

参 考 資 料

〔法令・条例等〕

○職業安定法（抄）

（職業選択の自由）

第二条 何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

（均等待遇）

第三条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定のある場合は、この限りでない。

（労働条件等の明示）

第五条の三 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

- 2 求人は求人の申込みにより公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。
- 3 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者（供給される労働者を雇用する場合に限る。）は、それぞれ、求人の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者と労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に対して第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下この項において「従事すべき業務の内容等」という。）を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省令で定める事項を明示しなければならない。
- 4 前三項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

（求人等に関する情報の的確な表示）

第五条の四 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法（以下この条において「広告等」という。）により求人若しくは労働者の募集に関する情報又は求職者若しくは労働者になろうとする者に関する情報その他厚生労働省令で定める情報（第三項において「求人等に関する情報」という。）を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。

- 2 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、この法律に基づく業務に関して広告等により労働者の募集に関する情報その他厚生労働省令で定める情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならない。
- 3 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して広告等により求人等に関する情報を提供するときは、厚生労働省令で定めるところにより正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならない。

（求職者等の個人情報の取扱い）

第五条の五 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

- 2 公共職業安定所等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

（求人の申込み）

第五条の六 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みは全て受理しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する求人の申込みは受理しないことができる。

- 一 その内容が法令に違反する求人の申込み
- 二 その内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認められる求人の申込み
- 三 労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者（厚生労働省令で定める場合に限る。）からの求人の申込み
- 四 第五条の三第二項の規定による明示が行われない求人の申込み
- 五 次に掲げるいずれかの者からの求人の申込み
 - イ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）第二条第六号に規定する暴力団員（以下この号及び第三十二条において「暴力団員」という。）
 - ロ 法人であつて、その役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。第三十二条において同じ。）のうちに暴力団員があるもの
 - ハ 暴力団員がその事業活動を支配する者
- 六 正当な理由なく次項の規定による求めに応じない者からの求人の申込み

- 2 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人者の申込みが前項各号に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、当該求人者に報告を求めることができる。
- 3 求人者は、前項の規定による求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。

○職業安定法施行規則（抄）

（法第三条に関する事項）

第三条

- 2 職業安定組織は、すべての求職者に対して、その能力に応じた就職の機会を多からしめると共に、雇用主に対しては、絶えず緊密な連絡を保ち、労働者の雇用条件は、専ら作業の遂行を基礎としてこれを定めるように、指導しなければならない。

（法第五条の三に関する事項）

第四条の二 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

- 一 求人者の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者（以下この項において「紹介求職者等」という。）に対して法第五条の三第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「従事すべき業務の内容等」という。）の範囲内で従事すべき業務の内容等を特定する場合
 - 二 紹介求職者等に対して法第五条の三第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等を削除する場合
 - 三 従事すべき業務の内容等を追加する場合
- 2 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
 - 一 前項第一号の場合において特定する従事すべき業務の内容等
 - 二 前項第二号の場合において削除する従事すべき業務の内容等
 - 三 前項第三号の場合において追加する従事すべき業務の内容等
 - 3 法第五条の三第四項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。ただし、第二号の三に掲げる事項にあつては期間の定めのある労働契約（当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものに限る。以下この項において「有期労働契約」という。）に係る職業紹介、労働者の募集又は労働者供給の場合に限り、第八号に掲げる事項にあつては、労働者を派遣労働者（労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）として雇用しようとする場合に限るものとする。
 - 一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項（従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。）
 - 二 労働契約の期間に関する事項
 - 二の二 試みの使用期間に関する事項
 - 二の三 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）
 - 三 就業の場所に関する事項（就業の場所の変更の範囲を含む。）
 - 四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
 - 五 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第八条各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項
 - 六 健康保険法（大正十一年法律第七十号）による健康保険、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）による厚生年金、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）による労働者災害補償保険及び雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）による雇用保険の適用に関する事項
 - 七 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
 - 八 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨
 - 九 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項
 - 4 法第五条の三第四項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項（以下この項及び次項において「明示事項」という。）が明らかとなる次のいずれかの方法とする。ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、明示事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。
 - 一 書面の交付の方法
 - 二 次のいずれかの方法によることを書面被交付者（明示事項を前号の方法により明示する場合において、書面の交付を受けるべき者をいう。以下この号及び次項において同じ。）が希望した場合における当該方法
 - イ ファクシミリを利用してする送信の方法
 - ロ 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該書面被交付者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
 - 5 前項第二号イの方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同号ロの方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録された時に、それぞれ当該書面被交付者に到達したものとみなす。
 - 6 法第五条の三第一項から第三項までの規定による明示は、試みの使用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間が終了した後の従事すべき業務の内容等とが異なる場合には、それぞれの従事すべき業務の内容等を示すことにより行わなければならない。
 - 7 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者は、求職者、募集に応じて労働者となろうとする者又は供給される労働者に対して法第五条の三第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等に関する記録を、当該明

示に係る職業紹介、労働者の募集又は労働者供給が終了する日(当該明示に係る職業紹介、労働者の募集又は労働者供給が終了する日以降に当該明示に係る労働契約を締結しようとする者にあつては、当該明示に係る労働契約を締結する日)までの間保存しなければならない。

- 8 求人者は、公共職業安定所から求職者の紹介を受けたときは、当該公共職業安定所に、その者を採用したかどうかを及び採用しないときはその理由を、速やかに、通知するものとする。

(法第五条の四に関する事項)

第四条の三 法第五条の四第一項の厚生労働省令で定める方法は、書面の交付の方法、ファクシミリを利用してする送信の方法若しくは電子メール等の送信の方法又は著作権法(昭和四十五年法律第四十八号)第二条第一項第八号に規定する放送、同項第九号の二に規定する有線放送若しくは同項第九号の五イに規定する自動公衆送信装置その他電子計算機と電気通信回線を接続してする方法その他これらに類する方法とする。

- 2 法第五条の四第一項の厚生労働省令で定める情報は、次のとおりとする。
 - 一 自ら又は求人者、労働者の募集を行う者若しくは労働者供給を受けようとする者に関する情報
 - 二 法に基づく業務の実績に関する情報
- 3 法第五条の四第二項の厚生労働省令で定める情報は、次のとおりとする。
 - 一 自ら又は労働者の募集を行う者に関する情報
 - 二 法に基づく業務の実績に関する情報
- 4 法第五条の四第三項の規定により、求人等に関する情報を提供するに当たっては、次に掲げる措置を講じなければならない。
 - 一 当該情報の提供を依頼した者又は当該情報に自らに関する情報が含まれる者から、当該情報の提供の中止又は内容の訂正の求めがあつたときは、遅滞なく、当該情報の提供の中止又は内容の訂正をすること。
 - 二 当該情報が正確でない、又は最新でないことを確認したときは、遅滞なく、当該情報の提供を依頼した者にその内容の訂正の有無を確認し、又は当該情報の提供を中止すること。
 - 三 次のイからへまでに掲げる区分に応じ、当該イからへまでに定める措置
 - イ 公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者 次に掲げるいずれかの措置
 - (1) 求人者又は求職者に対し、定期的に求人又は求職者に関する情報が最新かどうかを確認すること。
 - (2) 求人又は求職者に関する情報の時点を明らかにすること。
 - ロ 法第四条第六項第一号に掲げる行為に該当する募集情報等提供の事業を行う者 次に掲げるいずれかの措置
 - (1) 労働者の募集に関する情報の提供を依頼した者に対し、当該労働者の募集が終了したとき又は当該労働者の募集の内容が変更されたときは、速やかにその旨を当該募集情報等提供事業を行う者に通知するよう依頼すること。
 - (2) 労働者の募集に関する情報の時点を明らかにすること。
 - ハ 法第四条第六項第二号に掲げる行為に該当する募集情報等提供の事業を行う者 次に掲げるいずれかの措置
 - (1) 労働者の募集に関する情報を定期的に収集し、及び更新し、並びに当該収集及び更新の頻度を明らかにすること。
 - (2) 労働者の募集に関する情報を収集した時点を明らかにすること。
 - ニ 法第四条第六項第三号に掲げる行為に該当する募集情報等提供の事業を行う者 次に掲げるいずれかの措置
 - (1) 労働者になろうとする者に関する情報の提供を依頼した者に対し、当該情報を正確かつ最新の内容に保つよう依頼すること。
 - (2) 労働者になろうとする者に関する情報の時点を明らかにすること。
 - ホ 法第四条第六項第四号に掲げる行為に該当する募集情報等提供の事業を行う者 次に掲げるいずれかの措置
 - (1) 労働者になろうとする者に関する情報を定期的に収集し、及び更新し、並びに当該収集及び更新の頻度を明らかにすること。
 - (2) 労働者になろうとする者に関する情報を収集した時点を明らかにすること。
 - ヘ 労働者供給事業者 次に掲げるいずれかの措置
 - (1) 労働者供給を受けようとする者又は供給される労働者に対し、定期的に労働者供給又は供給される労働者に関する情報が最新かどうかを確認すること。
 - (2) 労働者供給又は供給される労働者に関する情報の時点を明らかにすること。

(法第五条の五に関する事項)

第四条の四 法第五条の五第一項の規定により業務の目的を明らかにするに当たっては、インターネットの利用その他適切な方法により行うものとする。

(法第五条の六に関する事項)

第四条の五

- 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。
 - 一 求人者が職業安定法施行令(昭和二十八年政令第二百四十二号。以下この項において「令」という。)第一条第一号又は第三号に掲げる法律の規定に違反する行為(労働基準法施行規則第二十五条の二第一項並びに第三十四条の三第一項及び第二項の規定に違反する行為を含む。以下この号において「違反行為」という。)をした場合であつて、法第五条の六第二項の規定による報告の求め(以下この項において「報告の求め」という。)により、次のいずれかに該当することが確認された場合
 - イ 求人者の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと(当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において当該違反行為と同一の規定に違反する行為(ロにおいて「同一違反行為」という。)をしたことがある場合その他当該違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合に限る。))
 - ロ 当該違反行為に係る事件について刑事訴訟法(昭和二十三年法律第百三十一号)第二百三条第一項(同法第二百十一

条及び第二百十六条において準用する場合を含む。)若しくは第二百四十六条の規定による送致又は同法第二百四十二条の規定による送付(以下このロにおいて「送致等」という。)が行われ、その旨の公表が行われた場合であつて、次のいずれかに該当すること。

- (1) 当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合(当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合であつて、当該違反行為の是正が行われた日から当該送致等の日までの期間(以下このロにおいて「経過期間」という。)が六月を超えるときに限る。)であつて、求人者の申込みの時に於いて、当該送致等の日から起算して六月を経過していないこと。
- (2) 当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合(当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合であつて、経過期間が六月を超えないときに限る。)であつて、求人者の申込みの時に於いて、当該送致等の日から起算して一年から経過期間を減じた期間が経過していないこと。
- (3) 当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合(当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合を除く。)又は当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われていない場合であつて、求人者の申込みの時に於いて、当該送致等の日から起算して一年を経過していないこと、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月が経過していないこと。

二 求人者が令第一条第二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、法第四十八条の三第三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

イ 求人者の申込みの時に於いて、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。

ロ 当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為(以下このロにおいて「同一違反行為」という。)を行つた場合であつて、求人者の申込みの時に於いて、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

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)第三十三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

イ 求人者の申込みの時に於いて、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。

ロ 当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為(以下このロにおいて「同一違反行為」という。)を行つた場合であつて、求人者の申込みの時に於いて、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

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

イ 求人者の申込みの時に於いて、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。

ロ 当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為(以下このロにおいて「同一違反行為」という。)を行つた場合であつて、求人者の申込みの時に於いて、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

四 求人者が令第一条第六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、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)第五十六条の二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

イ 求人者の申込みの時に於いて、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。

ロ 当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為(以下このロにおいて「同一違反行為」という。)を行つた場合であつて、求人者の申込みの時に於いて、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

○職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針

(平成 11 年労働省告示第 141 号)

(最終改正 令和 4 年厚生労働省告示第 198 号)

第一 趣旨

この指針は、職業安定法(以下「法」という。)第三条、第五条の三から第五条の五まで、第三十三条の五、第四十二条、第四十三条の八及び第四十五条の二に定める事項等に関し、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が適切に対処するために必要な事項について定めたものである。

また、法第五条の五の規定により職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報の保護に関する法律(平成十五年法律第五十七号)の遵守等についても定めたものである。

第二 均等待遇に関する事項(法第三条)

一 差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者及び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)第二条第四号に規定する派遣元事業主(以下「職業紹介等事業者」という。)は、全ての利用者に対し、その申込みの受理、面接、指導、紹介等の業務について人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

また、職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、求職者又は労働者が法第四十八条の四第一項に基づく厚生労働大臣に対する申告を行ったことを理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

二 募集に関する男女の均等な機会の確保

職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第五条の規定に違反する内容の求人の申込みを受理して当該求人に対して職業紹介を行い、同条の規定に違反する内容の労働者の募集に関する情報の提供を行い、若しくは同条の規定に違反する募集を行う者に労働者になろうとする者に関する情報の提供を行い、又は同条の規定に違反する募集に対して労働者を供給することは法第三条の趣旨に反するものであること。

第三 労働条件等の明示に関する事項(法第五条の三)

一 職業紹介事業者等による労働条件等の明示

(一) 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者及び労働者供給事業者は、法第五条の三第一項の規定に基づき、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者(以下「求職者等」という。)に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件(以下「従事すべき業務の内容等」という。)を可能な限り速やかに明示しなければならないこと。

(二) 求人者は求人の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、法第五条の三第二項の規定に基づき、従事すべき業務の内容等を明示しなければならないこと。

(三) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(一)又は(二)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

ロ 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日等について明示すること。また、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第三十八条の三第一項の規定により同項第二号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は同法第三十八条の四第一項の規定により同項第三号に掲げる時間労働したものとみなす場合は、その旨を明示すること。また、同法第四十一条の二第一項の同意をした場合に、同項の規定により労働する労働者として業務に従事することとなるときは、その旨を明示すること。

ハ 賃金に関しては、賃金形態(月給、日給、時給等の区分)、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金(以下このハ及び第四の二の(三)において「固定残業代」という。)に係る計算方法(固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数(以下このハにおいて「固定残業時間」という。))及び金額を明らかにするものに限る。)、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。

ニ 期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試みの使用期間の性質を有するものであっても、当該試みの使用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試みの使用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

(四) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給

受けようとする者は、(一)又は(二)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによるべきであること。

- イ 原則として、求職者等と最初に接触する時点までに従事すべき業務の内容等を明示すること。なお、(三)ロ中段及び後段並びに(三)ハ後段に係る内容の明示については、特に留意すること。
 - ロ 従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。
- (五) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(一)又は(二)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。
- イ 求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。
 - ロ 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
 - ハ 明示する従事すべき業務の内容等が労働契約締結時の従事すべき業務の内容等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、従事すべき業務の内容等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。

二 求人者等による労働条件等の変更等に係る明示

- (一) 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者(以下「求人者等」という。)は、法第五条の三第三項の規定に基づき、それぞれ、紹介された求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者((三)及び(四))において「紹介求職者等」という。)と労働契約を締結しようとする場合であって、これらの者に対して同条第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等(以下この三において「第一項明示」という。)を変更し、特定し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等((三)において「変更内容等」という。)を明示しなければならないこと。
- (二) 法第五条の三第一項の規定に基づく明示について、一(四)ロにより、従事すべき業務の内容等の事項の一部(以下この(二)において「当初明示事項」という。)が明示され、別途、当初明示事項以外の従事すべき業務の内容等の事項が明示された場合は、当初明示事項を第一項明示として取り扱うこと。
- (三) 求人者等は、(一)の明示を行うに当たっては、紹介求職者等が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、イの方法によることが望ましいものであるが、ロなどの方法によることも可能であること。
 - イ 第一項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。
 - ロ 労働基準法第十五条第一項の規定に基づき交付される書面(労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第五条第四項第一号の規定に基づき送信されるファクシミリの記録又は同項第二号の規定に基づき送信される電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の記録を含む。)において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第一項明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。
- (四) 求人者等は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか紹介求職者等が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに(一)の明示を行うこと。また、(一)の明示を受けた紹介求職者等から、第一項明示を変更し、特定し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。
- (五) 第一項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第一項明示を安易に変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないこと。
- (六) 学校卒業見込者等(青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第十三条第一項に規定する学校卒業見込者等をいう。以下この(六)において同じ。)については、特に配慮が必要であることから、第一項明示を変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること(一(四)ロにより、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。)は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知するまでに、法第五条の三第一項及び(一)の明示が書面により行われるべきであること。
- (七) 法第五条の三第一項の規定に基づく明示が法の規定に抵触するものであった場合、(一)の明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。
- (八) 求人者等は、第一項明示を変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合は、求人票等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

三 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第二十条第一項に規定する理由の適切な提示

職業紹介事業者、募集受託者及び労働者供給事業者は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則(昭和四十六年労働省令第二十四号)第六条の六第二項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第二十条第一項に規定する理由の提示を受けた

ときは、当該理由を求職者等に対して、適切に提示すべきこと。

第四 求人等に関する情報の的確な表示に関する事項(法第五条の四)

一 提供する求人等に関する情報の内容

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)第四条の二第三項各号に掲げる事項及び第三の一の(三)ロからニまでにより明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこと。

二 誤解を生じさせる表示の禁止

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者に誤解を生じさせることのないよう、次に掲げる事項に留意すること。

(一) 関係会社を有する者が労働者の募集を行う場合、労働者を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。

(二) 労働者の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。

(三) 賃金等(賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下同じ。)について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。

(四) 職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

三 労働者の募集を行う者及び募集受託者による労働者の募集等に関する情報の提供

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、法第五条の四第二項の規定により労働者の募集に関する情報を正確かつ最新の内容に保つに当たっては、次に掲げる措置を講ずる等適切に対応しなければならないこと。

(一) 労働者の募集を終了した場合又は労働者の募集の内容を変更した場合には、当該募集に関する情報の提供を速やかに終了し、又は当該募集に関する情報を速やかに変更するとともに、当該情報の提供を依頼した募集情報等提供事業者を行う者に対して当該情報の提供を終了するよう依頼し、又は当該情報の内容を変更するよう依頼すること。

(二) 労働者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。

(三) 募集情報等提供事業者を行う者から、職業安定法施行規則第四条の三第四項又は第八の二の(一)により、当該募集に関する情報の訂正又は変更を依頼された場合には、速やかに対応すること。

四 求人等に関する情報を正確かつ最新の内容に保つための措置

職業紹介事業者、募集情報等提供事業者を行う者及び労働者供給事業者は、職業安定法施行規則第四条の三第四項第三号イからへまでに掲げる区分に応じ、当該イからへまでの(1)及び(2)に掲げる措置を可能な限りいづれも講ずることが望ましいこと。

五 公共職業安定所の求人情報の転載

公共職業安定所が受理した求人の情報を転載する場合は、出所を明記するとともに、転載を行う者の氏名又は名称、所在地及び電話番号を明示しなければならないこと。また、求人情報の更新を随時行い、最新の内容にすること。

第五 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項(法第五条の五)

一 個人情報の収集、保管及び使用

(一) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第五条の五第一項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者等の個人情報(一及び二において単に「個人情報」という。)がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。

(二) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

(三) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

(四) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、厚生労働省職業安定局長(以下「職業安定局長」という。)の定める書類により提出を求めること。

(五) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

(六) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第五条の五第一項又は(二)、(三)若しくは(五)の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。

ハ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

二 個人情報の適正な管理

(一) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ 個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

(二) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

(三) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、次に掲げる事項を含む個人情報の適正管理に関する規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。

イ 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項

ロ 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

ハ 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正(削除を含む。以下同じ。)の取扱いに関する事項

ニ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

(四) 職業紹介事業者、特定募集情報等提供事業者及び労働者供給事業者は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

三 個人情報の保護に関する法律の遵守等

一及び二に定めるもののほか、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報の保護に関する法律第二条第十一項に規定する行政機関等又は同法第十六条第二項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合には、それぞれ同法第五章第二節から第四節まで又は同法第四章第二節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

第六 職業紹介事業者の責務等に関する事項(法第三十三条の五)

一 職業安定機関等との連携

(一) 職業安定機関との連携

職業紹介等事業者は、求人、求職等の内容がその業務の範囲外にあると認めるときは、公共職業安定所の利用を勧奨する等適切に対応すること。また、職業紹介等事業者は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図るため、職業安定機関の行う雇用情報の収集、標準職業名の普及等に協力するよう努めるものとする。

(二) 学校との連携

職業紹介事業者(法第三十三条の二第一項の規定による届出をして職業紹介事業を行う学校を除く。)は、高等学校、中等教育学校、中学校又は義務教育学校の新規卒業予定者に対する職業紹介を行うに当たっては、学校との連携に関し、次に掲げる事項に留意すること。

イ 生徒に対して求人情報の提供等を行う際には、当該生徒が在籍する学校を通じて行うようにすること。

ロ 職業紹介事業者が行う職業紹介が、公共職業安定所及び学校が行う新規学校卒業予定者に対する職業紹介の日程に沿ったものとなるようにし、生徒の職業選択について必要な配慮を行うこと。

ハ その他学校教育の円滑な実施に支障がないよう必要な配慮を行うこと。

二 職業紹介事業者における求人の申込みの受理に関する事項

(一) 職業紹介事業者は、原則として、求人者に対し、求人の申込みが法第五条の六第一項各号のいずれかに該当するか否かを申告させるべきこと。

(二) 職業紹介事業者は、求人の申込みが法第五条の六第一項各号のいずれかに該当することを知った場合は、当該求人の申込みを受理しないことが望ましいこと。

三 求職者の能力に適合する職業の紹介の推進

職業紹介事業者は、求職者の能力に適合した職業紹介を行うことができるよう、求職者の能力の的確な把握に努めるとともに、その業務の範囲内において、可能な限り幅広い求人の確保に努めること。

四 求職者又は求人者からの苦情の適切な処理

職業紹介事業者は、職業安定機関、特定地方公共団体及び他の職業紹介事業者と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者又は求人者からの苦情(あつせんを行った後の苦情を含む。)を迅速、適切に処理するための

体制の整備及び改善向上に努めること。

五 職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項

- (一) 職業紹介事業者は、その紹介により就職した者(期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。)に対し、当該就職した日から二年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。
- (二) 有料職業紹介事業者は、返戻金制度(職業安定法施行規則第二十四条の五第一項第二号に規定する返戻金制度をいう。以下同じ。)を設けることが望ましいこと。
- (三) 有料職業紹介事業者は、法第三十二条の十三の規定に基づき求職者に対して手数料に関する事項を明示する場合、求職者から徴収する手数料に関する事項及び求人者から徴収する手数料に関する事項を明示しなければならないこと。また、職業紹介事業者は、同条の規定に基づき、返戻金制度に関する事項について、求人者及び求職者に対し、明示しなければならないこと。

六 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

- (一) 求人者に紹介するため求職者を探索した上当該求職者に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあつせんするいわゆるスカウト行為を事業として行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、いわゆるアウトブレースメント業のうち、教育訓練、相談、助言等のみならず、職業紹介を行う事業は職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。
- (二) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等の実態から判断して、求人者に求職者を、又は求職者に求人者をあつせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。
- イ 求職者に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。
- ロ 求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。
- ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。

七 再就職支援を行う職業紹介事業者に関する事項

- (一) 事業主の依頼に応じて、その雇用する労働者に対し再就職支援を行う職業紹介事業者(以下「再就職支援事業者」という。)が、直接当該労働者の権利を違法に侵害し、又は当該事業主による当該労働者の権利の違法な侵害を助長し、若しくは誘発する次に掲げる行為を行うことは許されないこと。
- イ 当該労働者に対して、退職の強要(勧奨を受ける者の自由な意思決定を妨げる退職の勧奨であつて、民事訴訟において違法とされるものをいう。以下同じ。)となり得る行為を直接行うこと。
- ロ 退職の強要を助長し、又は誘発するマニュアル等を作成し事業主に提供する等、退職の強要を助長し、又は誘発する物又は役務を事業主に提供すること。
- (二) 再就職支援事業者が次に掲げる行為を行うことは不適切であること。
- イ 当該労働者に対して、退職の勧奨(退職の強要を除く。)を直接行うこと。
- ロ 事業主に対して、その雇用する労働者に退職の勧奨を行うよう積極的に提案すること。

八 助成金の支給に関する条件に同意した職業紹介事業者に関する事項

雇用保険法施行規則(昭和五十年労働省令第三号)第百二条の五第二項第一号イ(4)、第百十条第二項第一号イ、第七項第一号イ、第九項第一号イ、第十一項第一号イ及び第十二項第一号イ、第百十条の三第二項第一号イ及び第三項第一号並びに第百十二条第二項第一号ハ、第二号ハ、第三号イ(3)及び第四号ハ、附則第十五条の五第二項第一号イ及び第六項第一号イ並びに附則第十五条の六第二項第一号イの規定に基づき助成金の支給に関し職業安定局長が定めることとされている条件に同意した職業紹介事業者は、当該同意した条件を遵守すること。

九 適正な宣伝広告等に関する事項

- (一) 職業安定機関その他公的機関と関係を有しない職業紹介事業者は、これと誤認させる名称を用いてはならないこと。
- (二) 職業紹介事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、法第五条の四第一項及び第三項並びに不当景品類及び不当表示防止法(昭和三十七年法律第百三十四号)の趣旨に鑑みて、不当に求人者又は求職者を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないこと。
- (三) 求職の申込みの勧奨については、求職者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、職業紹介事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、職業紹介事業者が求職者に金銭等を提供することによって行うことは好ましくなく、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することによって行ってはならないこと。

十 国外にわたる職業紹介を行う職業紹介事業者に関する事項

- (一) 職業紹介事業者(法第三十三条の二第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う同項各号に掲げる施設の長を除く。以下この十において同じ。)は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、法第三十二条の十二第一項(法第三十三条第四項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。)の規

定により、その職業紹介事業において取り扱う職種の範囲その他業務の範囲を届け出た場合には、その相手先国をはじめ、その範囲内で職業紹介を行わなければならないこと。

- (二) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)その他の出入国に関する法令及び相手先国の法令を遵守して職業紹介を行わなければならないこと。
- (三) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、求職者に渡航費用その他の金銭を貸し付け、又は求人者がそれらの金銭を貸し付けた求職者に対して職業紹介を行ってはならないこと。
- (四) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たり、取次機関を利用するときは、次に該当するものを利用してはならないこと。

イ 相手先国において活動を認められていない取次機関

ロ 職業紹介に関し、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、求職者の金銭その他の財産を管理し、求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結し、又は求職者に対して渡航費用その他の金銭を貸し付ける取次機関

- (五) 職業紹介事業者は、職業紹介に関し、求職者が他者に保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、金銭その他の財産を管理され、又は他者が求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していることを認識して、当該求職者に対して職業紹介を行ってはならないこと。

十一 職業紹介事業者が行う離職状況に係る調査に関する事項

- (一) 職業紹介事業者は、法第三十二条の十六第三項(法第三十三条第四項、第三十三条の二第七項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。)の規定による情報の提供を行うに当たり、その紹介により就職した者のうち期間の定めのない労働契約を締結した者(以下この十一において「無期雇用就職者」という。)が職業安定法施行規則第二十四条の八第三項第二号(同令第二十五条第一項、第二十五条の二第六項及び第二十五条の三第二項において準用する場合を除く。)に規定する者に該当するかどうかを確認するため、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し、必要な調査を行わなければならないこと。
- (二) 求人者は、無期雇用就職者を雇用した場合は、可能な限り、当該無期雇用就職者を紹介した職業紹介事業者が行う(一)の調査に協力すること。

第七 労働者の募集を行う者等の責務に関する事項(法第四十二条)

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて労働者になろうとする者からの苦情を適切かつ迅速に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

第八 募集情報等提供事業を行う者の責務に関する事項(法第四十三条の八)

一 職業安定機関等との連携

募集情報等提供事業を行う者は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図るため、職業安定機関の行う雇用情報の収集、標準職業名の普及等に協力するよう努めるものとする。

二 労働者の募集等に関する情報の提供

- (一) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報が次のいずれかに該当すると認めるときは、当該情報の提供を依頼した者に対して当該情報の変更を依頼し、又は当該情報の提供を中止しなければならないこと。特に、当該情報がイに該当することを認めながら提供した場合には、法第六十三条第二号に違反することとなるおそれがあること。

イ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の労働者の募集に関する情報

ロ その内容が法令に違反する労働者の募集に関する情報

- (二) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報が(一)のイ又はロのいずれかに該当するおそれがあると認めるときは、当該情報の提供を依頼した者に対し、当該情報が(一)のイ若しくはロのいずれかに該当するかどうか確認し、又は当該情報の提供を中止すること。
- (三) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報又は労働者になろうとする者に関する情報について、当該情報の提供を依頼した者の承諾を得ることなく当該情報を改変して提供してはならないこと。

三 募集情報等提供事業を行う者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に関する募集情報等提供を行ってはならないこと。

四 労働者になろうとする者に関する情報を収集して募集情報等提供事業を行う場合は、当該情報により必ずしも特定の個人を識別することができない場合であっても特定募集情報等提供事業に該当すること。

五 適正な宣伝広告等に関する事項

- (一) 職業安定機関その他公的機関と関係を有しない募集情報等提供事業を行う者は、これと誤認させる名称を用いてはならないこと。
- (二) 募集情報等提供事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、法第五条の四第一項及び第三項並びに不当景品類及び不当表示防止法の趣旨に鑑みて、不当に利用者を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないこと。

六 適切かつ迅速な苦情処理のための体制整備

募集情報等提供事業を行う者は、労働者になろうとする者、労働者の募集を行う者、募集受託者、職業紹介事業者、他の募集情報等提供事業を行う者、特定地方公共団体又は労働者供給事業者から申出を受けた当

該事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理するため、相談窓口を明確にするとともに、必要な場合には職業安定機関と連携を行うこと。

第九 労働者供給事業者の責務に関する事項(法第四十五条の二)

労働者供給事業者は、当該事業の運営に当たっては、その改善向上を図るために次に掲げる事項に係る措置を講ずる必要があること。

- 一 労働者供給事業者は、供給される労働者に対し、供給される労働者でなくなる自由を保障しなければならないこと。
- 二 労働者供給事業者は、労働組合法(昭和二十四年法律第七十四号)第五条第二項各号に掲げる規定を含む労働組合の規約を定め、これを遵守する等、民主的な方法により運営しなければならないこと。
- 三 労働者供給事業者は、無料で労働者供給事業を行わなければならないこと。
- 四 労働者供給事業者は、供給される労働者から過度に高額な組合費を徴収してはならないこと。
- 五 労働者供給事業者は、供給される労働者の就業の状況等を踏まえ、労働者供給事業者又は労働者供給を受ける者が社会保険及び労働保険の適用手続を適切に進めるように管理すること。
- 六 労働者供給事業者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る供給される労働者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

○青少年の雇用の促進等に関する法律（抄）

（事業主等の責務）

第四条 事業主は、青少年について、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善、職業の選択に資する情報の提供並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を講ずることにより、雇用機会の確保及び職場への定着を図り、青少年がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければならない。

- 2 特定地方公共団体(職業安定法(昭和二十二年法律第四十一号)第四条第九項に規定する特定地方公共団体をいう。以下同じ。)並びに職業紹介事業者(同条第十項に規定する職業紹介事業者をいう。第十四条において同じ。)、募集受託者(同法第三十九条に規定する募集受託者をいう。第十三条において同じ。)、同法第四条第六項に規定する募集情報等提供を業として行う者並びに青少年の職業能力の開発及び向上の支援を業として行う者(以下「職業紹介事業者等」という。)は、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着を図られるよう、相談に応じ、及び必要な助言その他の措置を適切に行うように努めなければならない。

（関係者相互の連携及び協力）

第六条 国、地方公共団体(特定地方公共団体を含む。)、事業主、職業紹介事業者等、教育機関その他の関係者は、第二条及び第三条の基本的理念にのっとり、青少年の福祉の増進を図るために必要な施策が効果的に実施されるよう、相互に連携を図りながら協力するように努めなければならない。(青少年雇用情報の提供)

（青少年雇用情報の提供）

第十三条 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、学校(小学校及び幼稚園を除く。)その他厚生労働省令で定める施設の学生又は生徒であって卒業することが見込まれる者その他厚生労働省令で定める者(以下この条及び次条において「学校卒業見込者等」という。)であることを条件とした労働者の募集を行うときは、学校卒業見込者等に対し、青少年の募集及び採用の状況、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組の実施状況その他の青少年の適職の選択に資するものとして厚生労働省令で定める事項(同項及び次条において「青少年雇用情報」という。)を提供するように努めなければならない。

第十四条 求人者は、学校卒業見込者等であることを条件とした求人の申込みに当たり、その申込みに係る公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、青少年雇用情報を提供するように努めなければならない。

（基準に適合する事業主の認定）

第十五条 厚生労働大臣は、事業主(常時雇用する労働者の数が三百人以下のものに限る。)からの申請に基づき、当該事業主について、青少年の募集及び採用の方法の改善、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

○青少年の雇用の促進に関する法律 施行規則（抄）

（法第十三条第一項の厚生労働省令で定める施設）

第一条 青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号。以下「法」という。)第十三条第一項の厚生労働省令で定める施設は、専修学校(学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第二百二十四条に規定する専修学校をいう。以下同じ。)とする。

（法第十三条第一項の厚生労働省令で定める者）

第二条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

- 一 公共職業能力開発施設(職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十五条の七第一項各号(第四号を除く。))に掲げる施設をいう。以下同じ。)又は職業能力開発総合大学校(同法第二十七条第一項に規定する職業能力開発総合大学校をいう。以下同じ。)の行う職業訓練を受ける者であって修了することが見込まれるもの
- 二 次に掲げる者であって、学校教育法第一条に規定する学校(小学校(義務教育学校の前期課程及び特別支援学校の小学部を含む。))及び幼稚園(特別支援学校の幼稚部を含む。))を除く。以下「学校」という。)若しくは専修学校の学生又は生徒であって卒業することが見込まれる者及び前号に掲げる者に準ずるもの

- イ 学校又は専修学校を卒業した者
- ロ 公共職業能力開発施設又は職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者
- ハ 学校教育法第百三十四条第一項に規定する各種学校(以下このハ、第四条第二項第二号ハ及び第七条第一号イにおいて「各種学校」という。)に在学する者であつて卒業することが見込まれるもの又は各種学校を卒業した者
- ニ 学校若しくは専修学校に相当する外国の教育施設(以下このニ、第四条第二項第二号ハ及び第七条第一号イにおいて「外国の教育施設」という。)に在学する者であつて卒業することが見込まれるもの又は外国の教育施設を卒業した者

(認定の申請)

第六条 法第十五条の認定を受けようとする事業主は、基準適合事業主認定申請書(様式第一号)に、当該事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長(以下「所轄都道府県労働局長」という。)に提出しなければならない。

○青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針

(平成27年厚生労働省告示第406号)
(最終改正 令和6年厚生労働省告示第25号)

第一 趣旨

この指針は、青少年の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第四条及び第六条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、特定地方公共団体(職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第四条第九項に規定する特定地方公共団体をいう。以下同じ。)、職業紹介事業者等(法第四条第二項に規定する職業紹介事業者等をいう。以下同じ。)その他の関係者が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、これらの者が講ずべき措置について定めたものである。

なお、中学校、義務教育学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

一 労働関係法令等の遵守

事業主、青少年の募集を行う者、募集受託者(職業安定法第三十九条に規定する募集受託者をいう。(一)及び第四の三(三)において同じ。))及び求人者は、青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるようにするためには、労働条件等が的確に示されることが重要であることに鑑み、次に掲げる労働条件等の明示等に関する事項を遵守すること。

(一) 募集に当たって遵守すべき事項

- イ 青少年の募集を行う者及び募集受託者は職業安定法第五条の三第一項の規定に基づき、募集に応じて労働者になろうとする青少年に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件(以下「従事すべき業務の内容等」という。)を可能な限り速やかに明示しなければならないこと。
- ロ 求人者は、青少年を対象とした求人の申込みに当たり、公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者(職業安定法第四条第十項に規定する職業紹介事業者をいう。以下同じ。))に対し、同法第五条の三第二項の規定に基づき、従事すべき業務の内容等を明示しなければならないこと。
- ハ 青少年の募集を行う者、募集受託者及び求人者(以下この(一)において「募集者等」という。))は、イ又はロにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。
 - (イ) 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。
 - (ロ) 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日等について明示すること。また、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第三十八条の三第一項の規定により同項第二号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は同法第三十八条の四第一項の規定により同項第三号に掲げる時間労働したものとみなす場合は、その旨を明示すること。また、同法第四十一条の二第一項の同意をした場合に、同項の規定により労働する労働者として業務に従事することとなるときは、その旨を明示すること。
 - (ハ) 賃金に関しては、賃金形態(月給、日給、時給等の区分)、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金(以下この(ハ)及びレ(ハ)において「固定残業代」という。))に係る計算方法(固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数(以下この(ハ)において「固定残業時間」という。))及び金額を明らかにするものに限る。)、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。
 - (ニ) 期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試みの使用期間の性質を有するものであっても、当該試みの使用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試みの使用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。
- ニ 募集者等は、イ又はロにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによるべきであること。
 - (イ) 原則として、求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年(以下この(一)において「求職者等」とい

- う。)と最初に接触する時点までに従事すべき業務の内容等を明示すること。なお、ハ(ロ)中段及び後段並びにハ(ハ)後段に係る内容の明示については、特に留意すること。
- (ロ) 従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。
- ホ 募集者等は、イ又はロにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。
- (イ) 求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。
- (ロ) 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
- (ハ) 明示する従事すべき業務の内容等が労働契約締結時の従事すべき業務の内容等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、従事すべき業務の内容等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。
- ヘ 求人者及び青少年の募集を行う者(以下この(一)において「求人者等」という。)は、職業安定法第五条の三第三項の規定に基づき、それぞれ、紹介された求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年(ト及びチにおいて「紹介求職者等」という。)と労働契約を締結しようとする場合であって、これらの者に対して同条第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等(以下この(一)において「第一項明示」という。)を変更し、特定し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する場合は、当該契約の相手方となろうとする青少年に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等(トにおいて「変更内容等」という。)を明示しなければならないこと。
- ト 求人者等は、ヘの明示を行うに当たっては、紹介求職者等が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、(イ)の方法によることが望ましいものであるが、(ロ)などの方法によることも可能であること。
- (イ) 第一項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。
- (ロ) 労働基準法第十五条第一項の規定に基づき交付される書面(労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第五条第四項第一号の規定に基づき送信されるファクシミリ記録又は同項第二号の規定に基づき送信される電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の記録を含む。)において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第一項明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。
- チ 求人者等は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか紹介求職者等が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかにヘの明示を行うこと。また、ヘの明示を受けた紹介求職者等から、第一項明示を変更し、特定し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。
- リ 第一項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第一項明示を安易に変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないこと。
- ヌ 学校卒業見込者等(法第十三条第一項に規定する学校卒業見込者等をいう。以下同じ。)については、特に配慮が必要であることから、第一項明示を変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること(ニ(ロ)により、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。))は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知するまでに、職業安定法第五条の三第一項及びヘの明示が書面により行われるべきであること。
- ル 職業安定法第五条の三第一項の規定に基づく明示が同法の規定に抵触するものであった場合、ヘの明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。
- ヲ 求人者等は、第一項明示を変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合は、求人票等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。
- ワ イ又はロ及びヘにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、職業安定法第五条の三第四項の規定により、次に掲げる事項((二)に掲げる事項については期間の定めのある労働契約(以下「**有期労働契約**」という。))であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものに係る職業紹介、青少年の募集又は労働者供給の場合に限り、(ヌ)に掲げる事項については青少年を派遣労働者(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)第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下このワにおいて同じ。))として雇用しようとする場合に限る。))については、書面の交付(職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)第四条の二第四項第二号の場合においては、同号イ及びロに掲げる方法を含む。))により行わなければならないこと。
- (イ) 青少年が従事すべき業務の内容に関する事項(従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。)
- (ロ) 労働契約の期間に関する事項
- (ハ) 試みの使用期間に関する事項
- (二) 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間(労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。(二)ホ(ロ)において同じ。))又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。)
- (ホ) 就業の場所に関する事項(就業の場所の変更の範囲を含む。)
- (ヘ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
- (ト) 賃金(臨時に支払われる賃金、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当を除く。)の額に関する事項

- (チ) 健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項
- (リ) 青少年を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
- (ヌ) 青少年を派遣労働者として雇用しようとする旨
- (ル) 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項
- カ イ又はロ及びへによる明示は、試みの使用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間が終了した後の従事すべき業務の内容等とが異なる場合には、それぞれの従事すべき業務の内容等を示すことにより行わなければならないこと。
- コ 求人者等は、求職者等に対する第一項明示に関する記録を、当該明示に係る職業紹介又は青少年の募集が終了する日(当該明示に係る職業紹介又は青少年の募集が終了する日以降に当該明示に係る労働契約を締結しようとする者にあつては、当該明示に係る労働契約を締結する日)までの間保存しなければならないこと。
- タ 青少年の募集を行う者及び募集受託者は、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出若しくは頒布又は職業安定法施行規則第四条の三第一項に定める方法(レにおいて「広告等」という。)により青少年の募集に関する情報又は同条第三項に定める情報(レにおいて「青少年の募集等に関する情報」という。)を提供するに当たっては、同条第四条の二第三項各号に掲げる事項及びハ(ロ)から(ニ)までにより明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこと。
- レ 青少年の募集を行う者及び募集受託者は、広告等により青少年の募集等に関する情報を提供するに当たっては、労働者になろうとする青少年に誤解を生じさせることのないよう、次に掲げる事項に留意すること。
 - (イ) 関係会社を有する者が青少年の募集を行う場合、青少年を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。
 - (ロ) 青少年の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。
 - (ハ) 賃金等(賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下この(ハ)において同じ。)について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。
 - (ニ) 職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。
- ソ 青少年の募集を行う者及び募集受託者は、職業安定法第五条の四第二項の規定により青少年の募集に関する情報を正確かつ最新の内容に保つに当たっては、次に掲げる措置を講ずる等適切に対応しなければならないこと。
 - (イ) 青少年の募集を終了した場合又は青少年の募集の内容を変更した場合には、当該募集に関する情報の提供を速やかに終了し、又は当該募集に関する情報を速やかに変更するとともに、当該情報の提供を依頼した募集情報等提供(職業安定法第四条第六項に規定する募集情報等提供をいう。第四の三(六)において同じ。)を業として行う者(以下「募集情報等提供事業者」という。)に対して当該情報の提供を終了するよう依頼し、又は当該情報の内容を変更するよう依頼すること。
 - (ロ) 青少年の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。
 - (ハ) 募集情報等提供事業者から、職業安定法施行規則第四条の三第四項又は職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針(平成十一年労働省告示第百四十一号。以下「職業紹介事業者等指針」という。)第八の二の(一)により、当該青少年の募集に関する情報の訂正又は変更を依頼された場合には、速やかに対応すること。
- ツ ミスマッチ防止の観点から、募集者等は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年又は公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者若しくは募集情報等提供事業者に対し明示するよう努めること。
- ネ 募集者等は、職業紹介事業者等指針第五を踏まえ、求職者等の個人情報を適切に取り扱うこと。
- ナ 青少年の募集を行う者又は募集受託者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて労働者になろうとする青少年からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。
- ラ 虚偽の広告をなし、若しくは虚偽の条件を提示して青少年の募集を行った場合、又は虚偽の条件を提示して、公共職業安定所又は職業紹介を行う者に求人の申込みを行った場合は、職業安定法第六十五条第九号又は第十号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。
- ム 第三の一の雇用管理上の措置を講ずることに関連して、事業主は、就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等(以下このムにおいて「就活生等」という。)に対する言動に関し、次に掲げる取組を行うことが望ましいこと。
 - (イ) 事業主が雇用する労働者の就活生等に対する言動について必要な注意を払うよう配慮すること。
 - (ロ) 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)自らの就活生等に対する言動について必要な注意を払うよう努めること。
 - (ハ) 第三の一の雇用管理上の措置として、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント((ニ)において「職場におけるパワーハラスメント等」という。))を行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就活生等に対する言動についても、同様の方針を併せて示すこと。
 - (ニ) 就活生等から職場におけるパワーハラスメント等に類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、第三の一の雇用管理上の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。
- (二) 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等
 - イ 事業主は、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。採用内定者に対しては、書面の交付等により、採用の時期、採用条件、採用内定の取消事由

等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

- ロ 事業主は、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。

また、やむを得ない事情により採用内定の取消し又は入職時期の繰下げを行う場合には、当該取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、当該取消し又は繰下げの対象となった者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。

- ハ 採用内定者について、労働契約が成立したと認められる場合には、当該採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから行わないこと。

- ニ 採用内定又は採用内々定を行うことと引換えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。

- ホ 労働契約の締結に当たっては、労働基準法第十五条第一項の規定により、事業主は、青少年に対して、労働基準法施行規則第五条第一項各号に掲げる事項として次に掲げる事項((ロ)に掲げる事項については、有期労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限る。)を明示しなければならないこと。この場合において、(イ)から(ヘ)までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)については、書面の交付(同条第四項ただし書の場合においては、同項各号に掲げる方法を含む。ヘ)において同じ。)により明示しなければならないこと。なお、これらの明示された労働条件が事実と相違する場合においては、同法第十五条第二項の規定により、青少年は、即時に労働契約を解除することができることに留意すること。

(イ) 労働契約の期間に関する事項

(ロ) 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。)

(ハ) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。)

(ニ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

(ホ) 賃金(退職手当及び(チ)に規定する賃金を除く。以下この(ホ)において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

(ヘ) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(ト) 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

(チ) 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当並びに最低賃金額に関する事項

(リ) 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

(ヌ) 安全及び衛生に関する事項

(ル) 職業訓練に関する事項

(ヲ) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

(ワ) 表彰及び制裁に関する事項

(カ) 休職に関する事項

- ヘ その契約期間内に青少年が労働契約法第十八条第一項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み(以下「労働契約法第十八条第一項の無期転換申込み」という。)をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、労働基準法第十五条第一項の規定により、事業主は、青少年に対して、ホに規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうちホ(イ)及びホ(ハ)から(カ)までに掲げる事項を明示しなければならないこと。この場合において、ホ(イ)から(ヘ)までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)のほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうちホ(イ)及びホ(ハ)から(ヘ)までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)については、書面の交付により明示しなければならないこと。なお、これらの明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働基準法第十五条第二項の規定により、青少年は、即時に労働契約を解除することができることに留意すること。

- ト 労働条件の明示に関し、労働基準法第十五条第一項の規定に違反した場合は、同法第二百十条第一号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

- チ 締結された労働契約の内容である労働条件の変更に当たっては、労働契約法第八条の規定により、原則として、青少年及び事業主の合意が必要であること。なお、就業規則を変更することにより、青少年の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更する場合においては、同法第九条及び第十条の規定を遵守すること。

二 青少年雇用情報の提供

マッチングの向上のためには、労働条件等に加えて、職場における就労実態に係る情報の提供が重要であることに鑑み、事業主等は、法第十三条及び第十四条に規定する青少年雇用情報の提供に当たっては、次に掲げる事項に留意すること。

- (一) ホームページ等での公表、会社説明会での提供又は求人票への記載等により、青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則(平成二十七年厚生労働省令第百五十五号。第四の四において「施行規則」という。)第三条第一項各号に掲げる事項の全てについて情報提供することが望ましいこと。

- (二) 学校卒業見込者等が具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
- (三) 情報提供の求めを行った学校卒業見込者等に対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
- (四) 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

(一) 学校等の卒業者の取扱い

意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。

また、学校等の新規卒業予定者を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

(二) 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ 通年採用や秋季採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。

ロ 青少年が希望する地域における就職機会の提供

青少年が希望する地域において就職し、安定的に働き続けることができるよう、国や地方公共団体等の施策を活用しながら、いわゆるUIJターン就職等による就職機会の提供に積極的に取り組むことが望ましいこと。

(三) 職業経験が少ない青少年等に対する就職機会の提供

職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、トライアル雇用、雇用型訓練等の積極的な活用により、当該青少年の適性、能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。

(四) 選考に当たってのいわゆるフリーター等に対する評価基準

いわゆるフリーター等についても、その選考に当たっては、その有する適性、能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。

(五) インターンシップ・職場体験の機会の提供

青少年の職業意識の形成支援のため、事業主においても、学校や公共職業安定所等と連携して、インターンシップや職場体験の受入れを行うなど、積極的に協力することが望ましいこと。

なお、インターンシップに関しては、「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（平成九年九月十八日文科科学省・厚生労働省・経済産業省策定）を踏まえた実施が求められること及びインターンシップや職場体験であっても、労働関係法令が適用される場合もあることに留意が必要であること。

四 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要である。特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められる。このため、事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

(二) キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

第三 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うこと。また、事業主は、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）第三十条の二第一項、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）第十一条第一項及び第十一条の三第一項並びに育児休業、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）第二十五条第一項の規定並びに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（令和二年厚生労働省告示第五号）、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等についての指針（平成十八年厚生労働省告示第六百

十五号)、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等についての指針(平成二十八年厚生労働省告示第三百十二号)及び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等に関する指針(平成二十一年厚生労働省告示第五百九号)に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること。

さらに、事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場に定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示

青少年が採用後の職場の実態と入職前の情報に格差を感じることをないよう、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

(二) 不安定な雇用状態にある青少年の正社員登用等

意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用が与えられるような仕組みを検討すること。

(三) 労働法制に関する基礎知識の付与

青少年の労働法制に対する理解促進は、事業主にとっても職場環境の改善やトラブルの防止等に資するものであることを踏まえ、新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいこと。

二 職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図り、その有する能力を有効に発揮することができるようにする観点から、職業能力の開発及び向上に関する措置を講ずることが重要であることに鑑み、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) OJT(業務の遂行の過程内において行う職業訓練)及びOFF-JT(業務の遂行の過程外において行う職業訓練)を計画的に実施すること。

(二) 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十条の二第二項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

(三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度、企業内におけるキャリアパス等についての必要な情報の提供、キャリアコンサルティング(職業能力開発促進法第二条第五項のキャリアコンサルティングをいう。)を受ける機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。また、青少年が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、配置その他の雇用管理について配慮すること。

(四) 青少年の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、必要に応じて、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇の付与、始業及び終業時刻の変更、勤務時間の短縮の措置等の必要な援助を行うこと。

(五) 各企業における活用状況を踏まえて、必要に応じて、ジョブ・カード(職業能力開発促進法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書をいう。第四の五において同じ。)を、青少年が職業生活設計及び職業能力の証明のツールとして活用するための支援を行うこと。

(六) 青少年の職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、職業能力開発促進法第十一条第一項の計画の作成や同法第十二条の職業能力開発推進者の選任を行うこと。

第四 特定地方公共団体及び職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置

青少年の就職支援並びに職業能力の開発及び向上に携わる主な関係者として、特定地方公共団体及び職業紹介事業者等は、青少年が安定的な就業機会を得て、職場定着及びキャリアアップを実現できるよう、次に掲げる措置を講ずるよう努めるとともに、第二の一(一)に掲げる事項が適切に履行されるよう、必要な措置を講ずること。

一 青少年の主体的な職業選択・キャリア形成の促進

特定地方公共団体、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者、地域若者サポートステーション等は、青少年自身が主体的に職業選択及びキャリア形成を行えるよう、青少年の希望等を踏まえながら、個々の状況に応じた支援を行うことが望ましいこと。

二 中途退学者及び未就職卒業者への対応

学校等を中途退学した者(以下この二において「中途退学者」という。)や、卒業時まで就職先が決まらなかった者(以下この二において「未就職卒業者」という。)については、個々の事情に配慮しつつ希望に応じた就職支援が必要である。

このため、中途退学者について、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び地域若者サポートステーションは、学校等及び公共職業安定所と協力しつつ相互に連携し、中途退学者の個々の状況に応じた自立支援を行うとともに、自らの支援内容が中途退学者に対して効果的に提供されるようにすること。また、未就職卒業者について、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、学校等及び新卒応援ハローワークと協力し、個別支援や面接会の開催など、卒業直後の支援を充実させること。

三 募集情報等提供事業者による就職支援サイトの運営

事業主が募集情報等提供事業者の就職支援サイトを活用して青少年の募集を行う場合において、募集情報等提供事業者は、当該募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。

(一) 職業紹介事業者等指針第四を踏まえ、情報の的確な表示を行うこと。

(二) 青少年が、適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報はわかりやすいものとする

こと、提供する情報の量を適正なものとし、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うこと等につい

て配慮すること。

- (三) 労働者になろうとする青少年、青少年の募集を行う者、募集受託者、職業紹介事業者、他の募集情報等提供事業者、特定地方公共団体又は職業安定法第四条第十二項に規定する労働者供給事業者から申出を受けた当該募集情報等提供事業者の募集情報等提供事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理するため、相談窓口を明確にするとともに、必要な場合には職業安定機関と連携を行うこと。
- (四) 学生、生徒等を対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行うこと。
- (五) 職業安定法第四条第十一項に規定する特定募集情報等提供事業者は、同法第五条の五の規定に基づき、及び職業紹介事業者等指針第五を踏まえ、労働者になろうとする青少年の個人情報を適切に取り扱うこと。
- (六) 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して募集情報等提供を行った場合は、職業安定法第六十五条第九号の規定により、罰則の対象となること。

四 青少年雇用情報の提供

- (一) 特定地方公共団体及び職業紹介事業者(職業安定法第三十三条の二第一項の規定により無料職業紹介事業の届出を行った場合は、学校等も含まれることに留意すること。)は、学校卒業見込者等求人(法第十四条第一項に規定する学校卒業見込者等求人をいう。以下同じ。)の申込みを受理する際に、同条の趣旨に沿って、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、施行規則第三条第一項各号に掲げる事項の全てを提供するよう働きかけ、学校卒業見込者等に対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り同項各号に掲げる事項の全てが掲載されるように取り組むこと。

求人者の申込みを受理する段階で提供がなされていない青少年雇用情報について、学校卒業見込者等から特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対して個別に照会があった場合は、法第十四条の趣旨に沿って、特定地方公共団体又は職業紹介事業者から求人者に対して当該照会に係る青少年雇用情報の提供を求めることが望ましいこと。この場合において、当該照会を行った学校卒業見込者等に関する情報を求人者に明示する必要はないことに留意すること。

- (二) 募集情報等提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者等募集(法第十三条第一項の学校卒業見込者等募集をいう。)を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り施行規則第三条第一項各号に掲げる事項の全てが掲載されるように取り組むこと。

五 職業能力の開発及び向上に係る措置

職業訓練機関は、青少年の個性に応じ、かつ、その適性を生かすよう、効果的に職業訓練を実施すること。また、青少年の状況に応じた、ジョブ・カードを活用した円滑な就職に向けた支援を行うこと。

六 職業生活における自立促進のための措置

地域若者サポートステーションは、いわゆるニート等に対し、その特性に応じた適職(法第一条に規定する適職をいう。)の選択その他の職業生活に関する相談の機会、職場体験機会その他の必要な措置を講ずること。

七 青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介

特定地方公共団体、職業紹介事業者、職業訓練機関及び地域若者サポートステーションは、青少年の希望及び状況に応じて、支援対象の青少年を適切な機関に紹介するなど、適宜連携しながら切れ目なく必要な支援が受けられるように配慮すること。

八 その他の各関係者が講ずべき措置

一から七までに定めるもののほか、他の法令、指針等に基づく措置にも留意しながら、全ての関係者は、青少年の希望及び状況に応じ、その雇用機会の確保及び職場定着の促進のために必要な支援を適切に行うこと。

○労働基準法（抄）

(労働条件の決定)

第二条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

(均等待遇)

第三条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

(労働条件の明示)

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

(労働者名簿)

第一百七条 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者(日日雇い入れられる者を除く。)について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。

2 前項の規定により記入すべき事項に変更があつた場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。

○労働基準法施行規則（抄）

（労働条件）

第五条 使用者が法第十五条第一項 前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約（以下この条において「**有期労働契約**」という。）であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- 一 労働契約の期間に関する事項
 - 一の二 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）
 - 一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）
 - 二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
 - 三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
 - 四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
 - 四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
 - 五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項
 - 六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
 - 七 安全及び衛生に関する事項
 - 八 職業訓練に関する事項
 - 九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
 - 十 表彰及び制裁に関する事項
 - 十一 休職に関する事項
- 2 使用者は、法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。
- 3 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第一項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。
- 4 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。
- 一 ファクシミリを利用してする送信の方法
 - 二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「**電子メール等**」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
- 5 その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み（以下「**労働契約法第十八条第一項の無期転換申込み**」という。）をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、第一項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第十一号までに掲げる事項とする。ただし、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち同項第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。
- 6 その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第三項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

（労働者名簿の記入事項）

第五十三条 法百七条第一項の労働者名簿（様式第十九号）に記入しなければならない事項は、同条同項に規定するもののほか、次に掲げるものとする。

- 一 性別
 - 二 住所
 - 三 従事する業務の種類
 - 四 雇入の年月日
 - 五 退職の年月日及びその事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）
 - 六 死亡の年月日及びその原因
- 2 常時三十人未満の労働者を使用する事業においては、前項第三号に掲げる事項を記入することを要しない。

○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（男女雇用機会均等法）（抄）

（目的）

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇

の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

(性別を理由とする差別の禁止)

第五条 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。

第六条 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、差別的取扱いはしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 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

(性別以外の事由を要件とする措置)

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案し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として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる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、事業の運営の状況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の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。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第八条 前三条の規定は、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。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定めるものとする。

(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)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。
- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

- 2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該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、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。
- 3 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、性的言動問題に対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よう努めなければならない。
- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するよう努めなければならない。

(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する雇用管理上の措置等)

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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じなければならない。

- 2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

(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する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該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、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対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ように努めなければならない。
- 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

(事業主に対する国の援助)

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、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する次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき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に当たって必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

(苦情の自主的解決)

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項(労働者の募集及び採用に係るものを除く。)に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該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、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

- 2 事業主は、労働者が前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。

(調停の委任)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

- 2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

- 2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(罰則)

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

○障害者基本法（抄）

（目的）

第一条 この法律は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によつて分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本原則を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 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（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 二 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

（差別の禁止）

第四条 何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。

- 2 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。
- 3 国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

（職業相談等）

第十八条 国及び地方公共団体は、障害者の職業選択の自由を尊重しつつ、障害者がその能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、障害者の多様な就業の機会を確保するよう努めるとともに、個々の障害者の特性に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない。

- 2 国及び地方公共団体は、障害者の多様な就業の機会を確保を図るため、前項に規定する施策に関する調査及び研究を促進しなければならない。
- 3 国及び地方公共団体は、障害者の地域社会における作業活動の場及び障害者の職業訓練のための施設の拡充を図るため、これに必要な費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。

（雇用の促進等）

第十九条 国及び地方公共団体は、国及び地方公共団体並びに事業者における障害者の雇用の促進するため、障害者の優先雇用その他の施策を講じなければならない。

- 2 事業主は、障害者の雇用に関し、その有する能力を正當に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。
- 3 国及び地方公共団体は、障害者を雇用する事業主に対して、障害者の雇用のための経済的負担を軽減し、もつてその雇用の促進及び継続を図るため、障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。

○障害者の雇用の促進等に関する法律（抄）

（目的）

第一条 この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、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及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

（基本的理念）

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第四条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

（事業主の責務）

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

（障害者に対する差別の禁止）

第三十四条 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、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第三十五条 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。

(障害者に対する差別的禁止に関する指針)

第三十六条 厚生労働大臣は、前二条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「差別的禁止に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 第七条第三項及び第四項の規定は、差別的禁止に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(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の確保等を図るための措置)

第三十六条の二 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っている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。

第三十六条の三 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っている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。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である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じなければならない。

(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の確保等に関する指針)

第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 第七条第三項及び第四項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(助言、指導及び勧告)

第三十六条の六 厚生労働大臣は、第三十四条、第三十五条及び第三十六条の二から第三十六条の四までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

(対象障害者の雇用に関する事業主の責務)

第三十七条 全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない。

2 この章、第八十六条第二号及び附則第三条から第六条までにおいて「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第百二十三号）第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。第三節及び第七十九条第一項を除き、以下同じ。）をいう。

(一般事業主の雇用義務等)

第四十三条 事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。次章を除き、以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

3 (略)

4 (略)

5 (略)

6 (略)

7 事業主（その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。）は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

8 (略)

9 (略)

○障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（抄）

(障害者雇用率)

第九条 法第四十三条第二項に規定する障害者雇用率は、百分の二・七とする。

附 則 (令和五年三月一日政令第四四号) 抄

(経過措置)

第三条 (略) 令和八年六月三十日までの間、(略) 新障害者雇用促進法施行令第九条中「百分の二・七」とあるのは「百分の二・五」と、新障害者雇用促進法施行令第十条の二第二項中「百分の三」とあるのは「百分の二・八」と、新障害者雇用促進法施行令第十八条中「百分の二・七」とあるのは「百分の二・五」とする。

○障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（抄）

（対象障害者の雇用に関する状況の報告）

第八条 法第四十三条第七項に規定する事業主は、毎年、六月一日現在における対象障害者（法第三十七条第二項に規定する対象障害者をいう。以下同じ。）の雇用に関する状況を、翌月十五日までに、厚生労働大臣の定める様式により、その主たる事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成十三年厚生労働省令第一号）第七百九十二条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所とする。以下「管轄公共職業安定所」という。）の長に報告しなければならない。

○大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例

（平成二十一年十月三十日大阪府条例第八十四号）

〔大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例〕をここに公布する。

大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例

（平三一条例一九・改称）

目次

前文

第一章 総則（第一条―第六条）

第二章 障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する施策（第七条―第十五条）

第三章 障害者の雇用義務に基づく雇用の促進等

第一節 府と関係がある事業主（第十六条―第二十三条）

第二節 特定中小事業主（第二十四条―第二十六条）

第四章 雑則（第二十七条）

附則

障害の有無にかかわらず、誰もが働くことに生きがいを感じながら充実した日々を過ごすことのできる地域社会を実現することは、私たち全ての願いであり、また、責務でもある。

しかしながら、大阪における障害者の雇用をめぐる情勢は厳しく、働く意思と能力を有する障害者に働く機会が十分に提供されているとはいえない。

さらに、障害者だけではなく、働く意思と能力がありながら様々な事情により働くことができない状態にある人たちが、自らの能力を発揮するため働く場を求めてきたが、こうした人たちにも働く機会が十分に提供されているとはいえない状況である。

こうした状況を改善するためには、障害者等に働く機会を提供する事業主の取組を社会全体として促進していくことが重要である。

とりわけ、障害者の雇用に関し、契約の締結、補助金の交付等により府と関係がある事業主については、その受領する契約代金若しくは補助金は府税その他の貴重な財源で賄われるものであること又は府の事務及び事業の一部を担うものであることに鑑み、契約、補助等に係る事務及び事業の誠実な履行はもとより、法定雇用障害者数を満たすという強い意識に立った取組を求めなければならない。

また、直ちに雇用に結び付かない人に対しても、その能力や事情に応じて、障害者支援施設等における就労や在宅就業といった多様な働き方が可能となるような環境を整備することが求められる。

障害者等が、夢や希望を持って生き生きと働き、自立した生活を送ることができるよう地域社会の実現に向け、府、事業主、事業主団体及び府民がそれぞれの責務を果たすことを決意し、府民の総意としてこの条例を制定する。

（平二四条例五三・平三一条例一九・令二条例二八・一部改正）

第一章 総則

（目的）

第一条 この条例は、障害者その他の就職することが困難な者（以下「障害者等」という。）の雇用の促進等（雇用の促進及び職業の安定をいう。以下同じ。）と就労の支援に関し、基本理念を定め、府、事業主、事業主団体及び府民の果たすべき責務を明らかにするとともに、府の施策の基本となる事項を定めてこれを推進し、及び府と関係がある事業主の障害者等の雇用の促進等を図り、もって障害の有無その他事情にかかわらず働くことに生きがいを感じながら安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。

（平三一条例一九・一部改正）

（基本理念）

第二条 障害者等の雇用の促進等と就労の支援は、障害者等が社会を構成する一員として社会経済活動に参加する機会が与えられることを旨として、行われなければならない。

（平三一条例一九・一部改正）

（府の責務）

第三条 府は、前条に定める基本理念にのっとり、障害者等の雇用の促進等と就労の支援のための施策を策定し、並びに国、市町村、事業主、事業主団体、府民及び民間の団体と協力してこれを実施する責務を有する。

（平三一条例一九・一部改正）

（事業主の責務）

第四条 事業主は、障害者への雇用の機会の提供に努めなければならない立場にあることを認識し、進んで障害者の雇用の機会の創出及び拡大を図らなければならない。

2 事業主は、障害者一人一人の特性について理解を高め、その特性に配慮した雇用管理を行うなど、障害者が働きやすい職

場環境の整備に努めなければならない。

- 3 事業主は、障害者以外の就職することが困難な者について、雇用の機会の創出及び拡大を図るとともに、一人一人の事情に配慮しながら働きやすい職場環境を整備し、府が実施する施策に協力するよう努めるものとする。

(平三一条例一九・一部改正)

(事業主団体の責務)

第五条 事業主団体は、その構成員である事業主に対し、障害者等の雇用の促進等のために必要な情報の提供及び助言に努めるものとする。

(平三一条例一九・一部改正)

(府民の責務)

第六条 府民は、障害者等の雇用と就労に関する理解を高めるとともに、府が実施する障害者等の雇用の促進等と就労の支援のための施策に協力するよう努めるものとする。

(平三一条例一九・一部改正)

第二章 障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する施策

(平三一条例一九・改称)

(職業教育の充実)

第七条 府は、大阪府立高等学校及び大阪府立特別支援学校において、在学する障害者である生徒に職業に必要な能力を習得させるための教育の充実を図るものとする。

(平二二条例九四・一部改正)

(職業訓練の充実)

第八条 府は、大阪障害者職業能力開発校等において、障害者等に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練の充実を図るものとする。

(平三一条例一九・一部改正)

(企業への就職等の支援)

第九条 府は、障害者支援施設等（地方自治法施行令（昭和二十二年政令第十六号）第百六十七条の二第一項第三号に規定する障害者支援施設等をいう。以下同じ。）において生産活動に従事する障害者等の企業への就職等を支援するため、雇用情報の提供、職業指導及び職業紹介を行う等必要な措置を講ずるものとする。

(平三一条例一九・一部改正)

(重度の障害者の雇用の機会の創出及び拡大)

第十条 府は、事業主が行う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「法」という。）第四十四条第一項に規定する子会社の設立の促進等を行うことにより、重度の障害者の雇用の機会の創出及び拡大を図るものとする。

(就業及び生活上の支援)

第十一条 府は、法第二十七条第二項に規定する障害者就業・生活支援センターその他の関係機関と連携して、障害者等が職業生活における自立を図るための就業の支援及び就業に伴い必要となる日常生活又は社会生活上の支援を行うものとする。

(平二四条例五三・平三一条例一九・一部改正)

(障害者等の職場環境整備等支援組織)

第十一条の二 知事は、障害者等の特性、事情等に配慮した働きやすい職場環境の整備等に資するため、障害者等及び事業主を支援する法人その他の団体であって、知事が定める基準に適合するもの（以下「障害者等の職場環境整備等支援組織」という。）を認定するものとする。

2 知事は、前項の規定による認定をしようとするときは、あらかじめ、障害者等の職場環境整備等支援組織認定等審議会の意見を聴かなければならない。

3 知事は、障害者等の働きやすい職場環境の整備等に向けた支援の適正を期するため、障害者等の職場環境整備等支援組織に対して、当該支援の状況に関し報告を求め、又は必要な指示をすることができる。

4 知事は、障害者等の職場環境整備等支援組織が第一項の基準に適合しないものとなったと認めるときは、同項の認定を取り消すことができる。

(平三一条例一九・追加)

(障害者支援施設等からの物品の買入れ等)

第十二条 府は、障害者支援施設等（地方自治法施行令第百六十七条の二第一項第三号に規定する障害者支援施設、地域活動支援センター、障害福祉サービス事業を行う施設又は小規模作業所に限る。）及び法第七十四条の三第一項に規定する在宅就業支援団体において生産活動に従事する障害者の就労の支援のため、自ら率先して障害者支援施設等及び在宅就業支援団体から物品を買い入れ、又は役務の提供を受けるとともに、事業主に対して同様の措置を講ずるよう要請するものとする。

2 府は、母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法（平成二十四年法律第九十二号）第六条に規定する母子・父子福祉団体等の受注の機会の増大を図るため、自ら率先して母子・父子福祉団体等から物品を買い入れ、又は役務の提供を受けるとともに、事業主に対して同様の措置を講ずるよう要請するものとする。

3 府は、生活困窮者自立支援法（平成二十五年法律第五号）第十六条第三項に規定する認定生活困窮者就労訓練事業を行う者の受注の機会の増大を図るため、自ら率先して当該事業を行う者から物品を買い入れ、又は役務の提供を受けるとともに、事業主に対して同様の措置を講ずるよう要請するものとする。

(平三一条例一九・一部改正)

(公契約等の活用)

第十二条の二 府は、府を当事者の一方とする契約（知事が定めるものに限る。）において、その性質又は目的に応じ、総合評価一般競争入札等（地方自治法施行令第百六十七条の十の二第三項に規定する総合評価一般競争入札その他の契約の相手方

を決定する方法をいう。)を活用することにより、事業主が障害者等の職場環境整備等支援組織の活用その他の障害者等の雇用の促進等と就労の支援に資する取組を行っていることを勘案するものとする。

- 2 前項の規定は、府の公の施設(地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百四十四条第一項に規定する公の施設をいう。以下同じ。)について指定管理者(同法第二百四十四条の二第三項に規定する指定管理者をいう。以下同じ。)の指定をするため、公募の方法により事業主を選定する場合に準用する。

(平三一条例一九・追加)

(府職員の採用)

第十三条 府は、自ら率先して障害者を採用するものとする。

- 2 府は、障害者以外の就職することが困難な者について、採用の機会の創出及び拡大に向けた環境整備を図るよう努めるものとする。

(平三一条例一九・一部改正)

(啓発活動の実施)

第十四条 府は、国、市町村、事業主団体及び民間の団体と協力して障害者等の雇用と就労に関し、事業主及び府民の理解を高めるため、啓発活動を行うものとする。

(平三一条例一九・一部改正)

(顕彰)

第十五条 知事は、障害者等の雇用の促進等に関し、特に優れた取組をした事業主の顕彰を行うものとする。

- 2 知事は、前項に規定する顕彰を行うときは、あらかじめ、障害者等の職場環境整備等支援組織認定等審議会の意見を聴かなければならない。

(平三一条例一九・一部改正)

第三章 障害者の雇用義務に基づく雇用の促進等

第一節 府と関係がある事業主

(令条例一九・一部改正)

(府と関係がある事業主の責務)

第十六条 府と契約を締結し、府の補助金の交付を受け、又は府の公の施設について指定管理者の指定を受けようとする事業主は、府税その他の貴重な財源で賄われる契約代金若しくは補助金を受領し、又は府の事務及び事業の一部を担うことから、その事業活動を通じて府の施策の実施に協力する責務を有するものであって、その雇用する労働者の数に対する障害者である労働者の数の割合を高めるよう、進んで障害者の雇入れに努めなければならない。

(平三一条例一九・一部改正)

(府と関係がある事業主の障害者雇用状況の報告)

第十七条 事業主(法第四十三条第七項の規定による報告を行わなければならない事業主及び法第四十四条から第四十五条の三までの規定の適用によりその雇用する労働者が法第四十四条第一項に規定する親事業主、法第四十五条の二第一項に規定する関係親事業主又は法第四十五条の三第一項に規定する特定組合等(以下「親事業主等」という。))のみが雇用する労働者とみなされる事業主をいう。以下第二十三条までにおいて同じ。)は、次の各号のいずれかに該当するときは、雇用障害者数(法の規定の例により算定したその雇用する法第二条第二号に規定する身体障害者、同条第四号に規定する知的障害者又は法第三十七条第二項に規定する精神障害者(以下これらを「対象障害者」という。))である法第四十三条第1項に規定する労働者(以下「労働者」という。))の数をいう。以下同じ。)が、法定雇用障害者数(法第四十三条第一項に規定する法定雇用障害者数をいう。以下同じ。)以上であるかどうかについて、規則で定めるところにより、知事に報告しなければならない。この場合において、その雇用する労働者が当該親事業主等のみが雇用する労働者とみなされる事業主にあつては、親事業主等の雇用障害者数が、法定雇用障害者数以上であるかどうかについて報告するものとする。

- 一 府と売買、貸借、請負その他の契約で規則で定めるものを締結するとき。ただし、規則で定める随意契約の方法により締結する場合を除く。
- 二 府の補助金の交付の決定を受けるとき。
- 三 府の公の施設について指定管理者の指定を受けるとき(公募に応じて当該指定の申請をした場合に限る。))。

2 前項の規定は、次条第一項の規定により作成した同項に規定する障害者雇入れ計画の期間が終了していない場合は、適用しない。

(平二二条例五四・平三〇条例四三・令二条例二八・一部改正)

(障害者雇入れ計画の作成等)

第十八条 前条第一項の規定による報告をした事業主のうちその雇用障害者数が法定雇用障害者数未満であるものは、その雇用障害者数が法定雇用障害者数以上となるようにするため、規則で定めるところにより、対象障害者の雇入れに関する計画(以下「障害者雇入れ計画」という。)を作成し、知事に提出しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 知事は、障害者雇入れ計画が著しく不適当であると認めるときは、当該障害者雇入れ計画を作成した事業主(以下「計画作成事業主」という。))に対し、当該障害者雇入れ計画を変更すべきことを勧告することができる。

(平三〇条例四三・令二条例二八・一部改正)

(障害者雇入れ計画の達成の援助)

第十九条 知事は、計画作成事業主に対し、その作成した障害者雇入れ計画の期間において、当該障害者雇入れ計画の達成に必要な助言、指導その他の援助を行うものとする。

(障害者雇入れ計画の進捗状況の報告)

第二十条 計画作成事業主は、規則で定めるところにより、定期的に、その作成した障害者雇入れ計画の進捗状況を知事に報告しなければならない。

- 2 知事は、障害者雇入れ計画の進捗状況が適当でないと認めるときは、当該進捗状況を報告した計画作成事業主に対し、当

該障害者雇入れ計画を確実に実施すべきことを勧告することができる。

(平二四条例五三・一部改正)

(障害者雇入れ計画の達成状況の報告)

第二十一条 計画作成事業主は、その作成した障害者雇入れ計画の期間の終了後、規則で定めるところにより、当該障害者雇入れ計画の達成状況を知事に報告しなければならない。この場合において、障害者雇入れ計画を達成することができなかった計画作成事業主は、規則で定めるところにより、その理由を併せて知事に報告しなければならない。

(報告の徴収及び立入調査)

第二十二条 知事は、この章の規定の施行に必要な限度において、府と契約を締結し、府の補助金の交付を受け、又は府の公の施設について指定管理者の指定を受ける事業主に対し、その業務に関し報告を求め、又はその職員にこれらの者の事務所、事業所その他その事業を行う場所に立ち入り、帳簿、書類その他の物件を調査させ、若しくは関係者に質問させることができる。

2 前項の規定により立入調査又は質問をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

(公表)

第二十三条 知事は、事業主が次の各号のいずれかに該当する場合において、その行為について正当な理由がないと認めるときは、その者の氏名又は名称、住所及びその行為の内容を公表することができる。

- 一 第十七条第一項、第二十条第一項及び第二十一条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。
- 二 第十八条第一項の規定による障害者雇入れ計画の提出をせず、又は虚偽の障害者雇入れ計画の提出をしたとき。
- 三 第十八条第二項及び第二十条第二項の規定による勧告に従わなかったとき。
- 四 前条第一項の規定による報告の要求に応じず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をしたとき。

2 知事は、事業主がその作成した障害者雇入れ計画を達成することができなかった場合において、そのことがその責めに帰すべき重大な理由によるものと認めるときは、その者の氏名又は名称、住所及びその旨を公表することができる。

3 知事は、前二項の規定による公表をしようとするときは、当該公表に係る者に、あらかじめその旨を通知し、その者又はその代理人の出席を求め、釈明及び証拠の提出の機会を与えるため、意見の聴取を行わなければならない。

第二節 特定中小事業主

(特定中小事業主の障害者雇用状況の報告)

第二十四条 特定中小事業主（府内にのみ事務所又は事業所を有する事業主（法第四十三条第七項の規定による報告を行わなければならない事業主に限る。）であつて、その雇用する労働者の数が常時規則で定める数以下である事業主（第十七条第一項の規定による報告を行わなければならない事業主を除く。）をいう。以下同じ。）のうち雇用障害者数が法定雇用障害者数未満であるものは、規則で定めるところにより、対象障害者の雇用に関する状況を知事に報告するよう努めなければならない。

2 前項の規定は、次条の規定により作成した同条に規定する障害者雇用推進計画の期間が終了していない場合は、適用しない。

(令二条例二八・追加)

(障害者雇用推進計画の作成及び提出)

第二十五条 前条第一項の規定による報告をした特定中小事業主は、規則で定めるところにより、対象障害者の雇用の推進に関する計画（以下「障害者雇用推進計画」という。）を作成し、知事に提出するよう努めなければならない。

(令二条例二八・追加)

(障害者雇用推進計画の達成の援助)

第二十六条 知事は、障害者雇用推進計画を作成した特定中小事業主に対し、その作成した障害者雇用推進計画の期間において、当該障害者雇用推進計画の達成に必要な助言、指導その他の援助を行うものとする。

(令二条例二八・追加)

第四章 雑則

(規則への委任)

第二十七条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

(平三〇条例四三・令二条例二八・一部改正)

附 則

この条例は、平成二十二年四月一日から施行し、第三章（第十六条を除く。）の規定は、同日以後になされる契約の締結、補助金の交付の決定又は指定管理者の指定に係る事業主に適用する。

附 則（平成二二年条例第五四号）

この条例は、平成二十二年七月一日から施行する。

附 則（平成二二年条例第九四号）抄

(施行期日)

1 この条例は、平成二十三年四月一日から施行する。

附 則（平成二四年条例第五三号）

この条例は、平成二十四年四月一日から施行する。

附 則（平成三〇年条例第四三号）

この条例は、平成三十年四月一日から施行する。ただし、第一条の規定は、公布の日から施行する。

附 則（平成三一年条例第一九号）

(施行期日)

1 この条例は、平成三十一年四月一日から施行する。

(大阪府附属機関条例の一部改正)

2 大阪府附属機関条例(昭和二十七年大阪府条例第三十九号)の一部を次のように改正する。

〔次のよう〕略

附 則(令和二年条例第二八号)

この条例は、令和二年九月一日から施行する

○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

(平成十九年八月三日)

(厚生労働省告示第二百七十六号)

第一 趣旨

この指針は、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)第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について定めたものである。

第二 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方

外国人が我が国で安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するためには、事業主による関係法令の遵守や適切な待遇の確保、日本人との相互理解等を通じた魅力ある職場環境の整備、職業生活上、日常生活上又は社会生活上の適切な支援等が重要となる。

また、労働者の国籍にかかわらず、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、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)、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。)、雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)、最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)、労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)、労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)、労働組合法(昭和二十四年法律第百七十四号)、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(平成五年法律第七十六号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。)、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。以下「男女雇用機会均等法」という。)、健康保険法(大正十一年法律第七十号)、厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)等の労働関係法令及び社会保険関係法令は適用されるものであり、事業主は、外国人労働者についても、これらを遵守するとともに、その在留資格の範囲内で、適正な労働条件及び安全衛生の確保や、雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険及び厚生年金保険(以下「労働・社会保険」という。)の適用、人事管理の運用の透明性及び公正性の確保や生活支援等を通じ、その有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずるべきである。

第三 外国人労働者の定義

この指針において「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」の者を除くものとする。また、「外国人労働者」とは、外国人の労働者をいうものとする。

なお、「外国人労働者」には、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(平成二十八年法律第八十九号)第二条第一項に規定する技能実習生(以下「技能実習生」という。)も含まれるものである。

第四 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募集

イ 募集を行う際の労働条件の明示

事業主は、労働者を募集するに当たっては、募集に応じて労働者になろうとする外国人に対し、当該外国人が従事すべき業務の内容、労働契約の期間、就業の場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用に関する事項等(口において「明示事項」という。))について、その内容を明らかにした書面の交付により、明示すること。ただし、当該外国人が希望する場合においては、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいい、以下「電子メール等」という。))の送信の方法(当該外国人が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。))により明示することも可能であることに留意すること。その際、母国語その他の当該外国人が使用する言語又は平易な日本語(以下「母国語等」という。))を用いる等、当該外国人が理解できる方法により明示するよう努めること。特に、募集に応じて労働者になろうとする外国人が国外に居住している場合にあっては、入国後に、募集条件に係る相互の理解の齟齬等から労使間のトラブル等が生じることのないよう、事業主による渡航又は帰国に要する旅費その他の費用の負担の有無や負担割合、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めること。

ロ 職業紹介事業者等の利用

事業主は、外国人労働者のあつせんを受ける場合には、職業安定法等の定めるところにより、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体又は職業紹介事業の許可を受けている者若しくは届出を行っている者(以下このロにおいて「職業紹介事業者等」という。))から受け、外国人労働者と違約金若しくは保証金の徴収等に係る契約を結ぶ等同法に違反する者又は労働者派遣法に違反する者からは受けないこと。また、国外に居住する外国人労働者のあつせんを受ける場合には、外国人労働者と違約金又は保証金の徴収等に係る契約を結ぶ者を取次機関として利用する職

業紹介事業者等からあつせんを受けないこと。特に、出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)別表第一の二の表の特定技能(以下「特定技能」という。)の在留資格を取得しようとする者のあつせんを受ける事業主においては、同法第十九条の十八第一項に規定する特定技能所属機関(以下「特定技能所属機関」という。)の基準として、当該職業紹介事業者等からあつせんを受けてはならないこととされていることに留意すること。

また、事業主は、求人の申込みに当たり、職業紹介事業者等に対し、明示事項について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該職業紹介事業者等が希望する場合におけるファクシミリを利用してする送信若しくは電子メール等の送信の方法(当該職業紹介事業者等が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)により明示すること。

なお、職業紹介事業者等が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところであるが、事業主においても、職業紹介事業者等に対し求人の申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。

ハ 労働条件の変更等の明示

事業主は、募集に応じて労働者になろうとする外国人と労働契約を締結しようとする場合であって、募集するに当たって当該外国人に対して明示した事項を変更、特定等する場合は、明示した事項と変更内容等とを対照することができる書面を交付する等、適切な方法により明示すること。その際、母国語等を用いる等、当該外国人が変更内容等を理解できる方法により明示するよう努めること。

2 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、第五に定める方法等を通じ、あらかじめ、当該外国人が、採用後に従事すべき業務について、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。

事業主は、外国人労働者について、在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意すること。

二 適正な労働条件の確保

1 均等待遇

事業主は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

2 労働条件の明示

イ 書面の交付等

事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、その内容を明らかにした書面を交付すること。ただし、当該外国人労働者が希望する場合においては、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信の方法(当該外国人労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)により明示することも可能であることに留意すること。その際、モデル労働条件通知書やモデル就業規則を活用する、母国語等を用いて説明する等、当該外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努めること。

ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等はもとより、これに関連する事項として税金、雇用保険及び社会保険の保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いについても、母国語等を用いる等、外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めること。

3 賃金の支払い

事業主は、外国人労働者に対し、最低賃金法等の定めるところにより最低賃金額以上の賃金を支払うことはもとより、基本給、割増賃金等の賃金について、法令で別段の定めがある場合又は労使協定が締結されている場合を除き、全額を支払うこと。また、労使協定に基づき食費、居住費等を賃金から控除する場合等については、その額について、実費を勘案し、不当な額とならないようにすること。

また、労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならず、労働契約に付随することなく、外国人労働者の希望する貯蓄金をその委託を受けて管理する場合であっても、労使協定の締結及び届出等が必要であることに留意すること。

4 適正な労働時間等の管理

事業主は、法定労働時間及び時間外・休日労働の上限規制の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うとともに、時間外・休日労働の削減に努めること。また、労働時間の状況の把握に当たっては、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他の適切な方法によるものとする。

あわせて、事業主は、労働基準法等の定めるところにより、年次有給休暇を与えること。労働者ごとにその時季を定めることにより年次有給休暇を与える際には、その時季について外国人労働者の意見を聴くとともに、聴取した意見を尊重するよう努めること。

5 労働基準法等の周知

事業主は、労働基準法等の定めるところにより、その内容、就業規則、労使協定等について周知すること。その際には、分かりやすい説明書や行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を用いる、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

6 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法等の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳及び年次有給休暇管理簿を調製すること。そ

の際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めること。

7 金品の返還等

事業主は、外国人労働者の旅券、在留カード等を保管しないようにすること。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還すること。また、返還の請求から七日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還すること。

8 寄宿舎

事業の附属寄宿舎に外国人労働者を寄宿させる事業主は、労働基準法等の定めるところにより、寄宿舎について換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講ずること。

9 雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保

イ 不合理な待遇の禁止

事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあつては、派遣先に雇用される通常の労働者。以下このイ及びロにおいて同じ。）の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。

ロ 差別的取扱いの禁止

事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、職務の内容が通常の労働者と同じの短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者であつて、当該事業所における慣行その他の事情（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情）からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間）において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこと。

ハ 労使協定による派遣労働者の待遇の確保

労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主は、イ及びロ（労働者派遣法に係るものに限る。）にかかわらず、労働者派遣法等の定めるところにより、派遣労働者である外国人労働者の待遇（労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練及び同条第三項の福利厚生施設を除く。）について労使協定により一定の事項を定めたときは、当該労使協定による待遇を確保すること。

ニ 待遇に関する説明

事業主は、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者から求めがあつたときは、通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあつては、労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者）との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明すること。その際、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

三 安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に使用させる機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。

2 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

3 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。

4 健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断、面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査を実施すること。実施に当たっては、これらの目的・内容を、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。また、外国人労働者に対しこれらの結果に基づく事後措置を実施するときは、その結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

5 健康指導及び健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導及び健康相談を行うよう努めること。

6 母性保護等に関する措置の実施

事業主は、女性である外国人労働者に対し、労働基準法、男女雇用機会均等法等の定めるところにより、産前及び産後休業、妊娠中の外国人労働者が請求した際の軽易な業務への転換、妊産婦である外国人労働者が請求した場合の時間外労働等の制限、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置等、必要な措置を講ずること。

7 労働安全衛生法等の周知

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより、その内容について周知すること。その際には、分かりやすい説明書を用いる、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

四 労働・社会保険の適用等

1 制度の周知及び必要な手続の履行等

事業主は、外国人労働者に対し、労働・社会保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を活用する、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めること。また、労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。

さらに、健康保険及び厚生年金保険の適用となる事業所の事業主は、外国人労働者が離職したときは、遅滞なく被保険者証を回収するとともに、国民健康保険又は国民年金の適用の手続が必要になる場合にあっては、その旨を教示するよう努めること。

健康保険及び厚生年金保険の適用とならない事業所の事業主は、外国人労働者及びその家族が適切に国民健康保険及び国民年金の適用の手続が行えるよう、母国語等での手続の説明や市区町村等の相談窓口の案内、必要に応じた同行等の必要な援助を行うよう努めること。

なお、個人経営で農業を営み、常時五人未満の労働者を使用している事業所等、労働保険の適用が任意の事業所においては、事業主は外国人労働者を含む労働者の希望等に応じ、労働保険の加入の申請を行うこと。

2 保険給付の請求等についての援助

イ 雇用保険

事業主は、外国人労働者が離職する場合には、外国人労働者本人への雇用保険被保険者離職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努めること。

ロ 労働者災害補償保険

事業主は、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労働者災害補償保険の給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応ずること。加えて、外国人労働者やその家族等が自ら手続を行うことが困難な場合等には、その手続を行うことができるよう必要な援助を行うよう努めること。

ハ 健康保険

事業主は、外国人労働者が病気、負傷等(労働災害によるものを除く。)のため就業することができない場合には、健康保険において傷病手当金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努めること。

ニ 公的年金

事業主は、外国人労働者が国民年金又は厚生年金保険(以下このニにおいて「公的年金」という。)の被保険者期間中に初診日のある傷病によって障害等級に該当する程度の障害の状態になったときは、障害年金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努めること。また、公的年金の被保険者期間が一定期間以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後、被保険者期間等に応じた脱退一時金の支給を請求し得る旨帰国前に説明するとともに、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。なお、説明の際には、次に掲げる事項を踏まえつつ、請求を検討すべきであることを教示するよう努めること。

- (1) 脱退一時金を受給した場合、その支給を受けた者は、その額の計算の基礎となった被保険者であった期間は、被保険者でなかったものとみなされるため、受給資格期間が十年であることを踏まえた将来的な老齢年金の受給の可能性に留意すべきであること。
- (2) 公的年金を受給することができる年齢に達した際に社会保障協定(被保険者期間の通算規定を有するものに限る。)の相手国の年金制度に加入していた期間がある外国人労働者は、当該期間と公的年金の被保険者期間等を通算することにより、公的年金を受け取ることができる場合があること。

五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

1 適切な人事管理

事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適応できるよう、社内規程その他文書の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備に努めること。また、当該職場での評価や待遇に納得しつつ就労することができるよう、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境の整備に努めること。その際、公共職業安定所の行う雇用管理に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

2 生活支援

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、外国人労働者が地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めること。また、事業主は、居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して日常生活又は社会生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。

3 苦情・相談体制の整備

事業主は、外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等、体制を整備し、日本における生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努めるとともに、必要に応じ、地方公共団体が情報提供及び相談を行う一元的な窓口等、行政機関の設ける相談窓口についても教示するよう努めること。

4 教育訓練の実施等

事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。

5 福利厚生施設

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するよう努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるよう努めること。

6 帰国及び在留資格の変更等の援助

イ 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了し、在留資格の更新がなされない場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うよう努めること。

また、その雇用する外国人労働者が帰国する際、病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努めること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、出入国管理及び難民認定法第二条の五第一項に規定する特定技能雇用契約(以下「特定技能雇用契約」という。)の基準として、当該外国人労働者が特定技能雇用契約の終了後の帰国に要する旅費を負担することができないときは、当該旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。また、技能実習生については、帰国事由が自己都合による場合も含め、監理団体(企業単独型技能実習の場合は事業主)が帰国に要する旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。

ロ 事業主は、外国人労働者が在留資格を変更しようとするとき又は在留期間の更新を受けようとするときは、その手続を行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うよう努めること。

ハ 事業主は、外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇の取得への配慮その他必要な援助を行うよう努めること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、特定技能雇用契約の基準として、当該外国人労働者が一時帰国を希望した場合には、必要な休暇を取得させることとされていることに留意すること。

7 外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮

事業主は、外国人労働者を受け入れるに当たっては、日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるよう努めること。

六 解雇等の予防及び再就職の援助

1 解雇

事業主は、事業規模の縮小等を理由として解雇を行う場合であっても、労働契約法において、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とされていること及び期間の定めのある労働契約(2)において「有期労働契約」という。)については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないとされていることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇を行わないようにすること。

2 雇止め

事業主は、有期労働契約の更新を拒絶すること(以下「雇止め」という。)は、労働契約法において、労働者が有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合等であって、当該雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないときは、認められないこととされていることに留意し、外国人労働者に対して、安易な雇止めを行わないようにすること。

3 再就職の援助

事業主は、外国人労働者が解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)その他事業主の都合により離職する場合において、当該外国人労働者が再就職を希望するときは、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等当該外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うよう努めること。その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、公共職業安定所の行う再就職援助に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

4 解雇制限

事業主は、外国人労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間等、労働基準法の定めるところにより解雇が禁止されている期間があることに留意すること。

5 妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止等

事業主は、女性である外国人労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならないこと。また、妊娠、出産等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こと。

七 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

1 労働者派遣

労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主にあつては、当該外国人労働者が従事する業務の内容、就業の場所、当該外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、当該外国人労働者の派遣就業の具体的内容を当該外国人労働者に明示する、派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、雇用保険及び社会保険の加入の有無を通知する等、労働者派遣法等の定めるところに従い、適正な事業運営を行うこと。また、派遣先は、労働者派遣事業の許可を受けていない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。

2 請負

請負を行う事業主にあつては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行うことのないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。具体的には、自ら雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他の事業主の事業所内である場合には、当該注文主が当該外国人労働者の使用者であるとの誤解を招くことがないよう、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。また、その就業場所において適切に雇用管理がなされるよ

う、当該事業所内で、第六で選任する雇用労務責任者等に人事管理、生活支援等の職務を行わせること。

さらに、請負を行う事業主は、外国人労働者の希望により、労働契約の期間をできる限り長期のものとし、労働契約の期間中に業務に従事させることができない期間が生じた場合にも教育訓練を実施する等により労働契約を継続する等、安定的な雇用の確保に努めること。

第五 外国人労働者の雇用状況の届出

事業主は、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二十八条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合又はその雇用する外国人労働者が離職した場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。なお、確認に当たっての留意事項は、四のとおりとすること。

一 確認し、届け出るべき事項

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について

氏名、在留資格(資格外活動の許可を受けて就労する者を雇い入れる場合にあっては当該許可の有無、特定技能の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定技能の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあっては法務大臣が当該外国人について指定する特定産業分野(出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に規定する特定産業分野をいう。二のハにおいて同じ。)、特定活動の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定活動の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあっては法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を含む。ロにおいて同じ。)、在留期間、生年月日、性別、国籍の属する国又は同法第二条第五号ロに規定する地域(以下「国籍・地域」という。))のほか、職種、賃金、住所等の雇用保険被保険者資格取得届又は雇用保険被保険者資格喪失届に記載すべき当該外国人の雇用状況等に関する事項(同法第十九条の三に規定する中長期在留者(以下このイ及びロにおいて「中長期在留者」という。)を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあっては、これらに加えて、同法第十九条の四第一項第五号の在留カードの番号(ロにおいて「在留カードの番号」という。))

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について

氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別及び国籍・地域(中長期在留者を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあっては、これらに加えて、在留カードの番号)

二 確認の方法

イ ロからニまでに該当する者以外の外国人労働者について

当該外国人労働者の在留カード(在留カードを所持しない者にあっては、旅券又は在留資格証明書)の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ロ 資格外活動の許可を受けて就労する者について

当該外国人労働者の在留カード(在留カードを所持しない者にあっては、旅券又は在留資格証明書(当該外国人労働者が資格外活動の許可を受けている旨が記載されていない場合には、資格外活動許可書又は就労資格証明書を含む。))の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ハ 特定技能の在留資格をもって在留する者について

当該外国人労働者の在留カード及び特定産業分野を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ニ 特定活動の在留資格をもって在留する者について

当該外国人労働者の在留カード(在留カードを所持しない者にあっては、旅券又は在留資格証明書)及び法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

三 届出の方法・期限

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について

雇入れに係る届出にあっては雇い入れた日の属する月の翌月十日までに、雇用保険法施行規則(昭和五十年労働省令第三号)第六条第一項の届出と併せて、必要事項を届け出ることとし、離職に係る届出にあっては離職した日の翌日から起算して十日以内に、同令第七条第一項の届出と併せて、必要事項を届け出ること。

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について

雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに、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)様式第三号(以下「様式第三号」という。))に必要事項を記載の上、届け出ること。

四 確認に当たっての留意事項

事業主は、雇い入れようとする者について、通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合に、当該者に係る一の事項を確認すること。ここで通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合とは、特別な調査等を伴うものではなく、氏名や言語などから、当該者が外国人であることが一般的に明らかである場合をいうこと。このため、例えば、通称として日本名を用いており、かつ、日本語の堪能な者など、通常の注意力をもっては、当該者が外国人であると判断できない場合にまで、確認を求めるものではないこと。なお、一に掲げる事項以外の事項の確認・届出は必要のないものであり、外国人労働者のプライバシーの保護の観点からも、この点に十分留意すること。

第六 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針の第四に定める事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者(外国人労働者の雇用管理に関する責任者をいう。)として選任すること。

第七 外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

一 特定技能の在留資格をもって在留する者に関する事項

特定技能の在留資格をもって在留する者については、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、出入国管理及び難民認定法の規定に基づく特定技能雇用契約の基準及び特定技能所属機関の基準に留意するとともに、同法第二条の五第六項に規定する一号特定技能外国人支援(以下この一において「一号特定技能外国人支援」という。)及び必要な届出等を適切に実施すること。また、一号特定技能外国人支援には、社会保険その他外国人労働者が行わなければならない各種行政手続についての情報提供や相談窓口の案内、必要に応じた相談窓口への同行等の支援、生活のための日本語習得の支援、医療機関に関する情報の提供、苦情・相談への対応、外国人労働者と日本人との交流の促進に係る支援が含まれることに留意すること。

二 技能実習生に関する事項

技能実習生については、外国人労働者に含まれるものであることから、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針(平成二十九年／法務省／厚生労働省／告示第一号)に規定する技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るための施策に関する事項等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技能等の修得が図られるように取り組むこと。

三 留学生に関する事項

留学生については、事業主は、新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、企業の活性化・国際化を図るためには、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用も効果的であることに留意すること。あわせて、採用する際には、当該留学生が在留資格の変更の許可を受ける必要があることに留意するとともに、審査に要する期間を考慮して採用活動を行うよう努めること。また、留学生を採用するに際しては、インターンシップ・職場体験の機会を提供することが効果的であるが、その実施に当たっては、企業等に対する理解の促進や職業意識の形成支援等の趣旨を損なわないようにすること。

留学生をアルバイト等で雇用する場合には、資格外活動許可が必要であり、資格外活動は原則として週二十八時間以内に制限されていることに留意すること。

四 その他

その他の在留資格については、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、出入国管理及び難民認定法等の定めるところにより、外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置を適切に実施すること。

第八 職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の援助と協力

事業主は、職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施すること。

〇人権教育及び人権啓発の推進に関する法律

(目的)

第一条 この法律は、人権の尊重の緊要性に関する認識の高まり、社会的身分、門地、人種、信条又は性別による不当な差別の発生等の人権侵害の現状その他人権の擁護に関する内外の情勢にかんがみ、人権教育及び人権啓発に関する施策の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、必要な措置を定め、もって人権の擁護に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、人権教育とは、人権尊重の精神の涵養^{かん}を目的とする教育活動をいい、人権啓発とは、国民の間に人権尊重の理念を普及させ、及びそれに対する国民の理解を深めることを目的とする広報その他の啓発活動(人権教育を除く。)をいう。

(基本理念)

第三条 国及び地方公共団体が行う人権教育及び人権啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、その発達段階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるよう、多様な機会の提供、効果的な手法の採用、国民の自主性の尊重及び実施機関の中立性の確保を旨として行われなければならない。

(国の責務)

第四条 国は、前条に定める人権教育及び人権啓発の基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第五条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第六条 国民は、人権尊重の精神の涵養に努めるとともに、人権が尊重される社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

(基本計画の策定)

第七条 国は、人権教育及び人権啓発に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、人権教育及び人権啓発に関する基本的な計画を策定しなければならない。

(年次報告)

第八条 政府は、毎年、国会に、政府が講じた人権教育及び人権啓発に関する施策についての報告を提出しなければならない。

(財政上の措置)

第九条 国は、人権教育及び人権啓発に関する施策を実施する地方公共団体に対し、当該施策に係る事業の委託その他の方法により、財政上の措置を講ずることができる。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第八条の規定は、この法律の施行の日の属する年度の翌年度以後に講じる人権教育及び人権啓発に関する施策について適用する。

(見直し)

第二条 この法律は、この法律の施行の日から三年以内に、人権擁護施策推進法（平成八年法律第百二十号）第三条第二項に基づく人権が侵害された場合における被害者の救済に関する施策の充実に関する基本的事項についての人権擁護推進審議会の調査審議の結果をも踏まえ、見直しを行うものとする。

「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」の概要

○条例制定について

昭和 50(1975)年以降、同和地区※1の名称や所在地、戸数、主な職業などを記載した書籍「部落地名総鑑」が売買され、結婚などの個人調査用に興信所で使用されたり、就職者の個人調査用に企業などが購入したりする事件が発覚し、大きな社会問題になりました。

大阪府では、この事案を契機に、部落差別につながる調査・報告をなくし、府民の基本的人権を守る助けとなることを目的とした「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」を昭和 60(1985)年 10 月に施行しました。

また、平成 19(2007)年には、マンション建設の候補地決定の際に行う土地調査の中で、府内のリサーチ会社が同和地区の所在地等を調査し、広告業者等に報告している事実が明らかとなりました。このような差別につながる土地調査を防止するため、平成 23(2011)年に条例を一部改正し、興信所・探偵社業者に加え、「土地調査等※2」を行う者を規制の対象としました。

○条例の目的について（第一条）

同和地区に住んでいることや過去に住んでいたことを理由とした結婚差別や就職差別等の差別事象（部落差別事象）を引き起こすおそれのある個人及び土地に関する調査や報告等を規制することによって、部落差別事象の発生を防止し、府民の皆さんの基本的人権を守る助けとなることを目的としています。

○府民、事業者（興信所・探偵社業者、土地調査等を行う者）の皆さんに守っていただきたいこと

府民の皆さんに守っていただきたいこと(第三条 責務)

部落差別につながる個人及び土地に関する調査又は調査の依頼はしないように努めましょう。例えば、市役所や土地調査を行う事業者に対し、同和地区の問合せをする行為などは、この条例の目的に違反する行為となります。

興信所・探偵社業者の皆さんに守っていただきたいこと(第三条 責務・第七条 遵守事項)

営業活動において条例の目的に違反する行為をしないように努めましょう。

また、次のことを遵守しなければなりません。

- ・特定の個人又はその親族の現在又は過去の居住地が同和地区にあるかないかについて調査し、又は報告しないこと。
- ・同和地区の所在地の一覧表等の提供及び特定の場所又は地域が同和地区にあることの教示をしないこと。

(注)府外の事業者が府の区域内の土地の取引に関連して上記に反する行為を行った場合も条例違反となります。

(報告の徴収等 第 11 条第 1 項)

- ・遵守事項に違反している疑いがある場合に、その事実の確認のため、営業に関して報告又は資料の提出を求められることや立入検査を受けることがあります。※3

(指示、営業停止 第 9 条)

- ・遵守事項に違反した場合は、必要な指示を受けることがあります。
- ・また、指示に従わない場合には、営業の停止を命じられることがあります。※4

土地調査等を行う皆さんに守っていただきたいこと（第三条 責務・第十二条 遵守事項）

営業活動において条例の目的に違反する行為をしないように努めましょう。

また、次のことを遵守しなければなりません。

- ・調査又は報告の対象となる土地及びその周辺の地域に同和地区があるかないかについて、調査し、又は報告しないこと。
- ・同和地区の所在地の一覧表等の提供及び特定の場所又は地域が同和地区にあることの教示をしないこと。

(報告の徴収等 第 14 条)

- ・遵守事項に違反している疑いがある場合に、その事実の確認のため、必要な事項の報告又は資料の提出を求められることがあります。

(勧告 第 15 条)

- ・遵守事項に違反した場合は、違反行為の中止とその他必要な措置を行うよう勧告を受けることがあります。

(事実の公表 第 16 条)

- ・必要な事項の報告又は資料の提出に応じなかった場合、勧告に従わなかった場合には、その事実を公表することがあります。

※1 この条例においては「同和地区」とは、「歴史的社会的理由により生活環境等の安定向上が阻害されている地域」と定義しています。

※2 「土地調査等」とは、府の区域内の土地の取引に関連して事業者が自己の営業のために土地に関する事項を調査し、又は報告することと定義しています。また、「土地調査等」は、特定の業界・業種に限って行われるものではなく、あらゆる業界の事業者が行う本来の営業行為に関連して行われることが考えられるため、すべての事業者を対象としています。

※3 正当な理由なく拒み、妨げなどした場合は、3 万円以下の罰金となります。(第 19 条)

※4 命令に違反した場合は、3 月以下の懲役又は 10 万円以下の罰金となります。(第 18 条)

○大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例

(昭和六十年三月二十七日大阪府条例第二号)

最新一部改正平成二十三年三月二十二日大阪府条例第二二号

第一章 総則

(目的)

第一条 この条例は、同和地区に居住していること又は居住していたことを理由になされる結婚差別、就職差別等の差別事象（以下「部落差別事象」という。）を引き起こすおそれのある個人及び土地に関する事項の調査、報告等の行為の規制等に関し必要な事項を定めることにより、部落差別事象の発生を防止し、もって府民の基本的人権の擁護に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 同和地区 歴史的社会的理由により生活環境等の安定向上が阻害されている地域をいう。
- 二 興信所・探偵社業 府の区域内において、他人の依頼を受けて、個人調査、法人調査その他いかなる名目の調査であるかを問わず、特定の個人についてその信用、資産、経歴、素行その他の個人に関する事項を調査し、かつ、報告する営業をいう。
- 三 興信所・探偵社業者 興信所・探偵社業を営む者をいう。
- 四 土地調査等 府の区域内の土地の取引に関連して事業者が自己の営業のために土地に関する事項を調査し、又は報告することをいう。

(府、興信所・探偵社業者及び土地調査等を行う者並びに府民の責務)

第三条 府は、国及び市町村と協力して、第一条の目的を達成するため必要な啓発に努めるものとする。

- 2 興信所・探偵社業者及び土地調査等を行う者は、その営業について、社会的責任を自覚し、第一条の目的に反する行為をしないよう努めなければならない。
- 3 府民は、第一条の目的に反する調査又は調査の依頼をしないよう努めなければならない。

(適用上の注意)

第四条 この条例の適用に当たっては、興信所・探偵社業者及び土地調査等を行う者並びに府民の自由と権利を不当に侵害するようなことがあってはならない。

第二章 興信所・探偵社業者

(自主規制)

第五条 興信所・探偵社業者の組織する団体は、その構成員である興信所・探偵社業者に次に掲げる事項を遵守させるため必要な規約を設定するよう努めなければならない。

- 一 特定の個人又はその親族の現在又は過去の居住地が、同和地区にあるかないかについて調査し、又は報告しないこと。
- 二 同和地区の所在地の一覧表等の提供及び特定の場所又は地域が同和地区にあることの教示をしないこと。
- 2 興信所・探偵社業者の組織する団体は、その構成員である興信所・探偵社業者に前項の規約を遵守させるため必要な指導を行うよう努めなければならない。
- 3 興信所・探偵社業者の組織する団体は、第一項の規約を設定したときは、速やかに、当該規約の内容その他の規則で定める事項を知事に届け出なければならない。その届出に係る事項を変更し、又はその届出に係る規約を廃止したときも、同様とする。

(届出)

第六条 興信所・探偵社業を営もうとする者は、あらかじめ、次に掲げる事項を知事に届け出なければならない。

- 一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名
- 二 営業所の名称及び所在地
- 2 前項の規定による届出をした興信所・探偵社業者は、同項各号に掲げる事項に変更を生じたとき、又はその営業を廃止したときは、その日から十日以内に、その旨を知事に届け出なければならない。

(遵守事項)

第七条 興信所・探偵社業者は、その営業に関し、第五条第一項各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 2 興信所・探偵社業者は、その営業に関し従業者に第五条第一項各号に掲げる事項を遵守させるため必要な指導及び監督を行わなければならない。

(帳簿等の備付け)

第八条 興信所・探偵社業者は、規則で定めるところにより、その営業所ごとに、その営業に関する帳簿及び従業者名簿を備え、規則で定める事項を記載しなければならない。

(指示、営業停止及び聴聞の特例)

第九条 知事は、興信所・探偵社業者が第七条第一項の規定に違反したときは、当該興信所・探偵社業者に対し必要な指示をすることができる。

- 2 知事は、興信所・探偵社業者が前項の指示に従わないときは、当該興信所・探偵社業者に対し、一月を超えない範囲内で期間を定めて、その営業の全部又は一部の停止を命ずることができる。
- 3 知事は、前項の規定による処分をしようとするときは、大阪府行政手続条例第十三条第一項の規定による意見陳述のための手続の区分にかかわらず、聴聞を行わなければならない。

(指導及び助言)

第十条 知事は、興信所・探偵社業者の組織する団体に対し第五条第一項の規約の設定について、興信所・探偵社業者に対し第七条第二項の指導及び監督について必要な指導及び助言をすることができる。

(報告の徴収等)

- 第十一条 知事は、第七条の規定の実施に必要な限度において、興信所・探偵社業者に対しその営業に関し報告若しくは資料の提出を求め、又はその職員に、興信所・探偵社業者の営業所に立ち入り、帳簿及び書類（これらの作成又は備付けに代えて電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。）の作成又は備付けがされている場合における当該電磁的記録を含む。）の検査をさせ、若しくは関係者に質問させることができる。
- 2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

第三章 土地調査等

(遵守事項)

- 第十二条 土地調査等を行う者は、次に掲げる事項を遵守しなければならない。
- 一 調査又は報告の対象となる土地及びその周辺の地域に同和地区があるかないかについて調査し、又は報告しないこと。
- 二 同和地区の所在地の一覧表等の提供及び特定の場所又は地域が同和地区にあることの教示をしないこと。
- 2 土地調査等を行う者は、その営業に関し従業者に前項各号に掲げる事項を遵守させるため必要な指導及び監督を行わなければならない。

(指導及び助言)

- 第十三条 知事は、土地調査等を行う者に対し、前条第二項の指導及び監督について必要な指導及び助言をすることができる。

(報告の徴収)

- 第十四条 知事は、第十二条の規定の実施に必要な限度において、土地調査等を行う者に対し、必要な事項の報告又は資料の提出を求めることができる。

(勧告)

- 第十五条 知事は、土地調査等を行う者が第十二条第一項の規定に違反したときは、当該者に対し、当該違反に係る行為を中止し、その他必要な措置を講ずべきことを勧告することができる。

(事実の公表)

- 第十六条 知事は、土地調査等を行う者が第十四条の規定による要求に正当な理由なく応じなかったとき、又は前条の規定による勧告に従わなかったときは、その事実を公表することができる。
- 2 知事は、前項の規定による公表をしようとするときは、当該公表に係る者に、あらかじめ、その旨を通知し、その者又はその代理人の出席を求め、釈明及び資料の提出の機会を与えるため、意見の聴取を行わなければならない。

第四章 雑則

(規則への委任)

- 第十七条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

(罰則)

- 第十八条 第九条第二項の規定による命令に違反した者は、三月以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。
- 第十九条 第十一条第一項の報告若しくは資料の提出をせず、若しくは同項の報告若しくは資料の提出について虚偽の報告若しくは資料の提出をし、又は同項の規定による検査若しくは質問を正当な理由なく拒み、妨げ、若しくは忌避した者は、三万円以下の罰金に処する。
- 第二十条 次の各号の一に該当する者は、科料に処する。
- 一 第六条第一項の規定に違反してあらかじめ届出をせず、又は同条第二項の規定に違反して変更若しくは廃止の日から十日以内に届出をしなかった者
- 二 第八条の規定に違反した者

(両罰規定)

- 第二十一条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して前三条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑又は科料刑を科する。

附 則 (抄)

この条例は、平成二十三年十月一日から施行する。

○大阪府人権尊重の社会づくり条例

(平成十年十月三十日大阪府条例第四十二号)

最新一部改正令和元年十月三十日大阪府条例第二十三号

全ての人間が固有の尊厳を有し、かつ、基本的人権を享有することは、人類普遍の原理であり、世界人権宣言及び日本国憲法の理念とするところである。

かかる理念を社会において実現することは、私たち全ての願いであり、また責務でもある。

しかしながら、この地球上においては、今日もなお、社会的身分、人種、民族、信条、性別、障害があること等に起因する人権侵害が存在しており、また、我が国においても人権に関する諸課題が存在している。

さらに、私たち一人ひとりが人権を行使するに当たっては、社会の構成員としての責任を自覚し、かつ、他者の人権の尊重を念頭に置くべきであるという道理を、より一層浸透させていかななければならないという課題も存在している。

人権尊重の機運が国際的にも高まる中で、大阪が世界都市として発展していくためにも、私たち一人ひとりが命の尊さや人間の尊厳を認識し、全ての人の人権が尊重される豊かな社会を実現することが、今こそ必要とされている。

私たち一人ひとりが、こうした人権尊重の社会づくりを進めるために、たゆまぬ努力を傾けることを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第一条 この条例は、人権尊重の社会づくりに関する府、府民及び事業者の責務を明らかにするとともに、府民の人権意識の高揚を図るための施策及び人権擁護に資する施策（以下「人権施策」という。）の推進の基本となる事項を定め、これに基づき人権施策を実施し、もって全ての人の人権が尊重される豊かな社会の実現を図ることを目的とする。

(府の責務)

第二条 府は、前条の目的を達成するため、施策を実施するに当たって人権尊重の社会づくりに資するよう努めるとともに、人権施策を積極的に推進するものとする。

2 府は、人権施策の推進に当たっては、国及び市町村との連絡調整を緊密に行うとともに、市町村、事業者及び府民との協働により、人権尊重の社会づくりを積極的に推進するための体制を整備するものとする。

(府民の責務)

第三条 府民は、人権尊重の社会づくりの推進について理解を深めるとともに、府が実施する人権施策の推進に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第四条 事業者は、人権尊重の社会づくりの推進について理解を深め、その事業活動を行うに当たり、人権尊重のための取組を推進するとともに、府が実施する人権施策の推進に協力するよう努めるものとする。

(基本方針の策定)

第五条 知事は、人権施策を総合的に推進するために必要な事項を定めた基本方針を策定しなければならない。

2 知事は、前項の基本方針を策定し、又は変更するときは、あらかじめ大阪府人権施策推進審議会（以下「審議会」という。）に諮問の上、その答申を添えて府議会の意見を聴かなければならない。

3 知事は、前項の意見を勘案した上で、第一項の基本方針を策定し、又は変更しなければならない。

(審議会への諮問等)

第六条 審議会は、人権施策の推進に関し、知事の諮問に応じ、意見を述べることができる。

2 審議会の会議は、原則として公開とする。

附 則 (抄)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

2 略

○性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律

(令和五年六月二十三日法律第六十八号)

(目的)

第一条 この法律は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。

2 この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

(基本理念)

第三条 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

(国の役割)

第四条 国は、前条に定める基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

(地方公共団体の役割)

第五条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

(事業主等の努力)

第六条 事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

2 学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校をいい、幼稚園及び特別支援学校の幼稚園を除く。以下同じ。）の設置者は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその設置する学校の児童、生徒又は学生（以下この項及び第十条第三項において「児童等」という。）の理解の増進に関し、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等を行う

ことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該学校の児童等の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(施策の実施の状況の公表)

第七条 政府は、毎年一回、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の実施の状況を公表しなければならない。

(基本計画)

第八条 政府は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本的な計画（以下この条において「基本計画」という。）を策定しなければならない。

- 2 基本計画は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解を増進するための基本的な事項その他必要な事項について定めるものとする。
- 3 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本計画を公表しなければならない。
- 5 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。
- 6 政府は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性をめぐる情勢の変化を勘案し、並びに性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の効果に関する評価を踏まえ、おおむね三年ごとに、基本計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。
- 7 第三項から第五項までの規定は、基本計画の変更について準用する。

(学術研究等)

第九条 国は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する学術研究その他の性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の策定に必要な研究を推進するものとする。

(知識の着実な普及等)

第十条 国及び地方公共団体は、前条の研究の進捗状況を踏まえつつ、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めることができるよう、心身の発達に応じた教育及び学習の振興並びに広報活動等を通じた性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する知識の着実な普及、各般の問題に対応するための相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

- 2 事業主は、その雇用する労働者に対し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校の児童等に対し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるため、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議)

第十一条 政府は、内閣官房、内閣府、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省その他の関係行政機関の職員をもって構成する性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議を設け、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るための連絡調整を行うものとする。

(措置の実施等に当たっての留意)

第十二条 この法律に定める措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意するものとする。この場合において、政府は、その運用に必要な指針を策定するものとする。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(検討)

第二条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

○大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例

(令和元年十月三十日大阪府条例第十八号)

全ての人が個人として尊重され、法の下に平等であることは、日本国憲法の基本理念の一つである。

府民一人ひとりが、ありのままの自分を表現し、自らの意思で自由に生き方を選択することができる社会を構築することは、私たち全ての願いであり、また責務である。

そのため、性の多様性に関する無理解により、個人の社会参加の機会が制限されるようなことはあってはならず、また性的指向や性自認を理由とした差別は決して許されない。

府においては、これまで、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に向けた様々な取組を推進してきたが、いまだに性的指向及び性自認の多様性に関する無理解を背景に誤解や偏見、差別が生じている。

ここに、私たちは、性的指向及び性自認の多様性が尊重され、全ての人が自分らしく生きることができる社会の実現を目指すことを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第一条 この条例は、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に関し、基本理念を定め、府、府民及び事業者の責務を明らかにするとともに、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に関する施策を実施し、もって全ての

人の性的指向及び性自認が尊重される社会の実現に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 性的指向 自己の恋愛又は性愛の対象となる性別についての指向をいう。
- 二 性自認 自己の性別についての認識をいう。

(基本理念)

第三条 性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組は、全ての人が等しく基本的人権を享受するかけがえない個人として尊重されるべきことに鑑み、全ての人が相互に人格と個性を尊重し合う社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

(府の責務)

第四条 府は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に関する施策を実施する責務を有する。

2 府は、国及び市町村が実施する性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組について協力するものとする。

(府民の責務)

第五条 府民は、基本理念にのっとり、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深めるとともに、府が実施する前条第一項の施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第六条 事業者は、基本理念にのっとり、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組に努めるとともに、府が実施する第四条第一項の施策に協力するよう努めるものとする。

(理解の増進に関する施策)

第七条 府は、次に掲げる性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に関する施策を実施するものとする。

- 一 性的指向及び性自認の多様性に関する府民の関心及び理解を深めるため、教育及び啓発を行うこと。
- 二 性的指向及び性自認の多様性に関する相談に的確に応じること。

2 府は、前項各号に掲げるもののほか、府が実施する事務事業において、性的指向及び性自認の多様性に配慮するよう努めるものとする。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

○大阪府人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する条例

(令和元年十月三十日大阪府条例第十九号)

府においては、全ての人が人間の尊厳と人権を尊重し、人種や民族の違いを認め合い、暮らすことのできる共生社会の実現を目指し、様々な施策を推進してきたが、いまだに特定の人種や民族の人々を排斥する差別的言動が行われ、人々に不安感や嫌悪感を与えるだけでなく、人としての尊厳を傷つけ、また、差別の意識を生じさせる事態を引き起こしている。

もとよりこのような不当な差別的言動はあってはならず、解消されなければならない喫緊の課題である。

ここに、このような不当な差別的言動は許されないことを宣言するとともに、このことを更なる人権教育と人権啓発を通じて、府民に対し周知を図り、その理解と協力を得つつ、不当な差別的言動の解消を推進することを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第一条 この条例は、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動は許されないものとの認識の下、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関し、基本理念を定め、府、府民及び事業者の責務を明らかにするとともに、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する施策を実施し、もって全ての人が相互に人種又は民族の違いを尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この条例において、「人種又は民族を理由とする不当な差別的言動」とは、人種若しくは民族に係る特定の属性を有する個人又は当該個人により構成される集団（以下「特定人等」という。）に対する憎悪若しくは差別の意識又は暴力をあおる目的で公然とその生命、身体、自由、名誉若しくは財産に危害を加える旨を告知し、又は特定人等を著しく侮蔑するなど、特定人等であることを理由として特定人等を社会から排除することを扇動する不当な差別的言動をいう。

(基本理念)

第三条 人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消は、府民一人ひとりが共に社会の一員として解決すべき課題であるとの認識の下、行われなければならない。

(府の責務)

第四条 府は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する施策を実施する責務を有する。

2 府は、前項の施策の実施に当たっては市町村との連絡調整を緊密に行うとともに、市町村における人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に係る取組について協力するものとする。

(府民の責務)

第五条 府民は、基本理念にのっとり、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の必要性に対する理解を深めるとともに、府が実施する前条第一項の施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第六条 事業者は、基本理念にのっとり、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の必要性に対する理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、府が実施する第四条第一項の施策に協力するよう努めるものとする。

(不当な差別的言動の禁止)

第七条 何人も、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動をしてはならない。

（不当な差別的言動の解消の推進に関する施策）

第八条 府は、次に掲げる人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する施策を実施するものとする。

一 人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の必要性に対する府民の関心及び理解を深めるため、教育及び啓発を行うこと。

二 人種又は民族を理由とする不当な差別的言動に関する相談に的確に応じるとともに、そのために必要な取組を行うこと。

（適用上の注意）

第九条 この条例の適用に当たっては、表現の自由その他の日本国憲法の保障する国民の自由及び権利を不当に侵害しないように留意しなければならない。

附 則

この条例は、令和元年十一月一日から施行する。

○特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示に関する法律

（平成十三年法律第百三十七号）

第一章 総則

（趣旨）

第一条 この法律は、特定電気通信による情報の流通によって権利の侵害があった場合について、特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示を請求する権利について定めるとともに、発信者情報開示命令事件に関する裁判手続に関し必要な事項を定めるものとする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 特定電気通信不特定の者によって受信されることを目的とする電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第五条第三項において同じ。）の送信（公衆によって直接受信されることを目的とする電気通信の送信を除く。）をいう。

二 特定電気通信設備特定電気通信の用に供される電気通信設備（電気通信事業法第二条第二号に規定する電気通信設備をいう。第五条第二項において同じ。）をいう。

三 特定電気通信役務提供者特定電気通信役務（特定電気通信設備を用いて提供する電気通信役務（電気通信事業法第二条第三号に規定する電気通信役務をいう。第五条第二項において同じ。）をいう。同条第三項において同じ。）を提供する者をいう。

四 発信者特定電気通信役務提供者の用いる特定電気通信設備の記録媒体（当該記録媒体に記録された情報が不特定の者に送信されるものに限る。）に情報を記録し、又は当該特定電気通信設備の送信装置（当該送信装置に入力された情報が不特定の者に送信されるものに限る。）に情報を入力した者をいう。

五 侵害情報特定電気通信による情報の流通によって自己の権利を侵害されたとする者が当該権利を侵害したとする情報をいう。

六 発信者情報氏名、住所その他の侵害情報の発信者の特定に資する情報であつて総務省令で定めるものをいう。

七 開示関係役務提供者第五条第一項に規定する特定電気通信役務提供者及び同条第二項に規定する関連電気通信役務提供者をいう。

八 発信者情報開示命令第八条の規定による命令をいう。

九 発信者情報開示命令事件発信者情報開示命令の申立てに係る事件をいう。

第二章 損害賠償責任の制限

（損害賠償責任の制限）

第三条 特定電気通信による情報の流通により他人の権利が侵害されたときは、当該特定電気通信の用に供される特定電気通信設備を用いる特定電気通信役務提供者（以下この項において「関係役務提供者」という。）は、これによって生じた損害については、権利を侵害した情報の不特定の者に対する送信を防止する措置を講ずることが技術的に可能な場合であつて、次の各号のいずれかに該当するときでなければ、賠償の責めに任じない。ただし、当該関係役務提供者が当該権利を侵害した情報の発信者である場合は、この限りでない。

一 当該関係役務提供者が当該特定電気通信による情報の流通によって他人の権利が侵害されていることを知っていたとき。

二 当該関係役務提供者が、当該特定電気通信による情報の流通を知っていた場合であつて、当該特定電気通信による情報の流通によって他人の権利が侵害されていることを知ることができたと認めるに足りる相当の理由があるとき。

2 特定電気通信役務提供者は、特定電気通信による情報の送信を防止する措置を講じた場合において、当該措置により送信を防止された情報の発信者に生じた損害については、当該措置が当該情報の不特定の者に対する送信を防止するために必要な限度において行われたものである場合であつて、次の各号のいずれかに該当するときは、賠償の責めに任じない。

一 当該特定電気通信役務提供者が当該特定電気通信による情報の流通によって他人の権利が不当に侵害されていると信じるに足りる相当の理由があつたとき。

二 特定電気通信による情報の流通によって自己の権利を侵害されたとする者から、侵害情報、侵害されたとする権利及び権利が侵害されたとする理由（以下この号において「侵害情報等」という。）を示して当該特定電気通信役務提供者に対し侵害情報の送信を防止する措置（以下この号において「送信防止措置」という。）を講ずるよう申出があつた場合に、当該特定電気通信役務提供者が、当該侵害情報の発信者に対し当該侵害情報等を示して当該送信防止措置を講ずることに同意するかどうかを照会した場合において、当該発信者が当該照会を受けた日から七日を経

過しても当該発信者から当該送信防止措置を講ずることに同意しない旨の申出がなかったとき。

(公職の候補者等に係る特例)

第四条 前条第二項の場合のほか、特定電気通信役務提供者は、特定電気通信による情報（選挙運動の期間中に頒布された文書図画に係る情報に限る。以下この条において同じ。）の送信を防止する措置を講じた場合において、当該措置により送信を防止された情報の発信者に生じた損害については、当該措置が当該情報の不特定の者に対する送信を防止するために必要な限度において行われたものである場合であって、次の各号のいずれかに該当するときは、賠償の責めに任じない。

- 一 特定電気通信による情報であって、選挙運動のために使用し、又は当選を得させないための活動に使用する文書図画（以下この条において「特定文書図画」という。）に係るものの流通によって自己の名誉を侵害されたとする公職の候補者等（公職の候補者又は候補者届出政党（公職選挙法（昭和二十五年法律第百号）第八十六条第一項又は第八項の規定による届出をした政党その他の政治団体をいう。）若しくは衆議院名簿届出政党等（同法第八十六条の二第一項の規定による届出をした政党その他の政治団体をいう。）をいう。次号において同じ。）から、当該名誉を侵害したとする情報（以下この条において「名誉侵害情報」という。）、名誉が侵害された旨、名誉が侵害されたとする理由及び当該名誉侵害情報が特定文書図画に係るものである旨（以下この条において「名誉侵害情報等」という。）を示して当該特定電気通信役務提供者に対し名誉侵害情報の送信を防止する措置（以下この条において「名誉侵害情報送信防止措置」という。）を講ずるよう申出があった場合に、当該特定電気通信役務提供者が、当該名誉侵害情報の発信者に対し当該名誉侵害情報等を示して当該名誉侵害情報送信防止措置を講ずることに同意するかどうかを照会した場合において、当該発信者が当該照会を受けた日から二日を経過しても当該発信者から当該名誉侵害情報送信防止措置を講ずることに同意しない旨の申出がなかったとき。
- 二 特定電気通信による情報であって、特定文書図画に係るものの流通によって自己の名誉を侵害されたとする公職の候補者等から、名誉侵害情報等及び名誉侵害情報の発信者の電子メールアドレス等（公職選挙法第四百二十二条の三第三項に規定する電子メールアドレス等をいう。以下この号において同じ。）が同項又は同法第四百二十二条の五第一項の規定に違反して表示されていない旨を示して当該特定電気通信役務提供者に対し名誉侵害情報送信防止措置を講ずるよう申出があった場合であって、当該情報の発信者の電子メールアドレス等が当該情報に係る特定電気通信の受信をする者が使用する通信端末機器（入出力装置を含む。）の映像面に正しく表示されていないとき。

第三章 発信者情報の開示請求等

(発信者情報の開示請求)

第五条 特定電気通信による情報の流通によって自己の権利を侵害されたとする者は、当該特定電気通信の用に供される特定電気通信設備を用いる特定電気通信役務提供者に対し、当該特定電気通信役務提供者が保有する当該権利の侵害に係る発信者情報のうち、特定発信者情報（発信者情報であって専ら侵害関連通信に係るものとして総務省令で定めるものをいう。以下この項及び第十五条第二項において同じ。）以外の発信者情報については第一号及び第二号のいずれにも該当するとき、特定発信者情報については次の各号のいずれにも該当するときは、それぞれその開示を請求することができる。

- 一 当該開示の請求に係る侵害情報の流通によって当該開示の請求をする者の権利が侵害されたことが明らかであるとき。
- 二 当該発信者情報が当該開示の請求をする者の損害賠償請求権の行使のために必要である場合その他当該発信者情報の開示を受けるべき正当な理由があるとき。
- 三 次のイからハまでのいずれかに該当するとき。

イ 当該特定電気通信役務提供者が当該権利の侵害に係る特定発信者情報以外の発信者情報を保有していないと認めるとき。

ロ 当該特定電気通信役務提供者が保有する当該権利の侵害に係る特定発信者情報以外の発信者情報が次に掲げる発信者情報以外の発信者情報であって総務省令で定めるもののみであると認めるとき。

(1) 当該開示の請求に係る侵害情報の発信者の氏名及び住所

(2) 当該権利の侵害に係る他の開示関係役務提供者を特定するために用いることができる発信者情報

ハ 当該開示の請求をする者がこの項の規定により開示を受けた発信者情報（特定発信者情報を除く。）によっては当該開示の請求に係る侵害情報の発信者を特定することができないと認めるとき。

2 特定電気通信による情報の流通によって自己の権利を侵害されたとする者は、次の各号のいずれにも該当するときは、当該特定電気通信に係る侵害関連通信の用に供される電気通信設備を用いて電気通信役務を提供した者（当該特定電気通信に係る前項に規定する特定電気通信役務提供者である者を除く。以下この項において「関連電気通信役務提供者」という。）に対し、当該関連電気通信役務提供者が保有する当該侵害関連通信に係る発信者情報の開示を請求することができる。

一 当該開示の請求に係る侵害情報の流通によって当該開示の請求をする者の権利が侵害されたことが明らかであるとき。

二 当該発信者情報が当該開示の請求をする者の損害賠償請求権の行使のために必要である場合その他当該発信者情報の開示を受けるべき正当な理由があるとき。

3 前二項に規定する「侵害関連通信」とは、侵害情報の発信者が当該侵害情報の送信に係る特定電気通信役務を利用し、又はその利用を終了するために行った当該特定電気通信役務に係る識別符号（特定電気通信役務提供者が特定電気通信役務の提供に際して当該特定電気通信役務の提供を受けることができる者を他の者と区別して識別するために用いる文字、番号、記号その他の符号をいう。）その他の符号の電気通信による送信であって、当該侵害情報の発信者を特定するために必要な範囲内であるものとして総務省令で定めるものをいう。

(開示関係役務提供者の義務等)

第六条 開示関係役務提供者は、前条第一項又は第二項の規定による開示の請求を受けたときは、当該開示の請求に係る侵害情報の発信者と連絡することができない場合その他特別の事情がある場合を除き、当該開示の請求に応じるかど

うかについて当該発信者の意見（当該開示の請求に応じるべきでない旨の意見である場合には、その理由を含む。）を聴かなければならない。

- 2 開示関係役務提供者は、発信者情報開示命令を受けたときは、前項の規定による意見の聴取（当該発信者情報開示命令に係るものに限る。）において前条第一項又は第二項の規定による開示の請求に応じるべきでない旨の意見を述べた当該発信者情報開示命令に係る侵害情報の発信者に対し、遅滞なくその旨を通知しなければならない。ただし、当該発信者に対し通知することが困難であるときは、この限りでない。
- 3 開示関係役務提供者は、第十五条第一項（第二号に係る部分に限る。）の規定による命令を受けた他の開示関係役務提供者から当該命令による発信者情報の提供を受けたときは、当該発信者情報を、その保有する発信者情報（当該提供に係る侵害情報に係るものに限る。）を特定する目的以外に使用してはならない。
- 4 開示関係役務提供者は、前条第一項又は第二項の規定による開示の請求に応じないことにより当該開示の請求をした者に生じた損害については、故意又は重大な過失がある場合でなければ、賠償の責めに任じない。ただし、当該開示関係役務提供者が当該開示の請求に係る侵害情報の発信者である場合は、この限りでない。（発信者情報の開示を受けた者の義務）

第七条 第五条第一項又は第二項の規定により発信者情報の開示を受けた者は、当該発信者情報をみだりに用いて、不当に当該発信者情報に係る発信者の名誉又は生活の平穩を害する行為をしてはならない。

第四章 発信者情報開示命令事件に関する裁判手続 （発信者情報開示命令）

第八条 裁判所は、特定電気通信による情報の流通によって自己の権利を侵害されたとする者の申立てにより、決定で、当該権利の侵害に係る開示関係役務提供者に対し、第五条第一項又は第二項の規定による請求に基づく発信者情報の開示を命ずることができる。

○大阪府インターネット上の誹謗中傷や差別等の人権侵害のない社会づくり条例

（令和四年三月二十九日大阪府条例第四十八号）

最新一部改正令和五年十月三十日大阪府条例第六十号

現代社会に生きる私たちにとって、インターネットという便利なツールは、必要不可欠なライフラインとなってきた。私たちはその恩恵を享受し、離れた人々とのコミュニケーションを図ることや、多くの知識や情報を入手して、豊かで便利な生活を送りたいと願っている。

今後、「Society5.0」の到来により、私たちの生活はさらに変容し、社会の成長・発展をもたらし、インターネットは、より進化したコミュニケーションツールとなることが期待されている。

しかしながら、インターネットによるコミュニケーションによって、人生が豊かになる一方で、その使い方や投稿の表現等によって、人権が侵害され、誹謗中傷等で心が傷つき、最悪の場合、自ら命を絶ってしまう事態を招くこともある。

このようなことから、インターネット上の誹謗中傷等をはじめとする人権を侵害する投稿や発信を社会全体の仕組みの中で無くしていくことが重要であり、府民一人ひとりが加害者とならない意識をもち、府民の誰もが被害に遭わないよう、命の尊さや人間の尊厳を認識し、全ての人の人権が尊重される豊かなインターネット社会を創り続けていくことが大切である。

こうした認識の下、私たち一人ひとりがインターネット上をはじめ、あらゆる場において、人権を尊重し、たゆまぬ努力をもって、誹謗中傷等の人権侵害のない社会づくりを進めなければならない。

よって、ここに、インターネット上の誹謗中傷や差別等の人権侵害を防止するための施策を推進し、インターネットによる被害から全ての府民を保護し、次世代に豊かな社会を継承すべく、この条例を制定する。

（目的）

第一条 この条例は、インターネット上の誹謗中傷等の人権侵害を防止し、府民の誰もが加害者にも被害者にもならないよう、府の責務及び府民の役割を明らかにするとともに、府の施策の基本となる事項を定めることにより、これを推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 誹謗中傷等 インターネット上において、誹謗中傷、プライバシーの侵害及び不当な差別的言動（人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病、性的指向、性自認等の共通の属性を理由としてする侮辱、嫌がらせ等の言動又は当該属性を理由として不当な差別的取扱いをすることを助長し、若しくは誘発すると判断できる言動をいう。以下同じ。）等による権利を侵害する情報（以下「侵害情報」という。）、侵害情報に該当する可能性のある情報又は侵害情報には該当しないが著しく心理的、身体的若しくは経済的な負担を強いる情報を発信し、又は拡散することをいう。
- 二 被害者 誹謗中傷等により平穩な日常生活又は経済活動等を害された者をいう。
- 三 行為者 誹謗中傷等により被害者を発生させた者をいう。
- 四 インターネットリテラシー インターネットの利便性、危険性及び基本的なルールやマナーを理解し、インターネット上の情報を正しく取捨選択し、情報を適正に発信し、並びにインターネット上のトラブルを回避して、インターネットの特性を正しく活用する能力をいう。

（府の責務）

第三条 府は、行為者及び被害者を発生させないための施策、被害者を支援するための施策並びに行為者が再び誹謗中傷等を行うことを抑制するための施策を実施する。

（議会の責務）

第四条 議会及び議員は、この条例の趣旨にのっとり、不断の研鑽によりインターネットリテラシーの向上に努め、府民の範となって活動し、及び行動する。

（府民の役割）

第五条 府民は、自らが行為者となることがないよう、インターネットリテラシーの向上に努めるとともに、被害者が置かれている状況及び被害者の支援の必要性についての理解を深めるよう努めるものとする。

（事業者の責務）

第六条 事業者は、この条例の趣旨にのっとり、インターネット上の誹謗中傷等による人権侵害の防止の必要性の理解及びインターネットリテラシーの向上に努めるとともに、その事業活動を行うに当たっては、府が実施する第三条の施策に協力するよう努めるものとする。

（連携協力）

第七条 府は、第三条の施策を円滑に実施するため、国、市町村、支援団体その他の関係機関と連携協力を図らなければならない。

（基本的施策）

第八条 府は、次に掲げる施策に取り組むものとする。

- 一 府民の年齢、立場等に応じたインターネットリテラシーの向上に資する施策
- 二 被害者の心理的負担の軽減等に関する相談支援体制の整備
- 三 行為者の誹謗中傷等を抑制するための相談支援体制の整備
- 四 前各号に掲げるもののほか、第一条の目的を達成するために必要な施策

（インターネットリテラシーの向上）

第九条 府は、府民の年齢、立場等に応じたインターネットリテラシーを学ぶ機会を提供するため、研修会、講演会等の開催のほか、教材等の紹介、情報提供等必要な施策を実施するものとする。

2 知事及び教育委員会は、児童及び生徒に対する前項の施策を実施するに当たっては、府立学校、市町村立学校及び私立学校と連携し、保護者の理解を図りながら取り組むよう努めるものとする。

（被害者の相談支援体制）

第十条 府は、被害者の不安、被害者に生じた不利益等を解消し、及び被害者が抱える心理的負担の軽減等を図るため、相談支援体制を整備するものとし、次に掲げる事項を行うものとする。

- 一 相談内容に応じた必要な情報の提供及び助言
- 二 専門的知識を有する機関の紹介
- 三 前二号に掲げるもののほか、被害者の相談対応として必要な事項

2 府は、前項の相談支援体制の整備に当たっては、相談をする者が安心して話しやすく、相談しやすい環境づくりに努めるものとする。

（行為者等の相談支援体制）

第十一条 府は、行為者の誹謗中傷等を抑制するため、相談支援体制を整備するものとし、次に掲げる事項を行うものとする。

- 一 相談内容に応じた必要な情報の提供及び助言
- 二 専門的知識を有する機関の紹介
- 三 前二号に掲げるもののほか、行為者の相談対応として必要な事項

2 府は、前項の相談支援体制の整備に当たっては、相談をする者が安心して話しやすく、相談しやすい環境づくりに努めるものとする。

3 府は、第一項に掲げるもののほか、自ら発信したインターネット上の情報に関して不安を抱える者の相談に応じるものとする。

（削除の要請等）

第十二条 府は、インターネット上において、特定の個人（府内に居住し、通勤し、又は通学する者をいう。）若しくは当該個人により構成される集団又は府内の特定の地域に関する不当な差別的言動に係る侵害情報があることが明らかであり、当該侵害情報による被害者からの申出があったときその他必要があると認めるときは、特定電気通信役務提供者（特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示に関する法律（平成十三年法律第百三十七号）第二条第三号に規定する特定電気通信役務提供者をいう。）に対する当該侵害情報の削除の要請又は国その他の関係機関に対する当該侵害情報の通報を行うことができる。

（説示又は助言）

第十三条 府は、前条の規定による要請又は通報を行ってもなお当該侵害情報が削除されない場合で、当該侵害情報を発信し、又は拡散した者が明らかであり、必要があると認めるときは、その者に対し、当該侵害情報の削除に向けた説示又は助言をすることができる。

（府民への啓発）

第十四条 府は、この条例の趣旨にのっとり、インターネット上の誹謗中傷等の人権侵害の問題に関する府民の理解を深

めるため、広報その他の啓発活動を行うものとする。

（審議会への諮問）

第十五条 知事は、第八条の規定により府が行う施策の検証並びに第十二条の規定による要請又は通報及び第十三条の規定による説示又は助言を行うに当たっての基本的な考え方等について、大阪府人権施策推進審議会に諮問し、その意見を聴くものとする。

（財政上の措置）

第十六条 府は、第一条の目的を達成するために必要な財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、令和四年四月一日から施行する。

（検討）

2 知事は、この条例の施行後一年を目途として、インターネット上の誹謗中傷等の人権侵害の防止及び被害者支援等に関する実効性のある施策、学識経験を有する者等で構成される当該施策に関する検討会議の設置等及び府の組織体制について検討を加え、その結果に応じて必要な措置を講ずるものとする。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、令和六年四月一日から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

（準備行為）

2 第二条の規定による改正後の大阪府インターネット上の誹謗中傷や差別等の人権侵害のない社会づくり条例（以下「新条例」という。）第十五条の規定による諮問及びこれに関し必要な手続その他の行為は、この条例の施行前においても、新条例第十五条の規定の例により行うことができる。

○部落差別の解消の推進に関する法律

（平成二十八年十二月十六日 法律第百九号）

（目的）

第一条 この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されなものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

（基本理念）

第二条 部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

（相談体制の充実）

第四条 国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

（教育及び啓発）

第五条 国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

（部落差別の実態に係る調査）

第六条 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

ILOと第111号条約

ILO（国際労働機関）は1919年に発足し、1946年に国際連合の最初の専門機関となった歴史ある国際機関です。

ILOは、加盟国（187カ国）の政府代表、労働者代表、使用者代表の三者によって構成され、世界の国々が、労働者の基本的権利を確保し、労働条件を向上させるため、国際的視野で活動を行っています。

そのILOの第111号条約は、雇用・職業上の差別待遇を受けない権利を保障したものであり、その第1条、第2条及び第5条には次のように定められています。

<雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（ILO第111号条約）>抜粋

第1条（定義）

- 1 この条約の適用上、「差別」とは、次のものをいう。
 - (a) 人種、皮膚の色、性、宗教、政治上の意見、民族的出身又は社会的出身に基づいて行われるすべての区別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果をもつもの。
 - (b) 雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する効果をもつその他の区別、除外又は優先で、当該加盟国が、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合には、それらの代表的団体及び他の適当な団体と協議の上、決定することのあるもの。
- 2 特定の業務についてその固有の要件に基づく区別、除外又は優先は、差別とみなしてはならない。
- 3 この条約の適用上、「雇用」及び「職業」とは、職業上の訓練を受けること、雇用されること及び個々の職業に従事すること並びに雇用の条件 [terms and conditions] をいう。

第2条（国内政策）

この条約の適用を受ける加盟国は、雇用及び職業についてのいかなる差別を除去するために、国内の事情及び慣行に適した方法により、雇用又は職業についての機会及び待遇の均等を促進することを目的とする国内政策を明らかにし、かつ、これに従うことを約束する。

第5条（特別の保護・援助と差別）

- 2 すべての加盟国は、性、年齢、廃疾、世帯上の責任、又は社会的もしくは文化的地位を理由に、特別の保護又は援助が必要であると一般的に認められている特定の必要を満たすことを目的とする他の特別の措置を差別とみなしてはならないことを、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合にはそれらの団体と協議の上、定めることができる。

我が国は、残念ながら、国内法制との関係で、この条約はまだ批准していません。

したがって、現在のところILOには加盟しているが第111号条約は未批准の国ということになります。

雇用や職業に関する差別をなくすため一日も早い批准が待たれるところであり、批准を促進する取組みも必要となってくるわけです。

大阪府においても、国に対し、早期批准を要望するなどの取組みを進めていますが、皆様方も、個人として、団体として、批准促進の努力をしていただくとともに、それぞれの立場で差別撤廃の取組みを続けていただきますようお願いします。

○個人情報の保護に関する法律（概要）

①目的（法1条）

個人情報保護法は、個人情報の適正かつ効果的な活用が新たな産業の創出並びに活力ある経済社会及び豊かな国民生活の実現に資するものであることその他の個人情報の有用性に配慮しながら、個人の権利利益を保護することを目的としています。

②個人情報（法2条1項）、

「個人情報」とは、「生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別できるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）」をいいます。

③要配慮個人情報（法2条3項）

「要配慮個人情報」とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいいます（詳細は次項参照）。

④個人情報取扱事業者（法16条2項）

「個人情報取扱事業者」とは、個人情報データベース等（紙媒体、電子媒体を問わず、特定の個人情報を検索できるように体系的に構成したもの）を事業活動に利用している者のことをいい、個人情報保護法に定める各種義務が課されています。

⑤個人データ・保有個人データ（法16条3項、4項）

個人情報をデータベース化した場合、そのデータベースを構成する個人情報を、特に「個人データ」といい、そのうち、事業者が開示等の権限を有する個人情報を、特に「保有個人データ」といいます。

⑥利用目的の特定（法17条）・目的外利用の禁止（法18条）・不適正な利用の禁止（第19条）

個人情報を取り扱うに当たっては、利用目的をできるだけ特定しなければなりません。また、原則として、あらかじめ本人の同意を得ずに、その利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱うことは禁止されています。加えて、違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがある方法により利用することも禁止されています。

⑦適正な取得（法20条）・取得時の利用目的の通知等（法21条）・データ内容の正確性の確保等（法22条）

偽りその他不正な手段によって個人情報を取得することは禁止されています。また、個人情報の取得に当たっては、取得前にあらかじめ利用目的を公表し、又は取得後に速やかに本人に利用目的を通知又は公表しなければなりません。

さらに、利用目的の達成に必要な範囲内において、個人データを正確かつ最新の内容に保つとともに、利用する必要がなくなったときは、当該個人データを遅滞なく消去するよう努めなければなりません。

⑧安全管理措置（法23条）・従業者や委託先の監督（法24・25条）

個人データの漏えいや滅失を防ぐため、必要かつ適切な保護措置を講じなければなりません。また安全にデータを管理するため、従業者や委託先に対し必要かつ適切な監督を行わなければなりません。

⑨第三者提供の制限（法27条）

原則として、あらかじめ本人の同意を得ずに本人以外の者に個人データを提供することは禁止されています。

ただし、委託、事業承継及び共同利用に該当する場合は、第三者提供に該当しないこととされています。

⑩開示、訂正、利用停止等の求め（法33～35条）

本人からの求めに応じて、保有個人データを開示し、内容に誤りのあるときは訂正等を行い、法律上の義務に違反する取扱い（目的外利用（法18条）、不適正な利用（法19条）、不適切な取得（法20条）、本人に同意のない第三者提供（法27条1項））を行っている場合については利用停止等を行わなければなりません。

⑪苦情の処理（法40条）

個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理に努めるとともに、そのために必要な体制の整備に努めなければなりません。

○要配慮個人情報について（法第2条第3項関係）

法第2条（第3項）

この法律において「要配慮個人情報」とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいう。

政令第2条

法第2条第3項の政令で定める記述等は、次に掲げる事項のいずれかを内容とする記述等（本人の病歴又は犯罪の経歴に該当するものを除く。）とする。

- （1）身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の個人情報保護委員会規則で定める心身の機能の障害があること。
- （2）本人に対して医師その他医療に関連する職務に従事する者（次号において「医師等」という。）により行われた疾病の予防及び早期発見のための健康診断その他の検査（同号において「健康診断等」という。）の結果
- （3）健康診断等の結果に基づき、又は疾病、負傷その他の心身の変化を理由として、本人に対して医師等により心身の状態の改善のための指導又は診療若しくは調剤が行われたこと。
- （4）本人を被疑者又は被告人として、逮捕、搜索、差押え、勾留、公訴の提起その他の刑事事件に関する手続が行われたこと。
- （5）本人を少年法（昭和23年法律第168号）第3条第1項に規定する少年又はその疑いのある者として、調査、観護の措置、審判、保護処分その他の少年の保護事件に関する手続が行われたこと。

規則第5条

令第2条第1号の個人情報保護委員会規則で定める心身の機能の障害は、次に掲げる障害とする。

- （1）身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）別表に掲げる身体上の障害
- （2）知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）にいう知的障害
- （3）精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）にいう精神障害（発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条第1項に規定する発達障害を含み、前号に掲げるものを除く。）
- （4）治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病であつて障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第4条第1項の政令で定めるものによる障害の程度が同項の厚生労働大臣が定める程度であるもの

○要配慮個人情報の取得（法第20条第2項関係）

法第20条（第2項）

個人情報取扱事業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、要配慮個人情報を取得してはならない。

- （1）法令に基づく場合
- （2）人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
- （3）公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
- （4）国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。
- （5）、（6）省略
- （7）当該要配慮個人情報が、本人、国の機関、地方公共団体、学研究機関等、第57条第1項各号に掲げる者その他個人情報保護委員会規則で定める者により公開されている場合
- （8）その他前各号に掲げる場合に準ずるものとして政令で定める場合

規則第6条

法第20条第2項第7号の個人情報保護委員会規則で定める者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- （1）外国政府、外国の政府機関、外国の地方公共団体又は国際機関
- （2）外国において法第16条第8項に規定する学研究機関等に相当する者
- （3）外国において法第57条第1項各号に掲げる者に相当する者

政令第9条

法第20条第2項第8号の政令で定める場合は、次に掲げる場合とする。

- （1）本人を目視し、又は撮影することにより、その外形上明らかな要配慮個人情報を取得する場合
- （2）法第27条第5項各号（法第四十一条第六項の規定により読み替えて適用する場合及び法第四十二条第二項において読み替えて準用する場合を含む。）に掲げる場合において、個人データである要配慮個人情報の提供を受けるとき。

○ 大阪府公正採用選考人権啓発推進員設置要綱

1. 目 的

日本国憲法には、基本的人権の一つとして、「職業選択の自由」が規定されており、こうした権利が保障されるためにはすべての人々に対して、「基本的人権が尊重された公正な採用選考」が行われ、就職の機会均等が保証されることが必要である。

とりわけ、同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者をはじめ女性、障害者、在日韓国・朝鮮人、母子・父子家庭等の方々などの就職の機会均等を保証するためには、企業自らが、同和問題をはじめとする人権問題を正しく理解・認識し、応募者本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を実施することが必要である。

このため、一定規模の事業所において「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」という。）の設置を図り、この推進員に対し研修等を行うことにより、適正な採用選考システムの確立を図るとともに、推進員が中心となって、企業内従業員に対する同和問題をはじめとする人権問題研修計画の樹立、研修の実施等を推進することを目的とする。

2. 推進員選任対象事業所

- (1) 常時使用する従業員の数が 25 人以上の事業所。
ただし、工場、支店、営業所等については、人事権（採用権）を有する事業所。
- (2) (1) のほか、大阪府知事が、選任することが適当であると認める事業所。

3. 推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等、採用選考、その他、人事管理に関する事項について相当の権限を有する者から一事業所につき一名を選任する。

なお、事業所の規模等から必要なときは、推進員の補助者を選任し、本制度の実行を期すものとする。

4. 推進員の役割

推進員及び補助者は、同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者をはじめすべての人々の就職の機会均等を保障すると言う視点に立って、各種研修会等に積極的に参加するなど自己啓発に努め、次の事項について中心的役割を果たすものとする。

- (1) 適正な採用選考システム、人事管理体制等の確立を図ること。
- (2) 従業員に対し、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識を深めていくため、研修計画の策定及び実施に関すること。
- (3) 関係行政機関との連絡に関すること。

5. 報 告

- (1) 推進員及び補助者を選任した場合は、別紙様式 1 または下記大阪労働局ホームページの報告フォームにより事業所管轄公共職業安定所を通じて大阪府知事あて報告するものとする。
なお、人事異動等により変更のあった場合も同様とする。

大阪労働局ホームページ（公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告フォーム）

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_shoukai/hourei_seido/kosei/houkoku.html

- (2) 従業員に対し、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識を深めていくための研修を実施した後は、速やかに「企業内人権啓発研修実施報告書」（別紙様式 2）または下記大阪府ホームページの報告フォームにより大阪府知事あて報告するものとする。

大阪府ホームページ（公正採用選考人権啓発推進員制度）

<https://www.pref.osaka.lg.jp/0110090/rosei/koseisaiyo/400-suisinin.html>

附 則

この要綱は、平成 9 年 5 月 7 日より施行する。
この要綱は、平成 12 年 4 月 1 日一部改正施行する。
この要綱は、平成 14 年 4 月 1 日一部改正施行する。
この要綱は、平成 15 年 4 月 1 日一部改正施行する。
この要綱は、平成 15 年 8 月 1 日一部改正施行する。
この要綱は、令和 7 年 1 月 1 日一部改正施行する。

○大阪労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱

1 目 的

日本国憲法には、基本的人権の一つとして、「職業選択の自由」が規定されており、こうした権利が保障されるためにはすべての人々に対して、「基本的人権が尊重された公正な採用選考」が行われ、就職の機会均等が保障されることが必要である。

とりわけ、同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者をはじめ女性、障害者、在日韓国・朝鮮人、母子・父子家庭等の方々などの就職の機会均等を保障するためには、企業自らが、同和問題をはじめとする人権問題を正しく理解・認識し、応募者本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を実施することが必要である。

このため、一定規模の事業所において、「公正採用選考人権啓発推進員（以下、「推進員」という。）」の設置を図り、この推進員に対し研修等を行うことにより、当該事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的とする。

2 推進員設置対象事業所

(1) 常時雇用する従業員の数が25人以上の事業所。

ただし、工場、支店、営業所等については、人事権（採用権）を有する事業所。

(2) (1)のほか、公共職業安定所長が管轄する地域において、推進員を設置することが適当であると認める事業所。

3 推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等、採用選考その他人事管理に関する事項について相当の権限を有する者から1事業所につき1名を選任する。

なお、事業所の規模等から必要なときは、推進員の補助者を選任し、本制度の実効を期すものとする。

4 推進員の役割

推進員及び補助者は、同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者をはじめすべての人々の就職の機会均等を保障するという視点に立って、各種研修会等に積極的に参加するなど自己啓発に努め、次の事項について中心的役割を果たすものとする。

(1) 公正な採用選考システムの確立を図ること。

(2) 関係行政機関との連絡に関すること。

(3) その他、当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

5 報 告

推進員及び補助者を選任した場合は、別紙様式または大阪労働局HPの報告フォームにより、事業所管轄公共職業安定所長及び大阪府知事あて報告するものとする。

なお、人事異動等により変更のあった場合も同様とする。

大阪労働局HP（公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告）

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_shoukai/hourei_seido/kosei/houkoku.html

6 附 則

この要綱は、平成12年4月1日より施行する。

平成14年4月1日一部改正

平成15年4月1日一部改正

令和7年1月1日一部改正

2025（令和7）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

就職・採用活動の円滑な実施に加え、学生が学業に専念できる環境を確保するため、2025（令和7）年度（2026（令和8）年3月）に卒業・修了予定の学生¹を対象とした就職・採用活動について、政府として就職・採用活動を行う主体²に対し、以下の各項目の枠内の事項について、広く要請します。

1. 就職・採用活動の日程

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が不可欠であり、学生が学業等に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくることが重要です。

しかしながら、通常の学事日程に配慮して定められた広報活動の開始日（卒業・修了年度に入る直前の3月1日）及び採用選考活動の開始日（卒業・修了年度の6月1日）よりも前に、それらの活動が行われることで、広報活動及び採用選考活動が一部で早期化し、学生の就職活動期間は長期化する傾向を示しています³。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なっています。

I. 内容

下記の就職・採用活動日程ルールを原則とする。

- ・ 広報活動開始：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ・ 採用選考活動開始：卒業・修了年度の6月1日以降
- ・ 正式な内定日：卒業・修了年度の10月1日以降

— 広報活動の開始期日より前に行う活動は、不特定多数に向けた一般的なもの

⁴にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報・採用選考活動は行わないこと⁵。

— 広報活動の実施に当たっては、その後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを十分に周知⁶すること。

¹ 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校の卒業・修了予定者が対象であり、大学院博士課程（後期）に在籍している院生はこの限りではありません。

² 採用を予定する企業のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体も含みます。

³ 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（2023（令和5）年12月）

⁴ 例えば、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなどです。

⁵ 広報活動のスケジュールを事前に公表することは差し支えありません。

⁶ 例えば、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施時の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示、口頭による説明などの方法によって、学生に周知徹底するなどです。

それに加えて、以下のⅡ. の人材については、

- (i) 卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで、産学協議会が令和4(2022)年4月にまとめた学生のキャリア形成支援活動(4類型)のタイプ3のうち専門活用型インターンシップを活用すること、かつ
- (ii) インターンシップ後の採用選考を経ることにより、6月の採用選考開始時期にとらわれないこととする。

Ⅱ. 対象

対象となる人材については、産学協議会が令和4(2022)年4月にまとめたタイプ3のうち専門活用型インターンシップを通じて判断される者とする。

(参考) タイプ3のインターンシップ(就業体験、自らの能力の見極め、評価材料の取得)

汎用的能力・専門活用型インターンシップ

(i) 汎用的能力活用型インターンシップ 実施期間は5日以上

(ii) 専門活用型インターンシップ 実施期間は2週間以上(注) 実施期間のうち半分を超える日数は職場での就業体験が必要

Ⅲ. 留意事項

I 及びⅡの実施に当たっては、

- (a) 透明性確保のため、Ⅱ. の人材を求めるためにインターンシップを実施する企業は、以下の内容を含む事項をHP等で公表する。

1) 産学協議会基準に準拠したタイプ3のインターンシップの情報開示要件

- a. プログラムの趣旨(目的)
- b. 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
- c. 就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)
- d. 就業体験を行う際に必要な能力
- e. インターンシップにおけるフィードバック
- f. 採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨(活用内容の記載は任意)

注) ここでいう「採用活動開始」の時期については、専門活用型インターンシップの実施により6月より前に採用選考を開始する場合には、その時からとする。

- g. 当該年度のインターンシップ実施計画(時期・回数・規模等)
- h. インターンシップに係る実績概要(過去2～3年程度)
- i. 採用選考活動等の実績概要

2) その他の開示要件

- j. 就業体験を行う際に学生に求める大学における学修成果水準(GPA 等)
- k. 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力
- l. 参考情報として、新卒一括採用に係る採用計画(採用人数等)

- (b) 多様な人材の活躍を促すため、実施企業は、新卒学生のみならず、博士課程学生、既卒学生、海外からの日本人及び外国人留学生など多様な人材にも、同様のインターンシップ、採用選考の機会を設ける。

- (c) 実施企業は、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行う。

上記の新しい採用日程を設けた考え方は、次のとおりです。

従来の大量一括採用の仕組みの中では、高い専門的知識や能力を持った大学院生、日本人海外留学生や外国人留学生や学部生の専門性が十分に評価されず、また、企業にとっても、そうした学生を適切に採用・活用できていないという課題があります。

このため、

- ・ 高い専門的知識や能力を持った大学院生、留学生や学部生が、正当に評価される形で就職活動を行えるようにするとともに、
- ・ 企業としても、学生の希望に応える形で、高い専門的知識や能力を持つ人材を確保できるようにすることとします。

その上で、実施企業には、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行うことが期待されます。

なお、多様な人材の活躍を促進する観点から、通年採用や経験者採用の導入・拡大など、採用方法の多様化を一層推進していくことを期待します⁷。

【用語の定義】

- 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信していく活動をいう。その開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは求人広告会社や就職支援サービス会社の運営するサイト等で学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点とする。
- 採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動をいう。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付け又は選抜を行うもの、あるいは、当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものであり、こうした活動のうち、時間と場所（オンラインを含む。）を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの活動をいう⁸。

2. 学事日程等への配慮

学生の就職活動期間が長期化すると、学修時間等の確保に影響を与えます。採用選考活動は、広報活動とは異なり、日程や場所等の決定に関して学生に裁量を与えられているものではないため、学生の負担軽減・学修時間の確保・学事日程等に十分に配慮する必要があります。

- ① 面接や試験の実施に際して、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯、長期休暇期間等を活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること⁹。
- ② 学生の授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう、採用選考活動の日時を設定すること。
- ③ 採用選考活動の対象となる学生に対して、事前に余裕をもって連絡を行うこと。
- ④ 学生のクールビズ¹⁰等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生に対して周知すること。
- ⑤ 上記①～④のほか、学生から個別事情の申し出がある場合、それらに十分配慮しながら採用選考活動を実施すること。

⁷ 日本経済団体連合会「2024年版経営労働政策特別委員会報告」でも採用方法の多様化が推奨されています。

⁸ エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受検などによる事前スクリーニングは、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられていることから、上記の採用選考活動とは区別します。

⁹ 翌日の学業やレポートの作成等に影響がないように配慮するとともに、働き方改革の観点から、採用担当者の労務管理についても御留意願います。

¹⁰ 政府としては、平成17年からクールビズ（冷房温度の適正化とその温度に適した軽装や取組など）を推進しており、各企業においては、業界の実態等に照らして、御協力をお願いいたします。

3. インターンシップの取扱い

インターンシップについては、産学協議会¹¹⁾における2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」¹²⁾における整理を踏まえ、政府においても「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」¹³⁾を改正し、2024年度以降の卒業・修了予定者については、就職・採用活動開始日¹⁴⁾以降に限って、一定の要件を満たした質の高いインターンシップで取得した学生情報を活用できることとなりました。

一方で、インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組（以下、「インターンシップ等」という。）を契機として、本要請でお願いしている日程より前に実質的な採用選考活動が行われる事例、通常の学事日程を考慮しないインターンシップ等が実施されることにより、学生が学修時間等を確保しながら就職活動に取り組める環境が損なわれる事態も生じています。

こうしたことから、産学の共通理解に基づくインターンシップ等を実施することが重要です。

なお、上述の通り、タイプ3のうち専門活用型（2週間以上）かつ卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施されるインターンシップを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できることとし、プロセスの複線化をしております。

○ 産学協議会 2021 年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」におけるインターンシップ等の類型や「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を踏まえ、適切なインターンシップ等を行うこと。主な内容は下記のとおり。

- ・ キャリア形成支援における産学協働の取組¹⁵⁾のうち、タイプ1（オープン・カンパニー）、タイプ2（キャリア教育）は、「インターンシップ」には該当しないため、インターンシップと称して行ったり情報発信したりしないこと。
- ・ インターンシップに参加できる学生数は限られており、就職活動予定者の一部しか参加できないことが想定されるため、インターンシップ参加経験のない者であっても、採用選考へのエントリーは可能であることを十分に周知すること。
- ・ インターンシップで取得した学生情報を就職・採用活動に活用できるのは、一定の要件¹⁶⁾を満たしたタイプ3のものに限られ、そのようなインターンシップには、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク」の記載が可能になることに留意すること。（別紙2参照）
- ・ 広報活動又は採用選考活動の開始日より前に行うインターンシップ等については、広報活動や採用選考活動と異なるものであることを明確にすること。

¹¹⁾ 日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」

¹²⁾ 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021 年度報告書(2022 年 4 月 18 日公表)

¹³⁾ 文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名、平成 9 年 9 月 18 日策定。令和 4 年 6 月 13 日最終改正。

¹⁴⁾ 広報活動は卒業・修了年度に入る直前の 3 月 1 日、採用選考活動は卒業・修了年度の 6 月 1 日

¹⁵⁾ 以下の 4 つのタイプに分類

- ①タイプ1（オープン・カンパニー）：企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会、セミナー・職場見学会等。
- ②タイプ2（キャリア教育）：大学等が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない）、企業がCSRとして実施するプログラム等。
- ③タイプ3（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）：一定の期間（汎用的能力活用型では5日間以上、専門活用型では2週間以上）、就業体験を伴うもので、学生にとってはその仕事に就く能力が自らに備わっているか見極め、企業にとっては学生の評価材料を取得するもの。
- ④タイプ4（高度専門型インターンシップ）：就業体験を通じて、学生にとっては実践力を向上させ、企業にとっては学生の評価材料を取得するもので、ジョブ型研究インターンシップ（試行中）、高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ（検討中）が該当。

¹⁶⁾ 以下の5つの要件。

- ①インターンシップ実施期間の半分以上を超過する日数を職場での就業体験（テレワークが常態化している場合はテレワークも含む。）に充てること
- ②職場の社員が学生を指導し、終了後にフィードバックを行うこと
- ③汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上をかけて実施すること
- ④学業との両立の観点から、学部3年・4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間に実施すること（但し、大学正課および大学院博士課程（後期）は長期休暇の限りではありません。）
- ⑤プログラムの趣旨・内容・就業体験を行う際に必要な能力・採用選考活動等開始日以降に学生情報を活用する旨・採用選考活動等の実績概要など、産学協議会が設けた項目をHP等で公表すること

- ・ 広報活動又は採用選考活動の開始日以後に、2025（令和7）年度卒業・修了予定者を含むインターンシップ等を実施する場合には、広報活動又は採用選考活動の趣旨を含むことも差し支えないが、その場合は、あらかじめ当該活動の趣旨を含むことを明示すること。

- ・ インターンシップを実施する場合は、学生の長期休暇を活用し¹⁷、学事日程に十分に配慮すること。

4. 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

近年は、留学や課外活動など様々な活動に意欲的に取り組む様々な学生も数多くいます。そうした意欲や能力ある有為な若者に、応募の機会を幅広く提供することが重要です。

- ① 若者雇用促進法に基づく指針¹⁸も踏まえ、卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるようにすること。
- ② 上記①の既卒者について、通年採用など様々な募集機会を積極的に提供するとともに、その場合には、その旨の情報発信を行うこと。

5. 日本人海外留学生¹⁹や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供

国際的な人材獲得競争が展開される中で、日本人海外留学生や外国人留学生が、就職活動で不利になるとの認識が生じることがないように、多様で公平・公正な採用選考の機会を提供することが重要です。

- ① 日本人海外留学生や外国人留学生に対して、一括採用のほか、通年採用、海外や国内で実施されるジョブフェアに参加するなど多様な採用選考機会を設けるなどの取組を、各企業の必要に応じて行うとともに、積極的に周知すること。
- ② 外国人留学生に対して、業種や職種等によって求められる日本語能力が多様であること等も踏まえ、選考時点での一律の日本語能力ではなく、業務で求められる日本語能力や専門性に応じた採用選考を行うなどの取組を、各企業の必要に応じて行うこと。
また、そうした取組については、外国人留学生の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成・処遇等について政府として策定したチェックリストやベストプラクティス²⁰等を参考に、積極的に周知すること。
- ③ 2026（令和8）年3月とは卒業・修了の時期が異なるなど何らかの理由により一括採用の採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対して、通年採用や秋季採用の導入を始めとした様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討すること。
また、そうした機会を提供している場合には、積極的に周知すること。

6. オンラインの活用

学生がオンラインであっても対面と同様に不公平・不公正な扱いを受けることなく、安心して就職活動に取り組める環境を整えることが重要です。また、大学等の所在地により、学生の就職活動に不利が生じないように、配慮する必要があります。

- ① オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する場合には、その旨を積極的に情報発信すること。特に、遠隔地の学生に対して、オンラインでの実施を積極的に検討し、そうした機会を提供している場合には、積極的に周知すること。
- ② 通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて事前に明示し、学生が準備する時間を確保すること。

¹⁷ 翌日の学業やレポート作成等に影響がないように配慮するとともに、採用担当者の労務管理についても御留意願います。

¹⁸ 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）

¹⁹ 留学期間が1. の就職・採用活動の日程と重複する者などを指します。

²⁰ 外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム（文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省共同事務局）において「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」を策定（令和2年2月）。

- ③ 通信環境により、音声・映像が途切れる場合には、学生が不安にならないよう対応すること。
- ④ オンライン環境にアクセスすることが困難な学生に対しては、対面や他の通信手段による企業説明会や面接・試験等も併せて実施すること。

7. 成績証明等の一層の活用

採用選考活動では、学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることが重要です²¹。

- 採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して一層活用すること（例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど）等により、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

8. 公平・公正で透明な採用、個人情報の不適切な取扱いの防止の徹底

学生が安心して就職活動に取り組むためには、応募者に広く門戸を開き、応募者の適性・能力に基づいた公平・公正で透明な採用選考を行っていただくことが必要です。また、学生の個人情報の不適切な取扱いにより、就職活動に不利に働くようなサービスが提供され、利用される事案などが発生しました。

- 関係法令等²²を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行うとともに、学生の個人情報の取扱い等を適切に行うこと。

9. 採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為の防止の徹底

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆる「オワハラ」）が確認されています。オワハラは、憲法で保障された職業選択の自由を侵害するおそれがある許されない行為です。

企業の対応が学生にオワハラと受け止められれば、その企業にとって、法違反に問われるおそれがあるほか、社会的信用の失墜や企業イメージの低下につながることも懸念されます。

また、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第7条の規定に基づく「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）では、「採用内定又は採用内々定を行うことと引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと」とされていることにも留意が必要です。

²¹ 日本経済団体連合会「2023年版経営労働政策特別委員会報告」では、「学修成果の評価や保有しているスキル・職能に基づいた採用基準による採用枠の拡大を検討する」旨が記載されています。

²² 「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）、「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）、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号）、「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）、「職業安定法」（昭和22年法律第141号）、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」（平成11年労働省告示第141号）及び「個人情報の保護に関する法律」（平成15年法律第57号）

○ 学生の職業選択の自由を確保するため、新卒等の採用を行う企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者は、オワハラを行わないこと²³。

(参考) オワハラについて

現に採用・就職活動の現場でみられるオワハラに該当し得る例としては、次のようなものが挙げられる。
ただし、オワハラは、これらの例に限られるものではない。

- ・ 自社の内（々）定と引換えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること
- ・ 自由応募型の採用選考において、内（々）定と引換えに、大学等あるいは大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- ・ 他社の就活が物理的にできないよう、研修等への参加を求めること
- ・ 内定承諾書等の早期提出を強要すること
- ・ 内（々）定辞退を申し出たにもかかわらず、引き留めるために、何度も話し合いを求めること
- ・ 内（々）定期間中に行われた業務性が強い研修について、引き留めを目的として、内（々）定を辞退した場合において研修費用の返還を求める、あるいは、事前にその誓約書を要求すること

10. セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの防止の徹底

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生に対するセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントが確認されています。

○ 採用選考活動やOB・OG 訪問対応時、インターンシップ等において、性的な冗談やからかい、身体に接触するなどセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを行ってはならない旨を社員に対して周知をするほか、学生からの相談に対して適切な対応を行う²⁴など、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの防止のための対応を徹底すること。

11. 学生からの苦情・相談への対応

上記のようなハラスメント行為への対応も含め、学生が安心して就職活動に取り組めるような環境づくりのため、大学・企業・政府等の関係者が学生からの苦情・相談に対応することが重要であり、企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者の皆様におかれては、下記の対応をお願いします。

○ 若者雇用促進法に基づく指針等も踏まえ、職業安定機関（ハローワーク等）等と連携を図りつつ、相談窓口の設置など、学生からの苦情・相談を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

以上

²³ 職業紹介事業者が就活エージェント等の名称で提供する職業紹介サービスを学生が活用し企業から内々定を受けた際、当該就活エージェント等から、他企業への就職活動の終了を迫られる等の事例がみられる。大学は、学生に対し、内々定を受けた後であっても、引き続き就職活動ができる旨を周知徹底する。仮に不当な行為等があった場合には、キャリアセンター等の窓口で相談や企業に対する申し入れができるよう環境を整備する。同時に、学生に対して、不必要に複数の内々定を保持する行為などは厳に慎み、節度ある就職活動を行うよう周知徹底する。

また、都道府県労働局・ハローワークにおいても、学生からの相談を受けつけ、相談者の意向も踏まえつつ、事実確認の上で、適切に対処する。都道府県労働局・ハローワークと大学のキャリアセンター等の窓口は、事例の共有等の連携を行う。

²⁴ 「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等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」等

大阪府内労働基準監督署一覧

【開庁時間】○総合労働相談コーナー 9:00～17:00(月～金)※

○監督・安全衛生・労災 8:30～17:15(月～金)※

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	管 轄 区 域
大阪中央	540-0003	大阪市中心区森ノ宮中央 1-15-10 大阪中央労働総合庁舎 4,5 階	総合労働相談 06-7654-1176 監督 06-7669-8726 安全衛生 06-7669-8727 労災 06-7669-8728	中央区・東成区・城東区・天王寺区・浪速区・生野区・鶴見区
天満	530-6007	大阪市北区天満橋 1-8-30 OAP タワー 7 階	総合労働相談 06-7658-4564 監督 06-7713-2003 安全衛生 06-7713-2004 労災 06-7713-2005	北区・都島区・旭区
大阪南	557-8502	大阪市西成区 玉出中 2-13-27	総合労働相談 06-7655-1115 監督 06-7688-5580 安全衛生 06-7688-5581 労災 06-7688-5582	住之江区・住吉区・西成区・阿倍野区・東住吉区・平野区
大阪西	550-0014	大阪市西区北堀江 1-2-19 アステリオ北堀江ビル 9 階	総合労働相談 06-7664-3840 監督 06-7713-2021 安全衛生 06-7713-2022 労災 06-7713-2023	西区・港区・大正区
西野田	554-0012	大阪市此花区 西九条 5-3-63	総合労働相談 06-7222-3013 監督・安全衛生 06-7669-8787 労災 06-7669-8788	此花区・西淀川区・福島区
淀川	532-8507	大阪市淀川区 西三国 4-1-12	総合労働相談 06-7668-0037 監督 06-7668-0268 安全衛生 06-7668-0269 労災 06-7668-0270	東淀川区・淀川区・池田市・豊中市・箕面市・豊能郡
東大阪	577-0809	東大阪市永和 2-1-1 東大阪商工会議所 3 階	総合労働相談 06-7655-6431 監督 06-7713-2025 安全衛生 06-7713-2026 労災 06-7713-2027	東大阪市・八尾市
岸和田	596-0073	岸和田市岸城町 23-16	総合労働相談 072-449-8740 監督 072-498-1012 安全衛生 072-498-1013 労災 072-498-1014	岸和田市・貝塚市・泉佐野市・泉南市・阪南市・泉南郡
堺	590-0078	堺市堺区南瓦町 2-29 堺地方合同庁舎 3 階	総合労働相談 072-340-4038 監督 072-340-3829 安全衛生 072-340-3831 労災 072-340-3835	堺市
羽曳野	583-0857	羽曳野市誉田 3-15-17	総合労働相談 072-942-4520 監督・安全衛生 072-942-1308 労災 072-942-1309	富田林市・河内長野市・松原市・柏原市・羽曳野市・藤井寺市・大阪狭山市・南河内郡
北大阪	573-8512	枚方市東田宮 1-6-8	総合労働相談 072-391-2953 監督 072-391-5825 安全衛生 072-391-5826 労災 072-391-5827	守口市・枚方市・寝屋川市・大東市・門真市・四條畷市・交野市
泉大津	595-0025	泉大津市旭町 22-45 テクスピア大阪 6 階	総合労働相談 0725-27-0898 監督・安全衛生 0725-27-1211 労災 0725-27-1212	泉大津市・和泉市・高石市・泉北郡
茨木	567-8530	茨木市上中条 2-5-7	総合労働相談 072-604-5491 監督 072-604-5308 安全衛生 072-604-5309 労災 072-604-5310	茨木市・高槻市・吹田市・摂津市・三島郡

※土・日・祝休日・年末年始(12月29日～1月3日)は閉庁

諸 報 告 用 紙

(以下の用紙は、コピーして使用してください。)

大阪労働局
大 阪 府

公正採用選考人権啓発推進員

選任
異動 報告書

年 月 日

公共職業安定所長 様

大 阪 府 知 事 様

〒

所 在 地

(ふりがな)

事業所名

代表者名

電 話

大阪労働局

大 阪 府

公正採用選考人権啓発推進員を下記のとおり

選任

異動

しましたので報告します。

記

推 進 員 氏 名				補 助 者 氏 名	
事業所における役職名				補助者の役職名	
選 任 年 月 日 異 動	年 月 日				
常時使用する従業員数	人	業 種		※産業分類番号	
変 更 事 項 (該当項目に○印を記入)	推 進 員 異 動 事業所名変更 事業所所在地変更				
前 任 者 氏 名 旧 事 業 所 名 旧 事 業 所 所 在 地 (該当項目を記入)					

※印欄は、事業所においては記入不要です。

(管轄の公共職業安定所長に提出していただくことにより、大阪府知事へも提出されます。)

※選任・異動報告を行った「推進員」の方は、公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修を必ず受講ください。研修日程等詳しくは大阪府HP・公正採用選考人権啓発推進員「新任・基礎研修」のご案内 (<https://www.pref.osaka.lg.jp/o110090/rosei/koseisaiyo/400-suisin-ken-syu.html>) をご覧ください。

(様式2)
年 月 日

大 阪 府 知 事 様

〒
所在地
事業所名
代表者名
電 話
推進員役職氏名

企 業 内 人 権 啓 発 研 修 実 施 報 告 書

企業内人権啓発研修を、下記のとおり実施しましたので報告します。

記

実 施 年 月 日	年 月 日 ()	
時 間	時 分 ~ 時 分	
研 修 会 場		
受 講 対 象 者	役員・管理職・監督者・中堅社員 一般社員・新入社員・パート社員 その他 ()	
受 講 人 数		
講 師	ア.社内 () イ.外部 ()	
研 修 内 容	講演 (内容)	
	視聴覚 教材等 利 用	映画・ビデオ・テキスト (題名・テキスト名)

※研修実施後、速やかに**大阪府商工労働部雇用推進室**までご報告ください。報告は、本様式2または下記大阪府ホームページの報告フォームにて受け付けています。事業所により他の様式等がある場合には、その様式による提出もできます。

大阪府ホームページ (公正採用選考人権啓発推進員制度)

<https://www.pref.osaka.lg.jp/o110090/rosei/koseisaiyo/400-suisinin.html>

問い合わせ先：大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課 労政・労働福祉グループ TEL：06-6210-9518

新規学校卒業者の採用（内定）状況報告書

年 月 日

事業所名

所在地

電話

1. 高卒（予定）者の採用（内定）状況

求人番号	職 種	求人数	採 用 内定数	採用内定者の高校名	引き続き 紹介希望の有無
					有（ 人）・無
					有（ 人）・無
					有（ 人）・無
					有（ 人）・無
					有（ 人）・無

b

2. 大学等卒業（予定）者の採用（内定）状況

学 歴	採 用 内定数	引き続き紹介希望の有無
大 学		有（ 人）・無
短 大		有（ 人）・無
専修学校等		有（ 人）・無

3. 2025年3月中学校卒業者の受入れ可能な職種があれば記入してください。

職 種	求人数	職 種	求人数

職場適応指導依頼書

離 職 ・ 転 職 届

令和 年 月 日

事 業 所 名			
所 在 地	TEL()		
労務担当者職氏名			
指導対象（離職）者氏名			
出 身 府 県			
送出管轄安定所名		出身校名	
赴 任 年 月 日			
指導希望（離職）年 月 日			
要指導（離職）理由			
措 置 状 況			

応募前職場見学実施予定表

(事業所名)

(連絡先担当部署)

(連絡先担当者)

1 7月～9月の実施予定日

○ 7月～9月までの実施予定日全てに（①）のように印をつけていってください。

7 月							8 月							9 月						
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31					29	30	31					29	30					

2 10月以降の実施予定日

○ 該当する項目に印（✓）を入れ、特定予定日に実施する場合は特定予定日を記入してください。

◇ 予定なし

◇ 随 時

◇ 特定予定日

3 その他

◇ 事業所連絡先 担当者氏名

電話番号

FAX

※職業安定所記入欄：求人番号

採用選考関係書類等点検票

[記入要領]

1. この点検票は、学卒求人申込書の提出の際に必ず提出してください。
2. 社内の採用選考等の書類等を点検し、該当するものに○印をつけてください。
3. 記入に当たっては、本文（p.106～137）をよくお読みください。
4. ⑤～⑧の書類の提出等の有無欄の有に○印をつけた場合は、その書類を添付してください。

1 提出書類等について

提出書類等	参照 P	提出等の有無	提出等の時期	備考
① ④ 職業相談票 [乙]	113・115			
② 近畿統一応募用紙	13・113・116・117			
③ 大学等で作成した用紙	113・117	有・無		
④ 市販履歴書	113・117	有・無		
⑤ 入社承諾書 (請書)	133	有・無	採用選考まで 内定から入社まで 入社後	
⑥ 誓約書	133	有・無	採用選考まで 内定から入社まで 入社後	
⑦ 身元保証書	133	有・無	採用選考まで 内定から入社まで 入社後	
⑧ 社内で作成した用紙 (履歴書、身上書、家族調書)	13・114	有・無	採用選考まで 内定から入社まで 入社後	
⑧ 戸籍謄(抄)本	134	有・無	採用選考まで 内定から入社まで 入社後	
⑨ 住民票(写)	134	有・無	採用選考まで 内定から入社まで 入社後	
⑩ 住民票記載事項証明書	134	有・無	採用選考まで 内定から入社まで 入社後	
⑪ 身元調査	134	有・無	採用選考まで 内定から入社まで 入社後	
⑫ 面接マニュアル	120～127	有・無		

事業所所在地		電話番号	
事業所名称			
点検者	役職 氏名		