

—特集 2—

人事労務分野の人材多様化に関する法令の要点

女性、障害者、高年齢者、外国人など 多様な人材の活躍に向けて 対応すべき事項を整理

企業を取り巻く環境が構造的に変化する中で、環境変化に適応しながら持続的成長へとつなげていくためには、継続的な付加価値創造が求められる。それには、多様な人材を活かし、その能力を最大限に発揮できる環境を整備・提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげていく組織変革を自発的かつ長期的に行っていく必要がある。近年、日本企業でもダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の取り組みが進みつつあるが、「ダイバーシティ」には、女性、障害者、高年齢者、外国人などといった表層的な多様性だけでなく、働き方やキャリアといった内面的なものも含まれる。また、人材が多様化しただけでは価値創造にはつながらないため、メンバーの一員として尊重され、その人の持つ価値が組織に認められるという「インクルージョン」の概念も重要になる。本特集では内田恵美弁護士に、D&Iを推進するに当たって基礎知識として得ておく^{ふかん}と有用と思われる労働関係法令や諸制度を俯瞰・整理し、企業人事として対応すべき事項について解説いただいた。



内田恵美（うちだ えみ） 弁護士（渥美坂井法律事務所・外国法共同事業）

2000年弁護士登録。経営法曹会議員弁護士。2014年までアンダーソン・毛利・友常法律事務所に勤務。2017年7月までEY、デロイト トーマツの弁護士法人に所属。公認会計士、税理士、コンサルタントなど他業種の専門家とも協働し、日本企業の海外拠点管理、国内外拠点でのリストラ案件、企業再編後の人事制度統合、賃金や年金制度の改定などを含め、幅広い人事労務案件を担当。外資系企業の人事労務問題に関する海外本社への助言等の経験も豊富。労基署、労働局等の当局対応サポート、ハラスメントに関する研修など役員・従業員向けの企業内研修講師も担当。2017年8月から現事務所^{ふかん}に所属。『Q & A 育児・介護休業法の改正内容と実務対応』（『労務事情』21. 9.15号 産労総合研究所）などを執筆。共著に『第3版 新版 新・労働法実務相談』（労務行政）、『女性雇用実務の手引』『フロー&チェック労務コンプライアンスの手引』（いずれも新日本法規出版）など。

ポイント

- ①企業の人事労務分野における人材多様化に関する法律のうち主たるものは、男女格差の是正等に関する法律であるが、ほかにも「障害者」「高齢者」または「外国人」といった特定の属性を持つ労働者の保護を目的とする法律がある
- ②男女格差の是正等に関する法律には、労働基準法（4条）、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法がある
- ③男女格差の是正等に関するもの以外で特定の属性を持つ労働者の保護を目的とする法律には、障害者雇用促進法、高齢者雇用安定法、労働施策総合推進法がある
- ④前記②③とも差別の禁止、雇用管理上の措置等を講ずる義務、情報公表の義務や手続き等が定められているほか、罰則が定められているものもあり、実務面での対応が求められる
- ⑤LGBTに関する問題や男性の育休取得促進をはじめ、社会の変化や時代の要請、働き方の見直しを受けて新たに取り組むべき課題が出てきており、人事担当者は法改正の情報や裁判例にも目配りしておくことが重要である

1 はじめに

2021（令和3）年6月11日、東京証券取引所のコーポレートガバナンス・コードの一部改訂およびこれに伴う有価証券上場規程の一部改正が行われた。

コーポレートガバナンス・コードは、企業が株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みであるコーポレートガバナンスの実効的な実現に資する主要な原則を取りまとめたものである。金融庁および東京証券取引所が共同事務局となり運営された「コーポレートガバナンス・コードの策定に関する有識者会議」によって原案が示され、その後、東京証券取引所の規程の一部として取り込まれる形で2015（平成27）年6月1日より適用されている。

東京証券取引所に株券等を上場する企業は、コーポレートガバナンス・コードに定められた原則を実施するか、これを実施しない場合にはその理由を「コーポレートガバナンス報告書」（東京証券取引所有価証券上場規程419条）において説明しなければならない（同規程436条の3）。

今回のコーポレートガバナンス・コードの改訂は、コロナ禍を契機とした企業を取り巻く環境の変化（デジタル化の進展、人々の価値観・行動様式の変化に伴う顧客の求める財・サービスの変化、新たな働き方や人材活用の動きが進み、不確実性も高まりを見せていること）、および2022（令和4）年4月4日に予定されている東京証券取引所における新市場区分（プライム市場、スタンダード市場、グロース市場）の適用開始を踏まえ、企業がより高度なコーポレートガバナンスを発揮することを後押しする観点から検討されたものである。最終的には、①取締役会の機能発揮、②企業の中核人材における多様性の確保、③サステナビリティを巡る課題への取り組み、④グループガバナンスの在り方、⑤監査に対する信頼性の確保および⑥株主総会に関する事項（プライム市場の機関投資家向けの議決権電子行使プラットフォームの整備等）に関する内容が追加されることとなった。

改訂後のコーポレートガバナンス・コードの適用は2022（令和4）年4月4日からであるが、2021（令和3）年6月11日時点で東京証券取引所のマザーズ以外の各市場区分に株券等を上場している

企業においては、改訂後のコーポレートガバナンス・コードに定められた事項（プライム市場の上場会社のみを対象とするものを除く）についての「コーポレートガバナンス報告書」を遅くとも2021（令和3）年12月末日までに提出しなければならないとされており、対応が必要である。

コーポレートガバナンス・コードの改訂事項の中では、上記②企業の中核人材における多様性の確保、および人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇を含む上記③サステナビリティを巡る課題への取り組みが人事労務分野に関するものであるといえるが[図表1]、本稿では、このうち特に「企業の中核人材における多様性の確保」に着目し、企業の人材多様化に関する法令を整理する。

なお、多くの企業において、今回のコーポレートガバナンス・コードの改訂が議論される以前か

ら、自社の競争力および成長力を確保するためには人材の多様性が重要であるとの認識の下、社内に専門部署を置くなどして人材の多様化を推進するための積極的な取り組みが行われてきている。この点、人材多様化に関する法令は、競争力および成長力の確保の観点から企業に人材の多様化を求め、あるいはこれを支援するという趣旨のものよりも、「女性」「障害者」「高齢者」または「外国人」といった特定の属性を持つ労働者の保護を趣旨とするものが多く、各企業における取り組みは、法令によって企業に課されている義務を最低限遵守するというレベルをはるかに超えるところに目線を置いて進められているものと理解している。とはいえ、各企業において人材の多様化をさらに推進するための取り組みを検討するに当たり、人材の多様化に関連する法令を俯瞰し、理解しておくことも有用であろう。

図表1 コーポレートガバナンス・コード(2022(令和4)年4月4日施行。一部抜粋)

<p>【基本原則2】 上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。 取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。</p> <p>【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】 上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。</p> <p>補充原則2-3① 取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。</p> <p>【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】 上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。</p> <p>補充原則2-4① 上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。 また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。</p>
--

資料出所：日本取引所グループ

[注] プライム市場・スタンダード市場の上場会社は、基本原則、原則および補充原則、グロース市場の上場会社は、基本原則が適用される。

2 人材の多様化に関する法律の全体像

企業の人事労務分野における人材の多様化に関連するものとしては、まず、男女格差の是正等に関するものとして、以下が挙げられる[図表2]。

- ①性別による賃金差別を禁止する「労働基準法」(昭和22年法律第49号) 4条
- ②雇用のさまざまな場面における性差別を禁止する「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。以下、男女雇用機会均等法)

- ③女性の活躍を推進する「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号。以下、女性活躍推進法)
- ④企業に対し、育児や介護と仕事の両立を図るためのさまざまな制度の整備を求める「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」(平成3年法律第76号。以下、育児・介護休業法)
- ⑤少子化対策の観点から育児と仕事の両立を推進する「次世代育成支援対策推進法」(平成15年法律第120号)
また、特定の属性を持つ労働者の保護を主たる

図表2 人材の多様化に関する法律(概要)

法律	企業の義務等として定められている内容
労働基準法4条	性別による賃金差別の禁止
男女雇用機会均等法	<ul style="list-style-type: none"> ● 募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新に関する性差別の禁止(5条、6条) ● 間接差別の禁止(7条) ● ポジティブ・アクション(8条、14条) ● 結婚、妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止(9条) ● セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメントを防止するための雇用管理措置を講ずる義務(11条、11条の3)
女性活躍推進法	<ul style="list-style-type: none"> ● 自社の女性の活躍に関する情報把握・課題分析(常用労働者数300人以下の企業は努力義務。2022〔令和4〕年4月1日以降、常用労働者数101人以上の企業は義務となる) ● 一般事業主行動計画の策定、届け出、労働者への周知(常用労働者数300人以下の企業は努力義務。2022〔令和4〕年4月1日以降、常用労働者数101人以上の企業は義務となる) ● 女性の活躍に関する情報の公表(常用労働者数300人以下の企業は努力義務) ● 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業としての国の認定(プラチナえるぼし認定、えるぼし認定)
育児・介護休業法	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業、介護休業その他育児・介護を支援するための制度・措置を講ずることを企業に義務づけ(一部努力義務あり。[図表10]参照) ● 育児休業、介護休業等に関する不利益取り扱いの禁止(10条、16条、16条の4、16条の7、16条の10、18条の2、20条の2、23条の2) ● 育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止するための雇用管理措置を講ずる義務(25条)
次世代育成支援対策推進法	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般事業主行動計画の策定、届け出、公表、労働者への周知(常用労働者数100人以下の企業は努力義務) ● 子育てサポート企業に対する国の認定(プラチナくるみん認定、くるみん認定)
障害者雇用促進法	<ul style="list-style-type: none"> ● 民間企業に2.3%以上の障害者の雇用義務づけ(43条) ● 募集・採用、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての差別の禁止(34条、35条) ● 合理的配慮の提供義務(36条の2、36条の3)
高年齢者雇用安定法	<ul style="list-style-type: none"> ● 60歳未満定年の禁止(8条) ● 65歳までの雇用確保措置(9条) ● 65歳以降70歳までの就業確保措置(努力義務)(10条の2)
労働施策総合推進法(外国人雇用関連)	<ul style="list-style-type: none"> ● 外国人労働者の就業を容易にするための措置および解雇等による離職の場合の再就職の援助措置を講ずる努力義務(7条) ● 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針(8条)

趣旨とする法律ではあるが、人材の多様化に関する法律として次のものがある。

- ⑥障害者の雇用促進と職場における差別を禁止する「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和35年法律第123号。以下、障害者雇用促進法)
 - ⑦高齢者の雇用を推進する「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和46年法律第68号。以下、高齢者雇用安定法)
 - ⑧外国人の雇用管理の改善等を定める「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41年法律第132号。以下、労働施策総合推進法)
- 以下、これらの法律及び法律に基づく諸制度について概説する。

3 男女格差の是正等に関する法律・諸制度

まず、人材の多様化に関する法律のうち、男女格差の是正等に関するものを紹介する。

[1]労働基準法4条

労働基準法4条は、「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」と定めている。

賃金について、女性であることを理由に、男性労働者と差別的取り扱いをすることの禁止(男女同一賃金の原則)を定めるものである。

同条の違反に対しては、労働基準監督署による是正勧告がなされ得るほか、刑事罰(6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金)も定められている(同法119条1号)。

また、民事的には、女性労働者が会社に対し、男女間の賃金格差等が労働基準法4条に違反すると主張し、男性労働者との賃金の差額等について不法行為に基づく損害賠償を求める訴えを提起する裁判例等が見受けられる。比較的最近のものとしては、例えば、男性労働者の基本給に適用する

賃金表と女性労働者の基本給に適用する賃金表を別に設け、同じ年齢・同じ勤続年数の場合、女性労働者に適用する賃金表の基本給の額を低く設定していたという事案において、裁判所が労働基準法4条違反を認め、各月において同勤続年数・同年齢の男性労働者に支給される基本給と実際に女性労働者に支給された基本給の差額、および基本給を基礎として計算される世帯手当、一時金および退職金の差額等について、不法行為に基づく損害賠償請求を認めた内山工業事件(広島高裁岡山支部 平16.10.28判決)などがある。

[2]男女雇用機会均等法

労働基準法4条がさまざまな労働条件のうち「賃金」についての差別のみを禁止しているのに対し、賃金以外のさまざまな労働条件の設定を含む雇用の各場面における性差別を禁止している法律が、男女雇用機会均等法である。

男女雇用機会均等法は、1985(昭和60)年に、その前身となる勤労婦人福祉法の一部改正によって成立した法律である。2006(平成18)年の法改正までは、女性のみを保護の対象とし、女性に対する差別を禁止していたが、同年の改正により、男性に対する差別をも禁止し、男性・女性の両方を保護する法律となった[図表3]。男女雇用機会均等法の主な内容は、以下のとおりである。

(1)募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種および雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新に関する性差別の禁止(5条、6条)

男女雇用機会均等法5条は、「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない」とし、また、同法6条は、「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

一 労働者の配置(業務の配分の及び権限の付与

図表 3 男女雇用機会均等法の変遷

事 項		昭和60年制定時	平成 9 年改正後	平成18年改正後	平成27年改正後
性 差 別 ①	募集・採用	努力義務（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）	
	配置・昇進	努力義務（女性）	禁止（女性）	<ul style="list-style-type: none"> 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）	
	福利厚生	一部禁止（女性）	一部禁止（女性）	一部禁止（男女）	
	定年・解雇	禁止（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）	
	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]	禁止（男女）	
間接差別②		[規定なし]	[規定なし]	一部禁止	
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〕）	
妊娠等による不利益取り扱い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	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠・出産・産休取得その他の理由による解雇その他不利益取り扱いを禁止 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]	事業主の取り組みに対する国の援助	事業主の取り組みやその開示に対する国の援助	
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）	事業主の措置義務（男女労働者を対象）	
妊娠、出産等に関するハラスメント対策⑤		[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]	事業主の措置義務（女性労働者を対象）
母性健康管理⑥		事業主の努力義務	事業主の措置義務	事業主の措置義務	
調停		<ul style="list-style-type: none"> 双方の同意が条件 ①③が対象 	<ul style="list-style-type: none"> 一方申請が可 ①③が対象 	<ul style="list-style-type: none"> 一方申請が可 ①～④⑥が対象（募集・採用を除く） 	<ul style="list-style-type: none"> 一方申請が可 ①～⑥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）	<ul style="list-style-type: none"> 企業名の公表（①～④⑥が対象） 報告徴収に応じない場合の過料 	<ul style="list-style-type: none"> 企業名の公表（①～⑥が対象） 報告徴収に応じない場合の過料
施行期日		昭和61年 4 月 1 日	平成11年 4 月 1 日 (母性健康管理のみ平成10年 4 月 1 日)	平成19年 4 月 1 日	平成29年 1 月 1 日

資料出所：厚生労働省

を含む。)

- 二 住宅資金の貸し付けその他これに準ずる福利厚生措置*であって厚生労働省で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新」と定め、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種および雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新に関する

性差別を禁止している。

※「福利厚生の措置」の具体的な内容としては、男女雇用機会均等法施行規則 1 条により、①生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け、②労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付、③労働者の資産形成のために行われる金銭の給付、④住宅の貸与が定められている。

具体的にいかなる行為がこれらの性差別に該当するのかについては、男女雇用機会均等法10条1項に基づき定められた「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(平18.10.11 厚労告614、最終改正：平27.11.30 厚労告458。以下、性差別禁止等指針)に詳細に示されている。

なお、「総合職」と「一般職」を設ける、あるいは一般の正社員とは別に勤務地を限定した地域限定の正社員を設けるなど、雇用管理区分ごとに異なる処遇等を設定する「コース別雇用管理」に関し、女性は「一般職」としてしか採用されない等の性差別の温床ともなり得ることなどから、男女雇用機会均等法に紐づく指針(「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」平25.12.24 厚労告384、最終改正：令元.12.27 厚労告205)が策定され、コース別雇用管理を行うに当たって企業が留意すべき事項等が示されている。コース別管理を巡っては、2021(令和3)年3月にも、一般職から総合職への転換制度があるにもかかわらず、女性であることを理由に転換の機会を与えられなかったとして、女性労働者2人が男女雇用機会均等法違反を主張し、会社を訴えた事案において、1人当たり100万円の慰謝料等の支払いを命じた判決が出されている(巴機械サービス事件 横浜地裁 令3.3.23判決)。

募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種および雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新に関する性差別の禁止(男女雇用機会均等法5条、6条)の遵守または違反に関しては、都道府県労働局長は、企業に報告を求め、または助言、指導もしくは勧告をすることができる(同法29条)。また、企業が勧告を受けたにもかかわらず、これに従わなかったときは、企業名を公表できる仕組みになっている(同

法30条)。さらに、都道府県労働局長より報告を求められたにもかかわらず、これに応じず、または虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料の対象となり得る(同法33条)。

(2)間接差別の禁止(7条)

上述の男女雇用機会均等法5条および6条は、雇用のさまざまな場面における性別を理由とする差別を禁止するものであるが、同法7条は、“性別以外の事由を要件とする措置であって、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置”について、業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の情状に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない旨を定め、いわゆる「間接差別」を禁止している。

間接差別に該当し得る具体的な措置は、以下の三つの措置である(男女雇用機会均等法施行規則2条)。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること ②労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の變更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること ③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること |
|---|

なお、性別以外の事由を要件とする措置であって、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置はほかにも存在し得るが、男女雇用機会均等法7条で禁じられている間接差別は、あくまで上記①～③の三つの措置に限定される。

間接差別の禁止(同法7条)の遵守または違反に対し、都道府県労働局長は、企業に報告を求め、または助言、指導もしくは勧告をすることができる(同法29条)。また、企業が勧告を受けたにもかかわらず、これに従わなかったときは、企業名を

公表できる仕組みとなっている（同法30条）。さらに、都道府県労働局長より報告を求められたにもかかわらずこれに応じず、または虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料の対象となり得る（同法33条）。

(3) ポジティブ・アクション(8条、14条)

前述のとおり、男女雇用機会均等法は、2006（平成18）年の改正により、男女の両方を保護の対象にする法律となったため、女性労働者を優遇することは男性労働者に対する性差別として違法となるのが原則である。

しかしながら、女性労働者よりも男性労働者を優遇するといった従前からの取り扱いにより、既に職場に生じている事実上の男女間の格差を解消するためには、女性労働者を積極的に優遇することが必要な場合がある。そのため、男女雇用機会均等法8条では、「前3条の規定（筆者注：募集・採用に関する性差別を禁止する5条、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種および雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新に関する性差別を禁止する6条および間接差別の禁止を定める7条）は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障と

なっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない」と定め、女性労働者についての優遇措置を許容する特例を置いている。

こうした女性労働者の優遇措置は、一般に「ポジティブ・アクション」と呼ばれ、具体的には、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（全労働者に占める女性労働者の割合が4割を下回っている場合をいうものとされている）役職についての募集または採用に当たって、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することなどが、その例として挙げられる（性差別禁止等指針第2の14(1)）。

さらに、男女雇用機会均等法14条では、ポジティブ・アクションに関する企業による取り組みについて、国が相談その他の援助を行うことができる旨が定められている。これを受けて、厚生労働省によるさまざまな事業が行われている[図表4]。具体的には、①ポジティブ・アクションを推進する企業を「均等・両立推進企業」として表彰する制度（都道府県労働局長優良賞および奨励賞は平成27年度をもって終了、厚生労働大臣最優良賞および優良賞は平成30年度をもって終了）、②事業所ごとに選任された機会均等推進責任者の活動を促

図表4 ポジティブ・アクションに関する情報提供

<p>(1) ポジティブ・アクション（女性社員の活躍推進）に取り組まれる企業の方へ https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html</p> <p>(2) 女性の活躍・両立支援総合サイト http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/</p> <ul style="list-style-type: none"> • ポジティブ・アクション応援サイト：企業の取組内容を掲載 http://positiveaction.mhlw.go.jp/pa/index.php • ポジティブ・アクション 女性の活躍推進宣言コーナー：企業トップによる取り組みについての宣言を掲載 http://positiveaction.mhlw.go.jp/declaration/ <p>(3) ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール https://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html</p>
--

資料出所：厚生労働省「男女雇用機会均等法のあらまし」

すためのポジティブ・アクションに関する情報提供（なお、機会均等推進責任者については、企業に法律上の選任義務があるわけではない）、③「女性の活躍・両立支援総合サイト」における各企業のポジティブ・アクションの取り組みや企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるツールなどの紹介および情報提供、④男女間格差の「見える化」のための支援ツールの紹介などである。

(4)結婚、妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止(9条)

また、男女雇用機会均等法9条では、①女性労働者の結婚、妊娠または出産を当然退職事由とす

る退職制度、②女性労働者の結婚を理由とする解雇、③女性労働者の妊娠、出産その他厚生労働省令で定めるものを理由とする解雇その他の不利益取り扱いが禁止されている。

このうち、③女性労働者の妊娠、出産その他厚生労働省令で定めるものを理由とする不利益取り扱いの禁止に関しては、具体的には[図表5]の事由が定められ、不利益取り扱いの例が挙げられている（同法施行規則2条の2、性差別禁止等指針第4）。

なお、妊娠中または産後1年以内の解雇は、事業主において「妊娠等が理由でないこと」を証明しない限り、無効とされている（同法9条4項）。

図表5 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取り扱いの内容

■男女雇用機会均等法施行規則2条の2に掲げる事由

- ①妊娠したこと
- ②出産したこと
- ③母性健康管理措置を求め、または当該措置を受けたこと
- ④労働基準法上の就業制限の適用等（坑内業務もしくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申し出もしくは就業制限の業務に従事しない旨の申し出をしたこと、またはこれらの業務に従事しなかったこと）
- ⑤産前産後休業の請求もしくは取得等
- ⑥軽易な業務への転換を請求し、または軽易な業務に転換したこと
- ⑦時間外労働・休日労働・深夜業の制限の適用等（変形労働時間制の事業所において1週間または1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外労働、休日労働、深夜業をしないことを請求したこと、またはこれらの労働をしなかったこと）
- ⑧育児時間の請求をし、または育児時間を取得したこと
- ⑨つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等により労務の提供ができないこともしくはできなかったこと、または労働能率が低下したこと

■性差別禁止等指針で掲げる不利益な取り扱いの例

- ①解雇すること
- ②有期労働契約の更新拒否
- ③あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- ④退職または労働契約内容の変更（例えば、正社員からパート社員に変更するなど）の強要
- ⑤降格させること
- ⑥就業環境を害すること
- ⑦不利益な自宅待機を命ずること
- ⑧減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと
- ⑨昇進・昇格の人事考課における不利益な評価を行うこと
- ⑩不利益な配置の変更を行うこと
- ⑪派遣労働者による役務の提供を拒むこと

(5)セクシュアルハラスメントおよびマタニティハラスメント対策

男女雇用機会均等法は、企業に対し、職場におけるセクシュアルハラスメントおよび職場における妊娠・出産等に関するハラスメント（いわゆる「マタニティハラスメント」）を防止し、ハラスメントが発生した場合に適切に対応するために取るべき雇用管理上必要な措置を講ずることも義務付けている（同法11条、11条の3）。

職場におけるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントおよび後述する育児・介護休業等に関するハラスメントを防止することは、女性が働きやすい職場環境を創出し、妊娠、出産、（圧倒的に女性に負担が偏りがちな）育児・介護と仕事の両立を助ける法制度を有効に利用するために不可欠であり、性差別の禁止と同様に男女格差を是正するためにも重要である。

職場におけるセクシュアルハラスメント対策および職場におけるマタニティハラスメント対策に関しては、「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」（平18.10.11 厚労告615、最終改正：令 2. 1.15 厚労告 6。以下、セクハラ指針）および「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」（平28. 8. 2 厚労告312、最終改正：令 2. 1.15 厚労告 6。以下、妊娠・出産等に関するハラスメント指針）が策定されている【図表 6】。

具体的には、①ハラスメントは許さないとする方針等を明確化し、労働者に周知・啓発すること、②ハラスメントに厳正に対処する内容を就業規則等に定め、労働者に周知・啓発すること、③相談窓口の設置（なお、指針において、パワーハラスメント等の他の種類のハラスメントを含め、一元的に対応できるように、相談窓口を一体的に設置

することが望ましいとされている）、④相談窓口担当者が適切に対応できるようにすることなどが求められている。さらに、ハラスメントが起きた後の対応として、⑤事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること、⑥ハラスメントが起きた事実を確認した場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと、⑦行為者に対する懲戒その他の措置を適正に行うこと、⑧労働者の啓発や研修を改めて行うなどの再発防止措置を講ずべきこと、これらと併せて講ずべき措置として、⑨相談者・行為者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、および⑩ハラスメントに関する相談をしたこと等を理由とする解雇その他の不利益な取り扱いをしない旨を定め、労働者に周知・啓発すること等が定められている。

なお、セクシュアルハラスメントは、女性を行為者（加害者）、男性を被害者とする場合や、同性間でも成立し、また、労働者の性的指向または性自認にかかわらず成立する旨が上記セクハラ指針において明記されている。

【3】女性活躍推進法

これまで見てきたとおり、労働基準法 4 条および男女雇用機会均等法は、主として、性別による差別や不利益取り扱いの禁止を内容とする法律であるが、より積極的に、企業における女性の活躍を促すための新たな法的枠組みを定めているのが10年間の時限立法として制定された女性活躍推進法である。

(1)女性活躍推進法の内容

女性活躍推進法は、国に女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定・公表すること（5条）、地方公共団体に国の基本方針等を勘案して当該区域内における推進計画を策定・公表するよう努めるべきこと（6条）に加えて、民間

企業に対し、2016（平成28）年4月1日から、以下の3点が義務化された（常用労働者数300人以下の企業については努力義務。ただし、2019〔令和元〕年の法改正により、2022〔令和4〕年4月1日以降、常用労働者数101人以上300人以下の事業主にも以下の3点が義務づけられることとなった〔図表7〕）。

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行うこと
- ②状況把握・課題分析を踏まえ、国の策定する「事業主行動計画策定指針」に即した「一般事業主行動計画」を策定し、これを都道府県労働局に届け出、労働者に周知し、公表すること
- ③女性の活躍に関する情報を公表すること

図表6 指針に定められている事業主が講ずべき措置

	職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき措置	職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき措置
事業主の方針の明確化及びその周知・啓発		
1	<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメントの内容 ・セクシュアルハラスメントがあ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 	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容 ・妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針 ・制度等の利用ができることを明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
2	セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの行為者については、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	
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の整備		
3	相談窓口をあらかじめ定めること	
4	<ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること ・セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること 	
職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応		
5	事実関係を迅速かつ正確に確認すること	
6	事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと	
7	事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと	
8	再発防止に向けた措置を講ずること	
併せて講ずべき措置		
9	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	
10	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の利用等を理由として解雇その他不利益な取り扱いをしない旨を定め、労働者に周知・啓発すること	
職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置		
11	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、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）	

資料出所：厚生労働省「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！～セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策とともに対応をお願いします～」を一部加工。

図表 7 改正女性活躍推進法の内容

<p>1. 一般事業主行動計画の改正内容(令和 2 年 4 月 1 日施行)</p> <p>常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、令和 2 年 4 月 1 日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、下記 2 区分からそれぞれ 1 項目以上選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要がある。</p> <p>①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備</p>
<p>2. 女性の活躍推進に関する情報公表の改正内容(令和 2 年 6 月 1 日施行)</p> <p>常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、令和 2 年 6 月 1 日以降、女性の活躍推進に関する情報公表についても、下記 2 区分ごとにそれぞれ 1 項目以上選択し、2 項目以上情報公表する必要がある。</p> <p>①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備</p>
<p>3. 一般事業主行動計画の策定・届出および情報公表の義務の対象拡大(令和 4 年 4 月 1 日施行)</p> <p>一般事業主行動計画の策定・届出義務および自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大される。</p>
<p>4. 特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設(令和 2 年 6 月 1 日施行)</p> <p>女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設した。</p>

資料出所：厚生労働省

(2)一般事業主行動計画の内容

上記②の「一般事業主行動計画」は、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関連する項目（例えば、雇用管理区分ごとの採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理職に占める女性労働者の割合など）、および②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連する項目（例えば、雇用管理区分ごとの男女の平均継続勤務年数の差異、管理職を含む労働者の各月ごとの平均残業時間数の労働時間〔健康管理時間〕の把握など）からそれぞれ一つ以上を選択し、数値目標を定めた計画としなければならない[図表 8]。なお、策定した一般事業主行動計画の実施および数値目標の達成は、努力義務とされている。

(3)女性の活躍に関する情報公表

また、上記③の女性の活躍に関する情報公表は、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関連する項目（例えば、雇用管理区分ごとの採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理職に占める女性労働者の割合など）、および②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連する項目（例えば、男女の平均継続勤務年数の差異、労働者の 1 カ月当たりの平均残業時間など）からそれぞれ一つ以上を選択して 2 項目以上公表することが求められる[図表 9]。なお、情報公表の内容については、おおむね年 1 回以上更新し、いつの情報であるのかが分かるように更新時点を明記すべきとされている。

一般事業主行動計画および女性の活躍に関する情報の公表は、自社のホームページへの掲載等に

図表8 一般事業主行動計画作成の際の選択項目一覧(2020(令和2)年4月1日施行)

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> • 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区) • 男女別の採用における競争倍率 (区) • 労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派) • 男女別の配置の状況 (区) • 男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (区) • 管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識 (区) (派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) • 管理職に占める女性労働者の割合 • 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 • 男女別の一つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 • 男女の人事評価の結果における差異 (区) • セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況 (区) (派) • 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (区) (派：雇入れ実績) • 男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区) • 男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 • 非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況 (区) • 男女の賃金の差異 (区) 	<ul style="list-style-type: none"> • 男女の平均継続勤務年数の差異 (区) • 十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 (区) • 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区) • 男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績 (区) • 男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 • 労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況 • 労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況 (区) (派) • 有給休暇取得率 (区) <p>※令和2年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がある。</p>

[注] 1. 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目(必ず把握すべき項目)を表す。他は選択項目を表す。
 2. (区)の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに状況を把握をすることが必要。
 3. (派)の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合、派遣労働者を含めて状況を把握することが必要。

より企業独自で公表するほか、厚生労働省が運営するサイト「女性の活躍推進企業データベース」に掲載する方法によることもできる。

(4)優良企業の認定(えるぼし認定、プラチナえるぼし認定)

一般事業主行動計画の策定、届け出を行った企業は、一定の評価基準を満たし、女性の活躍推進にかかる状況が優良であると認められる場合には、国の認定を受けることができる。具体的には、評価基準を満たす項目数に応じて3段階の「えるぼし」(1段階目、2段階目、3段階目)認定を受けることができ、さらに「えるぼし」の認定を受け

た企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が特に優良であると認められる企業は「プラチナえるぼし」の認定を受けることができる。

認定を受けた企業は、認定マーク(3段階のえるぼしマーク、プラチナえるぼしマーク)を商品や広告等に付し、女性活躍推進に積極的に取り組んでいる企業であることをアピールできることに加え、公共調達において加点評価を受け、有利になる可能性がある、日本政策金融公庫による「働き方推進支援資金(企業活力貸付)」を通常よりも低金利で利用することができる、といったメリットもある。

図表 9 女性の活躍推進に関する情報公表の選択項目一覧(2020(令和2)年6月1日施行)

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> • 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区) • 男女別の採用における競争倍率 (区) • 労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派) • 係長級にある者に占める女性労働者の割合 • 管理職に占める女性労働者の割合 • 役員に占める女性の割合 • 男女別の職種又は雇用形態の転換実績 (区) (派) • 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> • 男女の平均継続勤務年数の差異 • 十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 • 男女別の育児休業取得率 (区) • 労働者の1月当たりの平均残業時間 • 雇用管理区分ごとの労働者の1月当たりの平均残業時間 (区) (派) • 有給休暇取得率 • 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 (区)

[注] 1. 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても女性活躍推進法に基づく公表が可能となる。
 ●女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
 ●労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要
 2. (区)の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。
 3. (派)の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。

一般事業主行動計画の具体的な策定方法や認定については、下記の厚生労働省のパンフレットにおいて詳細な説明がなされており、実務上、参考になる。

①女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

②女性活躍推進法に基づく えるほし認定 プラチナえるほし認定のご案内
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000676561.pdf>

[4]育児・介護休業法

育児および介護の負担が女性に圧倒的に偏っている日本社会の現状において、男女にかかわらず仕事と育児・介護の両立を助ける制度は、やむなく離職する女性労働者を減らし、企業における活躍を後押しするものとして重要である。

この点、育児・介護休業法は、企業に対し、育児・介護のためのさまざまな制度・措置の導入および適用を義務づけている[図表10]。

育児・介護休業法の制定以降、育児・介護のた

めの制度・措置は、度重なる法改正によって拡充されてきており、最近も、2021(令和3)年1月1日施行の法改正により、子の看護休暇および介護休暇について1時間単位での取得を認めることが企業に義務づけられたところである。また、後掲5[2]において述べるとおり、2021(令和3)年6月9日、男性の育児休業取得促進を主たる目的として、育児・介護休業法が改正され、育児および介護に関する制度・措置がさらに拡充されることとなっている。

また、育児休業・介護休業法上、当該休業を取得したこと等に対する不利益取り扱いの禁止が定められ、さらに、育児休業・介護休業その他の制度・措置の利用に関するハラスメントについても、セクシュアルハラスメントおよびマタニティハラスメントと同様の雇用管理上の措置義務が企業に課されている。なお、当該雇用管理上の措置の具体的な内容については、「子の養育又は家族の介護を行い、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」(平21.12.28厚労告509、最終改正：令2.1.15厚労告6)に詳しく定められている。

図表10 育児休業、介護休業の概要

		育 児 休 業	介 護 休 業
休業制度	休業の定義	<ul style="list-style-type: none"> 労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者がその要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、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にする休業
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> 労働者（日々雇用を除く） 有期契約労働者は、申し出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること 子が1歳6カ月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと 労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> 雇用された期間が1年未満の労働者 1年（1歳以降の休業の場合は6カ月）以内に雇用関係が終了する労働者 週の所定労働日数が2日以下の労働者 	<ul style="list-style-type: none"> 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること 介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6カ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと 雇用された期間が1年未満の労働者 93日以内に雇用関係が終了する労働者 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	対象となる家族の範囲	<ul style="list-style-type: none"> 子 	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者（事実婚を含む。以下同じ） 父母、子、配偶者の父母 祖父母、兄弟姉妹、孫
	回数	<ul style="list-style-type: none"> 子1人につき、原則として1回（ただし、子の誕生日から8週間以内にした最初の育児休業を除く） 以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 <ul style="list-style-type: none"> 新たな産前産後休業、育児休業または介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子または家族が死亡等した場合 配偶者が死亡した場合または負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 保育所等入所を希望しているが、入所できない場合 子が1歳以降の休業については、子が1歳までの育児休業とは別に取得可能 	<ul style="list-style-type: none"> 対象家族1人につき、3回
	期間	<ul style="list-style-type: none"> 原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2カ月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間とを合計して1年間以内の休業が可能 	<ul style="list-style-type: none"> 対象家族1人につき通算93日まで
	期間（延長する場合）	<ul style="list-style-type: none"> 子が1歳に達する日において（子が1歳2カ月に達するまでの育児休業が可能である場合に1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が1歳6カ月に達するまで可能 <ul style="list-style-type: none"> 保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合 子の養育を行っている配偶者（もう1人の親）であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合 <p>※同様の条件で1歳6カ月から2歳までの延長可</p>	

(次ページに続く)

		育 児 休 業	介 護 休 業
手続き		<ul style="list-style-type: none"> ●書面等で事業主に申し出 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、育児休業の開始予定日および終了予定日等を、書面等で労働者に通知 	<ul style="list-style-type: none"> ●書面等で事業主に申し出 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、介護休業の開始予定日および終了予定日等を、書面等で労働者に通知
		●申し出期間（事業主による休業開始日の繰り下げ可能期間）	
		1カ月前まで（ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は1週間前まで） 1歳以降の休業の申し出は2週間前まで	2週間前まで
		●開始予定日の繰り上げ	
		<ul style="list-style-type: none"> ・出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合等は、1回に限り開始予定日の繰り上げ可 ※開始予定日の繰り下げは法律上の定めはない。	※開始予定日の繰り上げ、繰り下げは法律上の定めはない。
		●終了予定日の繰り下げ	
<ul style="list-style-type: none"> ・1カ月前までに申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で、1回に限り終了予定日の繰り下げ可 1歳以降の休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6カ月（または2歳）に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰り下げ可 ※終了予定日の繰り上げは法律上の定めはない。	<ul style="list-style-type: none"> ・2週間前の日までに申し出ることにより、93日の範囲内で、申し出ごとに1回に限り終了予定日の繰り下げ可 ※終了予定日の繰り上げは法律上の定めはない。		
●休業開始の撤回			
<ul style="list-style-type: none"> ・休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、撤回可 ・上記撤回の場合、原則再度の申し出不可 	<ul style="list-style-type: none"> ・休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、撤回可 ・上記撤回の場合、再度の申し出は1回のみ可 		
子の看護休暇	制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ●小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できる ●半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得も可能（令和3年1月1日からは、時間単位での取得が可能） 	
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ●小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用を除く） ●労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6カ月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ●時間単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（1日単位の取得は可能） 	
介護休暇	制度の内容		<ul style="list-style-type: none"> ●要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話を行うために、休暇が取得できる ●半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得も可能（令和3年1月1日からは、時間単位での取得が可能）

		育 児 休 業	介 護 休 業
	対象労働者		<ul style="list-style-type: none"> ●要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用を除く） ●労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6カ月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・時間単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（1日単位での取得は可能）
所定外労働を制限する制度	制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ●3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない 	<ul style="list-style-type: none"> ●要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ●3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く） ●労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 	<ul style="list-style-type: none"> ●要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）
	期間・回数	<ul style="list-style-type: none"> ●1回の請求につき1カ月以上1年以内の期間 ●請求できる回数に制限なし 	
	手続き	<ul style="list-style-type: none"> ●開始の日の1カ月前までに請求 	
	例外	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	
時間外労働を制限する制度	制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ●小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は制限時間（1カ月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長してはならない 	<ul style="list-style-type: none"> ●要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間（1カ月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長してはならない
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ●小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 <p>ただし、以下に該当する労働者は対象外</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 	<ul style="list-style-type: none"> ●要介護状態にある対象家族を介護する労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	<ul style="list-style-type: none"> ●1回の請求につき1カ月以上1年以内の期間 ●請求できる回数に制限なし 	
	手続き	<ul style="list-style-type: none"> ●開始の日の1カ月前までに請求 	
	例外	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	
深夜業を制限する制度	制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ●小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時（深夜）において労働させてはならない 	<ul style="list-style-type: none"> ●要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時（深夜）において労働させてはならない
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ●小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 <p>ただし、以下に該当する労働者は対象外</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・保育ができる同居の家族がいる労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者 <p>※保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、以下のいずれにも該当する者をいう。 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1カ月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病または心身の障害により保育が困難でないこと ハ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出生する予定であるか、または産後8週間を経過しない者でないこと</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●要介護状態にある対象家族を介護する労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・介護ができる同居の家族がいる労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者 <p>※介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、以下のいずれにも該当する者をいう。 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1カ月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病または心身の障害により介護が困難でないこと ハ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出生する予定であるか、または産後8週間を経過しない者でないこと</p>

(次ページに続く)

		育 児 休 業	介 護 休 業
	期間・回数	<ul style="list-style-type: none"> ● 1回の請求につき1カ月以上6カ月以内の期間 ● 請求できる回数に制限なし 	
	手続き	<ul style="list-style-type: none"> ● 開始の日の1カ月前までに請求 	
	例外	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	
所定労働時間の短縮措置等	<ul style="list-style-type: none"> ● 3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講ずる義務 <ul style="list-style-type: none"> ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 3 業務の性質または業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者 ● 上記3の労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について次の措置のいずれかを講ずる義務 <ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業に関する制度に準ずる措置 ● フレックスタイム制 ● 始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ ● 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 	<ul style="list-style-type: none"> ● 常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、対象家族1人につき次の措置のいずれかを、利用開始から3年以上の間で2回以上の利用を可能とする措置を講ずる義務 <ul style="list-style-type: none"> ● 所定労働時間を短縮する制度 ● フレックスタイム制 ● 始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ ● 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置等を講じないものとして定められた労働者は対象外 <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 	
小学校就学の始期に達するまでの子を養育または家族を介護する労働者に関する措置（努力義務）	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置またはフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務 ● 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、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制度を講ずる努力義務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 家族を介護する労働者に関して、介護休業制度また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努力義務 	
育児休業等に関するハラスメントの防止措置	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主は、育児休業、介護休業その他子の養育または家族の介護に関する制度または措置の申し出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されないよう、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 		
労働者の配置に関する配慮	<ul style="list-style-type: none"> ● 就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務 		
不利益な取り扱いの禁止	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申し出をしたこと、または取得等を理由とする解雇その他不利益な取り扱いの禁止 		
育児・介護休業等の個別周知	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知する努力義務 <ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業および介護休業中の待遇に関する事項 ● 育児休業および介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ● その他の事項 ● 事業主は、労働者またはその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、労働者が介護していることを知った場合に、当該労働者に対し、個別に関連制度を周知する努力義務 		

資料出所：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」を一部加工。

[5]次世代育成支援対策推進法

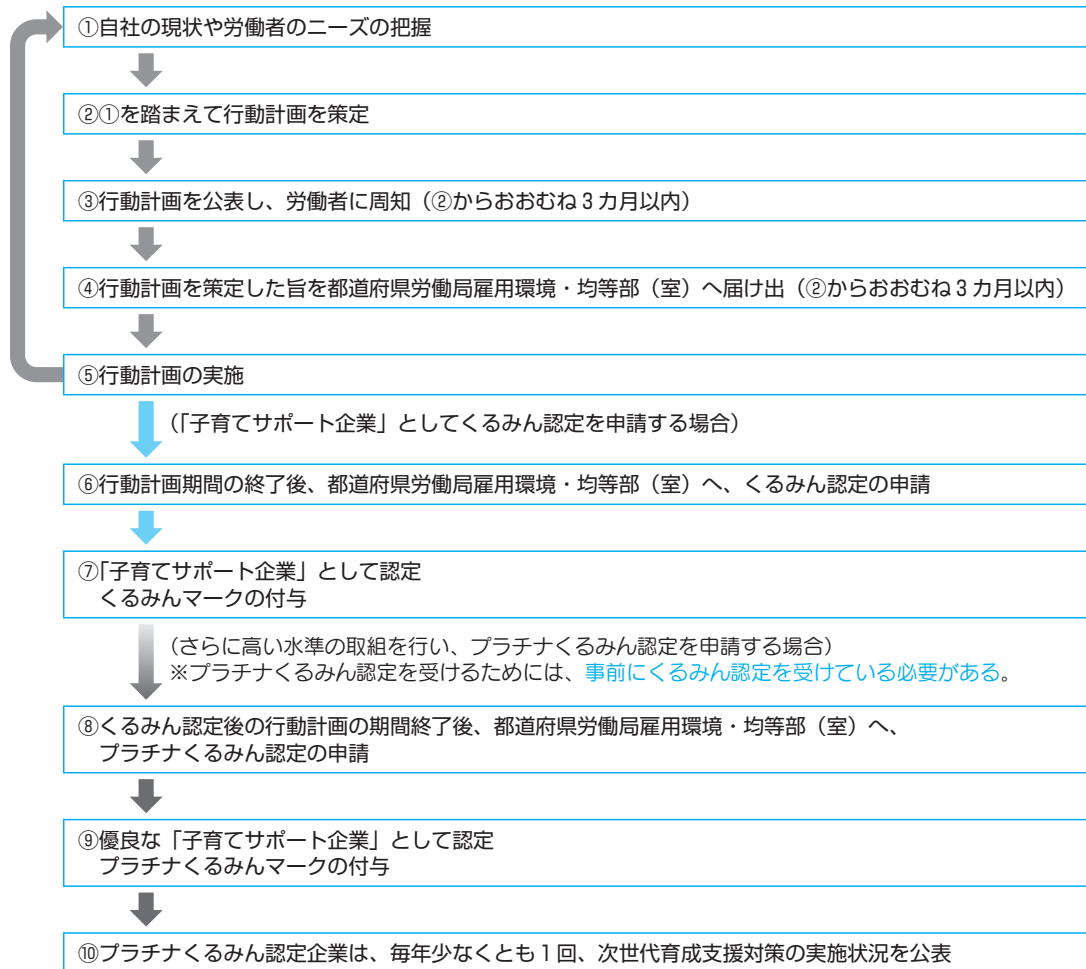
仕事と育児の両立に関しては、わが国における少子化の進行等を踏まえ、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針ならびに地方公共団体および事業者による行動計画の策定等により次世代育成支援対策を推進することを目的として制定された次世代育成支援対策推進法がある。同法は、当初施行期間を2005（平成17）年4月から2015（平成27）年3月までとする10年間の時限立法として制定されたが、子どもを産み育てやすい社会の実現に向け課題が残されているところであり、引き続き男

女ともに仕事と子育てが両立できる雇用環境の改善・充実が求められている状況であるとして、2014（平成26）年の改正で2025（令和7）年3月末まで期限が延長された。

同法においては、常用労働者数101人以上の企業に対し、一般事業主行動計画の策定、都道府県労働局への届け出、公表および従業員への周知が義務づけられている（なお、常用労働者数100人以下の企業については努力義務）[図表11]。

一般事業主行動計画に関しては、2021（令和3）年2月に、不妊治療を受けやすい職場環境整備を目的として、次世代育成支援対策推進法に基づき

図表11 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定から実施、くるみん認定、プラチナくるみん認定の流れ



資料出所：厚生労働省「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみん認定 プラチナくるみん認定 を目指しましょう!!!」を一部加工（[図表12]も同じ）。

策定されている「行動計画策定指針」（平26.11.28内閣府・国家公安委員会・文科・厚労・農水・経産・国交・環境告1）が改正され、一般事業主行動計画を策定する際に各企業の実情に応じてその内容に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加された。改正後の指針は、2021（令和3）年4月1日から適用されている【図表12】。

また、一般事業主行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした企業は、「子育てサポート企業」として国の認定（くるみん認定）を受けることができ、また、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業が一定の基準を満たした場合には「優良な子育てサポート企業」として特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができる。女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」

と同様に、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」についても認定マークを商品、広告等に付け、子育て支援に積極的に取り組む企業であることをアピールできる。次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定および認定については、厚生労働省のパンフレットにおいて詳細が説明されており、実務上、参考になる。なお、育児・介護休業法の改正に当たり、労働政策審議会が示した建議（「男性の育児休業取得促進等について〔建議〕」令 3. 1.18 労政審発1251）において、くるみん認定基準、プラチナくるみん認定基準（男性の育児休業等取得率、出産した女性労働者および出産予定だったが退職した労働者のうち1歳時点在職者の割合）の引き上げおよび新たなくるみん（トライくるみん）の創設も提言されており、こちらも注目しておく必要がある。

図表12 行動計画策定指針の改正（下線部が追加された箇所）

【行動計画策定指針（抄）】

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項 計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 雇用環境の整備に関する事項

ア〜ク（略）

ケ 子どもの看護のための休暇の措置の実施

子の看護休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等の弾力的な利用が可能となるような制度等より利用しやすい制度を導入する。

コ・サ（略）

シ 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施

働きながら不妊治療を受ける労働者が不妊治療のための時間を確保できるようにするため、不妊治療のために利用することができる休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含む。）、年次有給休暇の半日単位の付与や時間単位付与制度、所定外労働の制限、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度、フレックスタイム制、短時間勤務制度、テレワーク（ICTを活用した場所にとらわれない働き方をいう。以下同じ。）の導入その他の措置を講ずる。

この場合、具体的なニーズは労働者によって様々であることが想定されることから、各企業において、不妊治療と仕事の両立の推進に関する取組体制を整備し、その雇用する労働者のニーズを把握するための調査を行い、その結果を踏まえた措置を講ずることが望ましい。また、不妊治療と仕事の両立の推進に関する企業の方針や具体的措置についての労働者に対する周知、社内における理解促進のための取組、担当者による相談対応等を併せて行うことが望ましい。

また、休暇制度等の運用に当たっては、プライバシー保護の観点から、労働者の不妊治療等の機微な個人情報の取扱いに十分留意することが必要である。

（以下略）

4 特定の属性を持つ労働者の保護・雇用管理

次に、男女格差の是正等に関する法令以外で、特定の属性を持つ労働者の保護および雇用管理について定めた法令を見ていくこととする。

[1] 障害者雇用促進法

障害者雇用促進法は、企業に対し、一定人数の障害者の雇用を義務づける（43条以下）とともに、障害者に対する雇用のさまざまな場面での差別を禁止し（34条、35条）、また、募集、採用時および職場における合理的配慮の提供（36条の2、36条の3）を義務づけている。

(1) 障害者の雇用促進

障害者雇用促進法は、現在、2.3%（43.5人に1人）以上の割合で障害者を雇用することを企業に義務づけている（2021〔令和3〕年3月1日以降の法定雇用率。なお、障害者の雇用に特別の配慮

をした子会社を設立し、その子会社に雇用されている障害者を親会社〔またはその子会社〕に雇用されているものとみなす特例子会社制度がある）。この法定雇用率を達成できなかった企業は、国（ハローワーク）に障害者雇用納付金を納めなければならないこととされている（ただし、常用労働者数100人以下の企業については納付金が免除されている）。

障害者雇用納付金は、障害者の雇用のために、施設・設備の整備等や適切な雇用管理を図る企業に対する助成金等の資金として使用されている〔図表13〕。

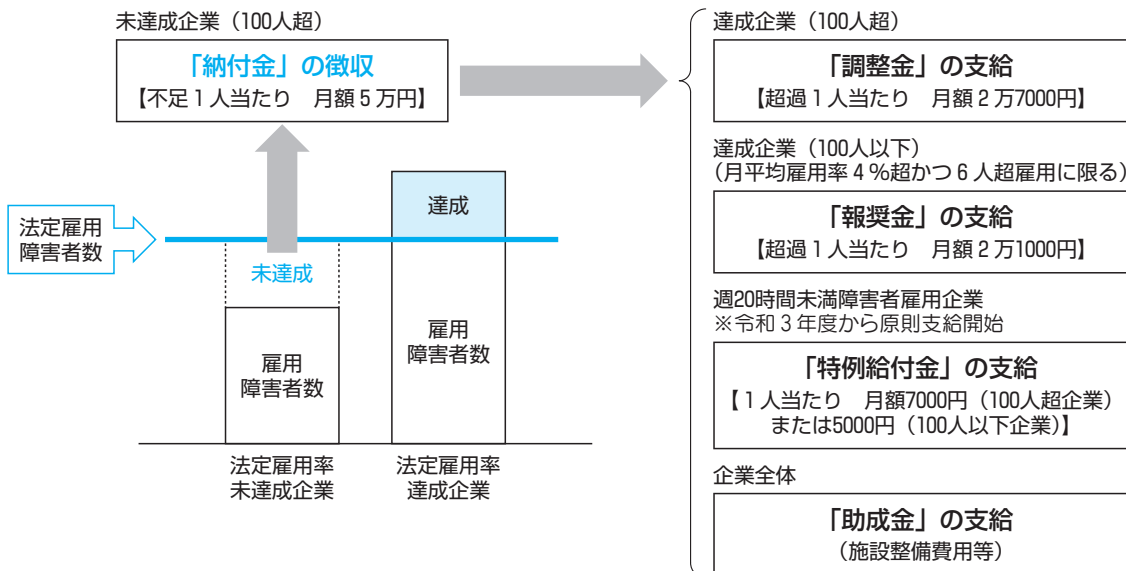
なお、企業は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況を「障害者雇用状況報告書」として公共職業安定所に報告しなければならない。

(2) 募集・採用、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての差別の禁止

障害者雇用促進法34条は、「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者

図表13 障害者雇用納付金制度の概要

- 雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から納付金（不足1人当たり原則月5万円）を徴収
- 雇用率達成企業に対して調整金（超過1人当たり月2万7000円）・報奨金を支給



資料出所：厚生労働省

でない者と均等な機会を与えなければならない」と定め、同法35条は、「事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない」と定めている。募集・採用、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての差別を禁止するものである。

具体的には、「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(平27. 3.25 厚労告116. 障害者差別禁止指針)において、いかなる行為が差別に当たるかなどの具体的な考え方が示されている[図表14]。

(3)合理的配慮の提供

また、障害者雇用促進法は、「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつてい事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり

障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない」(36条の2)、「事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつてい事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない」(36条の3)と定め、企業に対し、採用および募集時、ならびに職場において、障害者に合理的な配慮を提供する義務を課している。

この点、合理的な配慮の提供として、具体的にどのような措置を行わなければならないかについては法律上一律には決まっておらず、企業と障害者である労働者との間でよく話し合った上で、当

図表14 障害者差別禁止指針(概要)

<p>(1)基本的な考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主 ● 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者 ⇒ 障害者手帳所持者に限定されない ● 障害者であることを理由とする差別（直接差別）を禁止（車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取り扱いを含む） ● 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要 <p>(2)差別の禁止</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理 例：募集・採用 <ul style="list-style-type: none"> イ 障害者であることを理由として、障害者を募集または採用の対象から排除すること ロ 募集または採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること ● ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない <ul style="list-style-type: none"> ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取り扱いを行うこと ・ 合理的配慮の措置を講ずること など
--

資料出所：厚生労働省

該労働者の職務内容、障害の内容・程度などから個別具体的に判断すべきこととされている。合理的配慮の考え方等については、「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」

(平27. 3.25 厚労告117。合理的配慮指針)に示されている[図表15]。また、厚生労働省では、障害者に対する差別の禁止および合理的配慮の提供義務に関する疑問点や厚生労働省が考え方を示した「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ & A【第2版】」「合理的配慮指針事例集【第3版】」を公表している。

図表15 合理的配慮指針(概要)

<p>(1)基本的な考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主 ● 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者 → 障害者手帳所持者に限定されない。 ● 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの <p>(2)合理的配慮の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載（別表の記載例） <p>【募集および採用時】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 募集内容について、音声等で提供すること（視覚障害） ● 面接を筆談等により行うこと（聴覚・言語障害）など <p>【採用後】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと（肢体不自由） ● 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと（知的障害） ● 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること（精神障害ほか）など <p>(3)合理的配慮の手続き</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 募集・採用時：障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。 採用後：事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。 ● 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。 ● 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容および理由（「過重な負担」に当たる場合は、その旨およびその理由）を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。 <p>※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。</p> <p>(4)過重な負担</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。 事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。 ①事業活動への影響の程度、②実現困難度、③費用・負担の程度、④企業の規模、⑤企業の財務状況、⑥公的支援の有無 ● 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨およびその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。 <p>(5)相談体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。 ● 事業主は、相談したことを理由とする不利益取り扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。など
--

資料出所：厚生労働省

筆者も、精神に障害を持つ労働者の私傷病休職からの復職判断などにおいてどこまでの配慮が必要かといった点について企業から相談を受けることが増えているが、対応の難しい事案も多く、指針やQ & Aなどを参考にしながら慎重に検討することが肝要と実感しているところである。

[2] 高齢者雇用安定法

高齢者雇用安定法は、企業に対し、定年を設ける場合には定年年齢を65歳未満とすることを禁止し（8条）、かつ65歳までの雇用確保措置を義務づけている。雇用確保措置は、65歳未満の定年を設けている企業に義務づけられており、①65歳までの定年引き上げ、②65歳までの継続雇用措置（定年後、有期雇用契約によって再雇用し、退職または解雇に相当する事由のない限り、65歳まで契約を更新するなど）、③定年制の廃止のいずれかの方法により、実施しなければならない（9条）。

2021（令和3）年4月1日施行の法改正により、65歳までの雇用確保措置義務に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、①70歳までの定年引き上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入、③定年制の廃止、④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に事業に従事できる制度の導入（a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業、b. 事業主が委託、出資〔資金提供〕等する団体が行う社会貢献事業）のいずれかの高齢者就業確保措置を講ずる努力義務が新設された（10条の2）。このうち④⑤は、本改正によって新たに創設された制度であり、これらの導入を検討する企業においては、制度設計上のルール等をよく確認する必要がある[図表16]。

なお、70歳までの高齢者就業確保措置の実施は努力義務であるが、人手不足の解消、ノウハウや知見の承継などの観点から、65歳までの継続雇用制度とは別に、業務、待遇、評価制度を見直し

図表16 これまでの雇用確保措置と70歳までの就業機会の確保

< 高齢者雇用確保措置 >

（旧制度・65歳まで・義務）

(1)65歳までの定年引き上げ
(2)65歳までの継続雇用制度の導入 （特殊関係事業主〔子会社・関連会社等〕によるものを含む）
(3)定年廃止



< 高齢者就業確保措置 >

（新設・70歳まで・努力義務）

①70歳までの定年引き上げ
②70歳までの継続雇用制度の導入 （特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
③定年廃止

創業支援等措置（雇用によらない措置）
（過半数労働組合等の同意を得て導入）

④高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
⑤高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業 b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

上記①～⑤のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講ずるよう努める必要がある。

資料出所：厚生労働省「高齢者雇用安定法改正の概要」を一部加工。

た上で、積極的に70歳までの継続雇用制度を設ける企業も存在する。

[3]労働施策総合推進法(外国人雇用関連)

外国人雇用に関しては、労働施策総合推進法7条において「事業主は、外国人（日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。）が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適應することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるよう努めなければならない」との定めが置かれている。この規定の「外国人」には、①外交または公用の在留資格をもって在留する者、②特別永住者は含まれない（労働施策総合推進法施行規則1条の2第1項）。また、再就職援助等の措置を講ずるよう努めなければならない離職理由は、「解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他事業主の都合」とされている（同法施行規則1条の2第2項）。

また、労働施策総合推進法9条に基づき、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平19. 8. 3 厚労告276、最終改正：令元. 9.19 厚労告120）が策定されている。外国人であっても、日本で働く限り、基本的には、日本で働く日本人と全く同じように労働法が適用されるが、同指針では、募集時の労働条件明示義務に関して、母国語または平易な日本語を用いる等、外国人が理解できる方法により明示するよう努め、また、離職時には再就職の援助を行うよう努めるなど、採用から退職までの雇用の

さまざまな場面において日本人労働者とは異なる対応・配慮が求められているため、外国人の雇用を予定し、または既に雇用している企業においては注意が必要である。

なお、外国人の雇入れ時および離職時には、公共職業安定所に「外国人雇用状況の届出」を提出しなければならない。

5 注目される動き

最後に、人材の多様性に関して注目される最近の動きについて簡単に触れる。

[1]性的少数者の保護に関する法律案および裁判例

2021（令和3）年6月、超党派の議員連盟が協力して進めていた「性的指向及び性自認の多様性に関する国民の理解の増進に関する法律案」（いわゆる「LGBT理解増進法案」）の国会提出が断念されたことが報道され、国会議員による差別的発言があったこともあり、大きなニュースとなった。

前述のとおり、企業の人事労務分野では、セクハラ指針において、セクシュアルハラスメントは被害者の性的指向または性自認にかかわらず成立することが明記され、また、俗に“パワハラ防止法”と呼ばれる労働施策総合推進法に基づき定められた指針（「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雇用管理上講ずべき措置等についての指針」令2. 1.15 厚労告5。パワハラ指針）において、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」および「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」がパワーハラスメントに該当する旨が示されるなど、性的少数者等への配慮が不可欠となっている。

また、企業の性的少数者である労働者に対する対応が裁判に発展する事案も見られるようになって

てきている。

例えば、最近の裁判例である国・人事院(経産省職員)事件では、①性同一性障害の診断を受けた戸籍上の性別が男性で性自認が女性の経済産業省職員が女性の服装での勤務、ならびに女性用休憩室および女性用トイレの使用についての許可を求めたところ、同省が女性の服装での勤務および女性用休憩室の使用は許可したものの、女性用トイレの使用については他の職員への配慮などから本人が勤務する執務室から2階以上離れた場所のトイレを使用するよう求めたこと、また上司に当たる職員が「なかなか手術を受けないだったら、服装を男のものに戻してはどうか」と発言したことに関し、国に対して賠償請求を行った事案である。1審(東京地裁 令元.12.12判決)では、女性用トイレの使用を制限したことおよび上司に当たる職員の発言に関し、国に対して慰謝料など132万円の支払いが命じられたが、控訴審(東京高裁 令 3. 5.27判決)においては、女性用トイレの使用制限については、他の職員の持つ性的羞恥心や性的不安などの性的利益も重視すべきであること、同省が人事院に同種事例の有無を確認し、顧問弁護士の意見を踏まえて対応を決めていたこと、本人と面談を重ねていたことなどから違法ではないと判断され、上司の発言についての慰謝料等11万円の支払いのみが命じられた。1審と控訴審で裁判所の判断が分かれ、実務上の対応の難しさが表れた事案ともいえる。

淀川交通(仮処分)事件(大阪地裁 令 2. 7.20決定)は、性同一性障害の診断を受けた生物学上の性別が男性で性自認が女性のタクシー運転手が化粧を理由に就労を禁止されたとして、就労禁止期間中の賃金の全額の仮払いを求めた事案であるが、裁判所は、性同一性障害の診断を受け、生物学上の性別が男性で性自認が女性という人格にとっては、外見を可能な限り女性に近づけ、女性として社会生活を送ることは自然かつ当然の欲求であり、女子乗務員と同等に化粧を施すことを認める必要性

があると判示した上で、会社に対し、就労禁止期間中の賃金の全額の仮払いを命じた。

また、アウティング(人の性的指向・性自認を、本人の了承を得ずに他人に暴露すること)に関しては、職場における事案ではないものの、法科大学院の学生Aが同じ大学院に通う男子学生Bに恋愛感情を伝えた後、BがAおよびBを含む同大学院の学生9人が登録したコミュニケーション用アプリのメッセージグループに「おれもうおまえがゲイであることを隠しておくのムリだ。ごめん」というメッセージを投稿し、その後Aが不安神経症になり心療内科に通院し、最終的には校舎から転落死したという事案において、Aの両親が当該大学院を設置運営する国立大学法人に対して安全配慮義務違反または教育環境配慮義務違反に基づく損害賠償請求を行った裁判例がある(東京地裁平31. 2.27判決、東京高裁 令 2.11.25判決)。この事件では、1審、2審ともに、裁判所は、Aから相談を受けていた教授やハラスメント相談室職員らの対応に問題はないとして大学側の安全配慮義務違反または教育環境配慮義務違反を否定し、両親の損害賠償請求を認めなかったが、東京高裁は、Bによるアウティングについて、「Aがそれまで秘してきた同性愛者であることをその意に反して同級生に暴露するものであるから、Aの人格権ないしプライバシー権等を著しく侵害するものであって、許されない行為であることは明らかである」との判断を示した。

職場における性的少数者である労働者からの要望やそうした労働者の権利保護については、他の労働者の理解が必要な場合も多く、対応に苦慮することも多いが、企業としては、本人と十分かつ適切にコミュニケーションを取りながら、現実的かつ最善の策を見いだしていくとともに、周囲の労働者等への啓発を含め、皆が気持ちよく働ける環境を創出することが不可欠となっている。

[2] 育児・介護休業法の改正

2021（令和3）年6月9日、男性の育児休業取得促進を主たる目的として、「育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律」（令和4年法律第58号）が成立した。これにより、育児・介護のための制度の拡充等が行われることとなっている。具体的な内容は、以下のとおりである【図表17】。

- ① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（2022〔令和4〕年4月1日施行）
- ② 企業に対し、妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の制度周知および休業の取得についての意向確認を義務づけ（2022〔令和4〕年4月1日施行）
- ③ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（現行法上の「勤続1年以上」とする要件を廃止。ただし、無期雇用労働者と同様に、労使協定によって勤続1年未満の者を適用除外とすることは可能）（2022〔令和4〕年4月1日施行）
- ④ 出生時育児休業制度の創設（子の出生後8週間以内に、2週間前までの申し出で最長4週間まで取得可能。2回まで分割して取得でき、労使協定を締結している場合は、企業との個別合意によって休業中の就業も可能）（公布日から1年6カ月を超えない範囲で政令で定める日施行。2022〔令和4〕年10月1日施行となる予定）
- ⑤ 育児休業の分割取得、再取得、1歳以降の育児休業の開始日の柔軟化（1歳までの育児休業は特別な事情がなくとも2回まで分割して取得することが可能となる。1歳以降の育児休業は、特別な事情があれば、再度の取得が可能となる。また、現行法上、1歳以降の育児休業の開始日は子の1歳の誕生日の翌日または1歳6カ月の誕生日の翌日に限定されているが、改正後は配偶者が育児休業をしていれば、より遅い時点での開始が認められ、夫婦交代での育児休業の取得が容易になる）（公布日から1年6カ月を超え

ない範囲で政令で定める日施行。2022〔令和4〕年10月1日施行となる予定）

- ⑥ 常用労働者数が1000人を超える企業に対し、育児休業の取得状況の公表を義務づけ（2023〔令和5〕年4月1日施行）

改正によって新たに導入される制度の詳細等については、厚生労働省が策定する省令や指針によるところも多く、現在、労働政策審議会においてその内容が議論されているところである。育児休業規程等の社内規程の改定や関係書類の作成その他の実務上の対応が必要になるため、議論の動向に注目しておく必要がある。

[3] 職業安定法の改正に伴う求人不受理

職業安定法上、公共職業安定所、特定地方公共団体および職業紹介事業者（以下、職業紹介事業者等）は、原則として、すべての求人の申し込みを受理しなければならないが、労働条件が通常と比べて著しく不適當な求人など一定の求人についてのみ例外的に受理しないことができることとされているが、同法の改正により、2020（令和2）年3月30日から、「一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人」などについても、求人申し込みの受理を拒否できることとなっている。

「一定の労働関係法令違反」には、労働基準法、最低賃金法、職業安定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの一部の規定違反が含まれるが、2020（令和2）年6月1日からは、セクシュアルハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取り扱いの禁止、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取り扱いの禁止、職場におけるパワーハラスメント防止に関する事業主の雇用管理上の措置義務、パワーハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取り扱いの禁止等の規定も追加されている。

職業紹介事業者等は、求人の申し込みを不受理

図表17 改正育児・介護休業法の内容

<p>1.育児休業の申し出・取得を円滑にする雇用環境の整備の義務づけ(2022(令和4)年4月1日施行)</p> <p>①具体的な内容は、育児休業に関する研修の実施、育児休業に関する相談体制の整備その他省令で定める措置の複数の選択肢からいずれか一つを選択 ※省令で定める措置に関しては、「従業員の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供」「育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知」とする方向で労働政策審議会において議論中。</p> <p>②短期はもとより1カ月以上の長期の休業を希望する労働者が希望どおりに取得できるよう配慮すべきこと、雇用環境整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り複数の措置を行うことが望ましいことを指針に定める方向で労働政策審議会において議論中</p>
<p>2.妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務づけ(2022(令和4)年4月1日施行)</p> <p>①本人または配偶者の妊娠・出産等の申し出をした労働者に対する育児休業制度その他省令で定める事項に関する個別の周知を義務づけ ※周知すべき事項については、①育児休業に関する制度、②育児休業の申し出先、③育児休業給付金に関すること、④育児休業期間中に負担すべき社会保険料の取り扱いとする方向で労働政策審議会で議論中。 ※周知の方法については、①面談、②書面の交付、③ファクシミリを利用した送信、④電子メール等の送信のいずれかによること（ただし、③④は労働者が希望する場合に限り利用可能）とする方向で労働政策審議会において議論中。 ※育児休業の取得を控えさせるような形での周知は認めないことを指針に定める方向で労働政策審議会において議論中。</p> <p>②本人または配偶者の妊娠・出産等の申し出をした労働者に対する育児休業申し出の意向確認を義務づけ ※取得意向確認の方法については、①面談、②書面の交付、③ファクシミリを利用した送信、④電子メール等の送信のいずれかによること（ただし、③④は労働者が希望する場合に限り利用可能）とする方向で労働政策審議会において議論中。 ※育児休業の取得を控えさせるような形での意向確認は認めないこと、意向確認については事業主から労働者に意向確認のための働き掛けを行えば足りる（取得するか否かについての明確な回答を得ることは不要）ことを指針に定める方向で労働政策審議会において議論中。</p>
<p>3.有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和(2022(令和4)年4月1日施行)</p> <ul style="list-style-type: none"> 有期雇用労働者の育児休業、介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上」という要件を廃止する（ただし、「1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでない」の要件は存置） ※ただし、無期雇用労働者と同様に、労使協定の締結により「事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者」を対象から除外可とすることは許される（なお、改正後も、現行どおり、労使協定により、「1年以内（1歳以降の育児休業の場合は6カ月以内）に雇用関係が終了する労働者」「週の所定労働日数が2日以下の労働者」を対象から除外することは可能）。
<p>4.出生時育児休業の創設(公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日。2022(令和4)年10月1日施行となる予定)</p> <p>①(現行の1歳までの育児休業とは別に)子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能 ②分割して2回まで取得可能（現行ではパパ休暇を除き原則分割不可。なお、出生時育児休業の施行と同時にパパ休暇は廃止） ③労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内で、事前に調整した上で休業中の就労が可能（現行では予定した就労は不可） ※就業可能日等の上限が省令事項（出生時休業期間中の所定労働日・時間の2分の1以下とする方向で労働政策審議会において議論中）。</p> <p>④申し出期限：原則休業の2週間前までの申し出が必要 ※ただし、職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は1カ月前までとしてよい。</p>
<p>5.育児休業の分割取得、再取得、1歳以降の育児休業の開始日の柔軟化(公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日。2022(令和4)年10月1日施行となる予定)</p> <p>①1歳までの育児休業は分割して2回まで取得可能（現行ではパパ休暇を除き分割不可、かついったん終了した後の再取得は特別な事情がある場合のみ可能） ②1歳から1歳6カ月、1歳6カ月から2歳までの育児休業について特別な事情があれば、いったん終了した後の再取得が可能に（現行では再取得は不可） ③1歳から1歳6カ月までの育児休業について、配偶者が1歳から1歳6カ月までの育児休業を取得している場合には、当該配偶者の育児休業の終了予定日の翌日までの間で開始日を選択でき、育児休業を夫婦で交代して取得する場合の交代時点を柔軟に選べるようになる（現行では、開始日が1歳の誕生日の翌日に限定されており、この時点での交代しかできない） ④1歳6カ月から2歳までの育児休業について、配偶者が1歳6カ月から2歳までの育児休業を取得している場合には、当該配偶者の育児休業の終了予定日の翌日までの間で開始日を選択でき、育児休業を夫婦で交代して取得する場合の交代時点を柔軟に選べるようになる（現行では、開始日が1歳6カ月の誕生日の翌日に限定されており、この時点での交代しかできない）</p>
<p>6.育児休業の取得状況の公表の義務づけ(2023(令和5)年4月1日施行)</p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員1000人超の企業を対象に、毎年少なくとも1回、育児休業の取得の状況の公表を義務づけ ※具体的な内容は省令で定めるが、男性の育児休業等の取得率または育児休業等および育児目的休暇の取得率とする方向で、今後、労働政策審議会において議論される予定。 ※公表の方法についても、今後労働政策審議会において議論の上、省令で定める予定。

とできる場合に該当するかについて、求人者に対して自己申告を求めることができ、求人者は職業紹介事業者等からその求めがあったときは、正当な理由がない限り応じなければならない。また、職業紹介事業者等は、正当な理由なく自己申告の求めに応じない求人者による求人を不受理とすることができる〔図表18〕。

なお、この例外的に求人を不受理とできるルールは、新卒者向けの求人のみならず、中途採用者向けを含むすべての求人に適用される。企業として人材多様性を確保していく上では、戦略的かつ積極的な人材採用を行うことが必須であるところ、労働関係法令違反があると採用活動にも支障が出る可能性があるため注意を要する。

図表18 一定の労働関係法令違反のある場合の求人不受理

① 求人者の申し込みが受理されないケース

	対象となる主なケース	基本となる不受理期間
労働基準法、最低賃金法に関する規定	1年間に2回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合	法違反の是正後6カ月経過するまで
	対象条項違反により送検され、公表された場合	送検された日から1年経過するまで
職業安定法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する規定	対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合	法違反の是正後6カ月経過するまで

② 違反した場合に求人者の申し込みが受理されないこととなる法律の規定

法律	対象条項
労働基準法	<男女同一賃金>4条、<強制労働の禁止>5条、<労働条件明示>15条1項・3項、<賃金>24条、37条1項・4項、<労働時間>32条、36条6項(2号・3号に係る部分に限る)、141条3項、<休日・休暇等>34条、35条1項、39条1項・2項・5項・7項・9項、<年少者関係>56条1項、61条1項、62条1項・2項、63条、<妊産婦関係>64条の2(1号に係る部分に限る)、64条の3第1項、65条、66条、67条2項 (※) 労働者派遣法44条(4項を除く)の規定により適用する場合を含む。
最低賃金法	4条1項
職業安定法	<労働条件等の明示>5条の3第1項(労働者の募集を行う者に係る部分に限る)、2項・3項、<求職者等の個人情報の取り扱い>5条の4(労働者の募集を行う者に係る部分に限る)、<求人者の申し込み時の報告>5条の5第3項、<委託募集>36条、<労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止>39条(労働者の募集を行う者に係る部分に限る)、40条、<労働争議への不介入>42条の3において読み替えて準用する20条(労働者の募集を行う者に係る部分に限る)、<秘密を守る義務>51条(労働者の募集を行う者に係る部分に限る)
労働施策総合推進法	30条の2第1項・2項(30条の5第2項、30条の6第2項において準用する場合を含む) (※) 30条の2第1項の規定を労働者派遣法47条の4の規定により適用する場合を含む。
男女雇用機会均等法	5～7条、9条1～3項、11条1項・2項(11条の3第2項、17条2項、18条2項において準用する場合を含む)、11条の3第1項、12条、13条1項 (※) 労働者派遣法47条の2の規定により適用する場合を含む。
育児・介護休業法	6条1項、10条(16条、16条の4、16条の7において準用する場合を含む)、12条1項、16条の3第1項、16条の6第1項、16条の8第1項(16条の9第1項において準用する場合を含む)、16条の10、17条1項(18条1項において準用する場合を含む)、18条の2、19条1項(20条1項において準用する場合を含む)、20条の2、23条1～3項、23条の2、25条1項・2項(52条の4第2項、52条の5第2項において準用する場合を含む)、26条 (※) 労働者派遣法47条の3の規定により適用する場合を含む。

資料出所：厚生労働省「求人企業の皆さまへ 改正職業安定法(求人不受理)について」