

○厚生労働省令第十八号

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和七年法律第六十三号）の施行に伴い、並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条第一項並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条及び第二十条第一項の規定に基づき、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令を次のように定める。

令和八年二月二十六日

厚生労働大臣 上野賢一郎

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令

（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施行規則の一部改正）

第一条 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施行規則（昭和六十一年労働

省令第二号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>(法第九条第三項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由)</p> <p>第二条の二 法第九条第三項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 法第十七条若しくは第十八条第一項の規定による措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。</p> <p>四〇九 (略)</p> <p>(法第十三条第一項の厚生労働省令で定める者)</p> <p>第二条の三 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める者は、求職者以外の者であつて、次に掲げる者とする。</p> <p>一 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者</p> <p>二 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者</p> <p>(法第十五条第一項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由)</p> <p>第二条の四 法第十五条第一項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 法第十七条若しくは第十八条第一項の規定による措置を求めようとし、若しくは措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。</p> <p>四〇九 (略)</p> <p>(法第十七条の措置)</p> <p>第二条の五 (略)</p>	<p>(法第九条第三項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由)</p> <p>第二条の二 法第九条第三項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 法第十二条若しくは第十三条第一項の規定による措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。</p> <p>四〇九 (略)</p> <p>(法第十二条の措置)</p> <p>第二条の四 (略)</p> <p>(法第十一条の三第一項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由)</p> <p>第二条の三 法第十一条の三第一項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 法第十二条若しくは第十三条第一項の規定による措置を求めようとし、若しくは措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。</p> <p>四〇九 (略)</p>

(男女雇用機会均等推進者の選任)

第二条の六 事業主は、法第十九条に規定する業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該業務を担当する者を男女雇用機会均等推進者として選任するものとする。

(主任調停委員)

第三条 紛争調整委員会(以下「委員会」という。)の会長は、調停委員のうちから、法第二十四条第一項の規定により委任を受けて同項に規定する紛争についての調停を行うための会議(以下「機会均等調停会議」という。)を主任となつて主宰する調停委員(以下「主任調停委員」という。)を指名する。

2 (略)

(調停の申請)

第六条 法第二十四条第一項の調停(以下「調停」という。)の申請をしようとする者は、調停申請書(別記様式)を当該調停に係る紛争の関係当事者(労働者及び事業主をいう。以下同じ。)である労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならない。

(関係当事者等からの事情聴取等)

第八条 法第二十六条の規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て、補佐人を伴つて出頭することができる。

2 (略)

3 法第二十六条の規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て当該事件について意見を述べることができる。この場合において、同条の規定により委員会から出頭を

(男女雇用機会均等推進者の選任)

第二条の五 事業主は、法第十三条の二に規定する業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該業務を担当する者を男女雇用機会均等推進者として選任するものとする。

(主任調停委員)

第三条 紛争調整委員会(以下「委員会」という。)の会長は、調停委員のうちから、法第十八条第一項の規定により委任を受けて同項に規定する紛争についての調停を行うための会議(以下「機会均等調停会議」という。)を主任となつて主宰する調停委員(以下「主任調停委員」という。)を指名する。

2 (略)

(調停の申請)

第六条 法第十八条第一項の調停(以下「調停」という。)の申請をしようとする者は、調停申請書(別記様式)を当該調停に係る紛争の関係当事者(労働者及び事業主をいう。以下同じ。)である労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならない。

(関係当事者等からの事情聴取等)

第八条 法第二十条の規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て、補佐人を伴つて出頭することができる。

2 (略)

3 法第二十条の規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て当該事件について意見を述べることができる。この場合において、同条の規定により委員会から出頭を求

求められた者は、主任調停委員の許可を得て他人に代理させることができる。

4 (略)

(関係労使を代表する者の指名)

第十一条 委員会は、法第二十七条の規定により意見を聴く必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名を求めるとする。

2 (略)

(権限の委任)

第十四条 法第三十五条第一項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。

められた者は、主任調停委員の許可を得て他人に代理させることができる。

4 (略)

(関係労使を代表する者の指名)

第十一条 委員会は、法第二十一条の規定により意見を聴く必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名を求めるとする。

2 (略)

(権限の委任)

第十四条 法第二十九条第一項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部改正)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令(平成二十七年厚生労働省令第六十二号)の一部を次のように改正する。

次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(法第十二条の認定の基準等)</p> <p>第九条の三 法第十二条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。</p> <p>一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。</p> <p>イ〜ハ (略)</p> <p>二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条第一項の規定に基づき講じている措置に関する情報を厚生労働省のウェブサイト公表していること。</p> <p>ホ 同法第十九条に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること。</p> <p>ヘ〜ヌ (略)</p> <p>二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。</p> <p>イ 前号イからヌまでのいずれにも該当すること。</p> <p>ロ (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主である場合における同項の規定の適用については、同項第一号イからハまで及びヌ(1)の規定は、適用しない。</p> <p>(法第十三条第二項の公表)</p> <p>第九条の四 法第十三条第二項の規定による公表は、厚生労働省の</p>	<p>(法第十二条の認定の基準等)</p> <p>第九条の三 法第十二条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。</p> <p>一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。</p> <p>イ〜ハ (略)</p> <p>(新設)</p> <p>二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること。</p> <p>ホ〜リ (略)</p> <p>二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。</p> <p>イ 前号イからリまでのいずれにも該当すること。</p> <p>ロ (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主である場合における同項の規定の適用については、同項第一号イからハまで及びリ(1)の規定は、適用しない。</p> <p>(法第十三条第二項の公表)</p> <p>第九条の四 法第十三条第二項の規定による公表は、厚生労働省の</p>

ウェブサイトに、前条第一項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあつては同号ニからトまでに掲げる事項の実績を、前条第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあつては同項第一号ニからトまで並びに第八条第一項第一号の二ロ(1)及び(3)に掲げる事項の実績を公表していることとする。

(法第二十条第一項の情報の公表)

第十九条 法第二十条第一項の規定による情報の公表は、第一号及び第二号に掲げる事項を公表するとともに、第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものをそれぞれ一以上公表しなければならない。

一 (略)
二 管理職に占める女性労働者の割合

三・四 (略)

254 (略)

ウェブサイトに、前条第一項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあつては同号ニからトまでに掲げる事項の実績を、前条第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあつては同項第一号ニからトまで並びに第八条第一項第一号の二ロ(1)及び(3)に掲げる事項の実績を公表していることとする。

(法第二十条第一項の情報の公表)

第十九条 法第二十条第一項の規定による情報の公表は、第一号及び第二号に掲げる事項を公表するとともに、第三号及び第四号に掲げる情報の区分ごとに第三号及び第四号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものをそれぞれ一以上公表しなければならない。

一 (略)
二 その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

三・四 (略)

254 (略)

様式第二号を次のように改める。



基準適合認定一般事業主認定申請書

都道府県労働局長 殿

申請年月日 令和 年 月 日

(ふりがな)

一般事業主の氏名又は名称

(ふりがな)

(法人の場合) 代表者の氏名

主たる事業 (大分類:)

※製造業のみ記入 (中分類:)

住 所 〒

電 話 番 号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第12条の認定（特例認定）を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 策定・実施した一般事業主行動計画について

- (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 令和 年 月 日
- (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 労働局長
- (3) 計画期間 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日

2. 女性活躍推進法第9条の認定（えるぼし認定）を受けた日及び認定を受けた労働局
平成・令和 年 月 日 ・ 労働局

3. 常時雇用する労働者の数 人

〔	男性労働者の数	人
	女性労働者の数	人

4. 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況（第五面に記載すること）

5. 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第13条第1項の規定に基づき講じている措置に関する情報の公表の有無 [有 ・ 無]

6. 男女雇用機会均等推進者の選任状況

(1) 所属部課	
(2) 役職名	

7. 職業家庭両立推進者の選任状況

(1) 所属部課	
(2) 役職名	

認定申請の担当部局名	
(ふりがな) 担当者の氏名	

8. 女性の職業生活における活躍に関する状況（直近の事業年度をXとする。以下同じ。）

(1) 採用に関する状況（i又はiiのうちいずれかを記入）（記載要領10を参照）

(i) 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

直近の3事業年度の平均	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(A)×0.8=(C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均				

(ii) 通常の労働者に占める女性労働者の割合（①及び②いずれも記入。通常の労働者に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみ記入。）（記載要領11を参照）

① 直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値(B)
(X)年度		

② 直近の事業年度の通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	基幹的な雇用管理区分	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値(B)
(X)年度			

(2) 継続就業に関する状況（i又はiiのうちいずれかを記入。iiは、iで定める割合を算出することができない場合に限る。）

(i) 男女別の平均継続勤務年数及び男女別の継続雇用割合（①又は②のうちいずれかを記入）（記載要領12を参照）

① 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度				

② 直近の事業年度における10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の男女別の継続雇用割合（記載要領13を参照）

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用割合(A)	男性の継続雇用割合(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度				

(ii) 直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均継続勤務年数（記載要領14を参照）

直近の事業年度	女性の通常の労働者の平均継続勤務年数(A)	産業平均値(B)
(X)年度		

(3) 直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

直近の事業年度	雇用管理区分	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
(x)年度		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
		7月	8月	9月	10月	11月	12月

(4) 管理職に関する状況（記載要領15を参照）

(i) 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合等（記載要領16を参照）

直近の事業年度	管理職に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値	産業平均値の1.5倍の値(B)
(x)年度			

(ii) 直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合（(i)の(B)が15%以下である事業主のみ記入）（記載要領17を参照）

直近の3事業年度	女性の昇進割合(C)	男性の昇進割合(D)	(C)/(D)=(E)
(X)年度～(X-2)年度の平均			

(iii) (i)の(B)が40%以上である事業主のみ記入

直近の事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合(F)	(G)×0.8
(x)年度		

(5) 多様なキャリアコースに関する状況（記載要領18を参照）

直近の事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の3事業年度	実施した措置	人数
(x)年度～(x-2)年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用（定年後の再雇用を除く。）	
	エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	

9. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表（記載要領19を参照）

(1)

情報公表項目	公表の有無
男女の賃金の額の差異（区）	有・無

(2)

情報公表項目	公表の有無
管理職に占める女性労働者の割合	有・無

(3) (1)及び(2)に掲げるもののほか、女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

情報公表項目	公表の有無
ア 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）	有・無
イ 男女別の採用における競争倍率（区）	有・無
ウ 労働者に占める女性労働者の割合（区）(派)	有・無
エ 係長級にある者に占める女性労働者の割合	有・無
オ 役員に占める女性の割合	有・無
カ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）(派)	有・無
キ 男女別の再雇用又は中途採用の実績	有・無

(4) 労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

情報公表項目	公表の有無
ア 男女の平均継続勤務年数の差異	有・無
イ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合	有・無
ウ 男女別の育児休業取得率（区）	有・無
エ 労働者一人当たりの1月当たりの平均残業時間	有・無
オ 労働者一人当たりの1月当たりの平均残業時間（区）(派)	有・無
カ 有給休暇取得率	有・無
キ 有給休暇取得率（区）	有・無

(注1) 「（区）」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があるもの。

(注2) 「（派）」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行う必要があるもの。

10. 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握（記載要領20を参照）

- (1) 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握の有無 [有 ・ 無]
 (2) 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した日 令和 年 月 日

(注) 次の①から⑥までの書類を添付すること。

- ① 策定・実施した一般事業主行動計画の写し
- ② 一般事業主行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類
- ③ ①の行動計画の労働者への周知及び公表を行っていることを明らかにする書類（公表先のウェブサイトの画面を印刷した書類等）であってその日付が分かるもの
- ④ 5の公表を明らかにする書類（公表先の厚生労働省のウェブサイトの画面を印刷した書類）であってその日付が分かるもの
- ⑤ 8の実績を明らかにする書類（都道府県労働局長が求める資料の写し）
- ⑥ 9の公表を明らかにする書類（公表先の厚生労働省のウェブサイトの画面を印刷した書類）であってその日付が分かるもの

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第9条の3第1項第2号に係る認定を受けようとする場合は、以下についても記載すること。

11. 女性の健康上の特性への配慮に関する状況

(1) 女性の健康上の特性に配慮した制度の整備状況

① 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度

制度の種類	制度の内容
女性の健康上の特性に配慮した休暇制度 (女性の健康上の特性への配慮を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。)	

② 女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる次のいずれかの制度

制度の種類	制度の有無	制度の内容
半日単位・時間単位の年次有給休暇付与制度	有・無	
所定外労働の制限	有・無	
始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無	
フレックスタイム制	有・無	
短時間勤務制度	有・無	
在宅勤務等を可能とする制度	有・無	

(2) 女性の健康上の特性への配慮に関する方針及び(1)の制度(②については「有」を選択したもの)の内容に関する労働者への周知の実施状況

方針の内容	方針及び(1)の制度内容に関する周知	
	周知した日	周知の方法
	令和 年 月 日	

(3) 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取組の実施状況

研修その他の労働者の理解を促進するための取組の内容	実施した日
	令和 年 月 日

(4) 女性健康配慮担当者の選任及び労働者への周知の実施状況

女性健康配慮担当者			女性健康配慮担当者の労働者への周知	
氏名	所属・役職	選任した日	周知した日	周知の方法
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	

(注) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第9条の3第1項第2号に係る認定を受けようとする場合は、次の①から④までの書類も添付すること。

- ① 11. (1)の制度(②については「有」を選択したもの)の内容について、明らかにする書類(労働協約・就業規則の写し等)
- ② 11. (2)について、女性の健康上の特性への配慮に関する方針及び(1)の制度(②については「有」を選択したもの)の内容について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類(方針が記載されている社内資料、周知の際に使用したリーフレット、自社のホームページの画面等を印刷した書類等)であって、周知の日付が分かるもの
- ③ 11. (3)について、女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取組の内容を明らかにする書類(研修の開催概要等)であって、実施の日付が分かるもの
- ④ 11. (4)の女性健康配慮担当者について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類(周知の際に使用したリーフレット、社内通知等)であって、周知の日付が分かるもの

女性活躍推進のための取組の実施により 達成しようとした目標	目標の達成状況

（記載要領）

1. 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合認定一般事業主認定申請書（以下「特例認定申請書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄の「主たる事業」については、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、住所については主たる事務所の所在地を、電話番号については主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「1. (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、申請年月日の直前に計画期間が終了した一般事業主行動計画について、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1. (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、3の届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1. (3) 計画期間」欄は、3の一般事業主行動計画の期間の初日及び末日を記載すること。
6. 「2. 女性活躍推進法第9条の認定（えるぼし認定）を受けた日及び認定を受けた労働局」欄は、都道府県労働局長から認定通知を受けた年月日及び認定を受けた労働局名を記載すること。
7. 「5. 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第13条第1項の規定に基づき講じている措置に関する情報の公表の有無」欄は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関して事業主が講じている措置に関する情報について、厚生労働省のウェブサイト公表している場合は「有」を、公表していない場合は「無」を○で囲むこと。
8. 「6. 男女雇用機会均等推進者の選任状況」及び「7. 職業家庭両立推進者の選任状況」欄は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第19条に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者の所属部課及び役職名を記載すること。
9. 「8. 女性の職業生活における活躍に関する状況」欄については、
 - (1) 記載欄が足りない場合には、該当する内容を別紙に記載して提出すること。
 - (2) 雇用管理区分の名称は、通常事業所において称している名称を記載すれば足りること。なお、同一の雇用管理区分に属する労働者の数が、事業主が雇用する労働者の数のおおむね一割に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて算出することができること（雇用形態が異なる場合を除く。）。
10. 「8. (1) 採用に関する状況」欄の「競争倍率」とは、労働者の募集（期間の定めのない労働契約を締結する労働者を雇い入れることを目的とするものに限る。）に対する応募者の数を当該募集で採用した労働者の数で除して得た数をいうこと。
11. 「8. (1) (ii) 通常の労働者に占める女性労働者の割合」欄の産業平均値とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
12. 「8. (2) (i) 男女別の平均継続勤務年数及び男女別の継続雇用割合」欄は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の平均継続勤務年数を記載すること。
13. 「8. (2) (i) ②直近の事業年度における10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の男女別の継続雇用割合」欄の「継続雇用割合」とは、対象事業年度から見て10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者（新規学卒等として雇い入れたものであって、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。）の数に対する当該労働者であって対象事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合をいうこと。
14. 「8. (2) (ii) 直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均継続勤務年数」欄の「産業平均値」とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者の平均継続勤務年数をいうこと。

働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。

15. 「8. (4) 管理職に関する状況」欄の「管理職」とは、「課長級」及びそれより上位の役職にある労働者をいうこと。また、「課長級」とは、次の①又は②に該当する者をいうこと。
 - ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2つの係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの長
 - ② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者
16. 「8. (4) (i) 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合等」欄の「産業平均値」とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
17. 「8. (4) (ii) 直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」欄の「課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」とは、各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した労働者の数の割合をいうこと。
18. 「8. (5) 多様なキャリアコースに関する状況」欄は、該当する措置を○で囲み、該当人数を記載すること。また、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については、アからエまでのうち1つ以上の事項、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主については、アからエまでのうち2つ以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣の役務の提供を受ける事業主にあっては、アを必ず含む。）について記載する必要があること。
19. 「9. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表」欄は、各項目について、公表している場合は「有」を、公表していない場合は「無」を○で囲むこと。
20. 「10. 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握」欄は、雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した場合は、(1)の「有」を○で囲み、(2)に雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した年月日を記載すること。雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握しなかった場合は、(1)の「無」を○で囲むこと。
21. 「11. 女性の健康上の特性への配慮に関する状況」欄については、
 - (1) (1)②の欄は、制度の種類ごとに、制度の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。有の場合は右欄に実施した制度の内容について具体的に記載すること。
 - (2) (4) の欄は、選任している女性健康配慮担当者について記載すること。記載欄が足りない場合には、取り繕って記載すること。

様式第二号の二を次のように改める。



基準適合認定一般事業主認定申請書

都道府県労働局長 殿

申請年月日 令和 年 月 日

(ふりがな)
 一般事業主の氏名又は名称
 (ふりがな)
 (法人の場合) 代表者の氏名

主たる事業 (大分類:)
 ※製造業のみ記入 (中分類:)

住所 〒

電話番号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第12条の認定（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（以下「省令」という。）第9条の3第1項第2号に規定する事業主の類型に係る特例認定）を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 女性活躍推進法第12条の規定に基づく省令第9条の3第1項第1号に係る特例認定（プラチナえるぼし認定）を受けた日及び認定を受けた労働局
 令和 年 月 日 ・ 労働局

2. 常時雇用する労働者の数 人
 〔 男性労働者の数 人
 女性労働者の数 人

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に関する法律第13条第1項の規定に基づき講じている措置に関する情報の公表の有無 [有 ・ 無]

4. 男女雇用機会均等推進者の選任状況

(1) 所属部課	
(2) 役職名	

5. 職業家庭両立推進者の選任状況

(1) 所属部課	
(2) 役職名	

認定申請の担当部局名	
(ふりがな) 担当者の氏名	

6. 女性の職業生活における活躍に関する状況（直近の事業年度をXとする。以下同じ。）

(1) 採用に関する状況（i又はiiのうちいずれかを記入）（記載要領7を参照）

(i) 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

直近の3事業年度の平均	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(A)×0.8=(C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均				

(ii) 通常の労働者に占める女性労働者の割合（①及び②いずれも記入。通常の労働者に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみ記入。）（記載要領8を参照）

① 直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値(B)
(X)年度		

② 直近の事業年度の通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	基幹的な雇用管理区分	通常の労働者に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値(B)
(X)年度			

(2) 継続就業に関する状況（i又はiiのうちいずれかを記入。iiは、iで定める割合を算出することができない場合に限り。）

(i) 男女別の平均継続勤務年数及び男女別の継続雇用割合（①又は②のうちいずれかを記入）（記載要領9を参照）

① 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度				

② 直近の事業年度における10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の男女別の継続雇用割合（記載要領10を参照）

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用割合(A)	男性の継続雇用割合(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度				

(ii) 直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均継続勤務年数（記載要領11を参照）

直近の事業年度	女性の通常の労働者の平均継続勤務年数(A)	産業平均値(B)
(X)年度		

(3) 直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

直近の事業年度	雇用管理区分	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
(x)年度		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
		7月	8月	9月	10月	11月	12月

(4) 管理職に関する状況（記載要領12を参照）

(i) 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合等（記載要領13を参照）

直近の事業年度	管理職に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値	産業平均値の1.5倍の値(B)
(x)年度			

(ii) 直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合（(i)の(B)が15%以下である事業主のみ記入）（記載要領14を参照）

直近の3事業年度	女性の昇進割合(C)	男性の昇進割合(D)	(C)/(D)=(E)
(X)年度～(X-2)年度の平均			

(iii) (i)の(B)が40%以上である事業主のみ記入)

直近の事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合(F)	(G)×0.8
(x)年度		

(5) 多様なキャリアコースに関する状況（記載要領15を参照）

直近の事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の3事業年度	実施した措置	人数
(x)年度～(x-2)年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用（定年後の再雇用を除く。）	
	エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	

7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表（記載要領16を参照）

(1)

情報公表項目	公表の有無
男女の賃金の額の差異（区）	有・無

(2)

情報公表項目	公表の有無
管理職に占める女性労働者の割合	有・無

(3) (1)及び(2)に掲げるもののほか、女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

情報公表項目	公表の有無
ア 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）	有・無
イ 男女別の採用における競争倍率（区）	有・無
ウ 労働者に占める女性労働者の割合（区）(派)	有・無
エ 係長級にある者に占める女性労働者の割合	有・無
オ 役員に占める女性の割合	有・無
カ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）(派)	有・無
キ 男女別の再雇用又は中途採用の実績	有・無

(4) 労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

情報公表項目	公表の有無
ア 男女の平均継続勤務年数の差異	有・無
イ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合	有・無
ウ 男女別の育児休業取得率（区）	有・無
エ 労働者一人当たりの1月当たりの平均残業時間	有・無
オ 労働者一人当たりの1月当たりの平均残業時間（区）(派)	有・無
カ 有給休暇取得率	有・無
キ 有給休暇取得率（区）	有・無

（注1）「（区）」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があるもの。

（注2）「（派）」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行う必要があるもの。

8. 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握（記載要領17を参照）

- (1) 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握の有無 [有 ・ 無]
 (2) 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した日 令和 年 月 日

9. 女性の健康上の特性への配慮に関する状況

(1) 女性の健康上の特性に配慮した制度の整備状況

① 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度

制度の種類	制度の内容
女性の健康上の特性に配慮した休暇制度 （女性の健康上の特性への配慮を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）	

② 女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる次のいずれかの制度

制度の種類	制度の有無	制度の内容
半日単位・時間単位の年次有給休暇付与制度	有・無	
所定外労働の制限	有・無	
始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無	
フレックスタイム制	有・無	
短時間勤務制度	有・無	
在宅勤務等を可能とする制度	有・無	

(2) 女性の健康上の特性への配慮に関する方針及び(1)の制度(②については「有」を選択したもの)の内容に関する労働者への周知の実施状況

方針の内容	方針及び(1)の制度内容に関する周知	
	周知した日	周知の方法
	令和 年 月 日	

(3) 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取組の実施状況

研修その他の労働者の理解を促進するための取組の内容	実施した日
	令和 年 月 日

(4) 女性健康配慮担当者の選任及び労働者への周知の実施状況

女性健康配慮担当者			女性健康配慮担当者の労働者への周知	
氏名	所属・役職	選任した日	周知した日	周知の方法
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	

(注) 次の①から⑦までの書類を添付すること。

- ① 3の公表を明らかにする書類（公表先の厚生労働省のウェブサイトの画面を印刷した書類）であってその日付が分かるもの
- ② 6の実績を明らかにする書類（都道府県労働局長が求める資料の写し）
- ③ 7の公表を明らかにする書類（公表先の厚生労働省のウェブサイトの画面を印刷した書類）であってその日付が分かるもの
- ④ 9. (1)の制度（②については「有」を選択したもの）の内容について、明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）
- ⑤ 9. (2)について、女性の健康上の特性への配慮に関する方針及び(1)の制度（②については「有」を選択したもの）の内容について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（方針が記載されている社内資料、周知の際に使用したリーフレット、自社のホームページの画面等を印刷した書類等）であって、周知の日付が分かるもの
- ⑥ 9. (3)について、女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取組の内容を明らかにする書類（研修の開催概要等）であって、実施の日付が分かるもの
- ⑦ 9. (4)の女性健康配慮担当者について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（周知の際に使用したリーフレット、社内通知等）であって、周知の日付が分かるもの

女性活躍推進のための取組の実施により 達成しようとした目標	目標の達成状況

（記載要領）

1. 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合認定一般事業主認定申請書（以下「特例認定申請書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄の「主たる事業」については、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、住所については主たる事務所の所在地を、電話番号については主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「1. 女性活躍推進法第12条の規定に基づく省令第9条の3第1項第1号に係る特例認定（プラチナえるぼし認定）を受けた日及び認定を受けた労働局」欄は、都道府県労働局長から認定通知を受けた年月日及び認定を受けた労働局名を記載すること。
4. 「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に関する法律第13条第1項の規定に基づき講じている措置に関する情報の公表の有無」欄は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関して事業主が講じている措置に関する情報について、厚生労働省のウェブサイト公表している場合は「有」を、公表していない場合は「無」を○で囲むこと。
5. 「4. 男女雇用機会均等推進者の選任状況」及び「5. 職業家庭両立推進者の選任状況」欄は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第19条に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者の所属部課及び役職名を記載すること。
6. 「6. 女性の職業生活における活躍に関する状況」欄については、
 - (1) 記載欄が足りない場合には、該当する内容を別紙に記載して提出すること。
 - (2) 雇用管理区分の名称は、通常事業所において称している名称を記載すれば足りること。なお、同一の雇用管理区分に属する労働者の数が、事業主が雇用する労働者の数のおおむね一割に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて算出することができること（雇用形態が異なる場合を除く。）。
7. 「6. (1) 採用に関する状況」欄の「競争倍率」とは、労働者の募集（期間の定めのない労働契約を締結する労働者を雇い入れることを目的とするものに限る。）に対する応募者の数を当該募集で採用した労働者の数で除して得た数をいうこと。
8. 「6. (1) (ii) 通常の労働者に占める女性労働者の割合」欄の産業平均値とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
9. 「6. (2) (i) 男女別の平均継続勤務年数及び男女別の継続雇用割合」欄は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の平均継続勤務年数を記載すること。
10. 「6. (2) (i) ②直近の事業年度における10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の男女別の継続雇用割合」欄の「継続雇用割合」とは、対象事業年度から見て10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者（新規学卒等として雇い入れたものであって、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。）の数に対する当該労働者であって対象事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合をいうこと。
11. 「6. (2) (ii) 直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均継続勤務年数」欄の「産業平均値」とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
12. 「6. (4) 管理職に関する状況」欄の「管理職」とは、「課長級」及びそれより上位の役職にある労働者をいうこと。また、「課長級」とは、次の①又は②に該当する者をいうこと。
 - ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2つの係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの

- ② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者
13. 「6. (4) (i) 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合等」欄の「産業平均値」とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあつては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
14. 「6. (4) (ii) 直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」欄の「課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」とは、各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあつた労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した労働者の数の割合をいうこと。
15. 「6. (5) 多様なキャリアコースに関する状況」欄は、該当する措置を○で囲み、該当人数を記載すること。また、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については、アからエまでのうち1つ以上の事項、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主については、アからエまでのうち2つ以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣の役務の提供を受ける事業主にあつては、アを必ず含む。）について記載する必要があること。
16. 「7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表」欄は、各項目について、公表している場合は「有」を、公表していない場合は「無」を○で囲むこと。
17. 「8. 雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況の把握」欄は、雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した場合は、(1)の「有」を○で囲み、(2)に雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握した年月日を記載すること。雇用管理区分ごとの男女の賃金の額の差異の状況を把握しなかった場合は、(1)の「無」を○で囲むこと。
18. 「9. 女性の健康上の特性への配慮に関する状況」欄については、
- (1) (1)②の欄は、制度の種類ごとに、制度の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。有の場合は右欄に実施した制度の内容について具体的に記載すること。
- (2) (4)の欄は、選任している女性健康配慮担当者について記載すること。記載欄が足りない場合には、取り繕って記載すること。

(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施行規則の一部
改正)

第三条 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施行規則（
昭和四十一年労働省令第二十三号）の一部を次のように改正する。

次の表のように改正する。

改正後

(準用)

第十二条の二 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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)第三条から第十二条までの規定は、法第三十七条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同第三条第一項中「法第二十四条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号。以下「労働施策総合推進法」という。)第三十七条第一項」と、同項並びに同第四条(見出しを含む。)及び第五条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「優越的言動問題調停会議」と、同第六条中「法第二十四条第一項」とあるのは「労働施策総合推進法第三十七条第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同第八条第一項及び第三項中「法第二十六条」とあるのは「労働施策総合推進法第三十八条において準用する法第二十六条」と、同第九条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「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施行規則(昭和四十一年労働省令第二十三号)第十二条の二において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第十二条の二において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十七条」とあるのは「労働施策総合推進法第三十八条において準用する法第二十七条」と、同令別記様式中「冊綴罫」とあるのは「冊綴罫」と読み替えるものとする。

(要請等)

第十三条 地方公共団体の長は、法第四十一条第一項の要請(以下

改正前

(準用)

第十二条の二 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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)第三条から第十二条までの規定は、法第三十条の六第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号。以下「労働施策総合推進法」という。)第三十条の六第一項」と、同項並びに同第四条(見出しを含む。)及び第五条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「優越的言動問題調停会議」と、同第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「労働施策総合推進法第三十条の六第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同第八条第一項及び第三項中「法第二十条」とあるのは「労働施策総合推進法第三十条の七において準用する法第二十条」と、同第九条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「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施行規則(昭和四十一年労働省令第二十三号)第十二条の二において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第十二条の二において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「労働施策総合推進法第三十条の七において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「冊綴罫」とあるのは「冊綴罫」と読み替えるものとする。

(要請等)

第十三条 地方公共団体の長は、法第三十二条第一項の要請(以下

この条及び次条において「措置要請」という。）をするときは、当該措置要請に係る措置の内容及びその理由を記載した書面を添えるものとする。

2 措置要請を行った地方公共団体の長（第四項において「要請地方公共団体の長」という。）は、法第四十六条第一項の規定により厚生労働大臣の権限の委任を受けた都道府県労働局長であつて当該地方公共団体を管轄するものから法第四十一条第二項の規定による通知を受けた場合において、必要があると認めるときは、厚生労働大臣に対し、当該措置要請について、自ら同条第一項から第三項までの権限を行うよう求めることができる。

3 前項の求めがあつたときは、厚生労働大臣は、当該措置要請について自ら法第四十一条第一項から第三項までの権限を行うものとする。

4 厚生労働大臣は、法第四十一条第三項の規定により同条第二項の通知に係る意見を聴く者を選定するに当たつては、措置要請の内容に応じ、次の各号に掲げる者のうちから要請地方公共団体の長の意見を聴いて選定するものとする。

一 三 （略）

（報告等）

第十四条 厚生労働大臣は、法第四十三条第一項の規定により、事業主に対して労働者の雇用に関する状況その他の事項についての報告を命じるときは、当該報告すべき事項及び当該報告を命じる理由を書面により通知するものとする。

2 法第四十三条第二項の証明書は、様式第四号による。

（権限の委任）

この条及び次条において「措置要請」という。）をするときは、当該措置要請に係る措置の内容及びその理由を記載した書面を添えるものとする。

2 措置要請を行った地方公共団体の長（第四項において「要請地方公共団体の長」という。）は、法第三十七条第一項の規定により厚生労働大臣の権限の委任を受けた都道府県労働局長であつて当該地方公共団体を管轄するものから法第三十二条第二項の規定による通知を受けた場合において、必要があると認めるときは、厚生労働大臣に対し、当該措置要請について、自ら同条第一項から第三項までの権限を行うよう求めることができる。

3 前項の求めがあつたときは、厚生労働大臣は、当該措置要請について自ら法第三十二条第一項から第三項までの権限を行うものとする。

4 厚生労働大臣は、法第三十二条第三項の規定により同条第二項の通知に係る意見を聴く者を選定するに当たつては、措置要請の内容に応じ、次の各号に掲げる者のうちから要請地方公共団体の長の意見を聴いて選定するものとする。

一 三 （略）

（報告等）

第十四条 厚生労働大臣は、法第三十四条第一項の規定により、事業主に対して労働者の雇用に関する状況その他の事項についての報告を命じるときは、当該報告すべき事項及び当該報告を命じる理由を書面により通知するものとする。

2 法第三十四条第二項の証明書は、様式第四号による。

（権限の委任）

第十五条 法第四十六条第一項の規定により、次に掲げる厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

一・二 (略)

三 法第四十一条第一項から第三項までに規定する厚生労働大臣の権限

四 法第四十二条第一項に規定する厚生労働大臣の権限

五 法第四十三条第一項に規定する厚生労働大臣の権限

六 法第四十四条に規定する厚生労働大臣の権限

七 法第四十五条第一項に規定する厚生労働大臣の権限

2 前項(第二号及び第三号に係る部分を除く。)の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、法第二十七条第一項及び第二項、第二十八条第一項及び第三項、第四十二条第一項、第四十三条第一項並びに第四十四条に規定する事業主又は国若しくは地方公共団体の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に委任する。ただし、都道府県労働局長が自らその権限を行うことを妨げない。

3 (略)

第十五条 法第三十七条第一項の規定により、次に掲げる厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

一・二 (略)

三 法第三十二条第一項から第三項までに規定する厚生労働大臣の権限

四 法第三十三条第一項に規定する厚生労働大臣の権限

五 法第三十四条第一項に規定する厚生労働大臣の権限

六 法第三十五条に規定する厚生労働大臣の権限

七 法第三十六条第一項に規定する厚生労働大臣の権限

2 前項(第二号及び第三号に係る部分を除く。)の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、法第二十七条第一項及び第二項、第二十八条第一項及び第三項、第三十三条第一項、第三十四条第一項並びに第三十五条に規定する事業主又は国若しくは地方公共団体の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に委任する。ただし、都道府県労働局長が自らその権限を行うことを妨げない。

3 (略)

様式第四号（裏面）を次のように改める。



様式第4号(裏面)

この証明書を所持する者は、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第43条第1項の規定により、事業主の事業所に立ち入り、業務の状況又は帳簿書類その他の物件を検査することができる。

(健康保険法施行規則の一部改正)

第四条 健康保険法施行規則(大正十五年内務省令第三十六号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改 正 後	改 正 前
<p>(機構による厚生労働大臣の保有する情報の提供に関する法律の規定)</p> <p>第五十九条の三 法第二百五条の二第一項第十二号の厚生労働省令で定める法律の規定は、次の各号に掲げるもの(当該法律又は他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一～四 (略)</p> <p>五 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第三十二条及び第三十四条第二項</p> <p>六～十 (略)</p>	<p>(機構による厚生労働大臣の保有する情報の提供に関する法律の規定)</p> <p>第五十九条の三 法第二百五条の二第一項第十二号の厚生労働省令で定める法律の規定は、次の各号に掲げるもの(当該法律又は他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一～四 (略)</p> <p>五 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第二十六条及び第二十八条第二項</p> <p>六～十 (略)</p>

(船員保険法施行規則の一部改正)

第五条 船員保険法施行規則(昭和十五年厚生省令第五号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改 正 後	改 正 前
<p>(法第五十三條の八第九号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定)</p> <p>第二百十九條 法第五十三條の八第一項第九号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定は、次に掲げるもの(当該法律又はその他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一〇九 (略)</p> <p>十 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第三十二條及び第三十四條第二項</p> <p>一一〇九 (略)</p>	<p>(法第五十三條の八第九号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定)</p> <p>第二百十九條 法第五十三條の八第一項第九号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定は、次に掲げるもの(当該法律又はその他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一〇九 (略)</p> <p>十 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第二十六條及び第二十八條第二項</p> <p>一一〇九 (略)</p>

(職業安定法施行規則の一部改正)

第六条 職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(法第五条の六に関する事項) 第四条の五 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第五条の六第一項第三号の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>二の二 求人者が令第一条第四号に掲げる法律の規定に違反する行為(以下この号において「違反行為」という。)をし、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第四十条第二項の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合</p> <p>イ・ロ (略)</p> <p>三 求人者が令第一条第五号に掲げる法律の規定に違反する行為(以下この号において「違反行為」という。)をし、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第三十六条の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合</p> <p>イ・ロ (略)</p> <p>四 (略)</p>	<p>(法第五条の六に関する事項) 第四条の五 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第五条の六第一項第三号の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>二の二 求人者が令第一条第四号に掲げる法律の規定に違反する行為(以下この号において「違反行為」という。)をし、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第三十条第二項の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合</p> <p>イ・ロ (略)</p> <p>三 求人者が令第一条第五号に掲げる法律の規定に違反する行為(以下この号において「違反行為」という。)をし、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第三十条の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合</p> <p>イ・ロ (略)</p> <p>四 (略)</p>

(厚生年金保険法施行規則の一部改正)

第七条 厚生年金保険法施行規則(昭和二十九年厚生省令第三十七号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>(法第百条の十第一項第三十八号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定)</p> <p>第百十条 法第百条の十第一項第三十八号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定は、次の各号に掲げるもの(当該法律又は他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一〇九 (略)</p> <p>十 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第三十二条及び第三十四条第二項</p> <p>十一〇二十一 (略)</p>	<p>(法第百条の十第一項第三十八号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定)</p> <p>第百十条 法第百条の十第一項第三十八号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定は、次の各号に掲げるもの(当該法律又は他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一〇九 (略)</p> <p>十 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第二十六条及び第二十八条第二項</p> <p>十一〇二十一 (略)</p>

(国民年金法施行規則の一部改正)

第八条 国民年金法施行規則(昭和三十五年厚生省令第十二号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>(法第九十条の十第一項第四十一号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定)</p> <p>第一百五十五条 法第九十条の十第一項第四十一号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定は、次の各号に掲げるもの(当該法律又は他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一 十 (略)</p> <p>十一 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第三十二条及び第三十四条第二項</p> <p>三十四條第二項</p> <p>十二 十六 (略)</p>	<p>(法第九十条の十第一項第四十一号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定)</p> <p>第一百五十五条 法第九十条の十第一項第四十一号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定は、次の各号に掲げるもの(当該法律又は他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一 十 (略)</p> <p>十一 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第二十六条及び第二十八條第二項</p> <p>二十八條第二項</p> <p>十二 十六 (略)</p>

(社会保険労務士法施行規則の一部改正)

第九条 社会保険労務士法施行規則(昭和四十三年厚生省労働省令第一号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>別表(第一条関係) 一〇二十三 (略)</p> <p>二十四 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)に係る申請等 第四条第一項第五号の失業の予防として行う給付金に係る申請、同項第六号の雇用の継続のために行う給付金に係る申請、第十八条第五号の給付金に係る申請、第二十七條第一項の大量雇用変動の届出及び第三十七條第一項の調停の申請</p> <p>二十五〇四十三 (略)</p> <p>四十四 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)に係る申請 第二十四條第一項の調停の申請</p> <p>四十五〇五十六 (略)</p>	<p>別表(第一条関係) 一〇二十三 (略)</p> <p>二十四 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)に係る申請等 第四条第一項第五号の失業の予防として行う給付金に係る申請、同項第六号の雇用の継続のために行う給付金に係る申請、第十八条第五号の給付金に係る申請、第二十七條第一項の大量雇用変動の届出及び第三十條の六第一項の調停の申請</p> <p>二十五〇四十三 (略)</p> <p>四十四 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)に係る申請 第十八條第一項の調停の申請</p> <p>四十五〇五十六 (略)</p>

(障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部改正)

第十条 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(昭和五十一年労働省令第三十八号)の一部を次の表のように改正する。

改 正 後

(準用)

第三十六条の十五 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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)第三条から第十二条までの規定は、法第七十四条の七第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第二十四条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第二百二十三号。以下「障害者雇用促進法」という。)第七十四条の七第一項」と、同項並びに同令第四条(見出しを含む。)及び第五条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「障害者雇用調停会議」と、同条中「都道府県労働局雇用環境・均等部(北海道労働局、埼玉労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室)」とあるのは「都道府県労働局職業安定部」と、同令第六条中「法第二十四条第一項」とあるのは「障害者雇用促進法第七十四条の七第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十六条」とあるのは「障害者雇用促進法第七十四条の八において準用する法第二十六条」と、同令第九条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「障害者の医療に関する専門的知識を有する者」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第三十六条の十五において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第三十六条の十五において準用する第八条」と、同条第二項中「都道府県労働局雇用環境・均等部(北海道労働局、埼玉労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室)」とあるのは「都道府県労働局職業安定部」と

改 正 前

(準用)

第三十六条の十五 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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)第三条から第十二条までの規定は、法第七十四条の七第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第二百二十三号。以下「障害者雇用促進法」という。)第七十四条の七第一項」と、同項並びに同令第四条(見出しを含む。)及び第五条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「障害者雇用調停会議」と、同条中「都道府県労働局雇用環境・均等部(北海道労働局、埼玉労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室)」とあるのは「都道府県労働局職業安定部」と、同令第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「障害者雇用促進法第七十四条の七第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十条」とあるのは「障害者雇用促進法第七十四条の八において準用する法第二十条」と、同令第九条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「障害者の医療に関する専門的知識を有する者」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第三十六条の十五において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第三十六条の十五において準用する第八条」と、同条第二項中「都道府県労働局雇用環境・均等部(北海道労働局、埼玉労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室)」とあるのは「都道府県労働局職業安定部」と

定部」と、同令第十一条第一項中「法第二十七条」とあるのは「障害者雇用促進法第七十四条の人において準用する法第二十七条」と、同令別記様式中「 」とあるのは「 」と読み替えるものとする。

、同令第十一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「障害者雇用促進法第七十四条の人において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「 」とあるのは「 」と読み替えるものとする。

(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部改正)

第十一条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則(昭和六十一年

年労働省令第二十号)の一部を次の表のように改正する。

改 正 後

(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施行規則を適用する場合の読替え)

第四十六条 法第四十七条の二の規定により同条に規定する労働者派遣の役務の提供を受ける者に関し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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)を適用する場合における同令の規定の技術的読替えは、同令第二条の五中「事業主」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第四十七条の二の規定により派遣労働者を雇用する事業主とみなされる者」と、「女性労働者」とあるのは「女性労働者(労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる女性の派遣労働者を含む。)」と読み替えるものとする。

(準用)

第四十六条の二 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施行規則第三条から第十二条までの規定は、法第四十七条の八第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第二十四条第一項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)以下「労働者派遣法」という。第四十七条の八第一項」と、同項並びに同令第四条(見出しを含む。)及び第五条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「派遣労働者待遇調停会議」と、同令第五条及び第十条第二項中「都道府県労働局雇用環境・均等部(北海道労働局、埼玉労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室)」とあるのは「都道府県労働

改 正 前

(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施行規則を適用する場合の読替え)

第四十六条 法第四十七条の二の規定により同条に規定する労働者派遣の役務の提供を受ける者に関し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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)を適用する場合における同令の規定の技術的読替えは、同令第二条の四中「事業主」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第四十七条の二の規定により派遣労働者を雇用する事業主とみなされる者」と、「女性労働者」とあるのは「女性労働者(労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる女性の派遣労働者を含む。)」と読み替えるものとする。

(準用)

第四十六条の二 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施行規則第三条から第十二条までの規定は、法第四十七条の八第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)以下「労働者派遣法」という。第四十七条の八第一項」と、同項並びに同令第四条(見出しを含む。)及び第五条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「派遣労働者待遇調停会議」と、同令第五条及び第十条第二項中「都道府県労働局雇用環境・均等部(北海道労働局、埼玉労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室)」とあるのは「都道府県労働局

局職業安定部（東京労働局、愛知労働局及び大阪労働局にあつては、需給調整事業部）」と、同令第六条中「法第二十四条第一項」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の八第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十六条」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の九において準用する法第二十六条」と、同令第九条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二十号）第四十六条の二において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第四十六条の二において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十七条」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の九において準用する法第二十七条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「派遣労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。

職業安定部（東京労働局、愛知労働局及び大阪労働局にあつては、需給調整事業部）」と、同令第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の八第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十条」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の九において準用する法第二十条」と、同令第九条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二十号）第四十六条の二において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第四十六条の二において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の九において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「派遣労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。

（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部改正）

第十二条 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（平成三年労働省令第二十五号）の一部を次の表のように改正する。

（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部改正）

改 正 後

(準用)

第七十八条 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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)第三条から第十二条までの規定は、法第五十二条の五第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第二十四条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。)第五十二条の五第一項」と、同項並びに同令第四条(見出しを含む。)及び第五条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「両立支援調停会議」と、同令第六条中「法第二十四条第一項」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の五第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十六条」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の六」において準用する法第二十六条」と、同令第九条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「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(平成三年労働省令第二十五号)第七十八条において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第七十八条において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十七条」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の六」において準用する法第二十七条」と、同令別記様式中「冊様式」とあるのは「冊様式」と読み替えるものとする。

改 正 前

(準用)

第七十八条 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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)第三条から第十二条までの規定は、法第五十二条の五第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。)第五十二条の五第一項」と、同項並びに同令第四条(見出しを含む。)及び第五条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「両立支援調停会議」と、同令第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の五第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十条」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の六」において準用する法第二十条」と、同令第九条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「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(平成三年労働省令第二十五号)第七十八条において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第七十八条において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の六」において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「冊様式」とあるのは「冊様式」と読み替えるものとする。

（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施行規則の一部改正）

第十三条 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施行規則（平成五年労働省令

第三十四号）の一部を次の表のように改正する。

改正後

(準用)

第九条 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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)第三条から第十二条までの規定は、法第二十五条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第二十四条第一項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用の管理の改善等に関する法律(以下「短時間・有期雇用労働者法」という。)第二十五条第一項と、同項並びに同令第四条(見出しを含む。)及び第五条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「均衡待遇調停会議」と、同令第六条中「法第二十四条第一項」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第二十五条第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十六条」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第二十六条において準用する法第二十六条」と、同令第九条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用の管理の改善等に関する法律施行規則第九条において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第九条において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十七条」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第二十六条において準用する法第二十七条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「密時間・有期雇用労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。

改正前

(準用)

第九条 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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)第三条から第十二条までの規定は、法第二十五条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用の管理の改善等に関する法律(以下「短時間・有期雇用労働者法」という。)第二十五条第一項と、同項並びに同令第四条(見出しを含む。)第五条(見出しを含む。)及び第八条第一項中「機会均等調停会議」とあるのは「均衡待遇調停会議」と、同令第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第二十五条第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十条第一項又は第二項」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第二十六条において準用する法第二十条第一項」と、同項中「法第二十条第一項」とあるのは「同項」と、同令第九条中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用の管理の改善等に関する法律施行規則第九条において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第九条において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第二十六条において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「密時間・有期雇用労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。

(特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律施行規則の一部改正)

第十四条 特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律施行規則(平成十七年厚生労働省令第四

十九号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>(法第三十二条の七第一項第九号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定)</p> <p>第三十三条 法第三十二条の七第一項第九号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定は、次の各号に掲げるもの(当該法律又は他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一～五 (略)</p> <p>六 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第三十二条及び第三十四条第二項</p> <p>七～十 (略)</p>	<p>(法第三十二条の七第一項第九号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定)</p> <p>第三十三条 法第三十二条の七第一項第九号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定は、次の各号に掲げるもの(当該法律又は他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一～五 (略)</p> <p>六 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第二十六条及び第二十八条第二項</p> <p>七～十 (略)</p>

(社会保障協定の実施に伴う国民年金法施行規則及び厚生年金保険法施行規則の特例等に関する省令の一部改正)

第十五条 社会保障協定の実施に伴う国民年金法施行規則及び厚生年金保険法施行規則の特例等に関する省令(平成二十年厚生労働省令第二号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>(法第六十三条第一項第一号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定)</p> <p>第三十三条 法第六十三条第一項第一号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定は、次に掲げるもの(当該法律又は他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一～十 (略)</p> <p>十一 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第三十二条及び第三十四条第二項</p> <p>十二～二十三 (略)</p>	<p>(法第六十三条第一項第一号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定)</p> <p>第三十三条 法第六十三条第一項第一号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定は、次に掲げるもの(当該法律又は他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一～十 (略)</p> <p>十一 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第二十六条及び第二十八条第二項</p> <p>十二～二十三 (略)</p>

(年金生活者支援給付金の支給に関する法律施行規則の一部改正)

第十六条 年金生活者支援給付金の支給に関する法律施行規則(平成三十年厚生労働省令第五百一十一号)の

一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>(法第四十六条第一項第十七号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定)</p> <p>第八十二条 法第四十六条第一項第十七号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定は、次に掲げるもの(当該法律又は他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一〇十 (略)</p> <p>十一 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第三十二条及び第三十四条第二項</p> <p>十二〇十九 (略)</p>	<p>(法第四十六条第一項第十七号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定)</p> <p>第八十二条 法第四十六条第一項第十七号に規定する厚生労働省令で定める法律の規定は、次に掲げるもの(当該法律又は他の法律において準用する場合を含む。)とする。ただし、当該法律又は他の法律の規定により適用を除外される場合におけるものを除く。</p> <p>一〇十 (略)</p> <p>十一 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第二十六条及び第二十八条第二項</p> <p>十二〇十九 (略)</p>

附 則

(施行期日)

第一条 この省令は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行の日（令和八年十月一日）から施行する。

(経過措置)

第二条 この省令の施行の日前に事業主が行った女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の申請に係る規定の認定の基準については、この省令による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第九条の三第一項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

第三条 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）に
より使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。