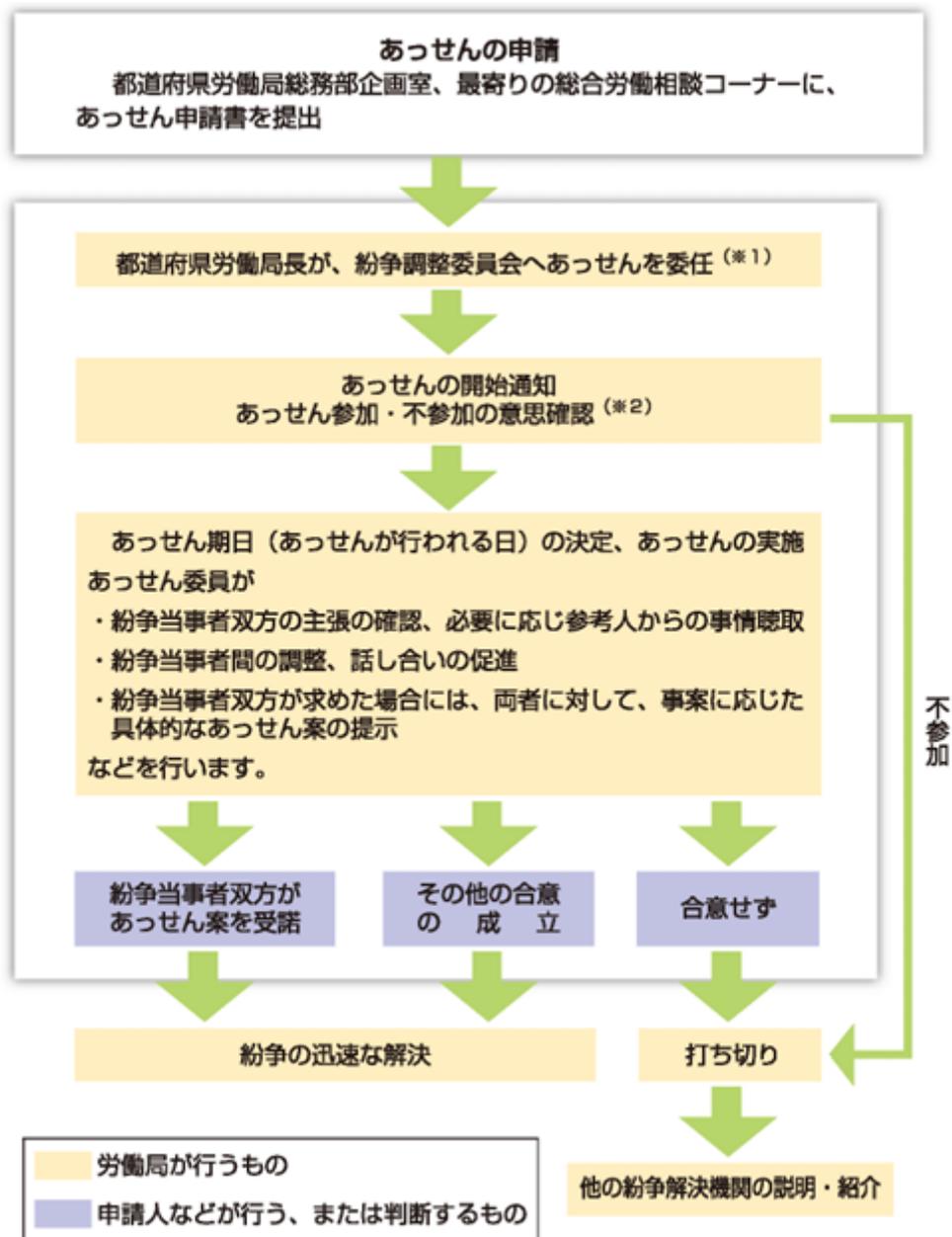
- 男女雇用機会均等法
- 育児・介護休業法
- 労働施策総合推進法(パワハラ等)
- パートタイム・有期雇用労働法 など

※これらに関する紛争は、各法律に基づき設置される「調停(ちょうてい)」制度が優先され、個別法の「あっせん」からは除外されます。

【労働局で行う個別労働紛争解決のための制度一覧】

制 度	取り扱う内容	担当部署(問合せ先)
「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく紛争解決援助制度・あっせん	下欄に掲げた法を根拠としない、事業主と労働者の紛争全般 (解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件、募集・採用、いじめ・嫌がらせ 等)	雇用環境・均等室 総合労働相談コーナー ※各労働基準監督署にも総合労働相談コーナーがあります
「男女雇用機会均等法」に基づく紛争解決援助制度・調停	・性別による差別的取扱い、婚姻・妊娠・出産を理由とする不利益取扱い ・セクシュアルハラスメントを防止する措置 ・妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置等	雇用環境・均等室
「育児・介護休業法」に基づく紛争解決援助制度・調停	・育児・介護休業制度、子の看護休暇制度等を理由とする不利益取扱い ・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置等	
「パートタイム労働法」、「パートタイム・有期雇用労働法」に基づく紛争解決援助制度・調停	・パート労働者の待遇の差別的取扱いや待遇に関する説明義務 ・通常の労働者とパート・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止や待遇に関する説明義務 等	
「労働施策総合推進法」に基づく紛争解決援助制度・調停	・パワーハラスメントを防止する措置 ・パワーハラスメントに関する相談をしたこと等に対する不利益取扱 等	
「労働者派遣法」に基づく紛争解決援助制度・調停	・通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇差の禁止や待遇に関する説明義務等	職業安定部需給調整事業室
「障害者雇用促進法」に基づく紛争解決援助制度・調停	・障害者の雇用の分野における差別的取扱い、合理的配慮に関する提供義務	職業安定部職業対策課

② あっせんの処理の流れ



※1 必要に応じて申請人から事情聴取などを行い、紛争に関する事実関係を明確にした上で、都道府県労働局長が紛争調整委員会にあっせんに委任するか否かを決定します。

※2 あっせん開始の通知を受けた一方の当事者が、あっせんの手続きに参加する意思がない旨を表明した場合、あっせんは実施せず、打ち切りになります。

原則、同一のあっせん期日に紛争当事者双方に別室で待機していただき、あっせん委員が双方の意見調整を個別に行う方式で行います（＝あっせん期日に双方が直接対面することはありません）

③あっせん委員の指名

紛争調整委員会の会長は、当該事件を担当する3人のあっせん委員を指名し、委員会によるあっせんは、当該3人のあっせん委員によって行いますが、あっせんの具体的な手続のすべてを3人で行うことは能率的ではないため、個別労働紛争解決促進法施行規則第7条第1項により、必要があると認めるときは、あっせんの手続の一部を特定の委員に行わせることができるものとされており、実務上は1名の委員により実施しています。

④補佐人

- ・紛争当事者は「補佐人許可申請書」を提出し、あっせん委員の許可を得て補佐人を伴って出席することができます。
- ・補佐人は、「紛争当事者が行う他方当事者への主張やあっせん委員に対する事実関係の説明等を補佐する者」のことであり、弁護士法第72条等他の法令に抵触しない限り、特に資格を制限されるものではありません。
- ・紛争当事者を補佐して発言を行うことができますが、補佐人の発言は、あくまでも当該紛争当事者の主張や説明を補足するためのものであり、補佐人が自ら他方当事者への主張を行ったり、紛争当事者に代わって意思表示を行ったりすることはできません。

⑤代理人

- ・紛争当事者は、民法の一般原則等に従って代理人を選任し、当該代理人に、法に基づく申請等の手続等を行わせることができます。代理人は、授与された代理権の範囲内で、紛争当事者に代わって意見陳述等のあっせんの手続に参加することができます。
- ・代理人は、弁護士法第72条等他の法令に抵触しない限り、特に資格を制限されるものではありません。
- ・代理人を選任する場合は、「代理人許可申請書」に、委任状等の代理権授与の事実を証明する書面を添付して、あっせん委員に提出し、許可を得なければなりません。

⑥時効の完成猶予

第16条 前条の規定によりあっせんが打ち切られた場合において、当該あっ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っ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、あっせんの申請の時に、訴えの提起があったものとみなす。

- ・あっせんが不調に終わった後に改めて民事訴訟の訴えを提起したが、すでに消滅時効が完成していた場合には、当初から訴えを提起した場合と比べてあっせん制度を利用した者の利益が害されるという結果を生ずるので、そのようなことがないように保護を図るとともに、制度を安心して利用できるようにするために設けられた規定です。

- ・本条が適用されるのは、あっせんが紛争の解決の見込みがないものとして打ち切られた場合であり、あっせん申請の取下げによる手続の終了の場合には、本条の適用はありません。
- ・「通知を受けた日から30日以内」とは、民法の原則(初日不算入の原則)に従い、書面による通知が到達した日の翌日から起算して30日以内です。
- ・「あっせんの目的となった請求」とは、あっせんの対象とされた具体的な損害賠償請求等を指し、本条が適用されるためには、これらと訴えに係る請求とが同一性のあるものでなければなりません。
- ・「申請の時」とは、申請書が現実に提出された日であって、申請書に記載された申請年月日ではありません。なお、あっせんの過程において申請人があっせんを求める事項の内容を変更又は追加した場合にあっては、当該変更又は追加した時が「申請の時」になります。

(参考) 助言・指導とあっせんの比較一覧

項目	助言・指導(局長による)	あっせん(委員会による)
実施主体	都道府県労働局長	紛争調整委員会(専門家)
募集・採用	対象となる	対象とならない
他法優先(調停等)	適用される	適用される
解決の性質	行政による是正・示唆	第三者を交えた話し合いによる和解
強制力	なし(従わなくても罰則なし)	なし(相手方が拒否すれば開始不可)
主な対象例	解雇、配置転換、採用差別など	解雇、雇止め、賃金未払いなど

労働時間設定改善法(正式名称:労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)

1. 制定趣旨

この法律は、単に「労働時間を短くする」という量的な側面だけでなく、「労働時間等の設定(始業・終業時刻、休日、休暇の与え方など)」を、労働者の生活と調和させる(ワーク・ライフ・バランス)という質的な改善を目指して制定されました。

背景にある主な社会的課題は以下の通りです。

- **過労死・健康障害の防止:** 長時間労働による健康被害が深刻化し、労働者の心身の健康確保が急務となった。
- **少子高齢化と多様な働き方:** 育児や介護と仕事を両立させる必要性が高まり、個々の労働者の事情に応じた柔軟な働き方が求められるようになった。
- **労働力の確保と定着:** 魅力ある職場環境を整備しなければ、優秀な人材の確保が困難になるという企業の危機感。
- **生産性の向上:** ダラダラと長く働くのではなく、集中して効率的に働き、十分な休息を取ることが経済の健全な発展に寄与するという認識の広まり。

2. 制定に至る経緯と時短促進法との関係

この法律は、1992年に制定された「時短促進法」を土台として、時代の要請に合わせて進化させたものです。

時短促進法(1992年～)

- **正式名称:** 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法
- **背景:** 当時の日本は「働きすぎ」と国際的に批判されており、年間総実労働時間 1,800 時間の達成という**数値目標**を掲げていました。
- **性格:** 期限の定めがある「臨時措置法(時限法)」でした。

労働時間設定改善法への移行(2005年～)

- **経緯:** 1,800 時間の達成はある程度進んだものの、サービス残業や休暇取得率の低迷など、労働の「質」の課題が残りました。そこで、単なる「短縮」から「生活に合わせた設定の改善」へ舵を切るため、2005年に現在の名称に改称し、**恒久法**へと昇格させました。

3. 制定後の主な改正内容(働き方改革関連法による強化)

特に大きな転換点は、**2018年(平成30年)の働き方改革関連法による改正**です。これにより、単なる努力義務を超えた、より実効性のある内容へと強化されました。

① 勤務間インターバル制度の導入促進(努力義務化)

終業時刻から翌日の始業時刻までの間に、一定時間以上の休息时间(インターバル)を確保することが事業主の努力義務となりました。これは睡眠不足による事故や健康被害を防ぐための画期的な規定です。

② 取引上の配慮(下請け等へのしわ寄せ防止)

親事業主が下請け等に対し、短納期発注や頻繁な仕様変更を行うと、結果として下請け側の労働時間が長くなってしまいます。これを防ぐため、取引の際、相手方の労働時間等の改善を阻害しないよう配慮することが法律に明記されました。

③ 企業単位の「労働時間等設定改善企業委員会」の設置

これまでは事業場(支店や工場)単位が基本でしたが、企業全体で一括して改善に取り組めるよう、企業単位の委員会による決議でも特例(労働基準法の労使協定に代わるもの)を認められるようになりました。

4. 制定・改正の経緯

時代	根拠法	主な目的	アプローチ
1992年～	時短促進法	長時間労働の解消	年間1,800時間という「量の削減」
2005年～	労働時間設定改善法	健康・生活との調和	休暇取得や始終業時刻の「質の改善」
2019年～	(改正)設定改善法	働き方改革の実現	勤務間インターバルや取引先配慮の追加

5. 法律の全体構成

第1章 総則(第1条～第3条の2)

条文	表題	概要
第1条	目的	労働時間等設定改善指針を策定し、事業主の自主的取組を促進することで、労働者の能力発揮・健康で充実した生活・国民経済の健全な発展を図る。
第1条の2	定義	「労働時間等」「労働時間等の設定」の定義を規定。労働時間、休日、年休、深夜業回数、勤務間インターバル等を含む。
第2条	事業主等の責務	始業終業時刻の工夫、勤務間インターバル、年休取得促進、特に配慮を要する労働者への措置、短納期発注の抑制などの努力義務を規定。
第3条	国及び地方公共団体の責務	国・自治体が指導・援助・広報等を行い、労働時間等の設定改善を促進する責務を規定。
第3条の2	適用除外	国家公務員・地方公務員・船員法の適用を受ける船員には適用しない。

第2章 労働時間等設定改善指針等(第4条～第5条)

条文	表題	概要
第4条	労働時間等設定改善指針の策定	厚生労働大臣が指針を策定し、公表する手続を規定。関係機関との協議・労政審の意見聴取が必要。
第5条	要請	厚生労働大臣が、必要に応じて関係団体に対し、労働時間等の設定改善に関する要請を行うことができる。

第3章 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備等(第6条～第7条の2)

条文	表題	概要
第6条	実施体制の整備	事業主は、労働者代表を含む委員会を設置し、労働時間等の設定改善を調査審議する体制整備に努める。
第7条	労働時間等設定改善委員会の決議に係る労基法の特例	事業場単位の委員会が5分の4以上で議決した場合、変形労働時間制・フレックス・裁量労働制・時間外労働等に関する労使協定と同等の効果を持つ特例を規定。
第7条の2	労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労基法の特例	企業単位の委員会が5分の4以上で議決した場合、年休の計画的付与・時間単位年休等に関する労使協定と同等の効果を持つ特例を規定。

第4章 労働時間等設定改善実施計画(第8条～第14条)

条文	表題	概要
第8条	実施計画の承認	同一業種の複数事業主が共同で計画を作成し、厚生労働大臣等の承認を受ける制度。目標・内容・実施時期等を記載。
第9条	実施計画の変更等	承認計画の変更には再承認が必要。基準に適合しない場合は変更指示・承認取消しが可能。
第10条	公正取引委員会との関係	承認計画が競争に与える影響について、公取委との意見交換・通知等の手続を規定。
第11条	援助等	承認計画の実施を確保するため、情報提供・助言者派遣等の援助を行う。
第12条	報告の徴収等	承認事業主に対し実施状況の報告を求めることができ、虚偽報告等の場合は承認取消しが可能。
第13条	厚生労働大臣の権限の委任	厚生労働大臣の権限の一部を都道府県労働局長に委任できる。
第14条	都道府県が処理する事務等	所管大臣の権限の一部を都道府県知事や地方支分部局長に委任できる。

○構成のポイント

- 「設定の改善」という幅広さ：単なる時短(時間の短縮)だけでなく、年休の取得、勤務間インターバル、不規則な勤務の是正など、「質の向上」を含めた制度設計が中心になっています。
- 自主性の尊重：罰則による強制ではなく、「指針」や「委員会の設置」を通じて、各企業の経営実態に合わせた労使の自主的な話し合いを促進する形式になっています。
- 取引先への配慮：第 2 条で、発注側(親事業者)が下請け等に対して短納期を強いることなどを禁じている(努力義務)点も、この法律の大きな特徴です。

6. 事業主が取り組むべき事項

厚生労働大臣は、事業主が適切に対処するための指針を定めています(法第 4 条)。

○名称:「労働時間等見直しガイドライン」(「労働時間等設定改善指針」)

(平成 20 年厚生労働省告示第 108 号)

(1) 事業主が講ずべき一般的措置

事業主は、この指針に即して以下のような改善を行うよう努める必要があります。

- 所定外労働の削減：
 - 週 40 時間を超える労働を最小限にする。
 - 「ノー残業デー」の実施や、経営トップによる時短宣言。
- 年次有給休暇の取得促進：
 - 年次有給休暇の計画的付与制度の活用。
 - 時間単位の年次有給休暇制度の導入。
- 勤務間インターバル制度の導入：
 - 終業から翌日の始業までに一定の休息時間を確保する(法第 2 条第 1 項)。
- 多様な働き方の推進：
 - テレワーク、フレックスタイム制、短時間正社員制度などの検討・導入。

(2) 健康上特に配慮を要する労働者への対応

事業主は、以下の労働者に対して、その事情を考慮した休暇の付与や労働時間等の設定(始業終業時刻の変更等)に努めなければなりません。(法第 2 条第 2 項)

- 健康を維持する必要がある者：長時間労働により疲労が蓄積している労働者。
- 育児・介護を行う者：家庭の事情により時間の制約がある労働者。
- その他の者：単身赴任者、自己啓発(教育訓練)を希望する者、ボランティア活動を希望する者など。

(3) 取引上の配慮(しわ寄せ防止)

事業主は、自社だけでなく取引先(下請負人等)に対しても、以下の「しわ寄せ」を行わないよう配慮する義務があります。(法第2条第1項、第3条、下請代金支払遅延等防止法等に関連する各種ガイドライン)

- 短納期発注の禁止：週末発注・週明け納入などの無理な注文を控える。
- 発注内容の頻繁な変更：作業のやり直しが発生するような急な変更を避ける。
- 閑散期の平準化：特定の時期に業務が集中しないよう発注を安定させる。

7. 「労働時間等設定改善委員会」を設置・運営することの主なメリット

「労働時間等設定改善委員会」の活用は、単なる手続きの簡略化だけでなく、労使間のコミュニケーションを活性化させ、生産性の向上を目指すためにも有効です。

(1) 労使協定の届出免除

「労働時間等設定改善委員会」において、その決議を議事録に記録して保存することで、以下の事項について労働基準監督署への届出が不要になります。委員会で委員の5分の4以上の多数による決議を行い、以下の制度の導入時に労働基準監督署への届出が免除されます。

- 1カ月単位の変形労働時間制
- フレックスタイム制(清算期間が1カ月を超えるものを除く)
- 1年単位の変形労働時間制
- 1週間単位の非定型的変形労働時間制
- 一斉休憩の適用除外

※ 36 協定(時間外・休日労働に関する協定)については、委員会決議で代替することは可能ですが、労働基準監督署への届出そのものは免除されないのが原則です。ここが他の変形労働時間制との大きな違いです。

ポイント：本来なら制度導入や更新のたびに発生する「書類作成」と「労基署への届出」の手間が省けるため、事務作業の効率化に直結します。

(2) 現場の実態に即した柔軟な制度設計

委員会は、使用者側と労働者側の代表が対等な立場で議論する場です。これにより、単なる「法令遵守」を超えた、自社独自の課題解決が可能になります。

- 労働者の意見の直接反映：現場の声を吸い上げることで、不必要な残業の削減や有給休暇の取得促進策を具体化しやすくなります。
- ワーク・ライフ・バランスの推進：勤務間インターバル制度の導入や、テレワークの運用ルールなど、法改正を先取りした柔軟な働き方の検討がスムーズに進みます。

(3) 委員会の設置要件と構成

メリットを享受するためには、法に基づいた適切な構成が求められます。

項目	内容
----	----

構成人数	労働者の健康確保や労働時間設定の改善について権限を持つ者を含むこと。
労働者代表	委員の半数は、労働組合(または過半数代表者)の推薦に基づき指名されること。
決議要件	届出免除等の特例を受けるには、委員の5分の4以上の多数による決議が必要。
運営ルール	委員会の招集、議事、定足数などを定めた運営規定を作成すること。

(4)企業イメージと信頼性の向上

この委員会を設置していることは、「労働環境の改善に積極的な企業」としての対外的なアピール材料になります。

- **人材の確保・定着:** 働きやすい環境作りを労使一体で進めている姿勢は、採用市場において大きな強みとなります。
- **助成金の活用:** 労働時間短縮や休暇制度の整備に関連する助成金(働き方改革推進支援助成金など)の申請において、委員会の決議が要件となったり、計画の妥当性を裏付ける証拠となったりする場合があります。

(参考)労働時間設定改善委員会と労働安全衛生法に基づく衛生委員会の関係について

(1)方針変更の時期と法的根拠

- **変更時期:** 2019年(平成31年)4月1日
- **根拠:** 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(働き方改革関連法)による、労働時間等設定改善法(第7条)の改正。
- **内容:** 以前は「衛生委員会」が一定の要件を満たせば「労働時間等設定改善委員会」とみなされ、労働基準法の特例決議(変形労働時間制の導入など)が可能でしたが、この「みなし規定」が条文から削除されました。

(2)統合・みなしが認められなくなった経緯と理由

厚生労働省の検討会や当時の国会審議、施行時の通達(基発)などに基づく、以下の理由により「独立した委員会」としての実効性が重視されるようになりました。

① 審議すべき内容の「質」の差異

衛生委員会(安衛法)は「労働者の健康障害の防止」が主眼ですが、設定改善法(第2条)は「労働者の生活と調和」や「多様な働き方の実現」など、経営判断や私生活に踏み込んだ広範な事項を扱います。

「健康確保」という狭義の議論に埋没せず、より積極的に働き方の見直し(ワークライフバランス)を議論させるため、安衛法の枠組みとは切り離す必要が生じました。

② 「企業単位」での取組促進

2019年の改正では、新たに「労働時間等設定改善企業委員会」という制度が創設されました(第7条の2)。これは事業場単位ではなく、本社などの企業全体で一括して決議を行う仕組みです。

衛生委員会は各事業場(支店や工場)ごとに設置されるものであるため、企業全体での統一的な改善を目指す新しい枠組みとは馴染まない(不適當である)と判断されました。

③ 特例決議の適正化

労働時間等設定改善委員会が行う「決議」は、労働基準法の労使協定に代わる非常に強力な法的効力を持ちます。衛生委員会の「ついで」に審議されることで議論が形骸化するのを防ぎ、適切なメンバー構成で厳格に運営させることを目的としています。

(3)改正前後の取り扱いの比較

項目	2019年改正前(旧)	2019年改正後(現行)
委員会の定義	衛生委員会＝設定改善委員会(一定要件下でみなしOK)	独立した委員会として規定(みなし規定の削除)
主な取組単位	事業場単位が基本	企業単位での設置が可能(企業委員会)
メンバー構成	衛生委員会の委員のまま	労働者代表の推薦を受けた委員が半数以上必要

8.「働き方・休み方改善コンサルタント」について

「働き方・休み方改善コンサルタント」は、労働時間設定改善法の趣旨に基づき、企業(特に中小企業)が自律的に労働時間等の設定を改善できるよう支援するために配置されている専門職員です。

その設置根拠、役割、具体的な仕事内容について整理しました。

(1)設置根拠

この職種は、労働時間設定改善法そのものの条文の中に名称が記載されているわけではありませんが、同法の第8条(国の援助等)に基づき、国が実施する支援事業の一環として設置されています。

- **根拠条文:** 労働時間設定改善法 第8条

「国は、事業主、事業主の団体その他の関係者に対し、労働時間等の設定の改善に関する事項について必要な情報の提供、相談、助言その他の援助を行うように努めるものとする。」

- **配置先:** 都道府県労働局(労働基準部 監督課など)に配置されています。
- **身分:** 厚生労働省の職員(一般的には非常勤の専門職員)として採用されています。

(2)主な役割と仕事内容

コンサルタントは、社会保険労務士などの専門資格や人事労務の実務経験を持つ者が多く、主に中小企業に対して「無料」でアドバイスをを行います。

① 個別企業への訪問・相談支援

事業主の依頼に応じて企業を訪問し、以下のような具体的なコンサルティングを行います。

- **実態把握**：勤務実態(残業時間、年休取得率など)を分析し、課題を抽出する。
- **制度設計のアドバイス**：勤務間インターバル制度、テレワーク、変形労働時間制などの導入方法を具体的に提案する。
- **就業規則の改定支援**：法律の基準を満たしつつ、企業の経営実態に即した規定案を作成する。

② 助成金の活用アドバイス

労働時間設定改善に向けた取組にはコストがかかる場合があるため、以下の助成金の案内や申請のアドバイスを行います。

- **働き方改革推進支援助成金(旧:職場意識改善助成金)の活用提案など。**

③ セミナー・啓発活動

労働局や商工会議所などが開催するセミナーで講師を務め、改正法の内容や「労働時間等設定改善指針」に基づく具体的な改善事例を紹介します。

④ 「労働時間等設定改善委員会」の設置支援

労使の話し合いの場である委員会の立ち上げや運営方法について、実務的な助言を行います。

(3) 支援の全体像

コンサルタントがどのように企業の改善を後押しするか、その流れを整理します。

段階	コンサルタントの仕事内容	活用される指針・資料
1. 診断	労働時間の現状、年休取得状況のデータ分析。	労働時間等設定改善指針
2. 提案	勤務間インターバル、時間単位年休、36協定の適正化などを提案。	各種導入マニュアル
3. 支援	社内規定(就業規則)の整備、労使協議の立ち上げ支援。	労働時間設定改善法 第6条
4. 助成	設備投資や制度導入に関する助成金の申請アドバイス。	働き方改革推進支援助成金

(参考)「働き方改革推進支援センター」について

現在、厚生労働省の事業として、都道府県労働局のコンサルタントだけでなく、民間委託による「働き方改革推進支援センター」にも同様の機能を持つ専門家(社会保険労務士等)が配置されています。これらも広く「働き方・休み方改善」のための相談員として機能しています。

労働契約法

1. 制定までの経緯(2007〔平成19〕年制定)

(1)背景:個別労働関係の紛争増加と民事ルール不在

法制定前の状況:

- 雇用形態の多様化、労働条件が個別決定・個別変更される場面が増加
- それに伴い、個別労働関係紛争が増大(解雇、就業規則変更、労働条件の理解不足など)
- しかし日本では、「最低基準」を定めるのは労働基準法のみで、民事上の「労働契約ルール(権利義務)」は、判例法理の積み重ねでしか存在していなかった
- 判例法理は一般には十分知られず、予測可能性が低く、紛争の未然防止が困難だった
⇒ 判例法理をベースに、労働契約の基本ルールを成文化する必要性が高まった。

(2)検討過程

- 厚労省の審議会(労働条件分科会)で数年にわたり検討
- 当初、研究会報告書(2005年)をベースとした大部の体系的立法が想定されていたが、審議では労使双方の意見が対立し、白紙からの再検討となる。
- 最終的には、判例法理を網羅するものとはならず、
 - 労働契約の基本原則(合意・均等・均衡・誠実等)
 - 就業規則と契約の関係
 - 個別紛争の典型論点(解雇、懲戒、有期契約の終了等)を中心とする、比較的コンパクトな内容で立法化された。

2. 制定時の労働契約法の概要(2007(平成19)年制定、2008(平成20)年施行)

(※平成24年改正で第18・19条が追加される前の構成)

【第1章 総則】(第1条～第5条)

条文	概要(制定時の趣旨・要点)
第1条(目的)	労働契約の基本事項(合意原則・原則規定)を定め、合理的な労働条件の決定と、労働者保護・個別労働関係の安定を図る。
第2条(定義)	法の対象となる「労働者」「使用者」を定義。労基法の定義と整合し、実態としての使用従属性により判断する。
第3条(労働契約の原則)	・労使対等の原則 ・均衡考慮の原則 ・ワーク・ライフ・バランスへの配慮 ・信義誠実義務 ・権利濫用の禁止 これらを労働契約の基本原則として規定。
第4条(労働契約内容の理解促進)	使用者は労働条件の理解を深めるよう努める。労働条件・契約内容についてはできる限り書面で確認することを求める。

第5条(安全配慮義務)	判例法理(信義則上の付随義務)を明文化。使用者は労働者の生命・身体・心身の安全に必要な配慮を行う義務を負う。
-------------	--

【第2章 労働契約の成立および変更】(第6条～第13条)

条文	概要(制定時の趣旨・要点)
第6条(労働契約の成立)	労働契約は労務提供・賃金支払に関する労使の合意のみで成立。書面での詳細な定めは成立要件ではない。
第7条(就業規則と労働契約)	合理的かつ周知された就業規則は、労働契約の内容を補充する効力(契約内容化)を持つ。合意が規則より優先する場合もある(基準未满是除く)。
第8条(労働条件の変更)	労働条件の変更は労使の合意に基づく。同意の有効性には、自由意思・合理的理由が必要。
第9条(就業規則変更による不利益変更の禁止)	使用者は、労働者の合意なく就業規則変更で労働条件を不利益に変更できないという原則を明示。
第10条(就業規則変更の合理性)	周知+合理性があれば、不利益変更も例外的に契約内容となる。合理性判断要素:不利益の程度・必要性・内容の相当性・代償措置・交渉経緯等。判例法理の成文化。
第11条(就業規則変更手続)	就業規則変更には労基法89・90条の手続(届出・意見聴取)が必要。合理性判断でも考慮される。
第12条(規則基準未満の契約無効)	就業規則の基準を下回る労働条件を定めた契約部分は無効となり、規則基準による。
第13条(法令・協約との関係)	就業規則が法令・労働協約に反する場合、その部分は適用されない。協約・法令が優先。

【第3章 労働契約の継続・終了】(第14条～第16条)

条文	概要(制定時の趣旨・要点)
第14条(出向)	出向命令が権利濫用に当たる場合は無効。必要性・対象者選定等の事情から判断。
第15条(懲戒)	懲戒は客観的合理性+社会通念上相当性を欠くと無効。懲戒の濫用防止を目的。
第16条(解雇)	判例法理(解雇権濫用法理)を明文化。合理的理由欠如+社会通念上相当性なし → 解雇無効。

【第4章 期間の定めのある労働契約(制定時)】(第17条)

※ 制定時点では、現在の第18条・第19条はまだ存在していません。

条文	概要(制定時の趣旨・要点)
第17条(有期契約の中途解雇・契約期間の配慮)	① 中途解雇には「やむを得ない事由」が必要(民法628条を明確化) ② 不必要に短い契約の反復更新を避けるように使用者へ配慮義務を課す。 (雇止め紛争防止のため)

【第5章 雑則】(第20条～21条)

条文	概要(制定時の趣旨・要点)
第20条(船員特例)	船員は船員法の体系で保護されるため、就業規則規定・有期契約規定は適用除外。

第 21 条(適用除外)	国家公務員・地方公務員、および同居親族のみを使用する場合には法の適用除外。
--------------	---------------------------------------

【附則】(施行・関係法改正)

項目	概要
施行期日	公布後 3 か月以内に政令で定める日 → 平成 20 年 3 月 1 日施行。
関係法改正	・労基法 18 条の 2(解雇権濫用法理)を削除し、労契法 16 条へ統合 ・労基法 93 条を労契法 12 条準拠へ整備など。

【制定当時の労働契約法の特徴】

- 判例法理(就業規則・解雇・安全配慮義務など)を初めて体系的に成文化
- 労基法が「最低基準(刑事罰あり)」であるのに対し、労契法は民事ルール(予測可能性の向上)を整える役割
- 個別労働紛争の増加を受け、合意原則・合理性・権利濫用禁止を中心に据えた法律として設計

3. 2012(平成 24)年改正の経緯と内容

(1)改正に至る背景

- 有期契約労働者の増加
- 反復更新下での雇止め不安
- 有期契約が原因の不合理的な労働条件格差
- 長期的雇用の中で正社員と同様の働き方をしている有期労働者が増え、立法的対応の必要性が増加

⇒ 有期契約をめぐる紛争への対応強化が法改正の中心目的となる。

(2)2012(平成 24)年改正の主要な事項

① 無期転換ルールの創設(18 条)

(内容)

- 同一使用者との間で締結された有期契約が通算 5 年を超えて反復更新された場合に、労働者の申込みにより無期契約へ転換できる。
- 無期転換後の労働条件は、原則、従前の労働条件を引き継ぐ。
- 転換後に使用者が契約終了を図る場合は、解雇(16 条)法理が適用

(通達での補足)

- 通算契約期間の計算方法、クーリング期間(6 か月等)の詳細
- 「偽装的な使用者変更(派遣・請負の名義変更等)」による回避は無効(法逃れと認定)

② 雇止め法理の成文化(19 条)(旧法 18 条の強化)

(内容)

- ① 反復更新により更新への合理的期待がある場合の雇止め、

②使用者の言動等により合理的期待が形成された場合の雇止めについて、

解雇(16条)と同様に無効となり得ると条文上明確化。

(異議)

- 最高裁判例(東芝柳町、日立メディコ等)の明文化
- 有期契約労働者の安定性確保

③ 有期労働者の不合理な処遇の禁止(20条)(「均衡待遇」規定の導入)

(内容)

- 有期契約であることのみを理由とする、不合理な労働条件格差を禁止
- 対象は賃金に限らず、福利厚生・教育訓練など広く「労働条件」全般
- 相違が不合理かは、
 - 業務内容・責任の程度
 - 配置変更範囲
 - その他の事情から総合判断

(意義)

- 判例法理の整理と「均衡待遇」立法の第一歩
(のちにパート・有期法(2018改正)へ発展)

(3)その他の改正事項

- 労働契約法の運用に合わせて、労働基準法施行規則など関連省令を整備(基発1228第17号8号に詳細)
- 無期転換制度を適切に運用するための配慮事項(省令・ガイドライン)

4. 2018(平成30)年改正の概要

平成30年改正は、「働き方改革関連法」(平成30年法律第71号)によって行われました。

この改正により、労働契約法の一部規定(第20条(不合理な待遇差禁止))が削除され、その内容は短時間・有期雇用労働法へ移管されました。

(1) 改正前の第20条(旧条文)

- 有期契約であることを理由とする不合理な労働条件の禁止
- 賃金・処遇などの差異が不合理であってはならない

(2) 改正後の扱い

平成30年改正で、第20条は丸ごと削除されました。代わりに、内容は以下へ移管されました：

- 短時間・有期雇用労働法(旧パートタイム労働法)第8条～第14条等へ統合
- 「同一労働同一賃金」ルールの一体的整備の一環として組み込まれた

(3) 削除された理由

「有期雇用」「短時間労働」の待遇差問題は、本来別法(パート有期法)で統合的に扱うべき、という立法判断によるもの。これにより、企業は **正社員との待遇差** について

- 説明義務
- 不合理差の禁止
- 裁判規範の明確化

を一元的に確認できるようになった。

(4) 施行時期:企業規模によって段階的

- 大企業: 2020(令和2)年4月1日から適用
- 中小企業: 2021(令和3)年4月1日から適用(中小企業には1年の猶予期間)

5. 現行の労働契約法の概要

(1) 第1章 総則(1~5条)

条文	条文の趣旨・ポイント	主な関連裁判例(背景法理)
第1条(目的)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者と使用者の合意原則・基本原則を明確化し、合理的な労働条件の決定を促す。 ・労働者保護と個別労働関係の安定が目的。 	—(直接の代表裁判例はなし:立法目的条項)
第2条(定義)	<ul style="list-style-type: none"> ・「労働者」は使用従属関係に基づき賃金を支払われる者。労基法9条と同趣旨。 ・形式ではなく実態で判断(請負・委任でも労働者性認定あり)。 	—(労働者性判断は多数の裁判例の蓄積だが条文固有の代表例はなし)
第3条(労働契約の原則)	<ul style="list-style-type: none"> ・労使対等の原則 ・均衡考慮の原則(雇用形態間均衡含む) ・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)配慮 ・信義誠実の原則(民法1条2項) ・権利濫用禁止(民法1条3項) <p>いずれも紛争防止の基本原則。</p>	・各原則は民法及び判例法理に基づくが、特定の最高裁判例が条文に対応しているわけではない。
第4条(労働契約内容の理解促進)	<ul style="list-style-type: none"> ・使用者は労働者が提示された労働条件を理解できるよう努める義務。 ・労働契約の内容はできる限り書面で確認(メール・ファクシミリ可)。 ・有期契約では“更新の有無・判断基準”などの書面確認が特に重要。 	—(条文固有の代表裁判例はなし)
第5条(安全配慮義務)	<ul style="list-style-type: none"> ・使用者は労働者の生命・身体・心身の安全に配慮する義務を負う。 ・判例法理(信義則上の付随義務)を明文化したものの。 	<ul style="list-style-type: none"> ・陸上自衛隊事件(最判昭50.2.25) ・川義事件(最判昭59.4.10) <p>いずれも安全配慮義務を明確に認めた重要判例。</p>

第1章の主要裁判例のポイント

◆ 陸上自衛隊事件(最判昭 50.2.25)

一 安全配慮義務を初めて明確化した判例

(事案) 自衛隊員が車両整備作業中にトラックにはねられて死亡。遺族が国の責任を追及。

(判旨) 国(使用者)は、公務員(労働者)に対し、**生命・健康を危険から保護する安全配慮義務を負う。**

この義務は、任用法令に基づく地位に付随し、信義則上当然に発生する。

(意義) **安全配慮義務の一般原則を確立し、労働契約法 5 条の立法化につながった。**

◆ 川義事件(最判昭 59.4.10)

一 宿直中の殺害事件で安全配慮義務違反を認定

(事案) 宿直勤務の従業員が夜間、社屋に侵入した賊に殺害。

(判旨) 使用者は、労働者の生命身体を守るため、

- ・侵入防止設備
- ・危険回避策
- ・宿直員の複数配置

など、状況に応じた安全措置を講ずべき義務を負う。

これを怠り事故が発生した場合、使用者は責任を負う。

(意義) **安全配慮義務の具体的内容について最高裁が踏み込んで判断した代表例。**

(2) 第 2 章 労働契約の成立及び変更(第 6～13 条)

条文	条文の趣旨・ポイント	関連判例(背景法理)
第 6 条(労働契約の成立)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者が労務を提供し、使用者が賃金を支払うという合意で契約成立。 ・契約内容の詳細な書面は成立要件ではない。 	個別労働契約の成立自体について特定の代表判例は無し(労働者性判断などは多くの判例が存在)。
第 7 条(就業規則と労働契約の関係)	<ul style="list-style-type: none"> ・合理的かつ周知された就業規則の労働条件は、労働契約内容として補充される。 ・ただし労使が別合意した部分は合意優先(規則基準未満の場合を除く)。 	秋北バス事件(最判昭 43) 電電公社帯広局事件(最判昭 61) 日立製作所武蔵工場事件(最判平 3) フジ興産事件(最判平 15)
第 8 条(労働契約の内容変更)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件の変更はあくまで労使の合意による。 ・同意の有効性は「自由意思・合理的理由」が要件。 	山梨県民信用組合事件(最判平 28)
第 9 条(就業規則変更による不利益変更の禁止)	<ul style="list-style-type: none"> ・合意なく就業規則変更で不利益にできないという「原則」を確認。 	大曲市農業協同組合事件(最判昭 63) 他(第 10 条と共通の判例群)

第10条(就業規則変更の合理性)	・周知+合理性(不利益の程度・必要性・内容相当性・労組交渉状況など)を満たせば、不利益変更も例外的に有効。 ・判例法理を明確化した条文。	秋北バス事件、第四銀行事件(最判平9)、みちのく銀行事件(最判平12)、フジ興産事件など
第11条(就業規則の変更手続)	・労基法89条・90条に従い届出・意見聴取が必要。 ・手続遵守は10条合理性判断の考慮要素となる。	—(手続自体を扱う代表判例は存在しない)
第12条(規則基準未達の労働契約は無効)	・就業規則の基準を下回る労働条件を定めた労働契約は無効とし、規則基準に引き上げる。	就業規則の法的性質に関する秋北バス事件等が背景にある
第13条(法令・労働協約との関係)	・就業規則が法令・労働協約に反するときは、その部分は労働契約内容とならない(協約優先)。	労働協約優先の一般原則(判例多数)

第2章の主要裁判例のポイント

◆ 秋北バス事件(最判昭43.12.25)

— 就業規則変更の効力を確立した基本判例

(事案) 定年制度を変更し、55歳定年としたことで新たに対象になった労働者が争った。

(判旨) 就業規則が合理的な場合、個々の労働者の同意がなくても契約内容となる。

- ・ ただし不利益変更は原則不可。
- ・ しかし合理性があれば適用される。

(意義) 労働契約法7条・10条の基礎となった代表的規範判例。

◆ 電電公社帯広局事件(最判昭61.3.13)

(秋北バス事件の法理を踏襲)

就業規則の合理性が認められれば、個別同意を要さない点を再確認。

◆ フジ興産事件(最判平15.10.10)

— 「周知」要件の重要性を明示

- ・ 就業規則は労働者がいつでも見られる状態で周知されていることが必要。
- ・ 周知がない規則を根拠にした懲戒解雇は無効。

◆ 山梨県民信用組合事件(最判平28.2.19)

— 労働者の同意の判断基準を明確化

(判旨) 労働者の同意が有効であるためには、

- ・ 不利益内容・程度
- ・ 同意に至る経緯
- ・ 説明内容

などから、自由意思と合理的理由が客観的に認められる必要がある。

(意義) 第8条(合意による変更)の適用場面で必須となる判断枠組みを示した。

◆ 大曲市農業協同組合事件(最判昭 63.2.16)

— 重要権利(賃金・退職金)の変更には「高度の必要性」

(判旨) 重要な労働条件については、

労働者に不利益を強いるだけの高度の必要性が要求される

と判示。

(意義) 「退職金などの本質的条件変更」はより厳しい基準で合理性判断。

◆ 第四銀行事件(最判平 9.2.28)

— 合理性判断の 7 要素を提示

(意義) 以下の 7 要素を総合考慮する枠組みを示した(労働契約法 10 条に反映)

- ①労働者の不利益の程度 ②使用者側の必要性 ③内容の相当性
- ④代償措置・改善措置 ⑤労組等との交渉経緯 ⑥他の組合・従業員の対応
- ⑦同種事項の社会的状況

◆ みちのく銀行事件(最判平 12.9.7)

— 一部労働者への重大な不利益 → 不合理で無効

(判旨) 賃金体系変更で高齢層だけに大幅不利益が生じるが、代償措置もなく、合理性が否定

された。

(意義) 労組の同意があっても、不利益が大きすぎれば合理性は否定される。

(3) 第 3 章 労働契約の継続および終了(第 14~16 条)

条文	条文の趣旨・ポイント	関連判例(背景法理)
第 14 条(出向)	・使用者が出向命令できる場合でも、必要性・対象者選定・その他事情に照らし権利濫用なら無効。 ・在籍型出向を前提とする。	出向命令の濫用法理は多くの判例で展開(典型例はないが、解雇や配転類似の権利濫用法理を準用)。
第 15 条(懲戒)	・懲戒は「客観的合理性」かつ「社会通念上の相当性」を欠けば濫用で無効。 ・懲戒種類・程度は就業規則に記載必要(労基法 89 条)。	懲戒権濫用法理(多数判例)。※例:フジ興産事件(周知なき懲戒無効)など
第 16 条(解雇)	・「客観的合理的理由」+「社会通念上の相当性」を欠く解雇は権利濫用で無効。 ・いわゆる 解雇権濫用法理の成文化。	日本食塩製造事件(最判昭 50.4.25)

第 3 章 主要裁判例のポイント

◆ 第 14 条(出向)関連の考え方

出向に関する最高裁判例は個別事情で判断されるため、労働契約法 14 条に特定の「基準判例」があるわけではありませんが、配転・出向命令が権利濫用かどうかは、以下のような論点で判断されるという実務を踏まえて条文化されています。

▼判断要素(労契法 14 条 + 判例法理の総合)

- 出向命令の必要性(企業再編・人材育成・業務上必要性の有無)
- 対象者選定の合理性(特定者への不当な狙いがないか)
- 労働条件の不利益性(賃金・勤務地・職務内容の変化)
- 組合との交渉状況
- 出向先での就業環境

判例法理(配転命令の権利濫用法理)を踏まえた枠組みが法定化されたものといえます。

◆ 第 15 条(懲戒)

懲戒権濫用法理の要件を明確にした条文化

▼ポイント

- 懲戒は企業秩序維持のため必要だが、濫用的懲戒は無効。
- 「行為の性質・態様」「その他事情」から合理性が欠け、社会通念上相当性がない場合 → 無効。

◆フジ興産事件(最判平 15.10.10)(※第 7 条関係としても引用)

- 就業規則が労働者に周知されていない場合、その規則による懲戒は無効。
→ 第 15 条の「懲戒の合理性・相当性」判断においても重要。

◆日本食塩製造事件(最判昭 50.4.25)

一 解雇権濫用法理の確立判例

(事案) 労働組合から除名された者を、ユニオンショップ協定に基づき解雇した事案。

(判旨)解雇は

- 客観的合理性(企業秩序維持・業務運営上の必要性)
- 社会通念上相当性(不当な差別・不当動機の不存在)
を欠く場合、権利濫用で無効。

労働組合除名が不当であれば、これに基づく解雇も不当となる。

(意義) 労働契約法 16 条のモデルとなった最高裁判例で、解雇権濫用法理の原則を確立した判決。

(4) 第 4 章 期間の定めのある労働契約(第 17~19 条)

条文	条文の趣旨・ポイント	関連判例(背景法理)
第 17 条 (契約期間)	● 第 1 項(中途解雇の制限) ・契約期間中の解雇は「やむを得ない事由」が必要。	中途解雇の判断は民法 628 条・解雇権濫用法理(16 条)を基礎とするが、固有の「や

中の解雇等)	<ul style="list-style-type: none"> ・民法 628 条の明確化。 ● 第 2 項(契約期間設定の配慮) ・不必要に短い契約を反復更新しないよう配慮義務。 ・雇止め紛争を防ぐための規定。 	むを得ない事由」判例は個別判断。
第 18 条(無期転換ルール)	<ul style="list-style-type: none"> ● 5 年超の通算契約期間 → 労働者の申込みで無期転換 ・申込みがあれば使用者は受諾したものとみなされる(みなし承諾)。 ・転換後の労働条件は原則「従前同一(期間を除く)」。 ・クーリング(空白期間)制度の詳細規定。 ・研究者等に対する 10 年特例あり。 	無期転換ルール自体の最高裁判例はまだ形成段階(立法新制度)。ただし、合意による労働条件変更(8 条)や 16 条・19 条の法理が関連。
第 19 条(雇止め法理の成文化)	<ul style="list-style-type: none"> ● 有期契約の「雇止め」が無効となる場合を明文化: (1 号)反復更新され、無期契約の解雇と同視できる場合。 (2 号)労働者に合理的な更新期待がある場合。 ・無効な雇止め → 使用者は「従前条件で更新承諾したものとみなされる」。 ・最高裁判例を条文化した条文。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 東芝柳町工場事件(最判昭 49) ● 日立メディコ事件(最判昭 61) いずれも雇止め法理の基本判例

第 4 章 主要裁判例のポイント

◆ 東芝柳町工場事件(最判昭 49.7.22)

— 有期契約でも実質的常用雇用なら「解雇法理」を類推

(事案) 短期契約を 20 回以上更新した基幹臨時工に雇止めが行われた。

(判旨) 短期有期契約であっても、反復更新で実質的に「無期契約と同様」になっていれば、雇止めは“解雇”に準じて判断される。

特段の事情がないままの雇止めは 信義則上許されない。

(意義) 第 19 条 1 号(無期契約の解雇と同視)」に対応する判例。

◆ 日立メディコ事件(最判昭 61.12.4)

— 更新期待が合理的に認められる場合の雇止め制限

(事案) 2 ヶ月契約を 5 回更新した臨時員に雇止め。

(判旨) 更新が反復され、

- ・就労実態、
- ・使用者の言動、
- ・他社員の取扱い

からみて、労働者に「更新期待」が合理的に形成されていれば、雇止めには“解雇法理”が類推される。

(意義) 労契法 19 条 2 号(更新期待の合理性)」に対応する判例。

(5) 第5章 雑則(20~21条)

条文	条文の趣旨・ポイント	関連判例・背景法理
第20条 (船員に関する特例)	<ul style="list-style-type: none"> ・船員については、労働契約法12条(就業規則基準未満無効)および第4章(有期契約規定)を適用しない。 ・船員法第100条(就業規則)や第40・41条(契約解除事由)が存在するため、別体系で保護。 ・条文中に具体的な「読替え規定」あり(7条・10条・11条・13条の引用条項を船員法に読み替え)。 	船員法の体系に基づく特別規定であり、労働契約法固有の裁判例はなし(船員法上の雇入契約・解除事由の判例は別途多数)。
第21条(適用除外:公務員・同居親族)	<ul style="list-style-type: none"> ① 国家公務員・地方公務員には労働契約法は適用しない。→ 任命関係に基づき労働契約が成立しないため。 ② 同居親族のみを使用する場合も適用除外。→ 親族関係は民法725条に基づき、一般労働契約とは異なる(強い経済的一体性)。 ・「同居」は共同生活、「親族」は6親等血族・3親等姻族。 	公務員には任用関係に関する判例(勤務関係の公法性)が多数。家族従事者の労働者性判断は個別事案で裁判例があるが、条文固有の代表例はなし。

第5章および適用除外に関する詳細

◆ 第20条(船員の特例)

船員は、一般労働者と大きく異なる就労環境(航海・長期拘束・特殊災害リスク等)を前提に、「船員法」という独立した労働保護体系の下で雇用されるため、労働契約法の以下の規定は適用されません:

- 第12条(就業規則基準未満の労働条件は無効)
- 第4章(有期労働契約:17~19条)

▼ 理由

- 船員法100条に「就業規則基準未満の契約は無効」という同趣旨規定が既にある。
- 船員の契約解除事由は船員法40条・41条に詳細規定。
→ よって一般労働者と異なる独自保護体系を維持するため、労働契約法は補完的に適用しない。

◆ 第21条(適用除外:公務員・同居親族)

(1) 公務員の適用除外

労働契約法は「労働契約」を前提としているが、国家公務員・地方公務員は“任命関係”に基づく公法上の身分関係で働く。

そのため:

- 労働契約が存在しない
- 労働契約法による合意原則・契約変更などがそもそも想定されない

という理由で 全面的に適用除外。

※公務員の勤務関係は、国家公務員法・地方公務員法、公務員懲戒制度等により包括的に規律される。

(2)同居親族のみを使用する場合

以下の 2 つの条件を満たす場合、労働契約法は適用されない：

1. 使用者が同居の親族のみを使用する
2. 親族の範囲は民法 725 条の
 - ・ 6 親等内の血族
 - ・ 3 親等内の姻族
 - ・ 配偶者

(参考)企業における適切な労務管理を促すための啓発指導について

解雇や雇止め、労働条件の切下げ等は、労働者の生活に重大な影響を生じさせる問題であることから、労働基準法等に違反しない場合であっても、労働契約法や裁判例等を踏まえ適切に取り扱われることが重要であるとの観点から、雇用環境・均等室においては、パンフレット「適切な労務管理のポイント」等を活用し、集団指導や窓口における相談対応など各種機会を利用して、労働契約法や裁判例等の周知を図っているほか、大型の人員整理などが行われる等の情報を得た場合などには、ハローワーク、労働基準監督署とも連携し、事業主に対して、適切な労務管理の必要性について啓発指導を行うこととしています。

●パンフレット「適切な労務管理のポイント」

適切な労務管理のポイント	
<small>このパンフレットでは、労働条件の変更や雇用調整をやむを得ず検討しなければならない場合でも守らなければならない法令の概要や、労務管理上参考となる主要な裁判例をまとめています。 法令や労使間で定めたルールへの遵守はもちろん、労使間で事前の十分な話し合いや、お互いの信頼関係や労働を守る配慮は、労使間の紛争防止に不可欠です。 このパンフレットを参考にいただき、労働条件の確保に向けた適切な労務管理をお願いします。</small>	
目次	ページ
1 賃金の支払等	1
(1) 賃金の種別な支払	1
(2) 退職金・社内預金の種別な支払等のための保全措置	1
(3) 休業手当ての支払	1
2 労働条件の変更	2-4
(1) 合意による変更	2
(2) 就業規則による変更	2
(3) 配置転換・出向	3-4
3 解雇・雇止め	5-10
(1) 解雇の禁止	5
(2) 解雇の効力	6
(3) 解雇の手続	6
(4) 解雇事由	7
(5) 整理解雇	7
(6) 退職勧奨	7
(7) 勤務成績を理由とする解雇	8
(8) 有期労働契約の雇止め	8-9
(9) 雇用内定取消し等	9-10
(10) 退職時の証明	10
4 民事上のトラブルの解決を図るための制度	11
お問い合わせ先・各種資料	11

<https://www.mhlw.go.jp/content/001244629.pdf>

有期雇用特別措置法

1. 有期雇用特別措置法の趣旨

有期雇用特別措置法(正式名称:専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法)は、有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する日本の法律で、労働契約法に対する特別法です。(平成26(2014)年11月28日公布、平成27(2015)年4月1日施行)

平成25(2013)年4月1日に施行された改正後の労働契約法18条において、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に、労働者の申し込みによって無期雇用に転換できる「無期転換ルール」が導入されました。しかし、特定の特性を持つ労働者については、このルールが画一的に適用されると、かえって雇用の機会を損なったり、能力の発揮を妨げたりする恐れがあります。

本法は、「高度専門職」と「定年後の継続雇用者」の2つのグループを対象に、適切な雇用管理が行われることを条件として、無期転換申込権が発生するまでの期間に特例(適用除外的な扱い)を認めることを趣旨としています。

この法律が労働契約法に対してどのような位置づけにあるのかをまとめると以下ようになります。

原則(労働契約法)

- 通算契約期間が5年を超えると、労働者の申し込みにより無期雇用へ転換。

↑

例外(本法)

- 認定を受けた場合のみ、5年というカウントを一時停止、または上限を延長する。
- 第一種:プロジェクト終了まで(最大10年)はカウントされない。
- 第二種:定年後の継続雇用期間中はカウントされない。

2. 法の概要(特例の対象となる労働者)

以下の2つの類型が特例の対象となります。

- **【第一種】高度専門的知識等を有する有期雇用労働者**
 - 対象者: 博士の学位保持者、公認会計士、医師、システムエンジニア等の高度な専門知識を持つ者で、年収が一定額(原則1,075万円)以上の人。
 - 特例内容: 完了までに5年を超える特定のプロジェクトに従事する場合、そのプロジェクト期間中(最大10年)は無期転換申込権が発生しません。
- **【第二種】定年後に引き続いて雇用される有期雇用労働者**
 - 対象者: 定年後、引き続き同一の事業主(またはグループ会社)に雇用される高齢者。
 - 特例内容: その事業主に雇用されている期間中は、通算5年を超えても無期転換申込権が発生しません。

3. 認定制度について

特例を適用するためには、事業主が「雇用管理に関する計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

(1) 認定の要件(雇用管理措置)

事業主は、対象となる労働者がその能力を有効に発揮できるよう、以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 第一種(高度専門職)の場合:
 - 教育訓練の実施、魅力ある就業環境の整備、または再就職の支援など。
- 第二種(定年後再雇用)の場合:
 - 高年齢者雇用推進員の選任、定期的な面談の実施、教育訓練の実施、または希望に応じた短時間勤務制度の導入など。

(2) 申請手続の流れ

- ① 計画の策定: 特例対象者の特性に応じた「雇用管理措置」を含む計画を作成します。
- ② 申請書の提出: 管轄の労働局(または労働基準監督署)に「認定申請書」を提出します。
 - (ア) 第一種:「第一種計画認定申請書」
 - (イ) 第二種:「第二種計画認定申請書」
- ③ 審査・認定: 労働局にて内容が審査され、要件を満たしていれば「認定通知書」が交付されます。
- ④ 労働者への明示: 認定を受けた後、対象となる労働者に対し、労働条件通知書等で「無期転換ルールの特例対象であること」を明示する必要があります。

(3) 申請に必要な主な書類

- 認定申請書(様式第1号または第2号)
- 就業規則(定年規定や退職金規定が確認できるもの)
- (第二種の場合)定年を迎えたことを確認できる書類(対象者の生年月日がわかるもの等)
- 雇用管理措置の実施を確認できる書類

4. 法律の構成

本法は大きく分けて「総則」「特例の認定」「雑則」の3つのパートで構成されています。

章(区分)	条文番号	内容の要約
第1章:総則	第1条～第2条	目的、定義(高度専門職・定年後再雇用者)
第2章:特例の認定	第3条～第7条	計画の認定、認定の基準、取消し、無期転換の特例
第3章:雑則	第8条～第11条	指針、報告の徴収、権限の委任など

5. 主要な条文の概要

特に実務上重要となる条文のポイントは以下の通りです。

第 1 条(目的)

この法律は、高度な専門知識を持つ労働者や定年後再雇用される高齢者が、その能力を有効に発揮できる環境を整えるため、労働契約法の特例を設けることを目的としています。

第 2 条(定義)

特例の対象となる「特定有期雇用労働者」を 2 つの類型に定義しています。

- 第 1 号(第一種)：専門的知識等を有する有期雇用労働者(プロジェクト従事者など)。
- 第 2 号(第二種)：定年後引き続き雇用される有期雇用労働者。

第 4 条(計画の認定)

事業主が特例を適用したい場合、対象労働者の特性に応じた「雇用管理に関する計画」を作成し、厚生労働大臣(実際には都道府県労働局長)の認定を受けなければならないことを定めています。

第 8 条(無期転換ルールの特例)

本法の核心となる条文です。

認定を受けた事業主に雇用される特定有期雇用労働者については、労働契約法第 18 条第 1 項(5 年での無期転換)の規定に関わらず、以下の期間は無期転換申込権が発生しないものとします。

- 第一種：特定有期業務(プロジェクト)に従事する期間(最大 10 年)。
- 第二種：定年後引き続き雇用されている期間。

6. 実務上の注意点

(1)労働条件通知書(雇用契約書)への記載

認定を受けた後は、対象となる労働者との契約時に、特例の対象であることを書面で明示する必要があります。

【第二種:定年後継続雇用の場合の記載例】

「貴殿は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法に基づく第 2 種認定を受けた事業主に雇用される定年後継続雇用労働者であるため、本事業主に定年後引き続き雇用されている期間内は、労働契約法第 18 条第 1 項に基づく無期労働契約締結の申込みに関する規定は適用されません。」

【第一種:高度専門職の場合の記載例】

「本契約は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法に基づく第 1 種認定を受けた計画に係る特定有期業務(〇〇プロジェクト)に従事する期間(〇年〇ヶ月)であり、当該期間中は労働契約法第 18 条第 1 項に基づく無期労働契約締結の申込みに関する規定は適用されません。」

(2)認定申請書(計画書)を書く際のポイント

労働局へ提出する申請書で最も重要なのは、「雇用管理措置」の欄です。単に「継続雇用する」と書くだけでは不十分で、以下の視点が必要です。

【第二種申請(高齢者)の場合の措置例】

定年後も意欲を持って働いてもらうための仕組みが求められます。

- **配置・職務内容の配慮:**「本人の希望や体力を考慮し、定年前の経験を活かせる部署に配置する」
- **福利厚生・研修:**「高年齢労働者を対象とした安全衛生教育を実施する」「健康診断に加え、産業医による個別面談を希望者に実施する」

【第一種(高度専門職)の場合の措置例】

- **就業環境の整備:**「専門性を発揮できるように、柔軟な勤務形態(フレックスタイム制等)を適用する」
- **教育訓練:**「最新技術習得のための外部セミナー費用を会社が負担する」

(3)手続の全体スケジュール(逆算)

無期転換申込権は、5年を超えた「最初の日」に発生します。そのため、認定申請は余裕を持って行う必要があります。

- ① **定年到達の2~3ヶ月前:** 対象者への説明と意向確認。
- ② **定年到達の1ヶ月前まで:** 労働局へ「第二種計画認定申請書」を提出。
- ③ **定年直後の再雇用契約:** 認定通知を受け取った後(または申請中である旨を伝え)、特例を明示した契約書を取り交わす。

(4)認定申請の提出先と注意点

- **提出先:** 本社の所在地を管轄する労働局です(労働基準監督署経由での提出も可能です)。
- **有効期間:** 認定自体に有効期限はありませんが、事業主が変わったり、定年後の再雇用制度そのものが大きく変わった場合は、再度手続が必要になることがあります。

労働契約承継法

1. 法律の目的と位置づけ

- 労働契約承継法(正式名称:会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律)は、会社分割制度の導入に伴い、労働契約が包括承継されることによる労働者の不利益を防ぐために制定された法律です。(平成 13(2001)年施行)
- 会社法の特例として、2 条通知・5 条協議・7 条措置・異議申出などの手続を定め、労働者保護を図っています。

2. 概要

条文	条名	概要(行政実務で押さえるべきポイント)
第 1 条	目的	会社分割に伴う労働契約の承継について、会社法の特例を定め、労働者保護を図ることを目的とする。
第 2 条	労働者等への通知	主従事労働者・契約上承継予定労働者・労働組合へ、承継内容・異議申出期限などを書面で通知する義務。通知期限日の規定も含む。
第 3 条	主従事労働者の承継	主として承継事業に従事する労働者で、分割契約に承継の定めがある場合は、自動的に承継会社へ移転する。
第 4 条	主従事労働者の異議申出	分割契約に承継の定めがない主従事労働者は、書面で異議申出が可能。異議申出があれば、契約は承継される。異議申出期限日の規定あり。
第 5 条	その他の労働者の承継	契約上承継予定とされる労働者は、承継に対して異議申出が可能。異議申出があれば、契約は承継されない。
第 6 条	労働協約の承継等	労働協約の承継方法を規定。承継部分の定め、労働組合との合意、組合員の契約承継に伴う労働協約の自動承継など。
第 7 条	労働者の理解と協力	分割会社は、労働者の理解と協力を得よう努める義務(努力義務)。厚労省令に基づく説明・協議が求められる。
第 8 条	指針	厚生労働大臣は、労働契約・労働協約の承継に関する必要な指針を定めることができる。
附則	施行期日等	法律の施行日や会社法改正に伴う施行関係を規定。

(ポイント)

- 会社法に基づく会社分割のみが対象。
- 事業譲渡・合併には適用されないが、これらについては別途「事業譲渡等指針」で留意事項が示されています。
- 第 2 条～第 5 条が実務の中心(通知 → 協議 → 異議申出 → 承継の確定)。
- 主従事労働者(第 3・4 条)とその他の労働者(第 5 条)で異議申出の効果が逆になる点が重要。

- 労働協約(第6条)は自動承継の仕組みがあるため、労使関係の連続性が確保される。
- 第7条の説明義務は、実務では「7条措置」として労使協議の根拠となる。

3. 対象となる労働者

- 正社員・パート・嘱託など雇用形態を問わず全ての労働者が対象。
- 採用内定者も、裁判例上「始期付解約権留保付労働契約」が成立しているため記載可能。

4. 承継法の主要手続

(1) 7条措置(全労働者向けの協議)

- 会社分割は全労働者に影響するため、全事業場で過半数組合(または過半数代表者)と協議する義務。
- 協議事項の例:
 - ・ 分割の背景・理由
 - ・ 債務履行の見込み
 - ・ 主従事労働者の判断基準
 - ・ 労働協約の承継
 - ・ 労働関係上の問題の解決方法

(2) 5条協議(個別労働者との協議)

- 対象: ①承継される事業に従事する労働者 ②承継されないが、契約上承継予定とされる労働者
- 協議内容:
 - ・ 承継の有無
 - ・ 承継後の業務内容・勤務地・就業形態
 - ・ 主従事労働者の考え方
 - ・ 分割後の会社の概要

(3) 2条通知(労働者・労働組合への事前通知)

- 分割会社は、労働者・労働組合に対し、労働契約の承継内容を記載した通知を文書で交付する義務。
- 通知内容:
 - ・ 承継の対象か否か
 - ・ 債務履行の見込み
 - ・ 主従事労働者かどうかの別 など

(4) 異議申出制度

- 主従事労働者は、承継に異議を申し出る権利を持つ。
- 異議申出があれば、労働条件を維持したまま承継会社に労働契約が移転する(4条4項)。

- 異議申出は書面で行う必要がある。

5. 主従事労働者の判断基準

- 「事業」とは、有機的一体として機能する権利義務のまとまり。
- 判断基準：
 - ・ 従事時間
 - ・ 業務内容
 - ・ 役割
 - ・ 過去の勤務実態(恣意的な配置転換は無効)

6. 労働契約の承継内容

- 分割契約に記載された労働契約は、権利義務を含めて全て承継会社に移転。
- 承継されるものの例：
 - ・ 賃金・退職金・諸手当
 - ・ 福利厚生(権利義務化しているもの)
 - ・ 年休・退職金算定の勤続年数の通算

7. 福利厚生の扱い

- 権利義務化している福利厚生 → 承継される
- 恩恵的福利厚生 → 承継されない可能性あり → 代替措置等を協議する必要

8. 事業譲渡・合併との違い(参考)

- 事業譲渡:労働者本人の承諾が必要(民法 625 条)
- 合併:権利義務は包括承継されるため、特段の立法措置なし

◎まとめ

労働契約承継法は、会社分割に伴う労働契約の移転が労働者に不利益を与えないよう、「通知 → 協議 → 異議申出 → 承継」という一連の保護手続を義務づける法律です。特に、7条措置(全体協議)と5条協議(個別協議)の二段構えが特徴で、労働者の理解と協力を得ながら公正な承継を進めることが求められます。

※詳細については以下を参照してください。

厚生労働省「会社分割・事業譲渡・合併における労働者保護のための手続に関するQ&A」

(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000146978.pdf>)

「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針(事業譲渡等指針)」(H28.9.1 適用)

事業譲渡等指針のポイント

1. 指針の目的

2000(平成12)年に「労働契約の承継等に関する法律(労働契約承継法)」が施行され、会社分割における労働契約の承継ルールが法制化されましたが、

- 事業譲渡(会社法・民法型の資産譲渡)
- 合併(吸収・新設合併)

については、労働契約の承継を直接規律する法律が存在しませんでした。

このため、労働契約承継法が適用されない組織再編についても、労働者保護の観点から一定の基準を示す必要があるという問題意識が高まったことが本指針制定の背景となっています。

(事業譲渡等指針と労働契約承継法の関係)

項目	労働契約承継法	事業譲渡等指針
対象となる組織再編	会社分割のみ	事業譲渡・合併
法的拘束力	法律	告示(実務指針)
労働契約承継	原則承継(一定の場合同意不要)	個々の労働者の承諾が必須
労働組合対応	明確な規律あり	情報提供や協議の実施を求める指針
労働者保護の仕組み	法制度として整備	法律がない領域を補完

2. 対象となる組織再編

- 事業譲渡(特定承継) → 労働者本人の承諾が必要
- 合併(包括承継) → 労働契約は自動的に承継される

3. 指針が求める基本的な考え方

(1) 労働者の承諾の実質性の確保(事業譲渡)

- 労働者が承継の内容を理解したうえで判断できるよう、十分な情報提供が必要。
- 労働者の不利益につながる不当な圧力や誘導は許されない。

(2) 労使協議の実施

労働者全体の納得性を高めるため、労働組合または過半数代表者との協議が求められる。

(協議事項の例)

- 事業譲渡・合併の背景
- 労働条件の扱い
- 承継される労働者の範囲
- 労働協約の扱い

(3) 情報提供の徹底

労働者に対し、以下のような情報を適切に提供することが求められる：

- 承継の対象となる事業の内容
- 承継後の労働条件
- 承継先企業の経営状況
- 承継される労働者の選定基準

(4) 紛争防止のための対応

労働契約の承継・不承継をめぐる紛争が生じないよう、透明性の高い手続きを行うことが求められる。

4. 指針の一部改正について（令和8年5月25日から適用）

(1) 指針改正の背景

ア 事業性融資推進法(令和6年法52号)の成立

- 令和6年通常国会で成立した「事業性融資の推進等に関する法律」により、企業価値担保権が新設された。
- 企業価値担保権は、不動産担保等に依存せず、事業全体の価値(無形資産含む)を担保として融資できる仕組み。
- スタートアップや無形資産中心企業の資金調達円滑化を目的とした制度。

イ 担保権実行時に労働者保護が重要となる構造

- 企業価値担保権では、債務不履行時に事業譲渡(雇用維持を前提)で担保を換価することが原則。
- このため、労働契約の承継、労働組合との協議、情報提供など、事業譲渡時におけるルール整備が不可欠。

⇒今回の改正は、事業譲渡等指針に新たに「企業価値担保権に関する事項」を追加することが中心となっています。

(2)改正事項の概要

今回の改正は、事業譲渡等指針に新たに「企業価値担保権に関する事項」を追加することが中心です。

ア 管財人に関する規定の新設・拡充

企業価値担保権の実行手続は、裁判所選任の管財人により行われるため、管財人に関する詳細な規定が追加されています。

① 新設された主な内容

- 管財人は裁判所の監督の下で職務を遂行すること。
- 善良な管理者の注意義務を負い、労働者や労働組合を含む利害関係人に配慮する義務。

- 買受人の選定が労働者保護の観点から不適切な場合は解任請求が可能。
- 管財人が注意義務を怠った場合は、損害賠償責任を負う。
- 管財人は、労働組合法上の使用者性を承継し、団体交渉に誠意をもって応じる義務。

② 情報提供義務の明確化

- 労働組合等に対し、労働者の権利行使に必要な情報を提供するように努める。
- 個々の労働者にも必要な情報を提供。
- 事業譲渡の原則(雇用維持)や手続の状況、買受人選定の考え方等について説明することが望ましい。

イ 企業価値担保権の実行(事業譲渡)に関する新ルールの追加

①事業譲渡は「雇用維持」を原則とする旨を明記

企業価値担保権の換価は、
「事業を解体せず、雇用を維持して承継することが原則」
と、従前指針より踏み込んだ形で規定。

②労働契約承継に際し「労働者の承諾」が必要であることを明示

事業譲渡に伴う労働者の承継には、従来どおり個々の労働者の承諾が必要であることを改めて明確化。

③労働組合等との協議の実施を指針上に明記

管財人は、承継予定労働者や労働組合等と事前協議を行うべきと整理。

ウ 会社が行うことが望ましい事項の追加・整理

企業価値担保権を設定し融資を受ける段階で、会社と労働者の意見交換や情報提供を促進する規定が新設されています。

○主な追加内容

- 企業価値担保権の設定時には、
 - 会社の経営課題
 - 事業の方向性
 - 担保制度の概要
 などについて労働者に情報提供することが望ましい。
- 労働組合等への情報提供促進に会社に取り組むことを明記。

エ 企業価値担保権者(金融機関・信託会社)に関する新たな考え方の追加

○使用者性の判断に関する注意喚起(新設)

- 金融機関等が、労働条件の決定に現実的・具体的に影響を及ぼせる場合、労働組合法上の使用者性を有する可能性がある」と明記。
- 単なる担保設定では通常使用者性は認められないが、一定のケースでは使用者性が問題となることを指針上で注意喚起。

■ 従前指針からの変化のまとめ

項目	旧指針	改正後指針
企業価値担保権への応	規定なし	新章として詳細規定を追加
管財人の位置づけ	事業譲渡一般の留意点のみ	裁判所選任・管理者注意義務・団体交渉応諾義務等を明確化
労働者・労組への情報提供義務	一般的努力義務のみ	情報提供の内容・方法を具体化
事業譲渡の原則	雇用維持の考慮を求める程度	「事業解体せず雇用維持」が原則と明記
承継に係る労働者承諾	必要とされていたが明確度低	個々の労働者承諾が必要であることを明文化
金融機関等の使用者性	規定なし	使用者性が認められる可能性を指針に明示
会社の情報提供	明示的規定少	経営課題や事業方向性など情報提供を促す規定を新設

※詳細は、以下を参照ください。

・厚生労働省パンフレット「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針」の概要」

(https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000135999.pdf?utm_source=copilot.com)

○改正内容について

・厚生労働省 HP「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針」の一部改正について」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/saihen/68297_00001.html)

フリーランス法(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律)

1. フリーランス法 制定に至る経緯

(1)歴史的背景:雇用契約外の働き方をめぐる問題の蓄積(1970年代~2000年代)

①家内労働者にみられる「自営業者なのに弱い立場」という問題

- ・家内労働は形式的には自営業だが、労働者より弱い立場に置かれた。
- ・1970年に家内労働法が制定され、最低工賃制度など保護が導入。

→ ここで初めて「自営業でも弱者性がある」という認識が形成。

②在宅ワーク・IT化の進展で委託労働が増加(2000年代~)

- ・2000年:厚生労働省が「在宅ワークガイドライン」策定(契約条件明示、支払期限など)。
- ・2018年:政府が「自営型テレワークガイドライン」を策定(仲介プラットフォーム経由の委託も対象)。

しかし、これらは法的拘束力のない通達に過ぎなかった。

(2)問題が顕在化:ギグワーカー・プラットフォーム経済の拡大(2010年代後半~)

①ギグワーカー(ウーバーイーツ等)の急増

- ・コロナ禍を契機にウーバーイーツやフードデリバリー事業が急拡大。
- ・「会社がトラック等を所有し、それを委託する形態」などで、労働者性が争われる事案が多数発生。

②海外判例も雇用性認定が相次ぐ

- ・英国、スペイン、ドイツ、フランスなどでプラットフォーム就労者の「労働者性」を認める判決が相次いだ。

→ 国内外の動きにより、「委託型の働き方をどう保護するか」という政策課題が急浮上。

(3)政府内での問題認識の広がり(2017~2020)

① 2017年「働き方改革実行計画」

- ・非雇用型テレワーク等について「法的保護の必要性を中長期的課題として検討」と位置づけられる。

② 2017~2019 厚労省「雇用類似の働き方」検討会

- ・労働者性の拡張ではなく、「自営業者の一部へ別途保護提供が必要」と整理。
- ・JILPTによる調査では、雇用類似就業者は約228万人と推計。

→ もはや少数ではないという政府認識が固まる。

(4)コロナ禍で露呈したフリーランスの脆弱性(2020)

① 持続化給付金・休業支援制度で排除されるケース

- ・税法上の「売上」「所得」の扱いの違いから、フリーランスが支援対象外となる問題が続発。

② 批判を受けてフリーランス向け制度を急造

- ・「小学校休業等対応支援金」をフリーランスにも拡大。
→「フリーランスは保護網から漏れやすい」ことが社会問題に。

③ 2020年7月「成長戦略実行計画」閣議決定

政府として一体的にフリーランスの保護ルールの整備を行う

④ 2020年11月 フリーランス・トラブル110番を設置

(5) 内閣官房主導の本格検討(2021)

① 2021年3月

「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定

- ・独禁法・取引適正化法(旧下請法)の適用整理
- ・契約書面の明示、買いたたきの禁止等を解説
- ※このガイドラインが後の法律の基本骨格となる。

② 2021年6月「骨太の方針」

- ・フリーランスに関するセーフティネット整備を検討することが明記。

③ 2021年10月 岸田内閣発足

- ・直後に「新しい資本主義実現会議」を設置。
- ・同会議の緊急提言(2021年11月)で初めて「フリーランス保護法制の新設」が明記。

(6) 2022年: 法案化に向けた調整と社会的議論

① パブリックコメント実施(2022年9月)

- ・内閣官房が「フリーランス取引適正化法制の方向性」について意見募集。

② 自民党内での議論の停滞

- ・「多様な働き方を一律に保護対象にするのは適切か」などの慎重論。
- 法案の名称や構成を見直し、「フリーランス」という語を避けた「特定受託事業者」という法律概念が採用される。

(7) 2023年~2024年: 立法化

① 2023年2月 法案国会提出

(正式名: 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案)

② 2023年4月28日 法案成立

③ 2023年5月12日 公布

④ 2024年11月1日 施行 ※ 3年後見直す旨の規定あり。

(8) 法律構造の特徴: 二本柱のハイブリッド法制

本法律は、

- ① 取引の適正化(公正取引委員会・中小企業庁)
- と

② 就業環境整備(厚生労働省)

の二つの体系を“同じ法律に束ねた”ことが最大の特徴。

これは次の経緯によるもの：

- ・フリーランス問題は「不当な取引」がある一方、
 - ・ハラスメント・育児・介護といった就業環境問題にも拡大しつつあった。
- よって 公取委／中小企業庁の取引規制 + 厚労省の就業環境整備 を一つの法体系に統合する方式が採られた。

(9) 総括：フリーランス法制定を後押しした決定的要因

- ① 労働者に似た働き方の増大(ギグワーク等)
- ② コロナ禍で脆弱性が顕在化(支援制度からの漏れ)
- ③ 海外での法整備・判例の急進展
- ④ 国内ガイドラインでは限界(法的拘束力なし)
- ⑤ 政府(内閣官房)主導で法制化の政治的機運が高まった

これらの要因が重なり、「自営業者だが立場の弱い人」を守るための新しい法体系が必要だと結論づけられた結果、2023年にフリーランス法が誕生した。

2. フリーランス法の全体像

(1) 法律全体の構造

区分	内容	根拠
目的	フリーランスと事業者間の取引適正化・就業環境整備	第1条
定義	「特定受託事業者(=フリーランス)」および「発注事業者」の定義	第2条
取引適正化(義務・禁止行為)	発注時の明示義務、報酬支払義務、禁止行為(受領拒否・買ったたき等)	第3～5条
就業環境整備	募集情報の的確表示、ハラスメント対策、育児・介護等配慮	第12～16条
行政措置・申出制度	報告徴収・立入検査、指導・勧告・命令・公表	第6～11条、17～20条
罰則	命令違反・虚偽報告等への罰金	第24～26条
施行日	令和6年(2024年)11月1日	附則

(2) 条文ごとの要点一覧

(A) 取引適正化に関する規律

条文	内容(概要)	必須ポイント
第1条(目的)	取引の適正化・就業環境整備を図る	法の基本理念
第2条(定義)	フリーランス(特定受託事業者)、発注事業者などを規定	対象者の範囲明確化
第3条(取引条件の明示義務)	委託内容・報酬額・支払期日などを書面・電磁的方法で必ず明示	未定事項は「理由」「予定日」も示す
第4条(報酬支払義務)	給付受領日から60日以内の最短期間で支払期日設定／再委託は30日以内	「60日ルール」 「再委託30日」

第5条(禁止行為)	受領拒否／報酬減額／返品／買ったたき／購入強制／不当な経済上の利益提供要請／不当な変更・やり直し	優越的地位の濫用を幅広く禁止
第6～11条(行政対応)	報告徴収・立入検査、指導・勧告、命令、公表	違反時の対応フロー

(B)就業環境整備に関する規律

条文	内容(概要)	重要ポイント
第12条(募集情報の的確表示)	虚偽・誤認表示禁止、正確・最新情報の提供義務	業務内容・報酬等の具体記載必須
第13条(育児・介護等配慮義務)	6か月以上の継続委託 → 義務(6か月未満 → 努力義務) ①申出内容把握 ②選択肢検討 ③調整・理由説明	
第14条(ハラスメント対策義務)	セクハラ・マタハラ・パワハラ防止体制整備、相談窓口設置	相談理由による不利益取扱い禁止・プライバシー保護
第16条(中途解除の事前予告・理由開示)	6か月以上の継続委託 → 30日前予告義務・理由開示義務	書面・メール等による明示
第17～20条(行政対応)	報告徴収・立入検査、指導・勧告、命令、公表	

(C)罰則・附則

条文	内容	罰則内容
第24条	命令違反	50万円以下の罰金
第25条	虚偽報告等	20万円以下の過料
第26条	代理人・使用人の行為	両罰規定
附則	施行期日(2024/11/1)、3年後見直し	制度フォローアップ

3. フリーランス法と他法令の適用関係

フリーランス法は「フリーランス・事業者間取引の適正化に関する特別法」であり、独占禁止法、取引適正化法との関係でどの法を優先適用するかが重要になります。

(1) 法律の適用範囲と対象の違い

法令	適用対象	特徴
フリーランス法	特定受託事業者(個人事業主・一人法人等、従業員なし)	特別法として、契約書面義務・支払期日規制・ハラスメント対策まで網羅
独占禁止法(優越的地位の濫用)	発注者が「事業者」であれば、相手が個人でも適用	市場支配的地位は不要で、相対的優越で足りる
取引適正化法(旧下請法)	①発注者が資本金1,000万円超または従業員100人超の法人	
②委託内容が製造・修理・情報成果物作成・運送等	フリーランスが法人・個人かに関係なく適用しうる	

(2) 法令の優先適用関係

①フリーランス法 × 独占禁止法

- ・両法が同一行為に重複適用可能(書面義務はフリーランス法固有)

- ・特別法であるフリーランス法が優先適用される(公取委見解)
例:報酬減額・一方的変更
→フリーランス法(第5条)がまず適用
→行為の程度により独禁法「優越的地位の濫用」でも並行判断

②独占禁止法 ×取引適正化法(取適法)(旧下請法)

- ・同じ行為が重複する場合、取適法が優先適用
(独禁法よりも詳細な特別規制)

③フリーランス法 ×取適法

- ・取引の内容・企業規模により両方適用され得る
- ・書面明示義務・解除予告義務などフリーランス法が独自規制
- ・支払期限の規制は
 - 下請法:物品製造など → 60日ルール
 - フリーランス法:役務含む → 同じく60日ルール
(ただし根拠条文が異なる)

④労働関係法令(労基法等)との関係

- ・実態が「指揮監督の下で労務を提供」なら雇用契約と判断され労働法が適用
- ・労働法が適用される場合はフリーランス法の規制は及ばない

4. 就業環境整備:条文別ポイント整理(第12~16条)

以下の5条が厚生労働省所管の中心領域です。

- ・第12条:募集情報の的確表示義務
- ・第13条:育児・介護等に関する配慮義務
- ・第14条:ハラスメント対応体制整備義務
- ・第15条:不利益取扱い禁止(配慮申出等との関連)※実質第13・14条の補完
- ・第16条:中途解除等の事前予告および理由開示義務

第12条:募集情報の的確表示義務

①禁止される行為

- ・虚偽表示(実際の業務・報酬と異なる内容)
- ・誤認させる表示(報酬が高くみえる、仕事内容が軽く見える等)

②事業者の義務

- ・「正確かつ最新の内容」に維持し、変更があれば速やかに情報更新
- ・委託元企業に募集を委託している場合は、誤りがあれば訂正依頼義務

③必須の表示項目(例)

- ・業務内容
- ・必要能力・資格
- ・報酬額(計算方法含む)

- ・納期、作業場所・方法
- ・契約解除・不更新の条件
- ・募集者名・連絡先など

なお、「① 氏名(名称) ② 住所③ 連絡先④ 業務の内容⑤ 業務に従事する場所⑥ 報酬」の 6 情報の記載がない場合は、本条違反となります。(2025年 12 月の犯罪対策閣僚会議での間バイト緊急対策)

第 13 条:育児・介護等と業務の両立に関する配慮義務

① 適用範囲

- ・6 か月以上の継続委託 → 義務
- ・6 か月未満 → 努力義務

② 企業に求められる対応ステップ

- 申出内容の把握(育児・介護状況等の確認)
- 取れる選択肢の検討(納期調整、作業時間や方法変更など)
- 関係者との調整・実施
- 不実施の場合の理由説明義務

③ 配慮内容の例

- ・オンライン作業への切替
- ・納期延長
- ・会議時間の調整
- ・部分的な役務提供

第 14 条:ハラスメント対策(セクハラ・マタハラ・パワハラ)体制整備義務

① 規制されるハラスメントの種類

- ・セクシュアルハラスメント(セクハラ)
- ・妊娠・出産等に関するハラスメント(マタハラ)
- ・優越的地位を背景とした言動(パワハラ)

② 発注者の義務内容

- ・相談窓口の明確化・体制整備
- ・発注者自身および従業員に対する周知・教育
- ・事後対応(事実確認・被害者保護・再発防止)
- ・相談理由による契約打ち切り等の不利益取扱い禁止、相談者等のプライバシーの保護

③ 典型的な違反例

- ・不当なやり直し強制
- ・性的関係の要求→拒否したら取引を打ち切り
- ・マタニティ関連の発言や排除
- ・無視・孤立させる等の職場性嫌がらせ

第 15 条:不利益取扱い禁止(配慮申出・相談対応の関連)

第 13 条・第 14 条で「申出」「相談」への対応が義務化されるため、その副作用として申出・相談を理由とする不利益取扱いが禁止される規定。

(禁止される行為)

配慮申出を理由とする

- ・ 契約の非更新・解除
- ・ 発注量減少
- ・ 報酬引下げ

ハラスメント相談を理由とした

- ・ 契約打ち切り
- ・ 不利益な対応

第 16 条:中途解除等の事前予告・理由開示義務

①条件

- ・ 6 か月以上の継続委託が前提
(不更新＝期間満了後に更新しない場合も含む)

②義務内容

- ・ 少なくとも 30 日前までに解除・不更新の予告
- ・ 理由開示義務(フリーランスから求めがあった場合、遅滞なく書面等で)

③例外

- ・ 災害その他やむを得ない事由で予告困難な場合
(例外でも記録保存等の対応が望ましい)

まとめ

【適用関係】

- ・ フリーランス法は特別法として独禁法・取適法に対し原則優先適用
- ・ 同一行為には複数法令が並行適用され得る
- ・ 実態が労働者に該当する場合は労働法(労働基準法等)が適用

【就業環境整備】(厚労省領域)

- ・ 第 12 条:募集内容は虚偽・誤認不可、最新情報維持
- ・ 第 13 条:育児・介護配慮(6 か月以上は義務)
- ・ 第 14 条:ハラスメント防止体制整備、相談理由の不利益取扱い禁止
- ・ 第 15 条:申出・相談を理由とする不利益取扱い禁止・プライバシー保護
- ・ 第 16 条:解除・不更新は 30 日前予告 + 理由開示義務

障害者虐待防止法

1. 制定の趣旨と概要

障害者虐待防止法(正式名称:障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律)は、障害者に対する虐待が、障害者の尊厳を害し、自立及び社会参加にとって極めて重大な障害となることに鑑み、虐待の防止、養護者(家族等)への支援等に関する施策を促進し、障害者の権利利益の擁護に資することを目的として、平成 24 年 10 月 1 日に施行されました。

2. 法律の概要

この法律は、障害者の権利と尊厳を守るための具体的な枠組みを定めています。

(1) 対象となる障害者

- 身体障害者、知的障害者、精神障害者(発達障害を含む)のある方。
- その他、心身の障害や社会的障壁により、継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にある方。

(2) 障害者虐待の類型(主体別)

虐待を行う主体により、以下の 3 つの類型に分けて規定されています。

類型	虐待を行う主体	具体的な例
養護者による虐待	障害者を現に養護する者(家族、親族、同居人など)	家族による身体的・経済的虐待など
障害者福祉施設従事者等による虐待	障害者福祉施設や障害福祉サービス事業所の職員	施設の職員による性的虐待や心理的虐待など
使用者による虐待	障害者を雇用する事業主やその事業の経営担当者など	職場の上司や同僚による経済的・心理的虐待など

(3) 虐待の行為類型(5 種類)

どの主体による虐待であっても、以下の 5 種類に分類されます。

- ① 身体的虐待: 暴行、正当な理由のない身体拘束。
- ② 性的虐待: わいせつな行為をすること、又はさせること。
- ③ 心理的虐待: 著しい暴言、著しく拒絶的な対応など、著しい心理的外傷を与える言動。
- ④ 放棄・放置(ネグレクト): 著しい減食や長時間の放置、養護を著しく怠ること。
- ⑤ 経済的虐待: 不当に財産を処分すること、不当に財産上の利益を得ること、金銭を与えないこと。

3. 主要なポイント解説

この法律の運用上の主要なポイントをまとめます。

ポイント	詳細な内容	関連主体
1. 虐待の禁止と国等の責務	何人も障害者を虐待してはならないと定め、国や地方公共団体、障害者福祉施設従事者等、使用者に虐待防止のための責務を課しています。	全ての人、国・地方公共団体、施設、企業
2. 通報義務（早期発見・対応）	虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに市町村（または都道府県）に通報する義務があります（確証がなくても義務が生じる）。	発見した者すべて（特に施設従事者等は強く義務付け）
3. 養護者支援の重視	虐待の原因には養護者の介護負担の増大なども挙げられるため、虐待の防止・対応と合わせて、養護者への相談、指導、助言等の支援を市町村が行うことが重要とされています。	市町村、養護者
4. 相談・対応窓口の設置	<ul style="list-style-type: none"> * 市町村に「市町村障害者虐待防止センター」を設置し、通報の受理や調査、保護、支援などを行います。 * 都道府県に「都道府県障害者権利擁護センター」を設置し、市町村の支援や広域調整を行います。 	市町村、都道府県
5. 施設・使用者への措置	<ul style="list-style-type: none"> * 施設や事業所は、虐待防止のための研修の実施や苦情解決体制の整備が義務付けられています。 * 虐待が確認された場合、行政による立入調査や改善命令、場合によっては事業停止などの措置がとられます。 * 通報・届出を行った者への不利益な取り扱いは禁止されています。 	施設・事業者（使用者）、行政

この法律の核心は、「障害者の権利擁護」と「養護者への支援」を両輪として、虐待の早期発見・早期対応と再発防止を図ることです。

4. 使用者による障害者虐待防止のための注意点

障害者虐待防止法における使用者による虐待は、企業や事業主が雇用する障害者に対して行う虐待です。これを未然に防ぐため、使用者が特に注意すべき主要なポイントをまとめます。

(1) 虐待防止のための体制整備と周知徹底

① 責務の自覚と啓発

- **使用者(経営者)の責務の自覚:** 使用者は、障害者の人権を尊重し、虐待を防止する第一義的な責務があることを明確に認識する必要があります。
- **全従業員への周知徹底:** 障害者虐待防止法の定義、虐待の種類(特に経済的・心理的虐待)、罰則、通報窓口などについて、**全従業員(管理職、同僚を含む)**に対して定期的な研修や教育を実施し、周知徹底することが義務付けられています。

② 苦情解決・相談体制の整備

- **相談窓口の明確化:** 障害者が虐待や不適切な行為について気軽に相談できる窓口(例: 人事部門、外部の専門家など)を設け、その利用方法を周知します。
- **不利益な取扱いの禁止:** 相談・通報を行った障害者や従業員に対し、**解雇や減給などの不利益な取扱いをしないことを明文化し、徹底**します。

(2) 経済的虐待の防止(特に注意が必要な点)

経済的虐待は、使用者による虐待で最も問題になりやすい類型の一つです。

- **適正な賃金の支払い:** 労働基準法に基づき、障害の有無にかかわらず、**最低賃金を遵守**し、労働時間に見合った**適正な賃金**を支払うことを徹底します。不当に低い賃金設定や、障害者手当などを利用した賃金カットは許されません。
- **賃金からの不当な控除の禁止:** 罰金や、業務に無関係な費用など、**明確な根拠のない天引きや控除**を行ってはなりません。控除を行う際は、障害者本人に内容を理解できる方法で説明し、同意を得る必要があります。
- **財産管理への不干涉:** 障害者本人の年金や手当、給与などの**財産管理**に、事業所として不当に介入してはなりません。

(3) 心理的虐待の防止と適切なコミュニケーション

心理的虐待は、人間関係の中で発生しやすく、職場環境に大きく影響します。

- **ハラスメントの禁止:** 障害を理由としたいじめ、**差別的な言動、侮辱的な言動**(例:「障害者のくせに」といった発言)を厳禁とします。これはパワーハラスメント、または障害者ハラスメントとして扱われます。
- **合理的配慮の提供:** 障害の特性に応じて、**業務内容の調整、作業補助具の提供、休憩時間の配慮**など、合理的配慮を適切に提供することが重要です。配慮を怠ることも、**ネグレクト(放置)や心理的虐待**につながる可能性があります。
- **適切な指導の実施:** 指導や注意を行う際は、**人格を否定するような強い言葉や大声での叱責**は避け、個別の特性に合わせたわかりやすい説明と建設的なフィードバックを心がけます。

(4) 身体的・性的虐待の防止

- **身体拘束の厳禁:** 業務中、正当な理由なく障害者の身体を拘束したり、鍵のかかる部屋に閉じ込めたりする行為は、身体的虐待に該当します。
- **私的な接触の禁止:** 職員が私的な立場を利用して障害者に対し性的な言動や接触を行うことは、性的虐待として厳しく禁止されています。

使用者(事業所)は、虐待を発見した場合は速やかに市町村の障害者虐待防止センターに通報する義務があり、行政による調査や指導が入る可能性があることを認識しておく必要があります。

5. 経済的虐待について

障害者虐待防止法における経済的虐待は、障害者の財産や金銭を不当に取り扱い、障害者の生活や尊厳を脅かす行為です。

(1) 経済的虐待の定義

障害者虐待防止法では、経済的虐待を以下の行為として定義しています。

- **財産の不当な処分:** 本人の意思に反して、預貯金や不動産などを勝手に売却・解約すること。
- **財産上の不当な利益の取得:** 障害者の財産を、本人のために使わず、虐待を行った者自身や第三者の利益のために使うこと。
- **金銭の不当な管理・使用制限:** 必要な金銭を渡さない、または著しく制限することで、日常生活に必要な費用(食費、医療費、日用品費など)を賄えなくすること。

経済的虐待の核心は、本人の意向を無視し、財産を本人の利益のために使用しないことにあります。

(2) 類型別の具体的な事例

経済的虐待は、虐待を行う主体によって、その手口や背景が異なります。

① 養護者(家族等)による事例

最も多く見られる類型で、介護負担や経済的な困窮が背景にあることもありますが、本人の財産を私的に流用する行為がこれに該当します。

類型	具体的な事例
年金・手当の流用	障害者の年金や福祉手当を管理し、そのほとんどを養護者自身の生活費や遊興費に使い込み、本人には最低限の小遣いしか渡さない。

財産の勝手な処分	本人の同意なく、または不十分な説明で、本人の預貯金口座を解約したり、生命保険を解約したりする。
金銭の不当な制限	障害者が欲しいものや必要なサービス(例:趣味の費用、通院に必要なタクシー代)の購入を正当な理由なく拒否し、極端に生活費を切り詰める。
借金の肩代わり	養護者自身の借金の返済のために、障害者本人の財産から金銭を引き出す。

②障害者福祉施設従事者等による事例

施設の職員が、立場を利用して障害者から金銭や物品を騙し取ったり、不当な契約を結ばせたりする行為です。

類型	具体的な事例
物品・金銭の要求	職員が障害者に対し、「これを買え」「私に金を貸せ」などと強要し、金銭や物品を受け取る。
高額な購入契約	職員が、障害者本人にとって不必要または著しく高額な物品(例:布団、健康食品)を契約させ、手数料などを得る。
賃金のピンハネ	就労支援の場で、障害者の賃金や工賃を、不透明な名目で本人に無断で差し引いたり、全額を事業所の運営費に流用したりする。

③ 使用者(雇用主等)による事例

障害者を雇用する企業や事業主が、経済的な不利益を与える行為です。これは労働関係法規にも違反する可能性があります。

類型	具体的な事例
不当な低賃金	障害者であることを理由に、最低賃金を大幅に下回る賃金で働かせたり、労働に見合わない不当な賃金しか支払わない。
不必要な経費負担	本来使用者が負担すべき業務に必要な経費(例:訓練に必要な教材費)を、不当に本人に負担させる。
不当な天引き	サービス残業を強要したり、給与から明確な根拠のない罰金や控除を一方的に天引きしたりする。

(3) 経済的虐待への対応

経済的虐待は、特に知的障害や精神障害を持つ方の場合、本人の意思確認が難しいことから、発見や立証が困難になることがあります。

- **早期発見:** 障害者の生活状況(食事が極端に質素、医療費が払えないなど)や金銭管理の状況に不審な点がないか、周囲が注意深く見守ることが重要です。
- **通報:** 経済的虐待が疑われる場合は、速やかに市町村の障害者虐待防止センターに通報する義務があります。
- **権利擁護:** 虐待が確認された場合、市町村は必要に応じて成年後見制度の利用を支援するなど、財産管理の方法を見直すための措置を講じます。

経済的虐待は、身体的な傷跡は残らないものの、障害者の生活基盤と将来の安心を奪い、尊厳を深く傷つける重大な虐待行為です。

6. 労働局の役割

都道府県労働局は、障害者虐待防止法において、主に「使用者による障害者虐待」への対応を担っています。これは、企業や事業所で雇用される障害者の権利を守るための重要な役割です。

都道府県労働局(雇用環境・均等室)は、管轄の労働基準監督署や公共職業安定所(ハローワーク)と連携し、労働関係法令に基づく権限を行使して対応にあたります。

(1) 労働局の主要な役割と権限

都道府県労働局の役割は、通報・届出の受理から、事実調査、そして関連法令に基づく措置の実施まで多岐にわたります。

① 通報・届出の受理と情報共有

- **都道府県からの報告受理(法第24条):** 市町村または都道府県が使用者による虐待に関する通報・届出を受けた場合、都道府県は速やかに事業所の所在地を管轄する労働局に報告する義務があります。
- **直接の通報・届出の受理:** 労働局、労働基準監督署、またはハローワークに、障害者本人、家族、同僚などから虐待の通報や届出が直接寄せられた場合、これを受理し、都道府県に情報提供します。

② 事実確認と調査

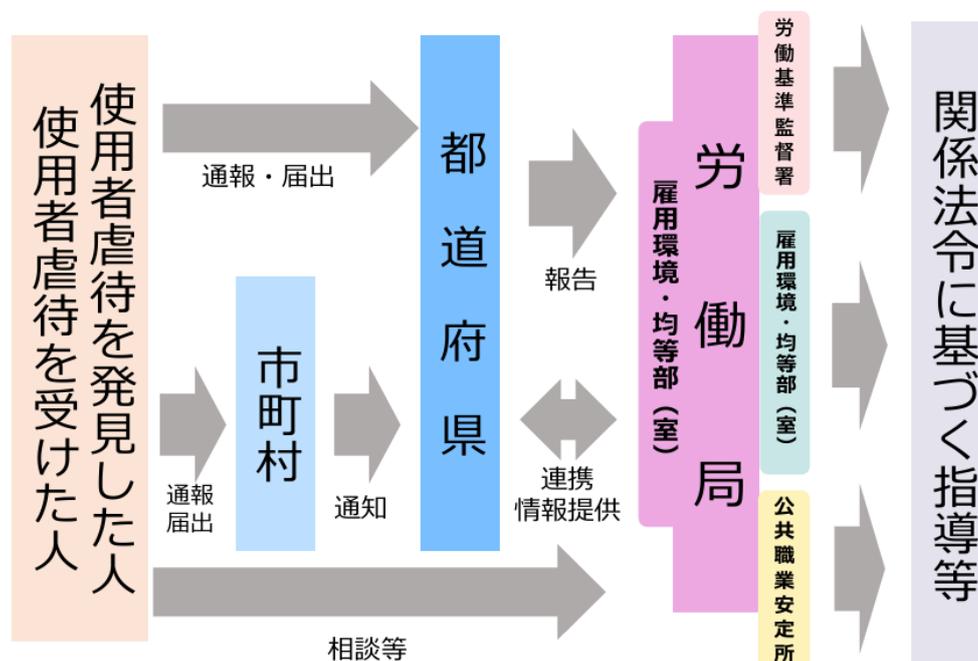
- **訪問調査の実施:** 労働局の職員(原則2人以上)が、都道府県と連携を図りつつ、事業所への訪問調査を行い、虐待の事実を確認します。
- **聞き取り調査:** 障害者本人、使用者、事業所の職員など関係者に対して詳細な聞き取り調査を行います。

③ 関係法令に基づく権限の行使

虐待の事実が確認された場合、労働局長などは、障害者虐待の防止と障害者の保護を図るため、以下の関連法令の規定に基づき、指導、助言、勧告、命令などの権限を適切に行使します(法第 26 条)。

関連法令(例)	主な権限行使の対象	目的
障害者雇用促進法	不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供など	雇用における差別の是正、適正な雇用の確保
労働基準法	賃金不払い、不当な労働時間管理、劣悪な労働環境など	特に経済的虐待や身体的虐待(過重労働による衰弱等)の是正
男女雇用機会均等法	性的虐待(セクシャルハラスメント)など	職場のハラスメントの防止と対応

使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応

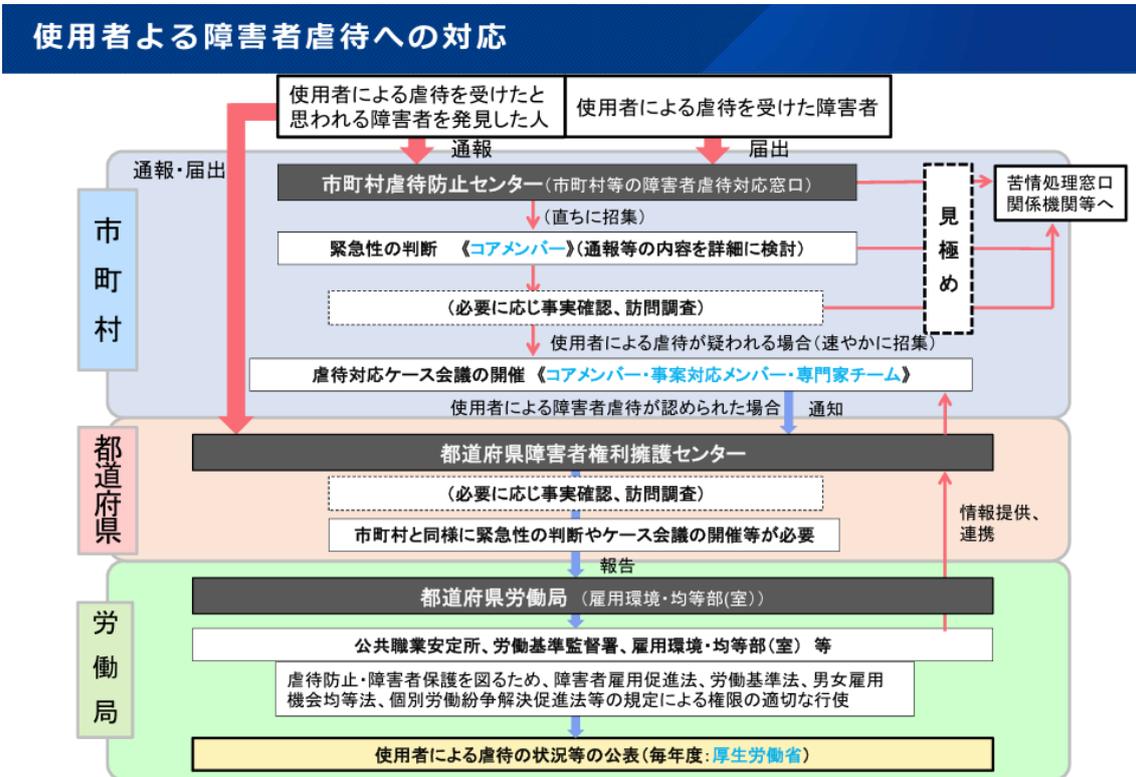


(2) 地方自治体(都道府県・市町村)との連携

使用者による虐待への対応は、福祉的な側面と労働行政的な側面の両方からアプローチする必要があるため、労働局は地方自治体と緊密に連携します。

- **福祉的支援への連携:** 労働局での対応が終結した場合、その結果を都道府県に情報提供し、都道府県を通じて障害者の居住地の市町村に伝えられます。市町村は、情報に基づき、障害者への具体的な相談支援や福祉的な措置(例: 成年後見制度の利用支援など)を講じます。

- ケース会議への参加: 虐待の疑義が生じた場合や事実確認の際には、都道府県が開催する個別ケース会議に労働局も必要に応じて参加し、専門的知見を提供します。



○都道府県から労働局への報告

都道府県は、市町村からの通知を受けた場合や、直接に使用者による障害者虐待に関する通報等を受けた場合には、事業所の所在地を管轄する労働局(雇用環境・均等室)に報告しなければならない(法第24条)。

様式1 (都道府県からの報告様式)
令和 年 月 日

〇〇労働局長 殿

〇〇(都、道、府、県)知事

使用者による障害者虐待に係る報告

障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律第24条の規定に基づき、下記のとおり報告する。

記

1 通知資料

- ① 労働相談票 (使用者による障害者虐待)
- ② 添付資料 (具体的に記載)

2 連絡先

担当部署名		担当者氏名	
電話番号	—		—

- 都道府県が直接通報等を受けた場合には、都道府県から労働局雇用環境・均等室への報告に当たり、「様式2 労働相談票(使用者による障害者虐待)」を作成し、添付。
- 都道府県は、通報等の内容から緊急性があると判断される場合には、速やかに労働局雇用環境・均等室に報告するとともに、障害者の居住地の市町村に情報提供し連携して対応。
- 労働局においては、虐待の早期対応に当たって、市町村、都道府県と労働局の円滑な情報共有が必要であることから、市町村、都道府県が虐待に関する通報、届出を受けた際に、労働相談票を作成して障害者虐待防止法 24 条に基づく報告を行う前に、事案の概要や市町村等の対応予定状況、緊急を要するか否かについて、事前の情報提供を要請する等、都道府県との連携体制を構築することとされている。

○労働局による対応

- 都道府県から報告を受けた労働局雇用環境・均等室は、報告内容から、公共職業安定所、労働基準監督署、雇用環境・均等室等の対応部署を決め、事実確認及び対応を行う。
- 対応部署は「障害者の雇用の促進等に関する法律」〔所〕「労働基準法」〔署〕「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」〔均〕「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」〔均〕等の関係法令の規定による権限を適切に行使して適正な労働条件及び雇用管理を確保。
- 住み込みで働いている場合等は、使用者による障害者虐待であっても、生活支援が必要な場合があると考えられる。対応部署は市町村等の関係機関と連携し、迅速な対応を行う必要がある。
- 行政(公共職業安定所、労働基準監督署等)職員が障害者虐待を発見した場合、労働局雇用環境・均等室へ速やかに情報提供を行う。
- 対応部署による障害者虐待対応が終結した場合には、その結果を労働局から事業所の所在地の都道府県に情報提供。情報提供を受けた都道府県は、障害者の居住地の市町村に情報提供を行う。

公益通報者保護法

1. 制定の趣旨

この法律が制定された背景には、企業などの組織内部の不正や法令違反行為が、国民の生命、身体、財産などの利益を脅かす事態が相次ぎ発生したことがあります。

内部の事情をよく知る労働者からの通報は、不正行為の早期発見・是正に極めて有効ですが、通報者が解雇などの不利益な取り扱いを受けるリスクがありました。

そこで、通報者が不利益を被ることなく、安心して通報できる制度を確立し、組織の自浄作用を促すことで、国民生活の安定と社会経済の健全な発展に寄与することを目的に、平成 16 年(2004 年)に制定され、平成 18 年(2006 年)に施行されました。

2. 法律の概要

公益通報者保護法は、公益通報者が公益通報を行ったことを理由として、事業者(企業など)から不利益な取扱いを受けることを禁止し、通報者を保護するための法律です。

令和2年(2020 年)には、保護の対象範囲の拡大や、事業者に通報対応体制の整備を義務付けるなどの改正が行われ、令和 4 年(2022 年)6 月に施行されました。

3. 公益通報者保護法の主要なポイント

項目	詳細な説明
1. 保護の対象となる通報者	* 労働者(正社員、パート、アルバイト、派遣労働者など、すべての雇用形態)に加え、退職後 1 年以内の元労働者、役員も対象となりました。
2. 保護される通報(公益通報)	* 勤務先の不正行為に関する通報であること。 * 通報対象事実(刑事罰または過料の対象となる法令違反行為)が生じ、またはまさに生じようとしていること。 * 不正の目的でないこと(私的な恨みなど不正の目的での通報は保護対象外)。 * 通報先ごとの要件(後述)を満たしていること。
3. 禁止される不利益な取扱い	* 解雇の無効化(最も重要な保護規定)。 * 降格、減給、退職金の不支給・減額などの不利益な人事上の取扱い。 * 損害賠償請求、ハラスメントなどのその他の不利益な取扱い。
4. 保護の対象となる通報先	通報先は主に以下の 3 つがあり、それぞれ要件が異なります。

① 事業者内部（勤務先）	<ul style="list-style-type: none"> * 最も保護が手厚い通報先です。 * 通報対象事実について、真実であると信じるに足りる相当の理由があれば保護されます。
② 行政機関	<ul style="list-style-type: none"> * 通報対象事実について、真実であると信じるに足りる相当の理由があること。 * 通報先に、通報対象事実について処分または勧告などをする権限を持つ行政機関を選ぶ必要があります。
③ 報道機関など外部	<ul style="list-style-type: none"> * 最も要件が厳しい通報先です。以下のいずれかの要件を満たす必要があります。 * ①または②に通報すると不利益な取扱いを受けるおそれがある。 * ①に通報しても調査などが行われないと信じるに足りる相当の理由がある。 * 個人の生命・身体に重大な被害が発生するおそれがあるなど、緊急性が高い場合。
5. 事業者の義務（改正で追加）	<ul style="list-style-type: none"> * 従業員数 300 人超の事業者に対し、通報対応のための体制整備（通報窓口の設置、調査・是正措置、秘密保持の義務付けなど）が義務化されました（300 人以下の事業者は努力義務）。 * 通報者の特定情報（氏名など）の秘密保持が義務付けられました。

4. 厚生労働省における公益通報対応の流れ

厚生労働省が所管する法令（労働基準法、食品衛生法、医療法など）に関する公益通報（法第 2 条第 3 項の「通報対象事実」に関する通報）を受けた場合、以下のステップで対応します。

(1) 通報受付・初期対応

- **権限の確認**: 通報内容が、通報を受けた部署（労働局、地方厚生局など）が処分または勧告などをする権限を持つ法令違反（通報対象事実）であるかを確認します。
 - 権限がない場合は、通報者に対し、権限を持つ行政機関を教示します（法第 14 条）。
- **秘密保持の徹底**: 通報者の氏名、所属など、通報者を特定し得る情報について、職員は秘密保持義務を負います。通報者の同意がない限り、事業者（通報対象組織）や他の職員へも特定情報を漏らしてはなりません（法第 12 条、訓令）。

(2) 調査の実施

- **迅速かつ公正な調査**: 通報対象事実の存否を確認するため、立ち入り検査、事業者への報告徴収、関係者への聴取など、必要な調査を迅速かつ公正に行います。
 - 匿名の通報であっても、内容に信頼性があり、国民の生命・健康等への被害の恐れがあるなど重要性が高い場合は、実名通報に準じた取り扱いを行います。

(3) 是正措置（処分・勧告など）

調査の結果、**通報対象事実(法令違反行為)**があると認められた場合、その事実に係る法令に基づき、以下の措置をとらなければなりません(法第 13 条第 1 項)。

- **処分**:業務停止命令、許可の取消しなどの**公権力の行使に当たる行為**。
- **勧告**:法令違反是正のための指導、勧告、助言などの**処分に当たらない行為**。
- **その他適当な措置**:違反の是正に必要な措置。

(4)通報者への通知(フィードバック)

- 行政機関は、適切な法執行や利害関係人のプライバシー保護などに支障がない範囲で、**調査の進捗状況や結果、講じた措置の内容**について通報者に通知するよう努めます。

(5)体制整備の義務化

厚生労働省などの行政機関は、上記の通報対応を適切に実施するため、以下の体制を整備することが義務付けられています(法第 13 条第 2 項)。

- 通報窓口の設置・周知
- 通報対応に関わる職員に対する**研修の実施**
- 通報情報の適切な管理と**秘密保持の徹底**
- 通報者への**不利益な取扱いが発生しないよう配慮**

この体制整備は、通報をきっかけとして、行政の是正機能が確実に働くようにするための重要な基盤となります。

(参考)「厚生労働省における外部の労働者等からの通報に対する事務手続に関する訓令」(厚生労働省訓第11号)で定められた体制・役割(長野労働局の場合)

名称	役割	該当者
総括通報事務管理者	通報への対応に関する規程類の整備、教育研修の実施、調査の進捗等の管理その他の通報への適切な対応の確保に関する事務を総括する	雇用環境・均等室長
主任通報事務管理者	同上(総括通報事務管理者の事務を行わせることができることとされている)	雇用環境改善・均等推進監理官
通報相談窓口	外部の労働者等からの通報及び相談を受け付ける窓口	雇用環境・均等室

5. 令和 7 年改正について(施行:令和 8 年 12 月 1 日)

令和7(2025)年 6 月に公益通報者保護法が改正され、令和8(2026)年 12 月 1 日から施行される予定です。この改正により、通報者の保護が強化され、企業の内部通報制度に大きな影響を与えます。

(1)改正の背景

最近の調査では、労働者が不正行為を目撃しても通報をためらう状況が確認され、通報者を保護する仕組みの不足が指摘されていました。

(2)主な改正ポイント

- **内部通報制度の義務化:** 従業員数が301人以上の企業は、内部通報を受け付け、調査・是正を行う業務に従事する者を指定する義務があります。これに違反した場合、行政命令や刑事罰が科される可能性があります。
- **通報者の保護強化:** 通報後1年以内に解雇や懲戒処分が行われた場合、それが通報に起因するものと推定されるようになります。これにより、通報者が不利益を被るリスクが軽減されます。
- **通報妨害の禁止:** 企業は、通報者を特定することを目的とした行為や、通報をしないことの合意を求めることを禁止されます。これに違反した場合、その合意は無効とされます。
- **通報内容の範囲:** 公益通報は、違法行為や不正行為に関するものであり、企業内外の不正を早期に発見・是正するための制度です。

公益通報者保護法の一部を改正する法律(概要)

近年の事業者の公益通報への対応状況及び公益通報者の保護を巡る国内外の動向に鑑み、①事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上、②公益通報者の範囲拡大、③公益通報を阻害する要因への対処、④公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済を強化するための措置を講ずる。

1. 事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上

- 従事者指定義務に違反する事業者(常時使用する労働者の数が300人超に限る)に対し、現行法の指導・助言、勧告権限に加え、報告に従わない場合の命令権及び命令違反時の刑事罰(30万円以下の罰金、両罰)を新設する。【第15条の2、第21条、第23条関係】
- 上記事業者に対する現行法の報告徴収権限に加え、**立入検査権限**を新設するとともに、**報告懈怠・虚偽報告、検査拒否に対する刑事罰**(30万円以下の罰金、両罰)を新設する。【第16条、第21条、第23条関係】
- 現行法の体制整備義務の例示として、**労働者等に対する事業者の公益通報対応体制の周知義務を明示**する。【第11条関係】

2. 公益通報者の範囲拡大

- 公益通報者の範囲に、事業者と業務委託関係にある**フリーランス**(※1)及び業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスを追加し、**公益通報を理由とする業務委託契約の解除その他不利益な取扱いを禁止**する。【第2条、第5条関係】
- ※1 フリーランスの定義は、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」第2条を引用して規定。

3. 公益通報を阻害する要因への対処

- 事業者が、労働者等に対し、**正当な理由がなく、公益通報をしない旨の合意をすることを求めること等**によって公益通報を妨げる行為をすることを禁止し、これに違反してされた合意等の法律行為を無効とする。【第11条の2関係】
- 事業者が、**正当な理由がなく、公益通報者を特定することを目的とする行為をすることを禁止**する。【第11条の3関係】

4. 公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化

- **通報後1年以内**(※2)の**解雇又は懲戒**は**公益通報を理由としてされたものと推定**する(民事訴訟上の立証責任転換)。【第3条関係】
- ※2 事業者が外部通報があったことを知って解雇又は懲戒をした場合は、事業者が知った日から1年以内。
- **公益通報を理由として解雇又は懲戒をした者に対し、直罰**(6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金、両罰)を新設する。**法人に対する法定刑を3,000万円以下の罰金とする**。【第21条、第23条関係】
 - **公益通報を理由とする一般職の国家公務員等に対する不利益な取扱いを禁止**し、これに違反して**分限免職又は懲戒処分をした者に対し、直罰**(6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金)を新設する。【第9条、第21条、第23条関係】
- この法律は公布の日から1年6月以内で政令で定める日から施行する。【附則第1条関係】

中小企業退職金共済制度(中退共制度)

中小企業退職金共済法(昭和 34 年法律第 126 号)

中小企業退職金共済制度(中退共制度)について、制度概要、採用のメリット、根拠法を整理します。

1. 制度概要

中小企業退職金共済制度は、中小企業の従業員の退職金制度を国が支援する、**社外積立型**の制度です。

- **目的:** 中小企業で働く従業員の福祉の増進と、中小企業の振興に寄与すること。
- **運営:** 独立行政法人 勤労者退職金共済機構(略称:勤退共)が運営しています。
- **掛金:**
 - 事業主が従業員(被共済者)ごとに掛金を金融機関に納付します。
 - 掛金は全額事業主負担で、月額 5,000 円から 30,000 円までの 16 種類から選択します。
- **退職金:**
 - 従業員が退職した際、勤労者退職金共済機構から直接、従業員に退職金が支払われます。
 - 退職金は、掛金とその運用利回りによって計算されます。

2. 制度採用のメリット

中退共制度を導入することで、事業主と従業員それぞれにメリットがあります。

事業主側のメリット

- ① **掛金の一部を国が助成:**
 - 新規に中退共制度を導入する事業主に対し、加入後 1 年間、掛金の一部を国が助成します(ただし、一定の要件あり)。
 - 掛金月額を増額する場合にも、助成があります。
- ② **掛金が全額非課税:**
 - 事業主が負担した掛金は、**全額損金または必要経費**として計上でき、法人税・所得税の計算上優遇されます。
- ③ **事務負担の軽減:**
 - 退職金の積立・運用・支払いを国が行うため、事業主の**退職金管理に関する事務負担**が大幅に軽減されます。

従業員側のメリット

- ① **確実な退職金の確保:**
 - 掛金は社外(勤労者退職金共済機構)で管理・運用されるため、企業の経営状況に左右されず、**退職金が確実に支払われます**。
- ② **転職時などに通算可能:**

- 中退共制度を導入している他の企業に転職した場合、一定の要件を満たせば、前企業での掛金納付期間を通算できる場合があります。

③ 税法上の優遇:

- 受け取った退職金は、「退職所得」として課税されますが、退職所得控除という大きな控除が適用されるため、税法上の優遇があります。

3. 根拠法

中退共制度は、以下の法律に基づいて設けられた制度です。

- 中小企業退職金共済法(昭和 34 年法律第 126 号)

この法律に基づき、制度の目的、掛金、退職金の支払い、運営主体などが定められています。

4. 中小企業退職金共済(中退共)制度利用時のポイント

中小企業退職金共済(中退共)制度を利用する際の、企業と従業員の手続き、掛金の単位、国からの助成額について整理します。

企業(事業主)の行う手続き

①制度加入時の手続き

ステップ	概要	提出先
申込み	「中小企業退職金共済事業加入申込み書」を作成し、金融機関または中退共本部に提出します。	金融機関窓口 または 中退共本部
掛金納付	申込みが受理されると、中退共から送付される「共済手帳」に記載された金融機関の口座から、毎月自動的に掛金が引き落とされます。	毎月自動引き 落とし

②従業員の入社・退職・その他の手続き

- 従業員が入社したとき: 新たに「共済手帳」の交付手続きを行います。
- 従業員が退職したとき: 「退職金共済契約解除届」と「退職金請求書」を中退共本部に提出します。退職金の請求手続きは原則として企業が行いますが、退職金は直接従業員に支払われます。
- 掛金月額を変更するとき: 「掛金月額変更申出書」を提出します。

労働者(従業員)の手続き

従業員は原則として加入時の手続きは必要ありません。退職金を受け取る際に手続きを行います。

退職金の請求の仕方

- 原則: 従業員が退職した際、企業が「退職金請求書」を提出することで、中退共から直接、従業員の指定口座へ退職金が振り込まれます。

- **特例:** 企業が倒産などで請求手続きを行えない場合に限り、従業員本人が直接請求書の中退共本部に提出することができます。
- **必要書類:** 企業が手続きを行う場合、従業員は「退職所得の受給に関する申告書」や印鑑証明書などを企業経由で中退共へ提出します。

掛金の単位と種類

掛金は全額事業主負担で、月額払いです。

月額掛金の種類	5,000 円、6,000 円、7,000 円、8,000 円、10,000 円、12,000 円、14,000 円、16,000 円、18,000 円、20,000 円、22,000 円、24,000 円、26,000 円、28,000 円、30,000 円
掛金単位	1,000 円単位(ただし、5,000 円からスタート)
特例	従業員の同意があれば、4,000 円以下の掛金も可能ですが、新規加入時の掛金助成は受けられません。

国からの具体的な助成額

国は、新規加入と掛金増額の際に助成を行います。

①新規加入助成

新しく中退共制度に加入する事業主に対して、掛金月額の一部を国が助成します。

掛金月額	助成額(加入後 1 年間)
5,000 円～18,000 円	掛金月額の 50%(ただし、上限 5,000 円)
20,000 円～30,000 円	5,000 円

- 例: 掛金月額 10,000 円で加入した場合、助成額は 5,000 円(10,000 円の 50%)となり、事業主負担は 5,000 円になります。

②掛金月額増額助成

既に参加している事業主が、従業員の同意を得て掛金月額を増額する際にも助成があります。

- **助成額:** 増額分の 3 分の 1(増額後の掛金月額が 30,000 円以下の場合)
- **期間:** 増額月から 1 年間

⚠ 助成が受けられない場合

- 社会福祉施設職員等退職手当共済制度からの移行、企業年金制度の廃止による中退共への移行など、特定のケースでは助成が適用されないことがあります。

勤労者財産形成促進法

勤労者財産形成促進法(通称:財形法)は、働く人たちが自ら資産を築くことを国と企業がバックアップするための法律です。

1. 制定趣旨と目的

(1) 制定の背景(社会的課題)

この法律が制定された1971年(昭和46年)当時は、高度経済成長期の真っ只中でした。賃金は上昇していましたが、一方で以下のような課題が顕在化していました。

- **労働者の資産保有の低さ:** 欧米諸国に比べ、日本の労働者は貯蓄や持ち家などの資産形成が遅れており、生活の基盤が不安定でした。
- **労使関係の安定化:** 労働者が資産を持つことで、生活の安定と心のゆとりを生み出し、ひいては産業社会の安定につなげる必要がありました。
- **住宅不足と老後の不安:** 都市部への人口集中による住宅難や、将来の老後資金確保が社会的な関心事となっていました。

所得(フロー)が資産(ストック)に結びつかないという構造的な課題が明確になっている状況を踏まえ、政府は勤労者が安定した生活基盤を築くには計画的な資産形成が不可欠であるとの考えから、「フローからストックへ」という政策スローガンを掲げ、西ドイツの制度を参考にしつつ、1971年には利子非課税措置と財形貯蓄を原資とする持家融資制度を組み合わせた勤労者財産形成促進法が制定され、「貯蓄→融資→持家取得」という循環を通じて勤労者の生活安定を図る制度として日本の財形制度が発足しました。

(2) 法律の目的

「勤労者の自助努力による計画的な財産形成を促進することにより、勤労者の生活の安定を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与すること」を目的としています。

2. 法律の概要と構成

(1) 法律の概要

会社が給与から天引きして貯蓄を代行し、国がその利子を非課税にしたり、会社が奨励金を出したりすることで、労働者の貯金を国と会社が応援するための仕組みを定めた法律です。

(2) 法律の構成

法律は、目的から具体的な貯蓄・融資・給付の仕組みまで、以下のような章立てで構成されています。

章	名称	概要
第一章	総則(第1～5条)	理念と基本方針
第二章	勤労者の貯蓄に関する措置(第6～8条)	財形貯蓄制度の核(貯蓄契約・基金)
第三章	勤労者の持家建設の推進等に関する措置(第9～13条)	持家取得支援
第四章	雑則(第14～19条)	制度運営のための一般規定
第五章	雑則・罰則(第20～22条)	罰則

3. 現行の財形貯蓄制度の概要

現行の財形貯蓄制度は、利用目的に応じて「一般」「年金」「住宅」の3種類に分かれています。

① 財形貯蓄の3つの区分

区分	財形一般貯蓄	財形年金貯蓄	財形住宅貯蓄
目的	自由(旅行、結婚、教育など)	老後の資金づくり	持ち家の取得・増改築
積立期間	3年以上	5年以上	5年以上
非課税措置	なし(通常の利子課税)	あり(年金・住宅合わせて元本550万円まで)	あり(年金・住宅合わせて元本550万円まで)
払出制限	1年経過後は自由	60歳以降に年金として受取	住宅の取得・リフォームに限定
契約時の年齢	制限なし	55歳未満	55歳未満

② 非課税メリットの仕組み

- 年金と住宅の合計: 2つ合わせて元本550万円(保険などの商品は払込保険料385万円)までの利子、配当などが非課税となります。
- 目的外払出しのペナルティ: 住宅財形や年金財形を目的外(例:年金なのに途中で全額解約など)で引き出すと、過去5年間に遡って利子に課税されるため注意が必要です。

③ 会社によるサポート(付加制度)

法律に基づき、導入企業によっては以下のような手厚いサポートがあります。

- 財形貯蓄奨励金: 社員が積み立てる金額に対し、会社が「一定割合(例:積み立て額の3~5%)」を上乗せして支給する仕組み。
- 財形給付金制度: 会社が拠出した資金を運用し、7年ごとに労働者に分配する仕組み。

④ 財形持家融資(住宅ローン)

財形貯蓄を1年以上行い、残高が50万円以上ある人は、その貯蓄残高の10倍(最高4,000万円)までの範囲で、公的な住宅ローンの融資を受けることができます。

Q&A

Q 制度を利用するメリットは?

A 労働者にとっての最大のメリットは、「強制力」と「優遇措置」の両立です。

- 給与天引き(パイ・チェック・システム)なので、貯金が苦手な人でも確実に資産が貯まる。
- 住宅・年金目的であれば、利子非課税という税制上のメリットがある。
- 会社からの奨励金が出る場合、利回りが非常に高くなる。

Q 財形貯蓄のお金を賃金から天引きする際、法令に基づく控除ということで労使協定の締結は不要でしょうか?

A 結論から申し上げますと、勤労者財産形成促進法(財形法)に基づく天引きであっても、労使協定(24 協定)なしに行うことはできません。

労働基準法の「賃金全額払いの原則」を解除するためには、本制度においても別途、労使協定の締結が必要となります。

(理由)

労働基準法第 24 条第 1 項では、賃金は「全額を支払わなければならない」と定められています。この例外として天引きが許されるのは、以下の 2 ケースのみです。

1. 法令に別段の定めがある場合: 所得税の源泉徴収、社会保険料の控除など。
2. 労使協定がある場合: 親睦会費、組合費、そして「財形貯蓄の積立金」など。

財形法は「貯蓄の仕組み」を定めた法律であり、労働基準法 24 条がいうところの「(天引きを強制できる)法令の別段の定め」には該当しません。したがって、会社が財形貯蓄のために給与から控除を行う際は、必ず「賃金控除に関する労使協定」を締結している必要があります。

(根拠条文)

労働基準法 第 24 条 第 1 項(賃金の支払)

「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合(中略)との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。」

勤労者財産形成促進法 第 6 条 第 1 項(財産形成貯蓄契約等)

「(前略)信託、預金、貯金、有価証券の購入又は保険料若しくは共済掛金の払込み(中略)で、事業主が当該勤労者の支払を受ける賃金から控除して(中略)払い込むものをいう。」

(実務上の注意点)

実務的には、以下の 2 つのステップを両方満たすことで、初めて有効な天引きが可能となります。

- ① 個人の同意: 労働者が自由な意思で「財形貯蓄をしたい」と申し込み、契約すること(財形法第 6 条関連)。
- ② 労使協定の締結: 会社と労働者代表との間で、「財形貯蓄の積立金を給与から天引きする」という項目を含んだ 24 協定を締結すること(労働基準法第 24 条関連)。

【注意点】財形法第 6 条は、あくまで「天引きという形で行われる貯蓄契約」の定義を述べているに過ぎず、労働基準法が課している「全額払いの原則」を無効化する効力(法的強制力)は持っていません。

労働施策総合推進法（協議会関係）

1. 法的根拠と目的

（中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備）

第10条の3 国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者との間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者との間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

条文概要・目的

労働施策総合推進法第10条の3は、地域の実情に応じた働き方改革を推進するため、国に、地方公共団体、事業主団体、労働団体その他の関係者からなる協議会の設置等、これらの者との間の連携体制の整備に必要な施策を講ずる努力義務を課したものです。

本条は、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」の国会における審議の過程で、衆議院における修正を受けて設けられました。また、衆議院厚生労働委員会で、政府は、本条に基づき、地域の実情に即した働き方改革を進めるため、いわゆる「地方版政労使会議」など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組を活用し、働き方改革の実が上がるよう努めるべきとの附帯決議がなされており、全国の都道府県において本条に基づく協議会の設置・運営がなされるようになっていきます。

2. 協議会の構成と運営

(1) 構成員

- 地方自治体、労働局、経済産業局
- 労使団体（経済団体、労働組合）
- 金融機関

必要に応じて、

働き方改革推進支援センター、よろず支援拠点、産業保健総合支援センター
社会保険労務士会、税理士会、県庁所在市、市長会、町村会、学識経験者 など

(2) 運営の基本

- 労働局が設置、都道府県が設置、都道府県・労働局との共同設置のいずれも可
- 地域の実情に応じて開催頻度を調整
- 議題例：働き方改革、中小企業・小規模事業者支援策 など
- 労働局においては、雇用環境・均等室が中心となり各部室と連携して対応

3. 地方版政労使会議との関係

(1) 地方版政労使会議とは

政府では平成 25 年9月に経済の好転を企業収益の拡大につなげ、それを賃金上昇につなげるという好循環の実現に向けて、政労使の三者が意見を述べ合い、包括的な課題解決のための共通認識を持つことを目的として、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を開催していました。

平成 27 年の第 189 回通常国会において、働き方改革等の課題について、地方創生やワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら、各地域で地方公共団体や労使を交えて話し合う場の設置を促していくことが重要であるとの提起がなされ、当時の安倍内閣総理大臣から「都道府県において、地域ぐるみで働き方改革を推進するため、労使を始めとする地域の関係者が集まる会議を設置していくことについて検討を進めてまいりたい」旨の答弁がなされたことを受け、各都道府県において、地方公共団体及び労使団体等の地域の関係者から構成される会議が開催されることとなったものです。

(2)共通点

- 労使・行政の三者構成を基本とする
- 働き方改革や雇用環境改善等、地域の実情に応じたテーマを協議

(3)相違点

- 政労使会議・・・設置根拠は通達(平成 27 年 10 月 5 日地発 1005 第4号／基発 1005 第2号／職発 1005 第2号／雇発 1005 第2号「都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議の開催について」)
- 協議会・・・設置根拠は法律(労働施策総合推進法第 10 条の3)

(4) 設置・運営のあり方

附帯決議において「いわゆる『地方版政労使会議』など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組を活用」することを基本とすべきとされたことを受け、地方版政労使会議をそのまま法第 10 条の3の協議会に位置付けることが基本とされている。

4. 長野県における開催状況

平成 30 年度以降、地方版政労使会議及び労働施策総合推進法に基づく協議会として長野労働局と長野県が共同事務局となって「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」(以下「戦略会議」という。)を開催していましたが、令和6年度中に県の各種会議のあり方の見直しが行われ、従来の会議体での地方版政労使会議の開催が困難となったため、令和6年度中、新たに長野労働局のみが事務局となって「長野県政労使会議」を開催することとなりました。

年度	会議名称	開催状況
H27 2015	長野県働き方改革・女性活躍推進会議	H28.2.4 第 1 回本会議 「信州「働き方改革」共同宣言」採択 ・専門部会設置(「働き方改革推進部会」「女性活躍推進部会」) ・座長＝県知事 ・事務局：労働局・長野県

H28 2016	長野県働き方改革・女性活躍推進会議	H28.7.11 第1回働き方改革推進部会 H28.10.27 第2回働き方改革推進部会 H28.12.26 第2回本会議
H29 2017	長野県働き方改革・女性活躍推進会議	H29.5.8 情報交換会 H29.10.10 第3回働き方改革推進部会 (第3回本会議)H30.1.15
H30 2018	長野県就業促進・働き方改革戦略会議	H30.4.19(第1回本会議) ・「産業分野別会議」「地域会議」設置 ・座長＝県知事 ・事務局：労働局・長野県 H30.6.18 (幹事会) H30.7.6 (幹事会) H30.9.5 (幹事会) 労推法第10条の3の協議会とすることに合意 H30.10.23 第2回本会議 構成団体に長野県連合婦人会、学識経験者追加 H31.2.7 第3回本会議 H31.3.22 「当面の取組方針」発表
R1 2019	長野県就業促進・働き方改革戦略会議	R1.5.24 「令和元年信州「働き方改革」共同宣言」 R1.9.12 幹事会 R1.10.8 第4回本会議 R1.12.25 幹事会 R2.2.12 幹事会 R2.3.16 第5回本会議 「長野県就業促進・働き方改革基本方針」 「長野県就業促進・働き方改革アクションプラン」
R2 2020	長野県就業促進・働き方改革戦略会議	R3.2.15 幹事会 ※R2.5.13以降、「長野県新型コロナウイルス感染症対策産業支援・再生本部会議」が同様の構成員で開催される(R4.12.27まで9回開催)
R3 2021	長野県就業促進・働き方改革戦略会議	R4.1.6 幹事会
R4 2022	長野県就業促進・働き方改革戦略会議	R4.6.1 幹事会 ※一部オンライン参加 R4.12.23 幹事会 ※R4.12.27「長野県新型コロナウイルス感染症対策産業支援・再生本部会議」において、「価格転嫁と賃上げを促し地域経済の活性化に取り組む共同宣言」採択 R5.3.16 第6回本会議 構成員に八十二銀行追加
R5 2023	長野県就業促進・働き方改革戦略会議	R5.5.29 幹事会 R5.12.22 幹事会 R6.2.8 幹事会 R6.3.18 第7回本会議 ※地方版政労使会議は同日に別パートとして実施
R6 2024	長野県就業促進・働き方改革戦略会議	R6.12.17 幹事会
	長野県政労使会議	R7.2.17 第1回会議 構成団体のトップが出席

R7 2025	長野県人財確保・生産性向上連携会議	<u>R7.9.16 第1回会議</u> R6 までの幹部会レベルのメンバーで開催 <u>R7.10.30 第2回会議</u> 構成団体のトップが出席 「長野県ハラスメントゼロ共同宣言」採択
	長野県政労使会議	<u>R8.2.9 第2回会議</u> 構成団体のトップが出席 「長野県政労使共同メッセージ」採択

地方労働審議会の概要

地方労働審議会は、厚生労働省の地方支分部局(都道府県労働局)に置かれる機関で、地方における労働基準や雇用に関する重要事項を調査審議するために設置されています。

1. 組織(地方労働審議会令 第1条～第7条)

地方労働審議会は、公益代表、労働者代表、使用者代表の三者構成を原則として組織されます。

- **設置:**
各都道府県に置かれます(地方労働審議会令第1条)。
- **委員の構成(第2条、第3条):**
公益を代表する委員: 6人
労働者を代表する委員: 6人
使用者を代表する委員: 6人
合計で18人の委員で構成されます。
- **委員の選任・任期(第4条):**
委員は、都道府県労働局長が任命します。任期は2年です。
- **会長(第5条):**
 - ・審議会に会長を置き、公益代表委員の中から委員が選挙します。
 - ・会長は会務を総理し、審議会を代表します。
 - ・会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、職務を代理します。
- **部会(第6条):**
 - ・審議会には部会を置くことができます。
 - ・家内労働法第21条第1項の規定により審議会には「最低賃金専門部会」が置かれることとされています(第7条)。
 - ・長野地方労働審議会には、部会として「労働災害防止部会」「家内労働部会」を設置することができることとされています。(長野地方労働審議会運営規程第9条)

2. 活動内容(厚生労働省組織令第156条の2)

(1) 所掌する事務

地方労働審議会は、以下の法律の施行並びに公共職業安定所の業務に関する重要事項について、労働局長の諮問に応じて調査審議を行い、意見を述べることを主な活動としています。

労働基準法

労働時間定改善法

労働安全衛生法

作業環境測定法

賃金の支払の確保等に関する法律

職業安定法

労働者派遣法(第44条、第45条及び第47条の規定に限る。)

港湾労働法

家内労働法

(2) 議事(第8条)

- ・ 審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の三分の二以上又は労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができません。
- ・ 審議会の議事は、委員及び議事に関係のある臨時委員で会議に出席したものの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによります。

3. 活動概要

長野県における地方労働審議会は主に以下の活動を行っています。

- ・ 行政運営方針の策定(案の説明と意見聴取)
- ・ 活動の進捗状況の確認
 - ※ 例年、10月～12月、2月～3月の年2回開催しています。
 - ※ 議事録は、原則として公開しています。

4. 長野県における開催状況

年度	回	開催年月日	場 所	次 第
H13 年度	第 1 回	平成 13 年 12 月4日 10:00～ 15:00	ホテル信 濃路	1 地方労働審議会令の確認 2 長野地方労働審議会運営規程について 3 部会の設置について 4 長野県外衣・シャツ製造業最低工賃について 5 地域開発計画の意見聴取 6 総合雇用対策等について
	第 2 回	平成 14 年3 月 19 日 10:00～ 14:00	ホテル信 濃路	1 最近の雇用情勢と対策の現状について 2 平成 14 年度労働行政の重点対策について 3 長野県外衣・シャツ製造業最低工賃専門部会の審議結果
H14 年度	第 3 回	平成 14 年 12 月5日 10:30～ 13:00	サンパル テ山王	1 最近の雇用情勢について 2 各部会の開催報告 3 諏訪地域高度技能活用雇用安定計画等について
	第 4 回	平成 15 年3 月 17 日 14:30～ 16:30	サンパル テ山王	1 最近の雇用情勢について 2 平成 15 年度労働行政の重点施策について 3 ニット製造業最低工賃部会長報告

H15 年度	第 5 回	平成 16 年3 月 23 日 13:30～	長野労働 局	1最近の雇用情勢について 2平成 16 年度労働行政の重点施策について 3長野県電気機械器具製造業最低賃金専門部会長報告
H16 年度	第 6 回	平成 17 年2 月 21 日 13:30～	長野労働 局	1最近の雇用情勢について 2平成 17 年度行政運営方針(案)について 3長野県水引・祝儀用紙製品製造業最低賃金に係る報告
H17 年度	第 7 回	平成 18 年2 月 24 日 13:30～	長野労働 局	1長野地方労働審議会運営規程の一部改正について 2最近の雇用情勢について 3平成 18 年度行政運営方針(案)について 4長野県外衣・シャツ製造業最低賃金諮問見送りについて
H18 年度	第 8 回	平成 18 年 10 月 31 日	長野労働 局	1長野県水引・祝儀用紙製品製造業最低賃金の諮問(廃止) 2最近の雇用情勢について 3平成 18 年度行政運営方針に係る重点施策の進捗状況 について
	第 9 回	平成 19 年2 月 23 日	長野労働 局	1長野県電気機械器具製造業最低賃金の改正について 2長野県水引・祝儀用紙製品製造業最低賃金の廃止につい て 3最近の雇用情勢について 4平成 19 年度行政運営方針(案)について
H19 年度	第 10 回	平成 19 年 12 月 10 日 13:30～ 15:30	長野労働 局	1平成 19 年度行政運営方針に係る重点施策の進捗状況 について2長野県電気機械器具製造業最低賃金改正の報 告について
	第 11 回	平成 20 年3 月7日 13: 30～15: 30	長野労働 局	1平成 19 年度行政運営方針に係る重点施策の進捗状況 について2平成 20 年度行政運営方針(案)について3第 11 次労働災害防止推進計画(骨子案)について4平成 20 年度長野県雇用施策実施方針(案)について
H20 年度	第 12 回	平成 20 年 10 月 24 日 13:30～ 15:30	長野労働 局	1最近の雇用情勢等について 2平成 20 年度行政運営方針に係る重点施策の進捗状況 について
	第 13 回	平成 21 年3 月4日 13:30～ 15:30	長野労働 局	1平成 20 年度行政運営方針に係る重点施策の進捗状況 について 2平成 21 年度行政運営方針(案)について 3平成 21 年度長野県雇用施策実施方針(案)について

H21 年度	第 14 回	平成 21 年 11 月 10 日 13:30～ 15:30	長野労働 局	1最近の雇用情勢等について 2平成 20 年度行政運営方針に係る重点施策の進捗状況 について 3緊急雇用対策について
	第 15 回	平成 22 年3 月5日 10:00～ 12:00	長野労働 局	1最近の雇用情勢等について 2平成 21 年度行政運営方針に係る重点施策の進捗状況 について 3平成 22 年度行政運営方針(案)について 4平成 22 年度長野県雇用施策実施方針(案)について 5長野県外衣・シャツ製造業最低工賃の諮問について
H22 年度	第 16 回	平成 22 年 11 月 5 日 13:30～ 15:30	長野労働 局	1最近の雇用情勢等について 2平成 22 年度行政運営方針に係る重点施策の進捗状況 について
	第 17 回	平成 23 年3 月8日 10:00～ 12:00	長野労働 局	1最近の雇用情勢等について 2平成 22 年度行政運営方針に係る重点施策の進捗状況 について 3平成 23 年度行政運営方針(案)について 4平成 23 年度長野県雇用施策実施方針(案)について
H23 年度	第 18 回	平成 23 年 11 月 11 日 10:00～ 12:00	長野労働 局	1最近の雇用情勢等について 2平成 23 年度長野労働局の行政運営方針に係る重点施 策の進捗状況等について
	第 19 回	平成 24 年3 月9日 10:00～ 12:00	長野労働 局	1最近の雇用情勢等について 2平成 23 年度行政運営方針に係る重点施策の進捗状況 について 3平成 24 年度行政運営方針(案)について 4平成 24 年度長野県雇用施策実施方針(案)について 5地域雇用開発計画について
H24 年度	第 20 回	平成 24 年 11 月 13 日 10:00～ 12:00	長野労働 局	1最近の雇用情勢等について 2平成 24 年度長野労働局の行政運営方針に係る重点施 策の進捗状況等について
	第 21 回	平成 25 年3 月 12 日 10:00～ 12:00	長野労働 局	1最近の雇用情勢等について2平成 24 年度行政運営方 針に係る重点施策の進捗状況について3平成 25 年度行 政運営方針(案)について4平成 25 年度長野県雇用施策 実施方針(案)について

H25 年度	第 22 回	平成 25 年 11 月 5 日 14:00～ 16:00	長野労働 局	1 最近の雇用情勢等について 2 平成 25 年度長野労働局の行政運営方針に係る重点施 策の進捗状況等について
	第 23 回	平成 26 年 3 月 13 日 10:00～ 12:00	長野労働 局	1 最近の雇用情勢等について 2 平成 26 年度行政運営方針(案)について 3 平成 26 年度長野県雇用施策実施方針(案)について
H26 年度	第 24 回	平成 26 年 11 月 10 日 13:30～ 15:30	長野労働 局	1 最近の雇用情勢等について 2 平成 26 年度長野労働局の行政運営方針に係る重点施 策の進捗状況等について
	第 25 回	平成 27 年 3 月 13 日 10:00～ 12:00	長野労働 局	1 最近の雇用情勢等について 2 平成 27 年度行政運営方針(案)の重点施策について 3 雇用対策協定(案)について 4 ハローワークのマッチング機能の総合評価の実施につい て 5 地域雇用開発計画について
H27 年度	第 26 回	平成 27 年 11 月 9 日 14:00～ 16:00	長野労働 局	1 最近の雇用情勢等について 2 平成 27 年度長野労働局の行政運営方針に係る重点施 策の進捗状況等について 3 長野県外衣・シャツ製造業最低工賃の改正について 4 塩尻市地域雇用創造計画について
	第 27 回	平成 28 年 3 月 14 日 10:00～ 12:00	長野労働 局	1 最近の雇用情勢等について 2 平成 28 年度行政運営方針(案)の重点施策について 3 雇用対策協定における平成 28 年度事業計画(雇用対策 実施方針)について 4 公共職業安定所のマッチング機能の総合評価における目 標数値について
H28 年度	第 28 回	平成 28 年 11 月 11 日 10:00～ 12:00	ホテル信 濃路	1 最近の雇用情勢 2 平成 28 年度長野労働局労働行政の重点施策に係る進 捗状況等 3 平成 27 年度ハローワークのマッチング機能に関する業 務の総合評価の結果、平成 28 年度目標値及び主要指標 の進捗状況

	第 29 回	平成 29 年3 月 14 日 10:00～ 12:00	ホテル信 濃路	1平成 29 年度長野労働局労働行政運営方針(案)の重点 施策について 2雇用対策協定における平成29年度事業計画(雇用施策 実施方針)について 3公共職業安定所のマッチング機能の総合評価における目 標数値について
H29 年度	第 30 回	平成 29 年 11 月 20 日 10:00～ 12:00	ホテル信 濃路	1最近の雇用情勢 2平成 29 年度長野労働局労働行政の重点施策に係る進 捗状況等
	第 31 回	平成 30 年3 月 15 日 14:00～ 16:00	ホテル信 濃路	1最近の雇用情勢2平成 30 年度長野労働局労働行政運 営方針(案)の重点施策について3長野県における第 13 次労働災害防止推進計画について4雇用対策協定におけ る 30 年度事業計画(雇用施策実施方針)について5公共 職業安定所のマッチング機能の総合評価における目標値 について
H30 年度	第 32 回	平成 30 年 11 月9日 14:00～ 16:00	長野労働 局	1最近の雇用情勢 2平成 30 年度長野労働局労働行政の重点施策に係る進 捗状況等
	第 33 回	平成 31 年3 月 14 日 10:00～ 12:00	長野労働 局	1最近の雇用情勢 2平成 31 年度長野労働局労働行政の重点施策等
(H31) R 元 年度	第 34 回	令和元年 11 月 15 日 10:00～ 12:00	長野労働 局	1令和元年度長野労働局労働行政の重点施策に係る進捗 状況等 *長野労働局における台風 19 号災害への対応状況
	第 35 回	令和2年3月 17 日 10:00～ 12:00	長野労働 局	1令和2年度の長野労働局行政運営方針 *長野労働局における「令和元年東日本台風」災害への対 応状況 *新型コロナウイルス感染症に係る対応について

R2 年度	第 36 回	令和2年11 月13日 10:00～ 12:00	ホテル信 濃路	1令和2年度長野労働局労働行政の重点施策に係る進捗 状況等 *新型コロナウイルス感染症の影響等に係る対応 2長野県電気機械器具製造業最低工賃に関する報告
	第 37 回	令和3年3月 11日 10:00～ 12:00	長野ター ミナル 会館	1令和3年度の長野労働局行政運営方針 *新型コロナウイルス感染症に係る対応について
R3 年度	第 38 回	令和3年11 月12日 10:00～ 12:00	長野ター ミナル会 館	1令和3年度長野労働局労働行政の重点施策に係る進捗 状況等 *新型コロナウイルス感染症の影響等に係る対応
	第 39 回	令和4年3月 8日 14:00～ 16:00	テレビ会 議	1令和4年度の長野労働局行政運営方針 2長野県外衣・シャツ製造業最低工賃に関する報告 *新型コロナウイルス感染症に係る対応について
R4 年度	第 40 回	令和4年11 月25日 14:00～ 16:00	長野ター ミナル会 館	1令和4年度長野労働局労働行政の重点施策に係る進捗 状況等 *ハローワーカーのマッチング機能に関する業務の評価・改善 *就職支援業務報告
	第 41 回	令和5年3月 17日 10:00～ 12:00	ホテル信 濃路	1令和5年度の長野労働局行政運営方針*長野県における 第14次労働災害防止推進計画
R5 年度	第 42 回	令和5年11 月15日 10:00～ 12:00	長野ター ミナル会 館	1令和5年度長野労働局労働行政の重点施策に係る進捗 状況等 *ハローワーカーのマッチング機能に関する業務の評価・改善 *就職支援業務報告 *今後適用される制度等(「年収の壁・支援強化パッケージ」 、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」、「労働条件 の明示ルールが変わります」)
	第 43 回	令和6年3月 12日 10:00～ 12:00	ホテル信 濃路	1令和6年度の長野労働局行政運営方針 *長野県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定につい て

R6 年度	第 44 回	令和6年11 月27日 10:00～ 12:00	長野バス ターミナ ル会館	1令和5年度長野労働局労働行政の重点施策に係る進捗 状況等 *ハローワーカーのマッチング機能に関する業務の評価・改善 *就職支援業務報告
	第 45 回	令和7年3月 13日(木) 14:00～ 16:00	ホテル信 濃路	1令和7年度の長野労働局行政運営方針 *長野県外衣・シャツ製造業最低賃に関する報告
R7 年度	第 46 回	令和7年 11 月 11 日(火) 14:00～ 16:00	長野ター ミナル会 館	1令和7年度長野労働局労働行政の重点施策に係る進捗 状況等
	第 47 回	令和8年3月 6日(金) 10:00～ 12:00	ホテル信 濃路	1令和8年度の長野労働局行政運営方針 *長野県電気機械器具製造業最低賃に関する報告

委託事業：働き方改革推進支援センター

働き方改革推進支援センターは、厚生労働省が設置した中小企業・小規模事業者向けの支援機関で、働き方改革関連法の施行に伴い、長時間労働の削減や同一労働同一賃金の実現、賃金引上げ、人手不足対策などの課題に対応するための相談窓口です。

1. 全国に設置された時期

働き方改革推進支援センター(以下、「支援センター」という。)は平成30年(2018年)4月より、全国47都道府県に順次開設されました。

この開設は厚生労働省が主導する支援体制の一環として実施されたもので、中小企業・小規模事業者向けのワンストップ相談窓口として運用が開始されています。

2. 法的根拠・性質

(1) 法的根拠

支援センター自体には独立した明確に設置根拠を定めた法律は存在しません。そのため、法律上の独立した法人格や法定機関としての根拠法はありません。代わりに以下の形で設置・運用されています：

- 厚生労働省が推進する政策(働き方改革関連法の施行・周知・支援)に基づく行政施策の一環として、国の予算(委託費)によって運用されている制度であることがポイントです。
- 実際の運用は厚生労働省委託事業として、全国社会保険労務士会連合会などを受託先として実施されているものです。

3. 設置に至る経緯と背景

(1) 働き方改革関連法の施行背景

- 日本では「働き方改革」が政府の重要政策として掲げられ、労働時間の上限規制、同一労働同一賃金、年次有給休暇取得の義務化などの働き方改革関連法が平成31年(2019)年4月から順次施行されました。
- これらの法改正は特に中小企業にとって実務負担が大きいとされ、各企業が法対応に苦慮するケースが多く存在することも問題視されていました。

(2) 中小企業支援の必要性

- 中小企業・小規模事業者は大企業と比較して労務管理や法対応のリソースが限られる傾向があり、法対応支援が政策課題となりました。
- 厚生労働省が、働き方改革の法施行に伴う中小企業支援を強化する必要性を受けて、相談支援体制の整備を進めたのが支援センター設置の主な背景です。

(3) 支援センターの役割

支援センターの主な機能は以下の通りです：

- 労務管理・就業規則・賃金制度・36協定(労働時間協定)・同一労働同一賃金対応など

の相談支援

- 無料相談窓口として電話、面談、メール対応、訪問コンサルティングも実施
- 助成金制度の活用アドバイス、働き方改革関連セミナーの実施
- 相談員として 社会保険労務士等の専門家を配置

など、働き方改革関連法に対応する実務支援が中心です。

4. 長野県働き方改革推進支援センターの受託者

平成 30 年度から令和 6 年度までは都道府県単位での調達が行われていましたが、令和 7 年度から、本省での調達に変わり、47 都道府県に支店・支部等の拠点があることが入札の要件となっています。

年度	受託者
H30(2018)	長野県中小企業団体中央会
H31/R1(2019)	長野県中小企業団体中央会
R2(2020)	長野県中小企業団体中央会
R3(2021)	㈱タスクール Plus
R4(2022)	㈱タスクール Plus
R5(2023)	㈱タスクール Plus
R6(2024)	㈱タスクール Plus
R7(2025)	全国社会保険労務士会連合会

委託事業：医療労務管理支援事業

長野労働局では、勤務環境改善に取り組む医療機関を支援するため、「医療労務管理支援事業」(委託事業)を実施しています。

本事業は、医療従事者の勤務環境改善に係る取組を行う医療機関に対する総合的な支援体制を構築する観点から、長野県が設置する「長野県医療勤務環境改善支援センター」において、医療従事者の労務管理全般にわたる支援等を行うことを目的としています。

【医療労務管理事業での支援内容】

● 個別支援

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士等)が医療機関を訪問し、労働時間管理、安全衛生管理などの状況を踏まえ、勤務環境改善計画の策定等のために労務管理に関する総合的な助言、指導等の支援を行う。

● 相談対応

医療機関からの労務管理全般に関する相談、労働基準関係法令の内容に関する照会等の対応を行う。経営に関する内容や診療報酬制度等労務管理以外の相談については各種関係機関への取次ぎを行う。

● 研修会の運営

長野県、医療関係団体等と連携し、労務管理や医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する研修会の運営や講師派遣を行う。

1. 医療勤務環境改善支援センターとは

医療勤務環境改善支援センター(勤改センター)は、医療機関の勤務環境改善を促進する拠点として、医療法第30条の19及び第30条の21に基づき、各都道府県が設置・運営(直営/委託)するものです。

※ 各都道府県が直接運営する場合を「直営型」、医師会などに委託する場合を「委託型」といいます。長野県は直営型となっています(県の担当部署は、長野県健康福祉部 医師・看護人材確保対策課)。

勤改センターは、できる限り多くの医療機関が医療勤務環境改善マネジメントシステム(マネジメントシステム)を活用し、医療従事者の勤務環境改善に向けた自主的な取り組みを促進することを目的としています。各都道府県は運営協議会を設置し、地域の関係者と連携して勤改センターの運営方針、支援方針を決定します。また、医療機関に対し、勤務環境や医師の働き方改革の重要性を周知するとともに、具体的な改善の支援を行っています。

また、勤改センターの支援体制としては、医療労務管理アドバイザー(人事・労務管理の専門家である社会保険労務士等)と医業経営アドバイザー(医業経営の理解者である医業経営コンサルタント等)が配置され、医療機関に対して一体的かつ総合的・専門的な支援を行います。

なお、勤改センターの役割等、運営に関する基本的な事項は「医療従事者の勤務環境の改善等に関する事項の施行について(最終改正 令和6年4月1日 厚生労働省医政局総務課長通知)」(以下「勤改センター運営通知」)に記載されています。



※出典：令和6年度 第1回都道府県医療勤務環境改善担当課長会議資料より抜粋

2. 勤改センターの設置について

設置開始と全国展開

- 平成26年(2014年)9月→各都道府県に「医療勤務環境改善支援センター」の設置が進められ、同年度中に全都道府県への設置が完了しました。

実務上は、

- 平成25年度(2013年度):制度設計・モデル事業等
- 平成26年度(2014年度):制度本格施行・都道府県設置 という流れになります。

設置主体

- 各都道府県

ただし、運営は都道府県直営だけでなく、医師会、病院団体、公益法人等に委託される場合も多い点が特徴です。

3. 法的根拠

医療勤務環境改善支援センターの法的根拠は医療法(昭和23年法律第205号)です。

- 平成26年10月1日改正医療法により、都道府県は、医療従事者の勤務環境の改善を促進するため、各医療機関の相談に応じ、必要な情報の提供や助言を行うこととされている。(医療法第30条の21)
- 医療機関の支援を実施するにあたっては、支援の拠点機能の確保に努めることとされている。(医療法第30条の21第3項第2号)

この条文により、

- 国は医療勤務環境改善に関する施策を総合的に推進する責務を負う
- 都道府県は医療機関の勤務環境改善を支援する体制整備に努めるとされました。

4. 設置に至る経緯と背景

① 医療現場の深刻な勤務環境問題

2000年代後半以降、日本の医療現場では以下の問題が顕在化していました。

- 医師の長時間労働
- 当直・宿日直の過重負担
- 看護職員・医療技術職の離職率の高さ
- 産休・育休後に復帰しにくい職場環境
- 医師不足が勤務環境悪化を招き、さらに人材流出が進む悪循環

これらは、

- 医療の質・安全性
- 地域医療の持続可能性

を根本から揺るがす問題と認識されるようになりました。

② 従来施策の限界

それ以前も、医師確保対策などで各種施策は講じられてきていましたが

- 医療機関側が「どこに相談すればよいかわからない」
- 労務管理と医業経営が分断されている
- 小規模医療機関ほど専門的支援にアクセスできない

といった問題点が指摘されており、「人を増やす」以前に、「働き続けられる職場をどう作るか」の必要性が指摘されていました。

③ チーム医療・医療安全の視点の強化

勤務環境問題は単なる労働問題ではなく、

- 医療安全の確保
- 医療事故防止
- チーム医療の円滑化

と密接に関係していると位置づけられるようになりました。

特に：

- 疲弊した医療従事者は医療事故リスクが高まる
- ハラスメントや人間関係の悪化は医療の質に直結する

こうした背景から、医療行政の中に「勤務環境改善」という柱を明示的に置く必要性が高まりました。

④ 医療法改正(平成 26 年施行)

これらを踏まえ、医療法が改正され、医療提供体制の質を支える基盤として勤務環境改善を法制度上位置づけ、その具体的な実行拠点として構想されたのが、医療勤務環境改善支援センターです。

5. 勤務環境改善支援センターの基本的役割

制度趣旨を理解するうえで、役割整理も重要です。

主な機能

- 医療機関からの相談対応(無料)
- 医業経営+労務管理の一体的支援
- 医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士等)、医業経営アドバイザー等との連携
- 働き方改革(医師の時間外労働規制等)への対応支援

特徴

- 指導・取締りではない
- 伴走型・助言型支援
- 中小規模医療機関を主な対象

6. 歴史的位置づけ(まとめ)

医療勤務環境改善支援センターは、「医師・医療従事者個人の努力に依存してきた医療現場」を支えるために生まれた中核的支援制度と言えます。

- 人材確保政策の転換点
- 医療法に「勤務環境」という概念を明確に置いた象徴
- 後の医師の働き方改革(2024年時間外労働規制)への布石

という意味で、制度的にも重要な位置を占めます。

7. 長野県における受託者

年度	受託者
H25(2013)~ H30(2018)	長野県社会保険労務士会
H31/R1(2019)	長野県社会保険労務士会
R2(2020)	ながの社労士協同組合
R3(2021)	ながの社労士協同組合
R4(2022)	㈱タスクール Plus
R5(2023)	ながの社労士協同組合
R6(2024)	㈱タスクール Plus
R7(2025)	㈱タスクール Plus

医療労務管理支援事業について、雇用環境・均等室では、以下のような業務を行っています。

- 年度ごとの調達手続(入札に向けた説明会や技術審査委員会の開催、入札等)
- 事業開始後の事業の進捗状況の確認・指導(定期的な報告を受け、計画に沿った実施状況となっているか確認し、必要な指導を行う等)
- 毎月開催される連絡調整会議への出席
- 勤改センターの運営協議会(県が開催)への参加

「働きやすい職場」と「働きがいのある職場」

我が国の雇用環境は、人口減少、働き手の多様化、価値観の変化など大きな転換点を迎えています。こうした中で、企業が持続的に成長し、働く人が安心して能力を発揮できる環境を整えるためには、「働きやすい職場」と「働きがいのある職場」の双方を実現することが重要です。これらは密接に関連しつつも異なる概念であり、厚生労働省では両者を補完的に位置づけ、制度整備と職場環境づくりの両面から施策を展開しています。

1. 「働きやすい職場」の整備

「働きやすさ」は、働く人が安心して快適に働ける環境を指し、労働時間、休暇、ワーク・ライフ・バランス、公正な処遇など、雇用管理に関わる制度面との関係が深いものです。1980年代以降、長時間労働を前提とした働き方の見直しが進む中で、働く人の生活と仕事の調和を図るための制度整備が進展してきました。

厚生労働省では、次のような柔軟な働き方を可能とする制度の普及・定着を支援しています。

(1)テレワーク

テレワークとは、情報通信技術(ICT)を活用し、時間や場所にとらわれずに柔軟に働く形態です。具体的には、以下の種類があります。

在宅勤務：自宅を就業場所とする勤務形態です。

サテライトオフィス勤務：所属オフィス以外の施設で働く形態です。

モバイルワーク：移動中に情報通信機器を使って働く形態です。

厚生労働省は、テレワークの普及促進のために様々な施策を実施しています。

ガイドラインの策定：適切な労務管理や労働時間管理に関するガイドラインを提供しています。

普及促進事業：テレワークに関するセミナーやコンサルティングを通じて導入を支援しています。

表彰制度：テレワークの活用で成果を上げた企業や団体を表彰する「輝くテレワーク賞」を実施しています。

「労働施策基本方針」(平成30年12月28日閣議決定)において「柔軟な働き方がしやすい環境の整備」として、テレワークの普及促進が国が推進・支援すべき施策として位置づけられており、仕事と育児・介護の両立やワーク・ライフ・バランスの向上に資する働き方として、ガイドラインの周知、相談支援、助成金(人材確保等支援助成金<テレワークコース>)などを通じて導入・定着を促進しています。

◎テレワークについての詳細は…「[テレワーク総合ポータルサイト](https://telework.mhlw.go.jp/)」
(<https://telework.mhlw.go.jp/>)

(2)多様な正社員

勤務地・職務・勤務時間を限定した正社員制度を整備することで、転勤や長時間労働が困難な人材の就業継続や、非正規雇用からの転換による技能蓄積を図ります。2013年の「日本再興戦略」を契機に政策的に位置づけられ、雇用管理上の留意事項や就業規則例を示し、普及を進めています。

◎「多様な正社員」についての詳細は…「多様な働き方の実現応援サイト」
(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/>)

(3)フレックスタイム制等の柔軟な労働時間制度

労働基準法に規定されている制度ですが、働く時間を自律的に調整できる制度として普及が進んでおり、特に中堅・大企業を中心に導入が拡大しています。

また、育児・介護休業法の中では、柔軟な働き方を実現するための措置の一つとして挙げられるなど、仕事と家庭との両立支援のために有効な制度として位置づけられています。

2. 「働きがいのある職場」の実現

「働きがい」は、働く人が誇りや達成感を持ち、熱意をもって仕事に取り組める状態を指します。目標設定、仕事の進め方、進捗管理、キャリア支援など、人材マネジメントや職場風土と深く関係しています。

近年、働きがいの向上は企業の生産性向上やイノベーション創出に資するものとして注目され、厚生労働省では次のような取組を推進しています。

(1) エンゲージメントの向上

- 「ワーク・エンゲージメント」は、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態として定義されます。つまり、ワーク・エンゲージメントが高い人は、仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組む、仕事から活力を得て、いきいきとしている状態にある、とされています。
- 「従業員エンゲージメント」は企業などの所属組織への貢献意欲を指し、個人と組織との関係に着目しています。組織が目指す方向性を理解し、それが自身の目指す方向性と重なることで組織に貢献しようと思えることは、仕事そのものへの誇りと同様に大切です。

厚生労働省では、エンゲージメントの重要性を広く伝えるための企業向けのリーフレット、ハンドブック、実践マニュアルを作成し、体制づくり、現状把握、1on1、職場ディスカッションなどの具体的手法を示しています。

◎「エンゲージメント」についての詳細は…「働き方・休み方ポータルサイト」
(<https://work-holiday.mhlw.go.jp/work-engagement/>)

(2) 職場のコミュニケーション改善

メンタルヘルス対策の観点から、仕事のストレスを改善する職場環境改善の管理職と従業員の対話促進、組織方針の浸透、心理的安全性の確保など、職場風土の改善を重視しています。

3. 両者を統合した職場づくりの重要性

働きやすさと働きがいは相互に補完し合う関係にあります。働きやすい環境が整っていなければ、働きがいは持続せず、働きがいがなければ、働きやすい環境も十分に活かされません。

両者を高めることは、働く人にとっての自己充足感や成長実感につながるだけでなく、企業にとっても人的資本の活用、生産性向上、優秀な人材の確保・定着に直結する重要な経営課題です。

なお、従業員にとって働きやすく働きがいのある「魅力ある職場」は人材確保の上でも重視されており、厚生労働省職業安定局においては「魅力ある職場づくり」の取組を推進しています。

助成金(雇用環境・均等室関係)

1. 取扱助成金の推移(平成28(2016)年度～令和7(2025)年度)

年度	主な取扱助成金	内容・コース等	制度上・運用上の位置付け等
H28 (2016)	両立支援等助成金	育児・介護と仕事の両立支援等 ※ H28 当時は以下の助成金に分かれていた。 ・ 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金 ・ 出生時両立支援助成金 ・ 介護支援取組助成金 ・ 中小企業両立支援助成金 ・ 女性活躍推進加速化助成金	雇用均等行政の中核的助成金
	職場意識改善助成金	労働時間短縮、職場環境改善	後の「時間外労働等改善助成金」の前身
	業務改善助成金	最低賃金引上げ+設備投資	均等室が窓口対応(賃金調査員配置)
H29 (2017)	両立支援等助成金	女性活躍加速化コース含む	女性活躍助成金を統合
	職場意識改善助成金	同上	働き方改革関連施策の前段
	業務改善助成金	同上	継続
H30 (2018)	両立支援等助成金	両立支援全般	制度安定期
	時間外労働等改善助成金	労働時間短縮、年休促進等	※職場意識改善助成金から名称変更
	業務改善助成金	同上	継続
H31/R 1 (2019)	両立支援等助成金	同上	
	時間外労働等改善助成金	同上	働き方改革関連法施行期
	業務改善助成金	同上	
R2 (2020)	両立支援等助成金	同上	
	働き方改革推進支援助成金	労働時間短縮・生産性向上	※時間外労働等改善助成金から改組
	業務改善助成金	同上	
	(小学校休業等対応助成金) ※R2 年度中は雇用環境・均等室は対応なし	保護者の休暇取得支援	※新型コロナ対応の臨時・特例助成金(年度途中開始)
R3	両立支援等助成金	同上	

(2021)	働き方改革推進支援助成金	同上	
	業務改善助成金	同上	
	人材確保等支援助成金 (テレワークコース)	テレワーク導入・定着	※働き方改革推進支援助成金から移行
	小学校休業等対応助成金	同上	コロナ特例(継続)
R4 (2022)	両立支援等助成金	出生時両立支援、介護離職防止等	
	働き方改革推進支援助成金	労働時間短縮、勤務間インターバル等	
	業務改善助成金	事業場内最低賃金引上げ	
	人材確保等支援助成金 (テレワークコース)	同上	
	小学校休業等対応助成金	同上	コロナ特例(継続) 膨大な件数の申請あり
R5 (2023)	両立支援等助成金	出生時両立支援、介護離職防止等	
	働き方改革推進支援助成金	労働時間短縮、勤務間インターバル等	
	業務改善助成金	事業場内最低賃金引上げ	
	人材確保等支援助成金 (テレワークコース)	同上	
R6 (2024)	上記4助成金	同上	賃上げ支援政策が前面化
R7 (2025)	上記4助成金	同上	業務改善助成金は、「賃上げ支援助成金パッケージ」の一つに位置付けられる

2. 令和7年度における雇用環境・均等室所管 助成金の概要

助成金名	主な目的・支援内容	対象となる主な取組例
両立支援等助成金	仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主を支援	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得の促進 ・介護離職防止のための体制整備 ・育休取得者の業務を代替する体制整備(手当支給等) ・不妊治療と仕事の両立支援

働き方改革推進 支援助成金	生産性を高めながら、労働時間の短縮や年次有給休暇の促進、勤務間インターバルの導入等に取り組む中小企業を支援	<ul style="list-style-type: none"> ・外部専門家によるコンサルティング ・労務管理ソフトや機器の導入 ・労働能率を高める設備・備品の導入 ・勤務間インターバル制度の導入
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)を引き上げ、設備投資等を行った中小企業を支援	<ul style="list-style-type: none"> ・生産性向上のための設備・機械の導入(POSレジ、自動化設備等) ・業務効率化のためのコンサルティング ・上記とセットで行う「事業場内最低賃金」の引き上げ
人材確保等支援 助成金(テレワーク コース)	良質なテレワークを導入・定着させ、労働者の確保や雇用管理改善を図る事業主を支援	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の作成・変更 ・テレワークに関する研修の実施

3. 「賃上げ」支援助成金パッケージ

令和7年度以降、賃上げに取り組む事業主を支援するにあたり、各事業主のニーズに応じた制度の利用促進を図るべく、生産性向上(設備・人への投資等)や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等に取り組む場合の各種助成金を「賃上げ」支援助成金パッケージ」としてまとめて周知する取組を行っています。

(1) 「賃上げ」支援助成金パッケージとは

賃上げ支援助成金パッケージとは、厚生労働省が示している、賃上げを実施する、又は賃上げを伴う取組(設備投資・生産性向上・人材育成・雇用管理改善・労働移動等)を行う事業主を、複数の既存助成金により体系的に支援する枠組みです。

新しい助成金制度ではなく、「賃上げ」を共通の加点・要件・成果指標として整理した政策パッケージという位置づけになります。

(2) 「賃上げ」支援助成金パッケージの構成助成金

分野	助成金名	主な内容	賃上げとの関係
① 賃上げ+ 設備投資	業務改善助成金	事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を実施した中小企業に助成	賃上げが必須要件
② 非正規雇用労働者の賃上げ	キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)	非正規雇用労働者の基本給を3%以上増額改定	賃上げが必須要件

③ 労働時間削減+賃上げ	働き方改革推進支援助成金	労働時間短縮、年休促進等に取り組み、賃上げを行った場合に加算	賃上げは加算要件
④ 雇用管理改善+賃上げ	人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)	雇用管理制度導入・作業負担軽減機器導入+離職率低下	賃上げで加算
⑤ 労働移動+賃上げ	特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)	成長分野等での雇入れ+人材育成+賃上げ	賃上げで加算
	早期再就職支援等助成金(雇入れ支援/中途採用拡大コース)	離職者の早期雇入れや中途採用拡大+5%以上賃上げ	賃上げが支給要件
	産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)	在籍型出向によるスキルアップ後、復帰時に5%以上賃上げ	賃上げが支給要件
⑥ 人材育成+賃上げ	人材開発支援助成金	職業訓練(OFF-JT等)を実施、訓練後に賃上げを行った場合に加算	賃上げで加算

職場のトラブル解決へのヒント:Q&A

第1章 募集・採用

本章では、労働関係の出発点となる採用選考から労働契約の成立にまつわる法理を扱います。企業の「採用の自由」とその限界、内定や内々定の法的性質、および試用期間中の解雇法理など、雇用が確定するまでの各段階で発生しうる紛争を防ぐための基本的な考え方を整理しています。

1. 募集・採用の自由と調査の限界

Q1:求人票に「男性歓迎」「35歳まで」といった制限を設けることはできますか？

A:原則として、性別を理由とする差別や、不合理な年齢制限は法律で禁止されています。

- 法令・判例の考え方:
 - 男女雇用機会均等法第5条: 募集・採用において、性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。「営業マン」「受付嬢」といった表記もNGです。
 - 雇用対策法(労働施策総合推進法)第9条: 募集・採用時の年齢制限は原則禁止です(長期勤続によるキャリア形成を図る場合など、特定の例外を除く)。
- トラブル解決へのヒント: 「力仕事だから男性」といった固定観念での募集は法律違反となります。「〇〇kgの荷物の運搬あり」など、具体的な職務内容や必要な能力を提示することで、適性のある応募者を募る工夫をしましょう。

Q2:内定後に、本人の承諾を得ずに前職へのリファレンスチェック(前職調査)を行っても問題ありませんか？

A:本人の同意を得ない調査や、個人情報の不適切な取得は、プライバシー侵害や職業安定法違反に問われるリスクがあります。

- 法令・判例の考え方:
 - 職業安定法第5条の4: 業務遂行に必要な範囲内で個人情報を収集しなければなりません。
 - 個人情報保護法: 本人の同意を得ずに第三者から機微な情報を取得することは制限されています。
- トラブル解決へのヒント: 調査を行う場合は、あらかじめ応募書類や同意書において「選考の過程で前職等への照会を行う場合がある」ことを明示し、本人の署名による同意を得ておくことが実務上のスタンダードです。

2. 労働条件の明示

Q1:求人票と実際の労働条件が少し異なる場合、内定後の労働契約締結時に伝えれば十分でしょうか？

A:不十分です。2024年4月の法改正により、条件変更時の「明示」が厳格化されました。

- 法令・判例の考え方:

- 職業安定法および同施行規則：求人時と契約締結時の労働条件が異なる場合、その差分を書面等で明示しなければなりません。
- 労働基準法第 15 条：労働契約の締結に際し、賃金や労働時間等の主要な条件を明示する義務があります。
- **トラブル解決へのヒント**：変更がある場合は「当初の求人内容と異なる箇所の対照表」を作成するなど、応募者が一目で変更点を理解できるように配慮しましょう。口頭説明のみでは、後に「聞いていた話と違う」として損害賠償請求に発展するケースがあります。

Q2:採用後に「就業場所」や「業務内容」を自由に変更できるよう、広範な明示にしておいても良いですか？

A:2024 年 4 月より、就業場所・業務内容の「変更の範囲」を明示することが義務付けられました。

- **法令・判例の考え方**：
 - **改正労基法施行規則**：将来的な配置転換や出向を含め、変更し得る範囲を具体的に示さなければなりません(例:「会社の定める全ての営業所」「全ての事務業務」等)。
- **トラブル解決へのヒント**：「入社直後の状況」だけでなく「将来の可能性」を明示することで、ミスマッチを防ぎます。範囲を限定して採用した場合は、本人の同意なく変更することが難しくなるため、慎重な検討が必要です。

3. 採用内定の性質と取消し

Q1:「内定通知」を出した後、経営状態が悪化したため内定を取り消したいのですが。

A:整理解雇(リストラ)と同様の厳しい要件が求められます。安易な取消しは無効とされる可能性が高いです。

- **法令・判例の考え方**：
 - **大日本印刷事件(最高裁昭 54.7.20)**：採用内定により労働契約が成立したと解されるため、取消しは「解雇」に準じて判断されます。
 - **整理解雇の 4 要件**：1.人員削減の必要性、2.解雇回避努力、3.人選の妥当性、4.手続の妥当性、に照らして判断されます。
- **トラブル解決へのヒント**：経営悪化を理由とする場合は、まず自宅待機(休業手当の支払)や、他の採用抑制、希望退職の募集など、取消しを回避するためのあらゆる努力を尽くしたことを証明できるようにしてください。

Q2:入社直前に「履歴書に記載していた職歴が虚偽であること」が発覚しました。内定を取り消せますか？

A:その虚偽の内容が、採用判断に重大な影響を与えるものであれば取消しが認められる可能性があります。

- **法令・判例の考え方**：

- **判例の傾向：**重要な経歴(学位、資格、重大な賞罰、主要な職歴の欠落など)についての詐称があり、それを知っていれば採用しなかったといえる客観的な理由があれば、内定取消や後の懲戒解雇が認められやすくなります。
- **トラブル解決へのヒント：**「些細な誇張」程度では取消しが認められないこともあります。まずは本人に事実確認の機会(弁明の機会)を与え、その嘘によって実務にどのような支障が出るのかを具体的に整理することが必要です。

4. 試用期間の法的性格と本採用拒否

Q1:試用期間中なら、いつでも自由に解雇できる「お試し期間」と考えて良いのでしょうか？

A:誤りです。通常の解雇よりは緩和されますが、それでも解雇権濫用法理が適用されます。

- **法令・判例の考え方：**
 - **三菱樹脂事件(最高裁昭 48.12.12)：**試用期間は「解約権留保付労働契約」であり、本採用拒否は留保された解約権の行使ですが、客観的に合理的な理由がなければ無効となります。
 - 採用決定後には知ることができなかつた事実に基づく判断である必要があります。
- **トラブル解決へのヒント：**単なる「能力不足」で拒否する場合、試用期間中に適切な指導・教育を行ったか、改善の機会を与えたかというプロセスが厳しく問われます。指導記録(教育日誌や面談メモ)をしっかりと残しておくことが解決の鍵となります。

Q2:試用期間を当初の3ヶ月から、さらに延長することは可能ですか？

A:就業規則にあらかじめ延長の可能性と期間が定められており、合理的な理由がある場合に限られます。

- **法令・判例の考え方：**
 - 試用期間の延長は労働者にとって不安定な状態が続く不利益な措置であるため、明確な根拠規定が必要です。
- **トラブル解決へのヒント：**就業規則に「特に必要があるときは試用期間を延長することがある」旨を記載しておきましょう。延長する際は、本採用の判断を保留する具体的な理由(例:欠勤が多く判断材料が不足している等)を伝え、合意を得る形が望ましいです。

第2章 人事異動

本章では、配転、出向、転籍、休職、在宅勤務など、就業場所や職務内容の変更を伴う「人事異動」について扱います。企業の広範な人事権が認められる一方で、労働者の家庭生活への影響や職種限定の合意、さらにはメンタルヘルス不調時の復職判断など、近年重要性が増している個別の事情への配慮と法的限界について解説します。

1. 転勤

Q:遠隔地への転勤命令に対し、社員が「介護」や「共働き」を理由に拒否しています。強行できますか？

A:業務上の必要性があっても、労働者に「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」がある場合、命令は権利濫用となり得ます。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 転勤命令の効力：労働契約上、勤務地限定の合意がない限り、会社には包括的な転勤命令権があります(東亜ペイント事件)。
 - (2) 家庭生活上の不利益：育児・介護休業法第26条に基づき、子の養育や家族の介護の状況に「配慮」する義務があります。単に「生活が不便になる」程度では拒否できませんが、代替手段がない深刻な介護状況などは「著しい不利益」とみなされるリスクがあります。
 - (3) 不当な動機・目的：嫌がらせや退職勧奨目的の転勤命令は無効です。
- トラブル解決へのヒント：(4) 転勤の内示の段階で本人の家庭状況を丁寧にヒアリングし、検討プロセスを記録に残してください。また、(5) 転勤拒否の場合の賃金の一部返還(転勤手当等の精算)については、あらかじめ就業規則に明確な根拠と実費精算的な性質を定めておく必要があります。

2. 職種変更

Q:エンジニアとして採用した社員を、人手不足の営業部に異動させることはできますか？

A:「職種限定の合意」がある場合、本人の同意なしに職種を変更することはできません。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 職種変更命令の効力：一般職として採用されている場合は広範な変更権がありますが、専門職や特定の資格を前提とした採用では、命令権が制限されます。
 - (2) 職種限定合意の認定：中途採用で特定の職種に従事することを前提に契約した、あるいは職種に基づいた賃金体系である場合などは、限定合意が認められやすくなります。
- トラブル解決へのヒント：いわゆる(3) 追い出し部屋(仕事を与えない、あるいは本来の職種と無関係な単純作業を延々と命じる)のような扱いは、人格権侵害として損害賠償の対象になります。異動を命じる際は「なぜその社員なのか」という選定の合理性を説明できるようにしましょう。

3. 出向(在籍出向)

Q:子会社へ出向を命じる際、本人の「同意」は絶対に必要ですか？

A:就業規則に出向の根拠と処遇の定めがあれば、必ずしも個別の同意は必要ありません。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 労働者の同意の要否: 就業規則等に出向期間、賃金、復帰の条件などが具体的に定められていれば、包括的な同意があるとみなされます(JR 東日本(大宮工場)事件)。
 - (2) 権利濫用となる場合: 出向先での労働条件が著しく低下する場合や、復帰の目処が立たない場合は、権利濫用として無効とされる可能性があります。
- トラブル解決へのヒント: (3) 出向者の復帰トラブルを防ぐため、あらかじめ「〇年以内」といった期間や、復職後のポジションの保証、出向先での評価を自社でどう反映するかを明確に書面で提示することが、社員の不安を解消し紛争を防ぐ近道です。

4. 転籍

Q:グループ会社へ籍を移す(転籍)よう命じましたが、本人が拒否しています。

A:転籍は現在の雇用関係を終了させるため、労働者の「個別の同意」が不可欠です。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 労働者の同意の要否: 民法第 625 条第 1 項により、使用者は労働者の承諾なくその権利を第三者に譲渡できません。
 - (2) 労働者の同意の例外: 非常に稀なケースですが、就業規則等で転籍先の条件が詳細に定められ、現在の会社と同等以上の処遇が完全に保障されている場合に限り、個別同意が不要とされる議論もありますが、実務上は同意を得るのが原則です。
- トラブル解決へのヒント: 転籍は「今の会社を辞める」と同義です。退職金の通算や賃金維持などの好条件を提示し、合意を形成する(労働契約の合意解約と新規契約)という丁寧なプロセスが必要です。

5. 休職

Q:メンタル不調で休職中の社員が復職を希望していますが、以前と同じ激務は無理そうです。拒否できますか？

A:当初の職務が困難でも、他に提供できる「軽易な業務」があれば復職を認めるべきとするのが最近の潮流です。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 傷病休職: 私傷病による休職の場合、一定期間内に治癒しなければ自然退職となりますが、その「治癒」の判断が争点となります。
 - (3) 復職の可否判断: 職種限定採用でない限り、当初の業務ができなくても、配置換え等で可能な業務があるなら復職を認めるべきとされています(片山組事件)。
- トラブル解決へのヒント: (2) 自宅療養中の社員に対し、産業医と連携して復職の可能性を

慎重に判断してください。「元の仕事が完璧にできるまで戻さない」という頑なな姿勢は、解雇無効のリスクを高めます。

6. 在宅勤務

Q:会社側から強制的に「在宅勤務」を命じることは可能ですか？また、在宅勤務中の社員をいつでも出社させられますか？

A:就業規則に根拠があれば可能ですが、通信費や光熱費の負担など、新たなトラブル要因への手当が必要です。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 在宅勤務命令：業務上の必要性があり、労働契約上「場所」が限定されていない場合は命令可能ですが、通信環境の整備や自宅のプライバシーへの配慮が必要です。
 - (2) 在宅勤務者への出社命令：業務上の必要がある場合、会社は出社を命じることができます。これを拒否することは業務命令違反になり得ます。
 - (3) 在宅勤務の請求：労働者側に「在宅勤務をする権利」が当然にあるわけではありませんが、育児や介護、障害等の事情がある場合は、会社側に配慮が求められることがあります。
- トラブル解決へのヒント：在宅勤務に伴う費用の負担(通信費、電気代など)をどちらが持つか、就業規則や個別の合意で明確にしないと、後で賃金未払い等のトラブルに発展します。

第3章 労働条件とその引下げ

本章では、賃金や人事査定、等級制度などの労働条件の管理と、その不利益変更につわる法理を扱います。人事考課における企業の裁量の範囲から、就業規則や労働協約による賃金引下げの合理性判断、さらには不利益変更に対する労働者の「真意に基づく同意」の要件など、処遇を巡る紛争を未然に防ぐためのポイントを整理しています。

1. 人事査定

Q1:人事評価(査定)の結果について、社員から「不当に低い」と訴えられた場合、会社はどこまで裁量が認められますか？

A:企業には広範な裁量権が認められますが、評価の前提事実には誤認がある場合や、動機が不当な場合は、裁量権の濫用として違法となります。

- 法令・判例の考え方:
 - 光洋精工事件(大阪高判平 9.11.25): 人事考課は多種多様な要素を総合判断するものであり、裁量が大きく働くものとされています。ただし、事実誤認や不当な動機があれば違法となり得ます。
 - マナック事件(広島地福山支判平 13.2.22): 査定期間外の行為を理由に査定を行うことは、原則として許されないとの判断が示されています。
- 解決へのヒント: 評価基準をあらかじめ公開し、評価結果についてはフィードバック面談等を通じて根拠を説明できる体制を整えておくことが、紛争の未然防止に繋がります。

Q2:組合員であることや性別を理由に、査定で差をつけることは認められますか？

A:認められません。不当労働行為(労働組合法)や差別的取扱いの禁止(男女雇用機会均等法)に抵触します。

- 法令・判例の考え方:
 - 紅屋商事事件(最二小判平 4.12.18): 組合員であることを理由とした不利益な査定差別を認めています。
 - 岡谷鋼機事件(名古屋地判平 10.12.22): 女性であることを理由とした昇進・昇格の差別を認め、損害賠償を命じた裁判例があります。

2. 降格

Q:期待した成果を出せない社員に対し、役職を解く(降職)と同時に、基本給(職能資格)も引き下げることはできますか？

A:役職の解任(降職)は裁量が大い一方、基本給の低下を伴う「職能資格の降格」には、より厳格な根拠と合理性が必要です。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 職能資格の降格: 資格制度上の等級を下げるには、就業規則上の根拠規定に加え、能力低下を示す客観的な事実が必要です。

- (2) 役職の降格：管理職のポスト解任は企業の裁量が広いですが、給与の減額を伴う場合は、その減額の根拠が別途必要です。デイエフアイ西友事件(東京地決平9.1.24)では、配転(降職)と賃金減額を切り離し、特段の事情がない限り賃金は維持すべきとの判断が示されました。
- 解決へのヒント：「ポストから外すこと」と「給与を下げること」を峻別して検討してください。給与を下げる場合は、あらかじめ就業規則に「評価結果に基づき等級を降格させ、それにより給与を改定する」旨を明確に定めておく必要があります。

3. 新たな賃金制度の導入

Q:年俸制を採用している社員に対し、会社の業績不振を理由に、年度の途中で一方的に年俸額を減額できますか？

A:原則としてできません。一度合意した年俸額は、期間の途中では一方的に変更できないとされています。

- 法令・判例の考え方：
 - (4) 年俸額の期間途中の変更：シーエーアイ事件(東京地判平12.2.8)では、1年単位で合意された年俸額は、期間途中で会社が一方的に減額することはできないと判示されました。
 - (3) 年俸制：ただし、制度設計自体が「貢献度に応じて年俸額を決定する」となっており、適切な説明と合意があれば、次年度の年俸を減額することは可能です(中山書店事件)。
- 解決へのヒント：

(1) 職務等級制度や(2) 成果主義への移行に際しては、移行措置(激変緩和措置)を設けるなど、労働者の不利益を最小限に抑える工夫が、制度導入の有効性を高めます。

4. 労働者の同意

Q:経営危機を乗り越えるため、社員一人ひとりと面談して給与カットの同意を取りましたが、後に「強制された」と訴えられるリスクはありますか？

A:あります。賃金等の重要条件の引き下げについては、単なる形式的な同意ではなく「自由な意思に基づく真意による同意」であるかが厳しく判断されます。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 労働者の同意による労働条件引下げ：最高裁(山梨県民信用組合事件)は、不利益変更への同意が有効となるには、労働者が十分な情報を与えられ、自由な意思に基づいて同意したと認めるに足りる「客観的な状況」が必要であるとしています。
- 解決へのヒント：(2) 労働者の同意の存否が争われないよう、個別の面談記録を作成し、変更による不利益の内容や期間、経営状況などを十分に説明した上で、じっくり検討する時間を与えてから署名捺印を得るステップが重要です。

5. 就業規則による労働条件引下げ

Q:就業規則を変更して、全社員一律に手当を廃止したり、賃金テーブルを下げたりすることは認められますか？

A:その変更が「合理的」であれば可能ですが、労働者が受ける不利益が甚大な場合は、高度の必要性や代償措置が求められます。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 賃金の減額：労働契約法第10条に基づき、変更の必要性、不利益の程度、内容の相当性などが総合的に判断されます。北港梅本(大阪労連)事件(大阪高判平12.1.28)では、月額約45万円の給与を年間150万円程度減額することは、高度の必要性が認められないとして無効とされました。
 - (2) 降格規定の新設：新たに降格制度を設ける場合も、その運用の公平性や合理性が問われます。
- 解決へのヒント：「経営が苦しいから」という理由だけでは不十分です。役員報酬のカットや経費削減などの経営努力を尽くしたか、また変更後の賃金水準が同業他社と比較して妥当か、といった「内容の相当性」を精査してください。

6. 労働協約による労働条件引下げ

Q:労働組合との合意(労働協約)で賃金カットを決めましたが、組合に入っていない社員(非組合員)にも適用されますか？

A:一定の条件下で適用される「一般的拘束力」が認められますが、非組合員にのみ著しい不利益を強いるような内容は無効となります。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 労働組合員への効力：組合員に対しては、原則として強い拘束力があります。
 - (2) 非組合員への効力：一つの事業場に常時雇用される同種の労働者の4分の3以上が同一の労働協約の適用を受ける場合は、他の労働者にも適用されます(一般的拘束力)。ただし、特定の個人を狙い撃ちにするような変更は権利濫用となり得ます。
- 解決へのヒント：非組合員に対しても、協約の内容や背景について説明会を開くなど、可能な限り納得を得る手続きを踏むことが、無用な対立を避けるために有効です。

第4章 懲戒

本章では、企業の秩序維持のために行われる「懲戒処分」について扱います。懲戒を行うために不可欠な就業規則の周知、経歴詐称や副業、私生活上の非違行為に対する処分の妥当性、さらには適正な手続きの履践など、懲戒権の濫用とみなされないための厳格な法的ルールを解説します。

1. 懲戒権

Q:就業規則にない理由で社員を懲戒することはできますか？

A:できません。懲戒を行うには、あらかじめ就業規則に「種別」と「事由」を定め、それを社員に周知させておく必要があります。

- 法令・判例の考え方:

- (1) 懲戒権の根拠: 最高裁(フジ興産事件)は、就業規則が法的規範として拘束力を持つためには、その内容が労働者に周知されている必要があると判示しています。
- (2) 懲戒権の濫用: 客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利濫用として無効となります(労働契約法第15条)。
- (3) 懲戒事由の追加: 処分時に告げなかった別の事由を後から追加して、処分の正当性を主張することは原則として認められません。

2. 経歴詐称

Q:採用時に学歴や職歴を偽っていたことが発覚しました。即座に懲戒解雇できますか？

A:重要な経歴の詐称であり、それがなければ採用しなかったといえる場合には解雇が認められる傾向にあります。

- 法令・判例の考え方:

- (1) 低学歴詐称: 大学卒を隠して高卒卒で採用された場合(炭研精工事件)、企業の労働力構成を乱すとして懲戒解雇が有効とされた例があります。
- (3) 職歴詐称: 職歴は賃金や配属に直結するため、重要な詐称は「信義則違反」とみなされます。

3. 兼業・副業

Q:許可なく副業をしている社員を処分できますか？

A:副業そのものは原則自由とするのが現在の政府指針ですが、本業に支障がある場合に限り制限・処分が可能です。

- 法令・判例の考え方:

- (1) 無許可兼業: 小川建設事件では、深夜のキャバレー勤務が本業に支障(疲労による居眠り等)を与えたとして、懲戒解雇が有効とされました。
- (2) 兼業不許可: 競業他社での副業や、秘密漏洩のリスクがある場合などは、会社は兼業を禁止・制限できます。

4. 内部告発

Q: 社内の不正を外部に通報した社員を「秩序を乱した」として処分できますか？

A: 通報内容が真実であり、公益性がある場合は、処分は「不利益取扱い」として無効になります。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 内部告発を理由とする懲戒解雇: 公益通報者保護法により、正当な通報を行った労働者に対する解雇や降格は禁止されています。
 - (2) 不利益取扱い: 通報の目的が不正な利益を得るためであったり、誹謗中傷が目的であったりしない限り、保護の対象となります。

5. 職務怠慢

Q: 私用メールを繰り返したり、無断欠勤を続ける社員への対応は？

A: 再三の注意・指導を行っても改善されない場合、段階的な懲戒を経て解雇が検討されます。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 無断欠勤・遅刻: 東京プレス工業事件では、24回の遅刻と14日の無断欠勤に対し、指導後も改善がなかったため懲戒解雇が有効とされました。
 - (2) 私用メール: 職務専念義務違反となりますが、業務に重大な支障がない程度の軽微なものは、解雇までは認められにくい傾向にあります。
 - (3) 企業秘密の漏洩: 不正競争防止法にも関わる重大な違反であり、厳しい処分が認められやすい項目です。

6. 非違行為

Q: 社外での不倫や飲酒運転による逮捕など、私生活のトラブルも処分の対象ですか？

A: 会社の社会的評価を著しく傷つけた場合に限り、処分の対象となり得ます。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 不正行為: 出張旅費の不正請求(NTT 東日本事件)などは、金額や頻度によって懲戒解雇が有効となります。
 - (2) 企業の風紀を乱す行為: 職場内での不倫(長野電鉄事件)は、業務に具体的な支障がない限り、解雇は無効とされるケースもあります。
 - (3) 私生活上の非違行為: 鉄道会社の社員による痴漢行為(小田急電鉄事件)など、職種に関連し、企業の信用を著しく失墜させるものは重い処分が認められます。

7. 労働者への損害賠償請求

Q: 社員が運転中に事故を起こし、多額の賠償が発生しました。全額を本人に請求できますか？

A: 全額請求は困難です。「報償責任(利益を得ている側がリスクも負う)」の観点から、労働者の負担は一部に制限されます。

- 法令・判例の考え方:

- (1) 運転中の事故：茨城観光自動車事件では、労働者の過失があっても、損害の25%程度に賠償を制限した例があります。
- (3) 労働者による逆求償：労働者が個人の判断で被害者に賠償金を支払った場合、後に会社に対してその一部を請求できる場合があります。

第5章 解雇・雇止め

本章では、労働契約の終了形態のうち、使用者側からの申し出による「解雇」および有期雇用の「雇止め」について扱います。普通解雇、整理解雇(リストラ)、雇止め法理、さらには期間途中の解雇など、労働者の地位を喪失させる極めて重大な判断において、裁判例が求める「客観的な合理性」と「社会通念上の相当性」の基準を詳しく整理しています。

1. 普通解雇(勤務態度・能力不足)

Q:期待した成果を上げられない、あるいはミスを繰り返す社員を解雇できますか？

A:新卒採用か中途採用かによって判断基準が異なります。新卒の場合は「向上の見込み」が、中途採用の場合は「即戦力としての期待値」が重視されます。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 新卒採用(若年者)：能力不足を理由とする解雇は、著しく労働能率が劣り、かつ向上の見込みがない場合に限定されます。セガ・エンタープライゼス事件では、考課が下位10%であっても、教育訓練による改善の余地があるとして解雇は無効とされました。
 - (2) 中途採用者：特定の能力を期待して採用された場合、即戦力としての不足が解雇理由となり得ます。しかし、業務の質の低さが直ちに「企業から排除すべき程度」に至らない場合は無効とされる例もあります(ブルームバーグ・エル・ピー事件)。
- トラブル解決へのヒント：解雇を検討する前に、配置転換や教育指導を行い、そのプロセスを記録に残してください。指導を尽くしても改善されないという「客観的な事実」の積み重ねが不可欠です。

2. 整理解雇(リストラ)

Q:赤字が続いているため、人員削減を行いたいのですが、どのような点に注意すべきですか？

A:「整理解雇の4要素(要件)」をすべて満たす必要があります。特に「解雇回避努力」を尽くしたかが厳しく問われます。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 整理解雇の4要素：①人員削減の必要性、②解雇回避努力の尽力、③人選の妥当性、④手続きの妥当性(説明・協議)の4点です。
 - (3) 法人の解散：会社自体を解散する場合の解雇は、原則として有効です。ただし、労働組合を嫌悪・壊滅させる目的での解散や、解散の経緯・条件の説明が著しく欠ける場合は、解雇権の濫用となる可能性があります(帝産キャブ奈良事件)。
- トラブル解決へのヒント：いきなり解雇を告げるのではなく、まずは希望退職の募集、残業削減、役員報酬のカットなど、解雇を避けるためのあらゆる手段を講じてください。

3. 変更解約告知

Q:給与の引き下げなどの条件変更に応じない社員を、一度解雇して新条件で再雇用することはできますか？

A:日本では「変更解約告知」を認める明文規定はなく、裁判例でも非常に厳しく判断されます。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 肯定されるケース：経営上の高度の必要性があり、かつ変更後の条件が妥当である場合に限り認められる余地がありますが、慎重な検討が必要です。
- トラブル解決へのヒント：一方的な解雇・再雇用を検討する前に、第3章で触れた「就業規則の不利益変更」や「個別の同意」を得るプロセスを優先すべきです。

4. 有期労働契約の「雇止め」

Q:契約期間が満了する有期雇用の社員に対し、次回の更新を拒否(雇止め)できますか？

A:過去に更新を繰り返していたり、更新への期待を持たせていたりした場合は、労働契約法第19条により解雇と同等の厳しいルールが適用されます。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 雇止め法理：契約を何度も更新し、実質的に無期契約と変わらない状態にある場合や、継続の合理的期待がある場合、客観的・合理的な理由がない雇止めは認められません(東芝柳町工場事件)。
 - (2) 不更新条項：契約書に「今回が最後で更新しない」と記していても、その合意が労働者の真意に基づくものでない場合は、無効とされるリスクがあります。
- トラブル解決へのヒント：雇止めを行う場合は、期間満了の直前ではなく、少なくとも30日前までに予告を行うなど、手続きの相当性を確保してください。

5. 有期労働契約の「期間途中解雇」

Q:契約期間がまだ半年残っていますが、問題行動が多いため今すぐ辞めてもらいたい。

A:期間途中の解雇には、普通解雇よりもさらに重い「やむを得ない事由」が必要です(労働契約法第17条)。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 期間途中解雇：雇用期間を定めた以上、会社はその期間の雇用を保障する責任を負います。したがって、解雇の有効性は極めて厳格に判断されます。
- トラブル解決へのヒント：どうしても辞めてもらう必要がある場合は、期間満了までの賃金に相当する解決金を支払って合意退職を目指すのが、紛争化を避ける実務的な選択肢となります。

第6章 退職・定年・継続雇用・企業再編

本章では、労働者の意思による退職や、年齢による契約終了、および企業再編に伴う労働契約の承継について扱います。退職届の撤回や退職勧奨の限界、高年齢者雇用安定法に基づく65歳までの継続雇用義務、合併・会社分割・事業譲渡時における労働者の保護など、雇用の出口と組織の変化に伴う法的論点を整理しています。

1. 退職

Q:辞表を出した社員が、数日後に「やっぱり辞めるのを撤回したい」と言ってきました。認めなければなりませんか？

A:退職届が「合意解約の申込み」か「辞職の意思表示」かによって異なります。会社が承諾する前であれば撤回を認めざるを得ない場合があります。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 退職届の撤回: 退職が「合意解約(会社と合意して辞める)」の申し出である場合、会社が承諾の通知を発する前であれば撤回可能です(白頭学院事件)。一方、一方的な「辞職」の場合は、相手方に到達した時点で撤回できなくなります。
 - (2) 辞職と合意解約の区別: 書面の文言が「退職願(願い出)」か「退職届(届け出)」かだけでなく、実態としてどちらの性質を持つかが争点となります。
- トラブル解決へのヒント: トラブルを防ぐため、退職の申し出があった際は速やかに「受理通知」や「承諾書」を交付し、合意が成立したことを書面で確定させることが重要です。

2. 退職勧奨

Q:成績不振の社員に対し、何度も面談を行って退職を促していますが、本人が応じてくれません。どこまで説得しても大丈夫ですか？

A:労働者の自由な意思を妨げるような過度な説得は、不法行為(パワハラ)とみなされ、慰謝料請求の対象となります。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 退職勧奨の限界: 勧奨自体は自由ですが、頻回・長時間の面談、多人数による圧力、執拗な説得などは違法とされます。下関商業高校事件では、長期間にわたる多数回の勧奨が、教育公務員の任命権の限界を超えた不法行為と認定されました。
- トラブル解決へのヒント: 勧奨を行う際は、1回の時間を短く設定し、本人が「検討します」と言えばその日は打ち切るなど、強制にならないよう配慮が必要です。

3. 定年

Q:定年(60歳)に達した社員を、本人が希望しているにもかかわらず退職させることはできますか？

A:60歳定年制自体は有効ですが、高年齢者雇用安定法により、希望者全員を65歳まで雇用する「継続雇用制度」等の措置を講じる義務があります。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 定年制：60歳を下回る定年制は無効です。
 - (2) 継続雇用制度：希望者全員を対象とする制度が必要です。以前は「労使協定による選別基準」が認められていましたが、現在は法改正により基準による排除は認められません。
- トラブル解決へのヒント：健康状態や勤務態度が著しく悪く、通常の解雇事由に相当するような特段の事情がない限り、希望者の再雇用を拒否することはできません。

4. 継続雇用

Q:再雇用後の給与を、現役時代の3割程度まで下げても問題ありませんか？

A:定年による賃金低下はある程度容認されますが、職務内容が同じなのにあまりに極端な減額は、不合理な待遇格差として争われるリスクがあります。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 継続雇用後の労働条件：再雇用時の賃金については、労使間の合意があれば現役時より低く設定可能です。ただし、名古屋自動車学校事件(最一小判令5.7.20)では、定年前の6割を下回るような極端な賃金減額を、不合理な格差の要素の一つとして考慮しています。
- トラブル解決へのヒント：「定年だから一律に下げる」のではなく、責任の範囲や職務内容の見直しを行い、それに応じた納得感のある賃金設計(およびその説明)が求められます。

5. 企業再編と労働契約

Q:会社が合併したり、事業譲渡されたりした場合、社員の雇用契約はどうなりますか？

A:再編の手法(合併、分割、譲渡)によって、契約が自動的に引き継がれるか、個別の同意が必要かが異なります。

- 法令・判例の考え方：
 - (1) 合併：合併後の会社に全ての権利義務が承継されるため、労働契約もそのまま引き継がれます。
 - (2) 会社分割：「労働契約承継法」に基づき、分割される事業に従事している労働者の契約は、一定の手続きを経て承継されます。
 - (3) 事業譲渡：契約の承継には、原則として「労働者個別の同意」が必要です(民法625条)。
- トラブル解決へのヒント：事業譲渡の際、特定の社員だけを排除して譲渡することは、解雇権濫用法理の脱法行為とみなされる可能性があります。再編時には労働者への事前説明と、不利益が生じないような配慮が不可欠です。

第7章 非正規雇用

本章では、有期雇用、パートタイム労働者、派遣労働者、および請負契約など、多様な就業形態に関するルールを扱います。通算5年を超えた際の「無期転換ルール」や、正社員との不合理な待遇差を禁じる「同一労働同一賃金」、さらには偽装請負の判断基準など、非正規雇用を巡る最新の法改正と判例を反映した解説を行っています。

1. 無期転換

Q: 契約更新を繰り返して5年を超える有期雇用労働者がいます。本人から「無期雇用にしてほしい」と言われたら、拒否することはできますか？

A: できません。同一の利用者との間で有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換します。

- 法令・判例の考え方：
 - 労働契約法第18条：通算5年を超えて契約更新された労働者が申し込みをした場合、使用者は申し出を承諾したものとみなされます。
 - 無期転換後の労働条件：別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一の労働条件(賃金など)となります。
- トラブル解決へのヒント：2024年4月の法改正により、無期転換申込権が発生する更新の際には、「無期転換を申し込める旨」と「転換後の労働条件」を明示することが義務付けられました。これを怠ると指導の対象となるため注意が必要です。

2. 同一労働同一賃金(不合理な待遇差の禁止)

Q: 正社員には「賞与」や「家族手当」を支給していますが、パート社員には支給していません。これは違法ですか？

A: 職務内容や責任の範囲が同じ、あるいは差があるとしてもその差に見合わないほどの待遇格差がある場合、不合理な格差として違法となる可能性があります。

- 法令・判例の考え方：
 - パートタイム・有期雇用労働法第8条(均衡待遇規定)：①職務内容、②責任の範囲、③配置の変更の範囲、を考慮して不合理な格差を禁止しています。
 - 最高裁判例(メトロキャッシュアンドキャリアージャパン事件など)：各手当の「支給目的」に照らして判断されます。例えば、精勤手当や通勤手当などは、正社員と非正規で差をつける合理的な理由が見出しにくいとされています。
- トラブル解決へのヒント：

「パートだから一律に出さない」ではなく、なぜその手当を出すのか(目的)を整理し、非正規社員に支給しない場合は、その理由を客観的に説明できるようにしておく必要があります。

3. 労働者派遣

Q: 派遣社員が非常に優秀なので、派遣期間(3年)を超えてそのまま同じ業務で使い続けたいのですが、可能ですか？

A:原則としてできません。同一の組織単位で3年を超えて派遣労働者を受け入れることは禁止されています。

- 法令・判例の考え方:
 - 労働者派遣法(期間制限): 事業所単位および個人単位での「3年ルール」があります。
 - 労働契約申込みのみなし(法第40条の6): 期間制限違反などの違法派遣があった場合、派遣先企業がその派遣労働者に対して直接雇用の申し込みをしたものとみなされる制度があります。
- トラブル解決へのヒント: 3年を超えて就業してもらいたい場合は、直接雇用(契約社員や正社員としての採用)への切り替えを検討する必要があります。また、派遣先での苦情処理や教育訓練についても、派遣元と連携した適切な対応が求められます。

4. 偽装請負

Q:業務委託(請負)契約を結んでいる外部スタッフに対し、作業の進め方を細かく指示しても大丈夫ですか?

A:実態として直接指揮命令を行っている場合、「偽装請負」とみなされ、労働者派遣法違反や、直接雇用関係の成立を主張されるリスクがあります。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 区分基準: 請負と判断されるには、注文主が作業者に直接指揮命令を行わず、請負業者が自ら管理・監督している必要があります。
 - (2) 黙示の労働契約: 実態が派遣や直接雇用に近い場合、発注者と作業者の間に「黙示の労働契約」があると認定される裁判例もあります(パナソニックプラズマディスプレイ事件など)。
- トラブル解決へのヒント: 契約形式が「業務委託」であっても、現場で「ああしろ、こうしろ」と直接指示を出せば偽装請負になります。業務の指示は必ず委託先の責任者を通じて行うルールを徹底してください。

5. 建設業務・港湾運送業務の派遣禁止

Q:人手不足のため、建設現場の作業員を派遣会社から送ってもらうことはできますか?

A:できません。建設業務、港湾運送業務、警備業務、医療関連業務(一部除く)への労働者派遣は法律で禁止されています。

- 法令・判例の考え方:
 - これらの業務は、雇用関係の不安定さや安全管理上の理由から、派遣が禁止されています。
- トラブル解決へのヒント: これらの職種で人員を確保する場合は、直接雇用するか、適正な「請負(事務連絡や指揮命令系統が明確なもの)」の形をとる必要があります。

第8章 雇用平等とワークライフバランス

本章では、性別やライフイベントにかかわる平等待遇と、仕事と生活の両立支援について扱います。男女の賃金・昇進差別、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止、育児・介護休業の取得権、および障害者雇用における合理的配慮など、多様な労働者がその能力を発揮するための法的基盤について整理しています。

1. 賃金差別

Q:同じ仕事をしているのに、男女で基本給や手当に差をつけることは認められますか？

A:性別のみを理由とした賃金格差は、いかなる理由があっても違法です。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:労働基準法第4条(男女同一賃金の原則)
 - 「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」と定めています。
 - ポイント: 賃金体系が異なったり、世帯主かどうかを基準に手当を支給したりする場合でも、実態として女性を不利に扱っていれば本条違反となります。
 - 判例: 塩野義製薬事件等では、職務が同じでありながら男女で異なる賃金テーブルを適用することを違法としています。
- トラブル解決へのヒント: 職務内容や責任、経験に基づかない「男女別の賃金表」や「男性のみを前提とした家族手当」がないか再確認が必要です。

2. 昇進・昇格差別

Q:女性というだけで管理職への昇進を見送ったり、コース転換を制限したりすることはできますか？

A:昇進・昇格の機会を女性に与えないことや、実態のない「コース別雇用管理」による差別は禁止されています。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:男女雇用機会均等法第5条(募集、採用、昇進等の差別禁止)
 - 昇進、降格、教育訓練、福利厚生など、雇用管理のあらゆる段階での差別を禁じています。
 - ポイント: 「総合職(男性中心)」と「一般職(女性中心)」という区分があっても、実態として女性に昇進の道が閉ざされている場合は違法です。
 - 判例: 社会福祉法人グリーントラストうつのみや事件等、女性であることを理由とした昇格の見送りが不法行為と認定された例があります。
- トラブル解決へのヒント: 昇進基準を明確にし、評価のプロセスを透明化することで、「性別による思い込み(アンコンシャス・バイアス)」を排除することが重要です。

3. 退職年齢の差別

Q:女性の定年を男性より低く設定したり、結婚・出産を機に退職を迫ったりすることは可能ですか？

A:定年年齢の男女差や、結婚・出産・妊娠を理由とする退職勧奨・解雇は一切認められません。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:男女雇用機会均等法第9条(結婚、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止)
 - 定年、解雇において男女で差別することを禁じ、また結婚・妊娠・出産等を退職理由とするための設定も禁じています。
 - 判例:歴史的な判例である日産自動車事件(最大判昭56.3.24)により、男女別定年制は公序良俗に反し無効であることが確立しています。
- トラブル解決へのヒント:定年規定だけでなく、慣習的に女性にのみ早期退職を促すような風土がないか、就業規則を点検してください。

4. 妊娠・出産

Q:妊娠した社員に対し、残業ができないことを理由に解雇や降格を行うことはできますか？

A:妊娠・出産、およびそれによる就業制限(軽易業務への転換など)を理由とする解雇や不利益取扱いは禁止されています。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:男女雇用機会均等法第9条第3項、労働基準法第65条(産前産後休業等)
 - 妊娠中・産後の女性が請求した場合の軽易業務への転換義務や、その期間の解雇制限を定めています。
 - 判例:広島中央保健生活協同組合事件(最一小判平26.10.23)では、妊娠を理由とする降格は、原則として禁止される「不利益取扱い」に当たると判示されました。
- トラブル解決へのヒント:本人の同意なく「良かれと思って」負担の軽い部署へ異動させ、給与を下げることも不利益取扱いになるリスクがあります。必ず本人との十分な協議が必要です。

5. 育児休業・介護休業

Q:育休を取得した社員が復職する際、元のポストをなくして降格させることは認められますか？

A:育児・介護休業の取得を理由とする解雇、降格、減給などの不利益取扱いは法律で厳格に禁じられています。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:育児・介護休業法第10条(不利益取扱いの禁止)
 - 休業を申し出たこと、または取得したことを理由とする不利益な取り扱いを禁止しています。
 - 判例:アサヒプリテック事件等、育休復帰後の配転や降格が、休業取得を理由とする

報復的措置とみなされ無効となった例があります。

- **トラブル解決へのヒント：**復職時には原則として元の職務、またはそれと同等の職務に戻ることが求められます。組織変更等で止むを得ない場合は、不利益が生じないよう慎重な配慮が必要です。

6. 障害者

Q:障害があることを理由に、採用を見送ったり、賃金を低く設定したりすることはできますか？

A:障害者雇用促進法により、差別的取扱いの禁止と、個々の状況に応じた「合理的配慮」の提供が義務付けられています。

- **法令・判例の考え方：**
 - **参照条文:**障害者雇用促進法第 34 条、第 35 条
 - 募集・採用、賃金、配置、昇進などあらゆる面での差別を禁止し、支障となっている要因を除去するための合理的配慮を求めています。
 - **判例:** 障害を理由とした安易な解雇について、会社側が適切な配慮を尽くしたかが問われ、無効とされるケースがあります。
- **トラブル解決へのヒント：**合理的配慮は「過度な負担」がない範囲で義務化されています。設備改修や勤務時間の調整など、個別の特性に合わせた対話を通じた環境整備が求められます。

第9章 パワーハラスメント

本章では、職場内の優位性を背景とした言動により就業環境を害する「パワーハラスメント」について扱います。法的定義の3要素をはじめ、精神的攻撃や過大な要求などの典型的な類型、指導との境界線、疾患等の個別の事情がある場合の判断、さらには加害者に対する処分のあり方など、企業の防止措置義務と法的リスクについて解説します。

1. パワーハラスメントの定義と法的責任

Q:どのような行為が「パワハラ」とみなされますか？また、会社はどのような責任を負いますか？

A:以下の3つの要素をすべて満たすものがパワハラと定義されます。会社は、ハラスメントを防止する義務(安全配慮義務)を怠った場合、損害賠償責任を負います。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:労働施策総合推進法第30条の2(雇用管理上の措置義務等)
 - ①職場内での優位性を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの、の3点を満たすものをパワハラと定義しています。
 - ポイント: 民事上は、不法行為(民法709条)や、会社が労働者に対し適切な労働環境を維持する「安全配慮義務」(労働契約法第5条)に違反したとして、慰謝料請求の対象となります。
- トラブル解決へのヒント: 「業務上の指導」との境界が重要です。人格を否定する言動や、長時間の叱責、見せしめのような言動は、たとえ業務上のミスが発端であっても、不法行為と認定されやすくなります。

2. 典型的なパワハラの種類(言葉・暴力・IT)

Q:具体的にどのような行動が裁判で「パワハラ」と認定されていますか？

A:身体的攻撃(暴力)だけでなく、精神的攻撃(暴言・メール)や、過大な要求、飲酒の強要などが典型例です。

- 法令・判例の考え方:
 - (1) 電子メールによる叱責: 全社員が閲覧できるメールリスト等での過度な叱責は、名誉毀損や人格権侵害となります。
 - (2) 言葉の暴力(暴言): 前田道路事件等では、上司による長時間の執拗な叱責がパワハラと認定されています。
 - (5) 飲酒・深夜対応の強要: 深夜・休日の頻繁なメール送信や、留守番電話への執拗な吹き込みも不法行為となり得ます。
- トラブル解決へのヒント: 「教育の一環」という主張は、客観的に見て合理的な範囲(目的・手段・態様)を逸脱していれば通用しません。指導記録は「いつ、誰が、どのような目的で、どのような言葉で行ったか」を具体的に残すことが重要です。

3. 被行為者(被害側)に事情がある場合の判断

Q:部下がミスを繰り返したり、メンタル不調だったりする場合、厳しく指導しても良いですか？

A:部下の問題行動が発端であっても、指導の態様が度を超えていればパワハラになります。特に疾患があることを知っている場合は、より高度な配慮が求められます。

- 法令・判例の考え方:
 - (4)-(6) 疾患等への認識: 部下が PTSD や鬱病、あるいは病気休職から復帰した直後であることを認識しながら、過酷な言動を行った場合、加害性(過失)がより重く判断されます。
 - (7) 被行為者の問題行動が契機の場合: 部下にミスや勤務不良があったとしても、それを正す手段として暴言や暴力を用いることは正当化されません。
- トラブル解決へのヒント: 指導が難しい部下に対しては、上司一人が抱え込むのではなく、人事部門や産業医と連携し、組織的な対応(業務の再割り振りや配置転換など)を検討してください。

4. 特殊なケース(コロナ関連・外国人差別)

Q:コロナ感染を理由にした言動や、国籍に関する言動もパワハラに含まれますか？

A:含まれます。差別的な言動や、特定の事情を捉えた嫌がらせはパワハラの典型です。

- 法令・判例の考え方:
 - (8) 新型コロナウイルス関連: 感染を契機とした嫌がらせや排除は、人格権侵害に当たります。
 - (9) 在日外国人への差別的言動: 国籍や出自を侮辱する言動は、不法行為であると同時に、公序良俗にも反すると厳しく判断されます。
- トラブル解決へのヒント: これらは単なる「個人の対立」ではなく、企業のコンプライアンス意識を問われる問題です。研修等を通じて、多様性への理解を深めることが紛争防止に繋がります。

5. 行為者(加害者)に対する処分

Q:パワハラを行った社員を懲戒解雇にできますか？

A:行為の悪質性、反復性、被害の程度によって決まります。懲戒解雇は最も重い処分であるため、事案の重大性に見合っているか(相当性)が厳しく問われます。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:労働契約法第 15 条(懲戒)
 - 懲戒は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である必要があります。
 - ポイント: 過去の裁判例では、被害者が自殺に追い込まれたり、重大な負傷を負わせたりしたケースでは重い処分が認められやすい一方、単発の暴言のみでは解雇までは認められず、降職や出勤停止にとどまる例も多いです。

- **トラブル解決へのヒント:** 処分を決定する前に、当事者双方および周囲の証言を冷静に収集する「調査プロセス」の透明性が不可欠です。

第10章 セクハラ・その他のハラスメント

本章では、性的な言動によって労働者の就業環境を悪化させる「セクシュアルハラスメント」をはじめ、妊娠・出産、育児・介護休業等の制度利用に関する嫌がらせ(マタハラ・パタハラ等)、および近年社会問題化している顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)を扱います。これらのハラスメントは、個人の尊厳を傷つけるだけでなく、企業の職場秩序や社会的信用にも重大な影響を及ぼすため、法令に基づく防止措置と迅速な事後対応が強く求められています。

1. セクシュアルハラスメント(セクハラ)

Q:職場で性的な噂を流されたり、容姿について言及されたりすることもセクハラになりますか？

A:なります。身体への接触がなくても、性的な関心や蔑視に基づく言動により就業環境を悪化させればセクハラに該当します。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:男女雇用機会均等法第11条(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)
 - 職場において行われる性的な言動に対し、労働者が拒否したことで不利益を受ける「対価型」と、環境が不快になり就業に支障が出る「環境型」を防止する義務を定めています。
 - ポイント: 性的な噂の流布(グリーンハウス事件)や、女性労働者の私生活への干渉、不必要な身体への接触、性的な冗談などが典型例です。
- トラブル解決へのヒント: 「本人は喜んでいた」「親しみのつもりだった」という加害側の主観は通用しません。「相手がどう受け止めたか」を基準に、職場全体の秩序が害されていないかを判断する必要があります。

2. 妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント

Q:育休を申請した社員に対し、上司が「忙しい時期に迷惑だ」「昇進は諦めろ」と発言するのは違法ですか？

A:違法です。これらは「マタハラ(マタニティハラスメント)」や「パタハラ(パタニティハラスメント)」と呼ばれ、制度の利用を阻害する言動として禁止されています。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:男女雇用機会均等法第11条の3、育児・介護休業法第25条
 - 妊娠・出産、育児・介護休業等の制度利用に関する言動により、就業環境を害することを防止する措置を義務付けています。
 - ポイント: 制度利用を断念させる発言(ソニー・プルデンシャル生命保険(妊娠)事件)や、休業後に不当な配置転換や嫌がらせを行うことが該当します。
- トラブル解決へのヒント:

業務上の調整が必要な場合でも、個人の権利を否定するような言動は厳禁です。代替要員の確保など、組織としてサポート体制を整えることが防止の第一歩です。

3. 顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)

Q:顧客(取引先や消費者)から理不尽な要求や暴言を受けている社員に対し、会社はどう対応すべきですか？

A:会社は安全配慮義務に基づき、社員を顧客の過度な迷惑行為から守るための体制を整える必要があります。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:労働施策総合推進法(パワハラ防止指針)
 - 会社に対し、顧客等からの著しい迷惑行為(カスハラ)による被害を防止するための相談体制の整備や、マニュアル作成などの配慮を行うことが望ましいとされています。
 - ポイント: 土下座の強要や執拗なクレームに対し、会社が放置して社員がメンタル疾患を患った場合、会社の安全配慮義務違反(労働契約法第5条)が問われます。
- トラブル解決へのヒント: 現場任せにせず、会社として「これ以上の要求は受け付けない」というラインを明確にし、必要に応じて組織として交渉(法的措置を含む)を行う姿勢が重要です。

4. 就活ハラスメント

Q:採用面接やインターンシップ中に、学生に対して性的な質問や不適切な接触があった場合は？

A:直接の雇用関係がなくても、会社は社会通念上、応募者の尊厳を傷つけないよう配慮する義務があります。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:男女雇用機会均等法指針
 - 労働者だけでなく、求職者に対してもセクハラ防止対策を講じることが指針で示されています。
 - ポイント: 面接官という優越的な立場を悪用した言動は、不法行為(民法709条)として会社と個人の双方が賠償責任を負う可能性があります。

5. ハラスメントへの事後対応

Q:ハラスメントの相談があった場合、まず何をすべきですか？

A:迅速かつ正確な事実確認を行い、被害者のケアと加害者への厳正な対処、再発防止策を講じる必要があります。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:各ハラスメント防止法に基づく指針
 - ①相談窓口の設置、②事実関係の迅速かつ正確な確認、③被害者への配慮、④加害者への措置、⑤再発防止策、を義務付けています。

- **トラブル解決へのヒント:** 相談内容の秘密保持を徹底し、相談したこと自体で不利益な扱い（解雇や左遷）を受けないことを明文化し、周知してください。初期対応の遅れが、被害者の病状悪化や提訴に直結します。

第11章 損害賠償・不法行為等

本章では、労働現場で発生した事故や不祥事に伴う民事上の責任関係について扱います。過重労働による健康障害や自殺に対する企業の「安全配慮義務違反」に基づく賠償責任、職場でのいじめや第三者への損害に対する「使用者責任」、さらには労働者が企業に損害を与えた場合の賠償制限の法理(逆求償)や身元保証人の責任範囲など、損害の公平な分担という観点から、実務上極めて重要な法的論点を整理しています。

1. 安全配慮義務

Q:社員が過労で倒れた場合、会社はどのような責任を負いますか？

A:会社は、労働者が生命・身体の安全を確保しつつ働けるよう配慮する義務があり、これに違反すると多額の損害賠償責任(債務不履行責任)を負うことになります。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:労働契約法第5条(労働者の安全への配慮)
 - 「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と明文化されています。
 - ポイント: 会社が長時間労働を把握していながら放置し、健康を損なわせた場合、予見可能性(結果が予測できたか)と回避可能性(防ぐ手立てがあったか)が問われます。
 - 判例: 電通事件(最二小判平12.3.24)では、会社が労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を怠ったとして、過労自殺に対する賠償責任を認めました。
- トラブル解決へのヒント: 「本人が進んで残業していた」という言い訳は通用しません。客観的な労働時間を把握し、過重労働者には医師の面談を促すなど、組織的な予防策が必須です。

2. 職場でのいじめ・嫌がらせ

Q:同僚間でのいじめで社員が退職した場合、会社は部下同士の問題として免責されますか？

A:免責されません。会社は加害者とともに、職場環境を整えなかったことによる不法行為責任や安全配慮義務違反を問われます。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:民法第715条(使用者責任)、労働契約法第5条
 - 使用者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負います(使用者責任)。
 - ポイント: 会社がいじめを察知できた、あるいは相談があったにもかかわらず適切な措置(調査や配置転換)を講じなかった場合、不作為(何もしなかったこと)が責任の対象となります。
 - 判例: 誠昇会北本共済病院事件等、上司や同僚のいじめを放置した会社の責任を認

める裁判例が多数存在します。

- **トラブル解決へのヒント:** ハラスメント相談窓口を形だけにせず、事案が発生した際に迅速に調査・分離(配置転換)を行う手順をマニュアル化しておくことが重要です。

3. 労働者の損害賠償責任(逆求償等)

Q:社員が運転中に事故を起こし、会社が被害者に賠償金を支払いました。この全額を社員に請求できますか？

A:全額を請求することは原則としてできません。労働者の過失の程度や、事業の性質、賃金水準などを考慮して「信義則上相当と認められる限度」に制限されます。

- **法令・判例の考え方:**
 - **参照条文:**民法第 715 条第 3 項(求償権)
 - 使用者は労働者に対し求償権を持ちますが、判例によりその範囲は厳しく制限されています。
 - **ポイント:** 利益を得ている側(会社)が、その事業に伴うリスクも負担すべき(報償責任)という考え方が根底にあります。
 - **判例:** 茨城観光自動車事件(最一小判昭 51.7.8)では、労働者の賠償義務は、事業の性格や労働条件を鑑み、信義則上相当な範囲に限定されると示されました。
- **トラブル解決へのヒント:** あらかじめ「事故を起こしたら〇万円」といった違約金を定めることは労働基準法第 16 条で禁止されています。任意保険への加入を徹底し、労働者への過度な負担を避ける体制づくりが現実的です。

4. 身元保証人

Q:新入社員の身元保証人に対し、社員が起こした横領の全額を賠償させることはできますか？

A:身元保証人の責任は、会社の管理体制や本人の過失の程度を裁判所が総合的に判断するため、大幅に減額されるのが一般的です。

- **法令・判例の考え方:**
 - **参照条文:**身元保証ニ関スル法律第 1 条～第 6 条、民法第 465 条の 6(極度額の定め)
 - 身元保証契約には「極度額(上限金額)」を定めなければ、契約自体が無効となります。
 - **ポイント:** 社員に不適任な兆候があったり、会社が監督を怠ったりした場合、会社は保証人に通知する義務があり、これを怠ると保証人の責任が免除または軽減されます。
- **トラブル解決へのヒント:** 2020 年の民法改正により、上限金額(極度額)を定めていない身元保証契約は無効です。既存のフォーマットを必ず見直してください。

5. 労働者による不法行為

Q:社員が競業他社に顧客リストを流出させました。どのような法的措置が可能ですか？

A:在職中であれば就業規則に基づく懲戒処分に加え、損害賠償請求が可能です。退職後であっても、守秘義務契約や不正競争防止法に基づき訴えることができます。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:民法第 709 条(不法行為)、不正競争防止法第 2 条第 1 項
 - 故意または過失によって他人の権利や利益を侵害した者は、損害を賠償する責任を負います。
 - ポイント: 営業秘密の持ち出しは、企業の正当な利益を侵害する不法行為となります。
- トラブル解決へのヒント: 入社時および退職時に、秘密保持に関する誓約書を取り交わしておくことが、裁判での有力な証拠となります。

6. 過失相殺

Q:過労自殺の裁判において、社員本人の性格や基礎疾患を理由に、賠償額を減らすことはできますか？

A:本人の過失や、通常の範囲を超える個人の性格・事情が影響した場合には「過失相殺」や「素因減額」として賠償額が調整されることがあります。

- 法令・判例の考え方:
 - 参照条文:民法第 722 条第 2 項、第 418 条(過失相殺)
 - 損害の発生に労働者側にも非があった場合、公平の観点から賠償額を減額できる仕組みです。
 - ポイント: ただし、単に「真面目で責任感が強い」といった一般的な性格のみを理由に減額することは認められにくい傾向にあります。
- トラブル解決へのヒント: 労働者の健康状態の変化(顔色が悪い、遅刻が増える等)をキャッチした場合、会社から積極的に受診や休養を命じることが、会社側の法的リスクを軽減する上でも極めて重要です。