

性の多様性に関する職員ガイドライン  
～みんなが自分らしく生きられるまちをめざして～  
【資料編】

令和5年11月  
半田市

## 目次

【資料1】 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 .....	1
【資料2】 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 .....	10
【資料3】 性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け） .....	46

## 【資料1】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

- 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）【令和2年6月1日適用】

### 1 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）第11条第1項から第3項までに規定する事業主が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（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第4項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

### 2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対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るもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

- (2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

- (3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、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60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項及び第11条の2第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第11条第2項、第17

条第2項及び第18条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主（その者が法人である場合にあってはその役員。以下この(4)において同じ。）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る。

(5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

(6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。

ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

### 3 事業主等の責務

#### (1) 事業主の責務

法第11条の2第2項の規定により、事業主は、職場におけるセクシュアルハ

ラスメントを行ってはならないことその他職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「セクシュアルハラスメント問題」という。）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（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。(2)において同じ。）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、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、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、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）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。

#### (2) 労働者の責務

法第11条の2第4項の規定により、労働者は、セクシュアルハラスメント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4の措置に協力するように努めなければならない。

### 4 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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

#### (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（事業主の方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性

別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを、労働者に周知・啓発すること。

- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
  - ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。
- ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
  - ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。
- (2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
  - ② 相談に対応するための制度を設けること。
  - ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。
- ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否

か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
  - ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
  - ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。
- (3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。
- また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被

害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者期間の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめ



マニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。

- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「セクシュアルハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

（不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

## 5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

法第11条第3項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

また、同項の規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。

## 6 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行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントは、パワーハラスメント（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2年厚生労働省告示第5号）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（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28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（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21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、パワーハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるセクシュアルハラスメントのみならず、パワーハラスメント等も明示すること。
  - ② 職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口がパワーハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (2) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

## 7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者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が望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメント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、4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が望ましい。

**【資料2】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**

○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

(昭和四十一年七月二十一日)

(法律第百三十二号)

第五十一回通常国会

第一次佐藤内閣

改正 昭和四八年一〇月一日法律第一〇七号

同六一年四月三〇日同第四三号

同六二年六月一日同第四一号

平成六年六月一七日同第三四号

同九年四月九日同第三二号

同一〇年九月二八日同第一一〇号

同一一年三月三十一日同第二〇号

同一一年七月一六日同第八七号

同一一年一二月二二日同第一六〇号

同一二年五月一二日同第六〇号

同一三年四月二五日同第三五号

同一四年一二月一三日同第一七〇号

同一六年六月一一日同第一〇三号

同一九年六月八日同第七九号

同二一年七月一五日同第七九号

同二三年四月二七日同第二六号

同二七年九月一八日同第七二号

同二八年三月三十一日同第一七号

同二八年五月二〇日同第四七号

同三〇年七月六日同第七一号

同三〇年一二月一四日同第一〇二号

令和元年六月五日同第二四号

同二年三月三十一日同第一四号

同四年三月三十一日同第一二号

同四年六月一七日同第六八号

雇用対策法をここに公布する。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

(平三〇法七一・改称)

## 目次

第一章 総則（第一条—第九条）

第二章 基本方針（第十条—第十条の三）

第三章 求職者及び求人者に対する指導等（第十一条—第十五条）

第四章 職業訓練等の充実（第十六条・第十七条）

第五章 職業転換給付金（第十八条—第二十三条）

第六章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等（第二十四条—第二十七条）

第七章 中途採用に関する情報の公表を促進するための措置等（第二十七条の二）

第八章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置（第二十八条—第三十条）

第九章 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事業主の講ずべき措置等（第三十条の二—第三十条の八）

第十章 国と地方公共団体との連携等（第三十一条・第三十二条）

第十一章 雑則（第三十三条—第四十一条）

## 附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働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し、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

2 この法律の運用に当たっては、労働者の職業選択の自由及び事業主の雇用の管理についての自主性を尊重しなければならないが、また、職業能力の開発及び向上を図り、職業

を通じて自立しようとする労働者の意欲を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力を助長するように努めなければならない。

(平一九法七九・平三〇法七一・一部改正)

(定義)

第二条 この法律において「職業紹介機関」とは、公共職業安定所（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）の規定により公共職業安定所の業務の一部を分担する学校の長を含む。）、同法の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体及び同法の規定により許可を受けて、又は届出をして職業紹介事業を行う者をいう。

(平二八法四七・一部改正)

(基本的理念)

第三条 労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たつての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（以下この項において「能力等」という。）の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

(平一三法三五・追加、平三〇法七一・一部改正)

(国の施策)

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

一 各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及及び雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保に関する施策を充実すること。

二 各人がその有する能力に適合する職業に就くことをあつせんするため、及び産業の必要とする労働力を充足するため、職業指導及び職業紹介に関する施策を充実すること。

三 各人がその有する能力に適し、かつ、技術の進歩、産業構造の変動等に即応した

- 技能及びこれに関する知識を習得し、これらにふさわしい評価を受けることを促進するため、職業訓練及び職業能力検定に関する施策を充実すること。
- 四 就職が困難な者の就職を容易にし、かつ、労働力の需給の不均衡を是正するため、労働者の職業の転換、地域間の移動、職場への適応等を援助するために必要な施策を充実すること。
- 五 事業規模の縮小等（事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止をいう。以下同じ。）の際に、失業を予防するとともに、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を促進するために必要な施策を充実すること。
- 六 労働者の職業選択に資するよう、雇用管理若しくは採用の状況その他の職場に関する事項又は職業に関する事項の情報の提供のために必要な施策を充実すること。
- 七 女性の職業及び子の養育又は家族の介護を行う者の職業の安定を図るため、雇用の継続、円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び父子家庭の父並びに寡婦の雇用の促進その他のこれらの者の就業を促進するために必要な施策を充実すること。
- 八 青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。
- 九 高年齢者の職業の安定を図るため、高年齢者雇用確保措置等の円滑な実施の促進、再就職の促進、多様な就業機会の確保その他の高年齢者がその年齢にかかわらずその意欲及び能力に応じて就業することができるようにするために必要な施策を充実すること。
- 十 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。
- 十一 障害者の職業の安定を図るため、雇用の促進、職業リハビリテーションの推進その他の障害者がその職業生活において自立することを促進するために必要な施策を充実すること。
- 十二 不安定な雇用状態の是正を図るため、雇用形態及び就業形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すること。
- 十三 高度の専門的な知識又は技術を有する外国人（日本の国籍を有しない者をいう。以下この条において同じ。）の我が国における就業を促進するとともに、労働に従事することを目的として在留する外国人について、適切な雇用機会の確保が図られる

ようにするため、雇用管理の改善の促進及び離職した場合の再就職の促進を図るために必要な施策を充実すること。

十四 地域的な雇用構造の改善を図るため、雇用機会が不足している地域における労働者の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

十五 職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること。

十六 前各号に掲げるもののほか、職業の安定、産業の必要とする労働力の確保等に資する雇用管理の改善の促進その他労働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に必要な施策を充実すること。

2 国は、前項各号に掲げる施策及びこれに関連する施策の充実に取り組むに際しては、国民経済の健全な発展、それに即応する企業経営の基盤の改善、地域振興等の諸施策と相まって、雇用機会の着実な増大及び地域間における就業機会等の不均衡の是正を図るとともに、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなつている雇用慣行の是正を期するように配慮しなければならない。

3 国は、第一項第十三号に規定する施策の充実に取り組むに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まって、外国人の不法就労活動（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）第二十四条第三号の四イに規定する不法就労活動をいう。）を防止し、労働力の不適正な供給が行われぬようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

（昭四八法一〇七・平六法三四・平一二法六〇・一部改正、平一三法三五・旧第三条線下・一部改正、平一六法一〇三・平一九法七九・平二一法七九・平三〇法七一・令元法二四・令二法一四・一部改正）

（地方公共団体の施策）

第五条 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、労働に関する必要な施策を講ずるように努めなければならない。

（平一一法八七・追加、平一三法三五・旧第三条の二線下、平三〇法七一・一部改正）

（事業主の責務）

第六条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができ



る環境の整備に努めなければならない。

- 2 事業主は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者について、当該労働者が行う求職活動に対する援助その他の再就職の援助を行うことにより、その職業の安定を図るように努めなければならない。

(平一三法三五・追加、平一九法七九・平三〇法七一・一部改正)

第七条 事業主は、外国人（日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。）が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(平一九法七九・追加、平三〇法七一・旧第八条繰上)

(指針)

第八条 厚生労働大臣は、前条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、これを公表するものとする。

(平一九法七九・追加、平二七法七二・一部改正、平三〇法七一・旧第九条繰上)

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第九条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

(平一三法三五・追加、平一九法七九・旧第七条繰下・一部改正、平三〇法七一・旧第十条繰上)

## 第二章 基本方針

(平三〇法七一・追加)

(基本方針)

第十条 国は、労働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に必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針（以下「基本方針」と

いう。)を定めなければならない。

2 基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 労働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ことの意義に関する事項
  - 二 第四条第一項各号に掲げる事項について講ずる施策に関する基本的事項
  - 三 前二号に掲げるもののほか、労働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ことに関する重要事項
- 3 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かななければならない。
- 5 厚生労働大臣は、第三項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 6 厚生労働大臣は、基本方針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。
- 7 国は、労働に関する施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、基本方針に検討を加え、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。
- 8 第三項から第六項までの規定は、基本方針の変更について準用する。

(平三〇法七一・追加)

(関係機関への要請)

第十条の二 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機関の所管に係るものの実施について、必要な要請をすることができる。

(平三〇法七一・追加)

(中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備)

第十条の三 国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者の間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

(平三〇法七一・追加)

### 第三章 求職者及び求人者に対する指導等

(平一九法七九・旧第三章繰上、平三〇法七一・旧第二章繰下)

#### (雇用情報)

第十一条 厚生労働大臣は、求人と求職との迅速かつ適正な結合に資するため、労働力の需給の状況、求人及び求職の条件その他必要な雇用に関する情報（以下「雇用情報」という。）を収集し、及び整理しなければならない。

2 厚生労働大臣は、雇用情報を、求職者、求人者その他の関係者及び職業紹介機関、職業安定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機関、職業訓練機関、教育機関その他の関係機関が、職業の選択、労働者の雇入れ、職業指導、職業紹介、募集情報等提供、職業訓練その他の措置を行うに際して活用することができるように提供するものとする。

3 厚生労働大臣は、雇用情報の収集、整理及び活用並びに利用のための提供が迅速かつ効果的に行われるために必要な組織を維持し、及び整備しなければならない。

(平一一法一六〇・一部改正、平一三法三五・旧第六条繰下・一部改正、平一九法七九・旧第十条繰下、令四法一二・一部改正)

#### (職業に関する調査研究)

第十二条 厚生労働大臣は、職業の現況及び動向の分析、職業に関する適性の検査及び適応性の増大並びに職務分析のための方法その他職業に関する基礎的事項について、調査研究をしなければならない。

2 前条第二項の規定は、前項の調査研究の成果（以下「職業に関する調査研究の成果」という。）について準用する。

(平一一法一六〇・一部改正、平一三法三五・旧第七条繰下、平一九法七九・旧第十一条繰下)

#### (求職者に対する指導)

第十三条 職業紹介機関は、求職者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき職種、就職地その他の求職の内容、必要な技能等について指導することにより、求職者とその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択することを促進し、もって職業選択の自由が積極的に生かされるように努めなければならない。

(平一三法三五・旧第八条繰下)

#### (求人者に対する指導)

第十四条 職業紹介機関は、求人者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき求人の内容について指導することにより、求人者が当該作業又は職務に適合する労働者を雇い入れることを促進するように努めなければならない。

2 職業紹介機関は、労働力の需給の適正な均衡を図るために必要があると認めるときは、求人者に対して、雇用情報等を提供し、かつ、これに基づき求人の特長、人員又は地域その他の求人の方法について指導することができる。

(平一三法三五・旧第九条繰下)

(雇用に関する援助)

第十五条 職業安定機関及び公共職業能力開発施設は、労働者の雇入れ又は配置、適性検査、職業訓練その他の雇用に関する事項について事業主、労働組合その他の関係者から援助を求められたときは、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を活用してその者に対して必要な助言その他の措置を行わなければならない。

(平一三法三五・旧第十条繰下・一部改正、平一九法七九・一部改正)

第四章 職業訓練等の充実

(平一九法七九・旧第四章繰上・改称、平三〇法七一・旧第三章繰下)

(職業訓練の充実)

第十六条 国は、職業訓練施設の整備、職業訓練の内容の充実及び方法の研究開発、職業訓練指導員の養成確保及び資質の向上等職業訓練を充実するために必要な施策を積極的に講ずるものとする。

2 国は、労働者の職業能力の開発及び向上が効果的に図られるようにするため、公共職業能力開発施設が行う職業訓練と事業主又はその団体が行う職業訓練とが相互に密接な関連の下で行われるように努めなければならない。

(平一三法三五・旧第十一条繰下・一部改正、平一九法七九・一部改正)

(職業能力検定制度の充実)

第十七条 国は、技術の進歩の状況、円滑な再就職のために必要な職業能力の水準その他の事情を考慮して、事業主団体その他の関係者の協力の下に、職業能力の評価のための適正な基準を設定し、これに準拠して労働者の有する職業能力の程度を検定する制度を確立し、及びその充実を図ることにより、労働者の職業能力の開発及び向上、職業の安定並びに経済的社会的地位の向上を図るように努めるものとする。

(平一三法三五・旧第十二条繰下・一部改正、平一九法七九・一部改正)

## 第五章 職業転換給付金

(平一九法七九・旧第五章繰上、平三〇法七一・旧第四章繰下)

(職業転換給付金の支給)

第十八条 国及び都道府県は、他の法令の規定に基づき支給するものを除くほか、労働者がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、求職者その他の労働者又は事業主に対して、政令で定める区分に従い、次に掲げる給付金（以下「職業転換給付金」という。）を支給することができる。

- 一 求職者の求職活動の促進とその生活の安定とを図るための給付金
- 二 求職者の知識及び技能の習得を容易にするための給付金
- 三 広範囲の地域にわたる求職活動又は求職活動を容易にするための役務の利用に要する費用に充てるための給付金
- 四 就職又は知識若しくは技能の習得をするための移転に要する費用に充てるための給付金
- 五 求職者を作業環境に適応させる訓練を行うことを促進するための給付金
- 六 前各号に掲げるもののほか、政令で定める給付金

(平一三法三五・旧第十三条繰下・一部改正、平二八法一七・一部改正)

(支給基準等)

第十九条 職業転換給付金の支給に関し必要な基準は、厚生労働省令で定める。

2 前項の基準の作成及びその運用に当たっては、他の法令の規定に基づき支給する給付金でこれに類するものとの関連を十分に参酌し、求職者の雇用が促進されるように配慮しなければならない。

(平一一法一六〇・一部改正、平一三法三五・旧第十四条繰下・一部改正)

(国の負担)

第二十条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が支給する職業転換給付金に要する費用の一部を負担する。

(平一三法三五・旧第十五条繰下)

(譲渡等の禁止)

第二十一条 職業転換給付金の支給を受けることとなつた者の当該支給を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押えることができない。ただし、事業主に係る当該権利については、国税滞納処分（その例による処分を含む。）により差し押える場合は、こ

の限りでない。

(平一三法三五・旧第十六条繰下)

(公課の禁止)

第二十二條 租税その他の公課は、職業轉換給付金（事業主に対して支給するものを除く。）を標準として、課することができない。

(平一三法三五・旧第十七条繰下)

(連絡及び協力)

第二十三條 都道府県労働局、公共職業安定所、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、職業轉換給付金の支給が円滑かつ効果的に行われるように相互に緊密に連絡し、及び協力しなければならない。

(平一一法二〇・平一一法八七・一部改正、平一三法三五・旧第十八条繰下、平一四法一七〇・平二三法二六・一部改正)

第六章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等

(昭四八法一〇七・昭六一法四三・平一三法三五・改称、平一九法七九・旧第六章繰上・改称、平三〇法七一・旧第五章繰下)

(再就職援助計画の作成等)

第二十四條 事業主は、その実施に伴い一の事業所において相当数の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる事業規模の縮小等であつて厚生労働省令で定めるものを行おうとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職を余儀なくされる労働者の再就職の援助のための措置に関する計画（以下「再就職援助計画」という。）を作成しなければならない。

2 事業主は、前項の規定により再就職援助計画を作成するに当たつては、当該再就職援助計画に係る事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。当該再就職援助計画を変更しようとするときも、同様とする。

3 事業主は、前二項の規定により再就職援助計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に提出し、その認定を受けなければならない。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

4 公共職業安定所長は、前項の認定の申請があつた場合において、その再就職援助計画で定める措置の内容が再就職の促進を図る上で適当でないとき認めるときは、当該事

業主に対して、その変更を求めることができる。その変更を求めた場合において、当該事業主がその求めに応じなかつたときは、公共職業安定所長は、同項の認定を行わないことができる。

- 5 第三項の認定の申請をした事業主は、当該申請をした日に、第二十七条第一項の規定による届出をしたものとみなす。

(平一三法三五・旧第十九条繰下・全改、平一九法七九・一部改正)

第二十五条 事業主は、一の事業所について行おうとする事業規模の縮小等が前条第一項の規定に該当しない場合においても、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に関し、再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長に提出して、その認定を受けることができる。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

- 2 前条第二項の規定は前項の規定により再就職援助計画を作成し、又は変更する場合について、同条第四項及び第五項の規定は前項の認定の申請があつた場合について準用する。

(平一三法三五・旧第二十条繰下・全改)

(円滑な再就職の促進のための助成及び援助)

第二十六条 政府は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者（以下この条において「援助対象労働者」という。）の円滑な再就職を促進するため、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第六十二条の雇用安定事業として、第二十四条第三項又は前条第一項の規定による認定を受けた再就職援助計画に基づき、その雇用する援助対象労働者に関し、求職活動をするための休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）の付与その他の再就職の促進に特に資すると認められる措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うものとする。

(平一三法三五・旧第二十条の二繰下・全改、平一四法一七〇・一部改正)

(大量の雇用変動の届出等)

第二十七条 事業主は、その事業所における雇用量の変動（事業規模の縮小その他の理由により一定期間内に相当数の離職者が発生することをいう。）であつて、厚生労働省令で定める場合に該当するもの（以下この条において「大量雇用変動」という。）については、当該大量雇用変動の前に、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職者の

数その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 2 国又は地方公共団体に係る大量雇用変動については、前項の規定は、適用しない。  
この場合において、国又は地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を含む。第二十八条第三項において同じ。）は、当該大量雇用変動の前に、政令で定めるところにより、厚生労働大臣に通知するものとする。
- 3 第一項の規定による届出又は前項の規定による通知があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出又は通知に係る労働者の再就職の促進に努めるものとする。
  - 一 職業安定機関において、相互に連絡を緊密にしつつ、当該労働者の求めに応じて、その離職前から、当該労働者その他の関係者に対する雇用情報の提供並びに広範囲にわたる求人の開拓及び職業紹介を行うこと。
  - 二 公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。

（平一九法七九・追加、令二法一四・一部改正）

#### 第七章 中途採用に関する情報の公表を促進するための措置等

（令二法一四・追加）

第二十七条の二 常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の職業選択に資するよう、雇い入れた通常の労働者及びこれに準ずる者として厚生労働省令で定める者の数に占める中途採用（新規学卒等採用者（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（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つ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であることを条件とした求人により雇い入れられた者をいう。）以外の雇入れをいう。次項において同じ。）により雇い入れられた者の数の割合を定期的に公表しなければならない。

- 2 国は、事業主による前項に規定する割合その他の中途採用に関する情報の自主的な公表が促進されるよう、必要な支援を行うものとする。

（令二法一四・追加）

#### 第八章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置

（平一九法七九・追加、平三〇法七一・旧第六章繰下、令二法一四・旧第七章繰下）

（外国人雇用状況の届出等）

第二十八条 事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離



職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格（出入国管理及び難民認定法第二条の二第一項に規定する在留資格をいう。次項において同じ。）、在留期間（同条第三項に規定する在留期間をいう。）その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 2 前項の規定による届出があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出に係る外国人の雇用管理の改善の促進又は再就職の促進に努めるものとする。
  - 一 職業安定機関において、事業主に対して、当該外国人の有する在留資格、知識経験等に応じた適正な雇用管理を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。
  - 二 職業安定機関において、事業主に対して、その求めに応じて、当該外国人に対する再就職の援助を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。
  - 三 職業安定機関において、当該外国人の有する能力、在留資格等に応じて、当該外国人に対する雇用情報の提供並びに求人の開拓及び職業紹介を行うこと。
  - 四 公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。
- 3 国又は地方公共団体に係る外国人の雇入れ又は離職については、第一項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、政令で定めるところにより、厚生労働大臣に通知するものとする。
- 4 第二項（第一号及び第二号を除く。）の規定は、前項の規定による通知があつた場合について準用する。

（平一九法七九・追加）

（届出に係る情報の提供）

第二十九条 厚生労働大臣は、法務大臣又は出入国在留管理庁長官から、出入国管理及び難民認定法に定める事務の処理に関し、外国人の在留に関する事項の確認のための求めがあつたときは、前条第一項の規定による届出及び同条第三項の規定による通知に係る情報を提供するものとする。

（平一九法七九・追加、平二一法七九・平三〇法一〇二・一部改正）

（法務大臣等の連絡又は協力）

第三十条 厚生労働大臣は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整等を図るため、法務大臣又は出入国在留管理庁長官に対し、労働に従事することを目的として在留する外国人の出入国に関する必要な連絡又は協力を求めることができる。

- 2 法務大臣又は出入国在留管理庁長官は、前項の規定による連絡又は協力を求められたときは、本来の任務の遂行を妨げない範囲において、できるだけその求めに応じなければならない。

(平一九法七九・追加、平三〇法一〇二・一部改正)

#### 第九章 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事業主の講ずべき措置等

(令元法二四・追加、令二法一四・旧第八章線下)

(雇用管理上の措置等)

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する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 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（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。
- 5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

(令元法二四・追加)

(国、事業主及び労働者の責務)

第三十条の三 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「優越的言動問題」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に努めなければならない。

- 2 事業主は、優越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つては、その役員）は、自らも、優越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に努めなければならない。
- 4 労働者は、優越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に努めなければならない。

（令元法二四・追加）

（紛争の解決の促進に関する特例）

第三十条の四 第三十条の二第一項及び第二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（平成十三年法律第百十二号）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、次条から第三十条の八までに定めるところによる。

（令元法二四・追加）

（紛争の解決の援助）

第三十条の五 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 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

（令元法二四・追加）

（調停の委任）

第三十条の六 都道府県労働局長は、第三十条の四に規定する紛争について、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 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（令元法二四・追加）

（調停）

第三十条の七 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）第十九条から第二十六条までの規定は、前条第

一項の調停の手續について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の六第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第三十条の四」と読み替えるものとする。

（令元法二四・追加）

（厚生労働省令への委任）

第三十条の八 前二条に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

（令元法二四・追加）

#### 第十章 国と地方公共団体との連携等

（平二八法四七・改称、平三〇法七一・旧第七章線下、令元法二四・旧第八章線下、令二法一四・旧第九章線下）

（国と地方公共団体との連携）

第三十一条 国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策について、相互の連携協力の確保に関する協定の締結、同一の施設における一体的な実施その他の措置を講ずることにより、密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

（平一一法八七・追加、平一三法三五・旧第二十条の三線下、平一九法七九・旧第二十七条線下、平二八法四七・一部改正）

（要請）

第三十二条 地方公共団体の長は、当該地方公共団体の区域内において、多数の離職者が発生し、又はそのおそれがあると認めるときその他労働者の職業の安定のため必要があると認めるときは、厚生労働大臣に対し、労働者の職業の安定に関し必要な措置の実施を要請することができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による要請（以下この条において「措置要請」という。）に基づき労働者の職業の安定に関し必要な措置を実施するときはその旨を、当該措置要請に係る措置を実施する必要がないと認めるときはその旨及びその理由を、遅滞なく、当該措置要請をした地方公共団体の長に通知しなければならない。

3 厚生労働大臣は、措置要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たっては、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、学識経験者その他の厚生労働省令で定める者の意見を聴かなければならない。

4 前項の規定により意見を求められた者は、その意見を求められた事案に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(平二八法四七・追加)

#### 第十一章 雑則

(平二八法四七・章名追加、平三〇法七一・旧第八章繰下、令元法二四・旧第九章繰下、令二法一四・旧第十章繰下)

(助言、指導及び勧告並びに公表)

第三十三条 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、助言、指導又は勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項（第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。）の規定に違反している事業主に対し、前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。

(平一九法七九・追加、平二八法四七・旧第三十二条繰下、令元法二四・一部改正)

(報告等)

第三十四条 厚生労働大臣は、第二十七条第一項及び第二十八条第一項の規定を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対して、労働者の雇用に関する状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主の事業所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査を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。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(平一九法七九・追加、平二八法四七・旧第三十三条繰下)

(資料の提出の要求等)

第三十五条 厚生労働大臣は、この法律（第二十七条第一項、第二十八条第一項並びに第三十条の二第一項及び第二項を除く。）を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

（平一九法七九・追加、平二八法四七・旧第三十四条繰下、令元法二四・一部改正）

（報告の請求）

第三十六条 厚生労働大臣は、事業主から第三十条の二第一項及び第二項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

2 都道府県知事又は公共職業安定所長は、職業転換給付金の支給を受け、又は受けた者から当該給付金の支給に関し必要な事項について報告を求めることができる。

（平一三法三五・旧第二十二条繰下、平一九法七九・旧第二十九条繰下、平二八法四七・旧第三十五条繰下、令元法二四・一部改正）

（権限の委任）

第三十七条 この法律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。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

（平一九法七九・追加、平二八法四七・旧第三十六条繰下）

（船員に関する特例）

第三十八条 この法律（第一条、第四条第一項第十五号及び第二項、第九章（第三十条の七及び第三十条の八を除く。）、第三十三条、第三十六条第一項、前条第一項並びに第四十一条を除く。）の規定は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員（次項において「船員」という。）については、適用しない。

2 船員に関しては、第三十条の二第三項から第五項まで、第三十三条、第三十六条第一項及び前条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三十条の二第四項中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第三十条の四中「から第三十条の八まで」とあるのは「、第三十条の六及び第三十八条第三項」と、第三十条の五第一項、第三十条の六第一項及び前条第一項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第三十条の六第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に

記載されている者のうちから指名する調停員」と、第三十三条第二項中「第三十五条及び第三十六条第一項」とあるのは「第三十六条第一項」と、前条第一項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。

- 3 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第二十条から第二十七条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第三十条の六第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の四」と、同法第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第二十七条中「この節」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第三十八条第三項において準用する第二十条から前条まで並びに第三十一条第三項及び第四項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、同法第三十一条第三項中「前項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第三十条の六第一項」と読み替えるものとする。

（平一三法三五・旧第二十三条線下・一部改正、平一九法七九・旧第三十条線下・一部改正、平二八法四七・旧第三十七条線下、平三〇法七一・令元法二四・令二法一四・一部改正）

（適用除外）

第三十八条の二 第六条から第九条まで、第六章（第二十七条を除く。）、第七章、第三十条の四から第三十条の八まで、第三十三条第一項（第九章の規定の施行に関するものに限る。）及び第二項並びに第三十六条第一項の規定は国家公務員及び地方公務員について、第三十条の二及び第三十条の三の規定は一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律

第八十五号) 第一条に規定する国会職員及び自衛隊法(昭和二十九年法律第百六十五号) 第二条第五項に規定する隊員については、適用しない。

(令元法二四・追加、令二法一四・一部改正)

(罰則)

第三十九条 第三十二条第四項の規定に違反した者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

(平二八法四七・追加)

第四十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十七条第一項の規定に違反して届出をせず、又は虚偽の届出をした者
- 二 第二十八条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者
- 三 第三十四条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者
- 四 第三十六条第二項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

2 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、前項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、同項の刑を科する。

(平一三法三五・旧第二十四条繰下・一部改正、平一九法七九・旧第三十一条繰下・一部改正、平二八法四七・旧第三十八条繰下・一部改正、令元法二四・一部改正)

第四十一条 第三十六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。

(令元法二四・追加)

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。ただし、第二十一条の規定は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 (昭和四八年一〇月一日法律第一〇七号)

- 1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第一条中雇用対策法第二十一条の改正規定は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。
- 2 この法律による改正後の雇用対策法第二十一条の規定(離職に係る雇用量の変動



に関する部分に限る。)は、同条に規定する雇用量の変動であつて、当該雇用量の変動に係る離職の全部がこの法律の施行（前項ただし書の規定による施行をいう。以下同じ。）の日以後であるものについて適用し、当該雇用量の変動に係る離職の全部又は一部が同日前であるものについては、なお従前の例による。

3 この法律の施行前にした行為及び前項の規定により従前の例によることとされる雇用量の変動についての届出に係るこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則 （昭和六一年四月三〇日法律第四三号） 抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、昭和六十一年十月一日から施行する。

附 則 （昭和六二年六月一日法律第四一号） 抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、昭和六十三年四月一日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十一条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （平成六年六月一七日法律第三四号） 抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、平成七年四月一日から施行する。

附 則 （平成九年四月九日法律第三二号） 抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、平成十年七月一日から施行する。

附 則 （平成一〇年九月二八日法律第一一〇号）

この法律は、平成十一年四月一日から施行する。

附 則 （平成一一年三月三十一日法律第二〇号） 抄  
（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、附則第十二条から第四十九条までの規定は、公布の日から起算して九月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（平成一一年政令第二七五号で平成一一年一〇月一日から施行）

附 則 （平成一一年七月一六日法律第八七号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定（同法第二百五十条の九第一項に係る部分（両議院の同意を得ることに係る部分に限る。）に限る。）、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定（同法附則第十項に係る部分に限る。）、第二百四十四条の規定（農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。）並びに第四百七十二条の規定（市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。）並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第一百五十七条第四項から第六項まで、第一百六十条、第一百六十三条、第一百六十四条並びに第二百二条の規定 公布の日

(国等の事務)

第百五十九条 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務（附則第百六十一条において「国等の事務」という。）は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

(不服申立てに関する経過措置)

第百六十一条 施行日前にされた国等の事務に係る処分であつて、当該処分をした行政庁（以下この条において「処分庁」という。）に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁（以下この条において「上級行政庁」という。）があつたものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であつた行政庁とする。

- 2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

(罰則に関する経過措置)

第百六十三条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第百六十四条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

(検討)

第二百五十条 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第二百五十一条 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

---

○中央省庁等改革関係法施行法（平成一一法律一六〇）抄

(処分、申請等に関する経過措置)

第千三百一条 中央省庁等改革関係法及びこの法律（以下「改革関係法等」と総称する。）の施行前に法令の規定により従前の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

2 改革関係法等の施行の際現に法令の規定により従前の国の機関に対してされている申請、届出その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関に対してされた申請、届出その他の行為とみなす。

3 改革関係法等の施行前に法令の規定により従前の国の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされている事項で、改革関係法等の施行の日前にその手続がされていないものについては、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、これを、改革関係法等の施行後の法令の相当規定により相当の国

の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされた事項についてその手続がされていないものとみなして、改革関係法等の施行後の法令の規定を適用する。

(従前の例による処分等に関する経過措置)

第千三百二条 なお従前の例によることとする法令の規定により、従前の国の機関がすべき免許、許可、認可、承認、指定その他の処分若しくは通知その他の行為又は従前の国の機関に対してすべき申請、届出その他の行為については、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の規定に基づくその任務及び所掌事務の区分に応じ、それぞれ、相当の国の機関がすべきものとし、又は相当の国の機関に対してすべきものとする。

(罰則に関する経過措置)

第千三百三条 改革関係法等の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第千三百四十四条 第七十一条から第七十六条まで及び第千三百一条から前条まで並びに中央省庁等改革関係法に定めるもののほか、改革関係法等の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則 （平成十一年一月二二日法律第一六〇号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

---

附 則 （平成十二年五月一二日法律第六〇号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十二年十月一日から施行する。

附 則 （平成十三年四月二五日法律第三五号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十三年十月一日から施行する。ただし、第一条及び第六条の規定並びに次条（第二項後段を除く。）及び附則第六条の規定、附則第十一条の規定（社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）別表第一第二十号の十三の改正規定を除く。）並びに附則第十二条の規定は、同年六月三十日から施行する。

（政令への委任）

第五条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（罰則に関する経過措置）

第六条 この法律（附則第一条ただし書に規定する規定については、当該規定。以下同じ。）の施行前にした行為並びに附則第二条第三項及び第四条第一項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則 （平成一四年一二月一三日法律第一七〇号） 抄

（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、附則第六条から第九条まで及び第十一条から第三十四条までの規定については、平成十六年三月一日から施行する。

附 則 （平成一六年六月一一日法律第一〇三号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 第二条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第九条、第十条、第十五条、第十六条第一項及び第十七条第一項の改正規定、同法第五十三条の次に一条を加える改正規定並びに同法附則に三条を加える改正規定並びに附則第四条及び第五条の規定 平成十八年四月一日

附 則 （平成一九年六月八日法律第七九号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行す

る。

(平成一九年政令第二四四号で平成一九年八月四日から施行)

- 一 第一条中雇用対策法第十二条を削り、第十一条を第十二条とし、第十条を第十一条とする改正規定、同法第七条の改正規定、同法第一章中同条を第十条とし、第六条の次に三条を加える改正規定、同法第六章の章名の改正規定、同法第二十四条第五項の改正規定、同法第三十一条第一項の改正規定（同項第二号中「第二十九条」を「第三十五条」に改める部分を除く。）、同法第三十条第二項の改正規定、同法第二十八条を削り、第二十七条を第三十一条とする改正規定、同条の次に三条を加える改正規定（第三十二条に係る部分を除く。）、同法第六章中第二十六条の次に一条を加える改正規定及び同法第六章を第五章とし、同章の次に一章を加える改正規定並びに次条、附則第六条及び第九条の規定 平成十九年十月一日

(外国人雇用状況の届出等に関する経過措置)

第二条 前条第一号に掲げる規定の施行の際現に外国人（第一条の規定による改正後の雇用対策法（以下「新雇用対策法」という。）第八条に規定する外国人をいう。以下この条において同じ。）を雇い入れている事業主は、平成二十年十月一日までに、厚生労働省令で定めるところにより、当該外国人に係る新雇用対策法第二十八条第一項に規定する事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。ただし、当該外国人が同号に掲げる規定の施行の日から平成二十年十月一日までの間に離職した場合には、この限りでない。

2 国又は地方公共団体に係る外国人の雇入れについては、前項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を含む。）は、平成二十年十月一日までに、政令で定めるところにより、前条第一号に掲げる規定の施行の際現に雇い入れている外国人に係る新雇用対策法第二十八条第一項に規定する事項を厚生労働大臣に通知するものとする。ただし、当該外国人が同号に掲げる規定の施行の日から平成二十年十月一日までの間に離職した場合には、この限りでない。

3 新雇用対策法第二十八条第二項（第三号を除く。）の規定は、第一項の規定による届出があった場合について準用する。

4 新雇用対策法第二十九条の規定は、第一項の規定による届出及び第二項の規定による通知について準用する。

- 5 新雇用対策法第三十三条の規定は、第一項の規定の施行について準用する。
- 6 第一項及び第二項並びに前項において準用する新雇用対策法第三十三条第一項の規定による厚生労働大臣の権限については、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。
- 7 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(罰則)

第六条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 附則第二条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者
- 二 附則第二条第五項において準用する新雇用対策法第三十三条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

(政令への委任)

第七条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第八条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の雇用対策法及び地域雇用開発促進法の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二一年七月一五日法律第七九号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(平成二三年政令第四一九号で平成二四年七月九日から施行)

一及び二 略

三 第一条の規定(入管法第二十三条(見出しを含む。)、第五十三条第三項、第七十六条及び第七十七条の二の改正規定を除く。)並びに次条から附則第五条まで、附則第四十四条(第六号を除く。)及び第五十一条の規定、附則第五十三条中雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)第四条第三項の改正規

定、附則第五十五条第一項の規定並びに附則第五十七条のうち行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律（平成十四年法律第百五十一号）別表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）の項中「第二十条第四項（）」の下に「第二十一条第四項及び」を加え、「、第二十一条第四項」を削る改正規定 公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日

（平成二十一年政令第二七四号で平成二十二年七月一日から施行）

附 則 （平成二十三年四月二七日法律第二六号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十三年十月一日から施行する。

附 則 （平成二十七年九月一八日法律第七二号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十七年十月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第三条、第四条及び第十九条の規定 公布の日

（罰則に関する経過措置）

第十八条 この法律（附則第一条第二号及び第三号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第十九条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （平成二十八年三月三十一日法律第一七号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第七条の規定並びに附則第十三条、第三十二条及び第三十三条の規定 公布の日

（雇用対策法の一部改正に伴う経過措置）

第二十五条 前条の規定による改正後の雇用対策法第十八条（第三号に係る部分に限る。）の規定は、施行日以後に同号に規定する求職活動（当該求職活動に関し、前条の規定による改正前の雇用対策法第十八条の規定による給付金が支給されてい



る場合における当該求職活動を除く。)又は役務の利用をした者について適用し、施行日前に広範囲の地域にわたる求職活動をした者に対する当該求職活動に係る給付金の支給については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十三条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (平成二八年五月二〇日法律第四七号) 抄  
(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条、第三条、第七条、第十条及び第十五条の規定並びに次条並びに附則第四条第一項及び第二項、第六条から第十条まで、第四十二条(東日本大震災復興特別区域法(平成二十三年法律第百二十二号)第四十八条第二項及び第三項の改正規定に限る。)、第四十四条並びに第四十六条の規定 公布の日
  - 二 第六条、第八条及び第十四条の規定並びに附則第三条、第十三条、第二十四条から第二十六条まで、第二十九条から第三十一条まで、第三十三条、第三十五条及び第四十八条の規定 公布の日から起算して三月を経過した日
- (処分、申請等に関する経過措置)

第七条 この法律(附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び次条において同じ。)の施行の日前にこの法律による改正前のそれぞれの法律の規定によりされた承認等の処分その他の行為(以下この項において「処分等の行為」という。)又はこの法律の施行の際現にこの法律による改正前のそれぞれの法律の規定によりされている承認等の申請その他の行為(以下この項において「申請等の行為」という。)で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、この附則又は附則第九条の規定に基づく政令に定めるものを除き、この法律の施行の日以後におけるこの法律による改正後のそれぞれの法律の適用については、この法律による改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行の日前にこの法律による改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し、届出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この附則又は附則第九条の規

定に基づく政令に定めるもののほか、これを、この法律による改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して届出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

(罰則に関する経過措置)

第八条 この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第九条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則 （平成三〇年七月六日法律第七一号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第三条の規定並びに附則第七条第二項、第八条第二項、第十四条及び第十五条の規定、附則第十八条中社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）別表第一第十八号の改正規定、附則第十九条中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）第二十八条及び第三十八条第三項の改正規定、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第二項の改正規定、附則第二十七条の規定、附則第二十八条中厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第四条第一項第五十二号の改正規定及び同法第九条第一項第四号の改正規定（「（平成十年法律第四十六号）」の下に「、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」を加える部分に限る。）並びに附則第三十条の規定 公布の日

(検討)

第十二条

3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件

の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(罰則に関する経過措置)

第二十九条 この法律（附則第一条第三号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為並びにこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第三十条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則 （平成三〇年一二月一四日法律第一〇二号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(令和元年政令第一七四号で令和二年六月一日から施行)

一 第三条中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四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

(準備行為)

第二条 第三条の規定による改正後の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（以下「新労働施策総合推進法」という。）第三十条の二第三項（新労働施策総合推進法第三十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する指針の策定及びこれに関し必要な手続その他の行為は、この法律の施行前においても、新労働施策総合推進法第三十条の二第三項から第五項まで（これらの規定を新労働施策総合推進法第三十八条第

二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。) の規定の例により行うことができる。

(中小事業主に関する経過措置)

第三条 中小事業主（国、地方公共団体及び行政執行法人以外の事業主であって、その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）以下であるもの及びその常時使用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）以下であるものをいう。次条第二項において同じ。）については、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、新労働施策総合推進法第三十条の二第一項（第五条の規定による改正後の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第四十七条の四の規定により読み替えて適用する場合を含む。次条第二項において同じ。）中「講じなければ」とあるのは「講じるように努めなければ」と、新労働施策総合推進法第三十条の四、第三十三条第二項及び第三十六条第一項（これらの規定を新労働施策総合推進法第三十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）中「第三十条の二第一項及び第二項」とあるのは「第三十条の二第二項」と、新労働施策総合推進法第三十五条中「並びに第三十条の二第一項及び第二項」とあるのは「及び第三十条の二第二項」とする。

(政令で定める日 = 令和元年政令第二一一号で、令和四年三月三十一日)

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第四条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあっせん員に係属している同法第五条第一項（同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。次項において同じ。）のあっせんに係る紛争であって、新労働施策総合推進法第三十条の四（新労働施策総合推進法第三十八条第二項及び前条の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。）に規定する紛争に該当するものについては、新労働施策総合推進法第三十条の四の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2 前条の政令で定める日において現に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又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあっせん員に係属している同法第五条第一項のあっせんに係る紛争であつて、新労働施策総合推進法第三十条の二第一項に定める事項についての労働者と中小事業主との間の紛争に該当するものについては、新労働施策総合推進法第三十条の四（新労働施策総合推進法第三十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則 （令和二年三月三十一日法律第一四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第十九条第一項の改正規定、同法第三十六条の見出しを削る改正規定並びに同法第四十八条及び第五十四条の改正規定並びに同法附則第四条、第五条、第十条及び第十一条の二第一項の改正規定並びに附則第十条、第二十六条及び第二十八条から第三十二条までの規定 公布の日

二及び三 略

四 第一条中雇用保険法第六十二条第一項第三号及び第六十六条第三項第一号イの改正規定並びに同条第四項の改正規定（「前項第三号」を「前項第四号」に改める部分を除く。）、第三条の規定、第四条中労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第一項第一号及び第九項の改正規定、同項を同条第十項とし、同条第八項の次に一項を加える改正規定並びに同条に一項を加える改正規定並びに

同法附則第十一条第二項の改正規定、第五条の規定並びに第六条中特別会計に関する法律第百二条第二項の改正規定及び同法附則第十九条の二の改正規定（「令和元年度」を「令和三年度」に改める部分を除く。）並びに附則第九条第二項及び第十一条第一項の規定 令和三年四月一日

（検討）

第十一条 政府は、附則第一条第四号に掲げる規定の施行後五年を目途として、第三条の規定による改正後の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二十七条の二の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（罰則に関する経過措置）

第三十一条 この法律（附則第一条各号に掲げる規定にあつては、当該規定。以下この条及び次条において同じ。）の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第三十二条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和四年三月三十一日法律第一二号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

（政令への委任）

第二十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

---

○刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律

（令和四法律六八）抄

（経過措置の政令への委任）

第五百九条 この編に定めるもののほか、刑法等一部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄  
（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

---

【資料3】性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対する  
きめ細かな対応等の実施について（教職員向け）

性同一性障害や性的指向・性自認に係る、  
児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について  
（教職員向け）



文部科学省



## はじめに

文部科学省では、平成27年4月30日に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」を通知しました。その背景は以下のとおりです。

性同一性障害に関しては社会生活上様々な問題を抱えている状況にあり、その治療の効果を高め、社会的な不利益を解消するため、平成15年、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律(以下「法」という。)が議員立法により制定されました。また、学校における性同一性障害に係る児童生徒への支援についての社会の関心も高まり、その対応が求められるようになってきました。

こうした中、文部科学省では、平成22年、「児童生徒が抱える問題に対しての教育相談の徹底について」を発出し、性同一性障害に係る児童生徒については、その心情等に十分配慮した対応を要請してきました。また、平成26年には、その後の全国の学校における対応の状況を調査し、様々な配慮の実例を確認してきました。

このような経緯の下、性同一性障害に係る児童生徒についてのきめ細かな対応の実施に当たっての具体的な配慮事項等を下記のとおりとりまとめました。また、この中では、悩みや不安を受け止める必要性は、性同一性障害に係る児童生徒だけでなく、いわゆる「性的マイノリティ」とされる児童生徒全般に共通するものであることを明らかにしたところです。これらについては、「自殺総合対策大綱」※(平成24年8月28日閣議決定)を踏まえ、教職員の適切な理解を促進することが必要です。

「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」(平成27年4月30日児童生徒課長通知)

通知の発出から約1年が経過したこの間に、通知に基づく対応の在り方について、学校や教育委員会等から質問も寄せられてきました。

このような状況を踏まえ、このたび、学校における性同一性障害に係る児童生徒の状況や、学校等からの質問に対する回答をQ&A形式にしてとりまとめました。

本資料が、性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応等についての教職員の理解に資するよう活用されることを期待しています。

※「自殺総合対策大綱」(平成24年8月28日閣議決定)においては、「自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉えて、教職員の理解を促進する。」とされています。



## 1. 用語について

性同一性障害とは、生物学的な性と性別に関する自己意識(以下、「性自認」と言う。)が一致しないため、社会生活に支障がある状態とされます。

このような性同一性障害に係る児童生徒については、学校生活を送る上で特有の支援が必要な場合があることから、個別の事案に応じ、児童生徒の心情等に配慮した対応を行うことが求められています。

※「性自認」と「性的指向」は異なるものであり、対応に当たって混同しないことが必要です。性的指向とは、恋愛対象が誰であるかを示す概念とされています。

「人権の擁護(平成27年度版)」(法務省人権擁護局)では、性同一性障害の人々は「社会の中で偏見の目にさらされ、昇進を妨げられたりするなどの差別を受けてきました」とされています。また、性的指向が同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛の人々についても「少数派であるがために正常と思われず、場合によっては職場を追われることさえあります。このような性的指向を理由とする差別的取扱いについては、現在では、不当なことであるという認識が広がっていますが、いまだ偏見や差別が起きているのが現状です」とされています。

Sexual Orientation(性的指向)とGender Identity(性自認)の英語の頭文字をとった「SOGI」との表現もあります。

まずは教職員が、偏見等をなくし理解を深めることが必要です。

## 2. 性同一性障害に係る取組の経緯

平成15年

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」の成立(平成16年7月施行)

定義、性別の取扱いの変更の審判及びそれを受けた者に関する法令上の取扱いなどを規定しています。

- 以下のすべての要件の下、性別の取扱いの変更の審判を行えること
  - 一. 二十歳以上であること。
  - 二. 現に婚姻をしていないこと。
  - 三. 現に未成年の子がいないこと。(※平成20年に「現に子がいないこと」から改正)
  - 四. 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
  - 五. その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。
- 性別の取扱いの変更の審判を受けた者に関する法令上の取扱い

平成22年

事務連絡「児童生徒が抱える問題に対しての教育相談の徹底について」発出



平成26年

学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査の実施

性同一性障害に関する教育相談等があったとして、**606件**の報告がありました。  
※児童生徒が望まない場合は回答を求めないこととしつつ、学校が把握している事例を任意で回答いただいた件数。



平成27年

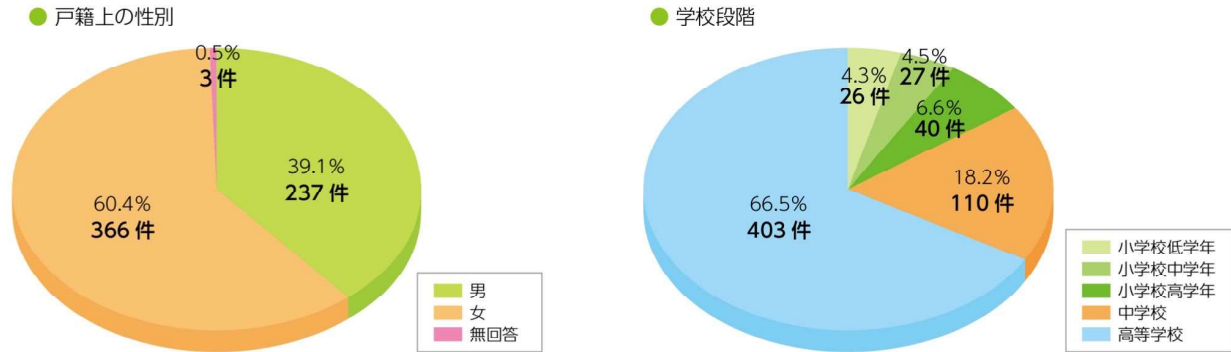
「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」(平成27年4月30日児童生徒課長通知)を発出

性同一性障害に係る児童生徒についての特有の支援など具体的事項をとりまとめました。

### 3. 学校における性同一性障害に係る対応に関する現状

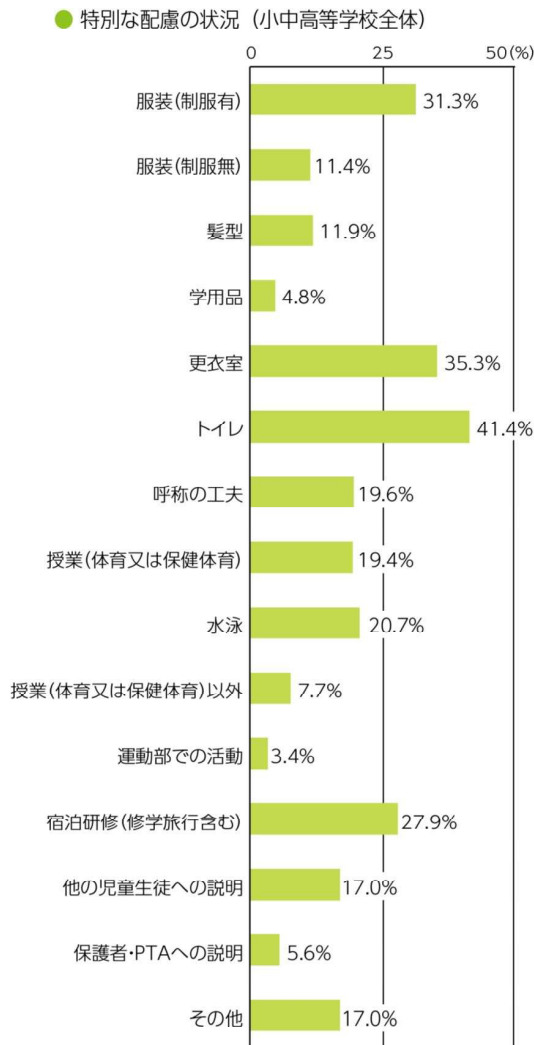
※文部科学省「学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査について」（平成26年6月公表）に基づく

(1) 学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査の結果、全国から606件の報告がありました。

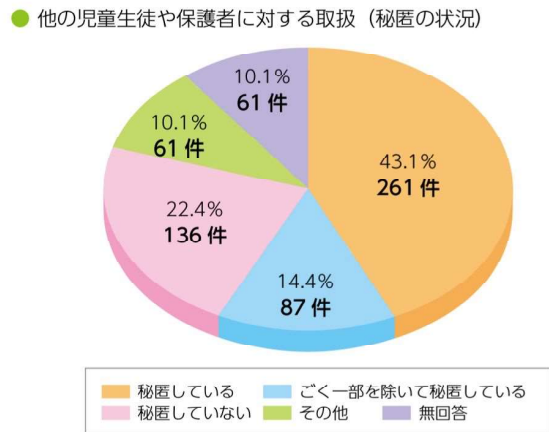


※当該調査では、児童生徒が望まない場合は回答を求めないこととしつつ、学校が把握している事例を任意で回答するものであり、これら今回報告のあった件数、戸籍上の男女比、学齢別の分布は、必ずしも学校における性同一性障害を有する者及びその疑いのある者の実数を反映しているものとは言えないと考えている。

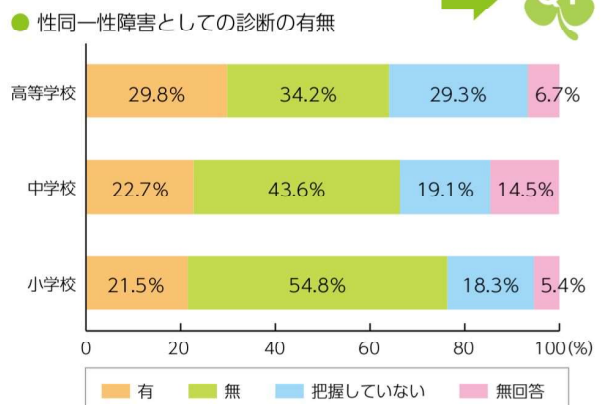
(2) 全国の学校において、服装、トイレ、宿泊研修等に関し個別対応がなされていました。



(3) 約2割の児童生徒は、他の児童生徒に知らせた上で学校生活を過ごしていました。一方、約6割の児童生徒は、基本的に他の児童生徒等には知らせていませんでした。



(4) 性同一性障害としての診断を有する児童生徒は、学校段階が上がるにつれ増えますが、全体として見れば診断を有しない者の方が多い状況でした。



## 4. 「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」（平成27年4月30日児童生徒課長通知）（抄）

### (1) 性同一性障害に係る児童生徒についての特有の支援

#### ① 学校における支援体制について

- 性同一性障害に係る児童生徒の支援は、最初に相談（入学等に当たって児童生徒の保護者からなされた相談を含む。）を受けた者だけで抱え込むことなく、組織的に取り組むことが重要であり、学校内外に「サポートチーム」を作り、「支援委員会」（校内）やケース会議（校外）等を適時開催しながら対応を進めること。



- 教職員等の間における情報共有に当たっては、児童生徒が自身の性同一性を可能な限り秘匿しておきたい場合があること等に留意しつつ、一方で、学校として効果的な対応を進めるためには、教職員等の中で情報共有しチームで対応することは欠かせないことから、当事者である児童生徒やその保護者に対し、情報を共有する意図を十分に説明・相談し理解を得つつ、対応を進めること。



#### ② 医療機関との連携について

- 医療機関による診断や助言は学校が専門的知見を得る重要な機会となるとともに、教職員や他の児童生徒・保護者等に対する説明材料ともなり得るものであり、また、児童生徒が性に違和感をもつことを打ち明けた場合であっても、当該児童生徒が適切な知識をもっているとは限らず、そもそも性同一性障害なのかその他の傾向があるのかも判然としていない場合もあること等を踏まえ、学校が支援を行うに当たっては、医療機関と連携しつつ進めることが重要であること。
- 我が国においては、性同一性障害に対応できる専門的な医療機関が多くないところであり、専門医や専門的な医療機関については関連学会等の提供する情報を参考とすることも考えられること。



- 医療機関との連携に当たっては、当事者である児童生徒や保護者の意向を踏まえることが原則であるが、当事者である児童生徒や保護者の同意が得られない場合、具体的な個人情報に関連しない範囲で一般的な助言を受けることは考えられること。



### ③学校生活の各場面での支援について

- 全国の学校では学校生活での各場面における支援として別紙(※)に示すような取組が行われてきたところであり、学校における性同一性障害に係る児童生徒への対応を行うに当たって参考とされたいこと。

項目	学校における支援の事例
服装	自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める
髪型	標準より長い髪型を一定の範囲で認める(戸籍上男性)
更衣室	保健室・多目的トイレ等の利用を認める
トイレ	職員トイレ・多目的トイレの利用を認める
呼称の工夫	校内文書(通知表を含む)を児童生徒が希望する呼称で記す 自認する性別として名簿上扱う
授業	体育又は保健体育において別メニューを設定する
水泳	上半身が隠れる水着の着用を認める(戸籍上男性) 補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する
運動部の活動	自認する性別に係る活動への参加を認める
修学旅行等	1人部屋の使用を認める 入浴時間をずらす

(※)「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」(平成27年4月30日児童生徒課長通知)の別紙より

- 学校においては、性同一性障害に係る児童生徒への配慮と、他の児童生徒への配慮との均衡を取りながら支援を進めることが重要であること。



- 性同一性障害に係る児童生徒が求める支援は、当該児童生徒が有する違和感の強弱等に応じ様々であり、また、当該違和感は成長に従い減ずることも含め変動があり得るものとされていることから、学校として先入観をもたず、その時々児童生徒の状況等に応じた支援を行うことが必要であること。
- 他の児童生徒や保護者との情報の共有は、当事者である児童生徒や保護者の意向等を踏まえ、個別の事情に応じて進める必要があること。
- 医療機関を受診して性同一性障害の診断がなされない場合であっても、児童生徒の悩みや不安に寄り添い支援していく観点から、医療機関との相談の状況、児童生徒や保護者の意向等を踏まえつつ、支援を行うことは可能であること。

#### ④卒業証明書等について

- 指導要録の記載については学齢簿の記載に基づき行いつつ、卒業後に法に基づく戸籍上の性別の変更等を行った者から卒業証明書等の発行を求められた場合は、戸籍を確認した上で、当該者が不利益を被らないよう適切に対応すること。



#### ⑤当事者である児童生徒の保護者との関係について

- 保護者が、その子供の性同一性に関する悩みや不安等を受容している場合は、学校と保護者とが緊密に連携しながら支援を進めることが必要であること。保護者が受容していない場合にあっては、学校における児童生徒の悩みや不安を軽減し問題行動の未然防止等を進めることを目的として、保護者と十分話し合い可能な支援を行っていくことが考えられること。

#### ⑥教育委員会等による支援について

- 教職員の資質向上の取組としては、人権教育担当者や生徒指導担当者、養護教諭を対象とした研修等の活用が考えられること。また、学校の管理職についても研修等を通じ適切な理解を進めるとともに、学校医やスクールカウンセラーの研修等で性同一性障害等を取り上げることも重要であること。
- 性同一性障害に係る児童生徒やその保護者から学校に対して相談が寄せられた際は、教育委員会として、例えば、学校における体制整備や支援の状況を聞き取り、必要に応じ医療機関等とも相談しつつ、「サポートチーム」の設置等の適切な助言等を行っていくこと。

#### ⑦その他留意点について

- 以上の内容は、画一的な対応を求める趣旨ではなく、個別の事例における学校や家庭の状況等に応じた取組を進める必要があること。

## (2) 性同一性障害に係る児童生徒や「性的マイノリティ」とされる児童生徒に対する相談体制等の充実

- 学級・ホームルームにおいては、いかなる理由でもいじめや差別を許さない適切な生徒指導・人権教育等を推進することが、悩みや不安を抱える児童生徒に対する支援の土台となること。



- 教職員としては、悩みや不安を抱える児童生徒の良き理解者となるよう努めることは当然であり、このような悩みや不安を受け止めることの必要性は、性同一性障害に係る児童生徒だけでなく、「性的マイノリティ」とされる児童生徒全般に共通するものであること。
- 性同一性障害に係る児童生徒や「性的マイノリティ」とされる児童生徒は、自身のそうした状態を秘匿しておきたい場合があること等を踏まえつつ、学校においては、日頃より児童生徒が相談しやすい環境を整えていくことが望まれること。このため、まず教職員自身が性同一性障害や「性的マイノリティ」全般についての心ない言動を慎むことはもちろん、例えば、ある児童生徒が、その戸籍上の性別によく見られる服装や髪型等としていない場合、性同一性障害等を理由としている可能性を考慮し、そのことを一方的に否定したり揶揄(やゆ)したりしないこと等が考えられること。
- 教職員が児童生徒から相談を受けた際は、当該児童生徒からの信頼を踏まえつつ、まずは悩みや不安を聞く姿勢を示すことが重要であること。

## 5. 「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」(平成 27 年 4 月 30 日児童生徒課長通知) 等に係る Q & A



**Q1 小・中・高等学校の学校段階で診断の有無に違いが生じる理由は何ですか。**



性別に関する違和感には強弱があり、成長に従い減ずることも含め、変容があり得るとされます。また、性自認と性的指向とのいずれの違和感であるかを該当する児童生徒が明確に自覚していない場合があることも指摘されています。

このようなことを踏まえ、関係学会のガイドラインは、特に15歳未満については診断に慎重な判断が必要としており、性同一性障害の可能性が高い場合でもあえて診断が行われない場合もあるとされます。このことが、学校段階によって診断の有無の状況に違いが生じている理由と考えられます。

なお、通知では、診断がなされない場合であっても、医療機関との相談の状況、児童生徒や保護者の意向等を踏まえつつ、支援を行うことは可能としています。



**Q2 学校内外のサポートチームのメンバーはどのような者を想定していますか。**



既に対応を進めている学校の現場では、学校内のサポートチームには、相談を受けた者、管理職、学級・ホームルーム担任、養護教諭、学校医、スクールカウンセラーなどが含まれていました。

学校外のチームには、教育委員会、医療機関の担当者などが含まれていました。また、進学先の学校の教職員、スクールソーシャルワーカーのほか、児童福祉を担当する児童相談所や市町村担当部局の担当者との連携を図ることも考えられます。



**Q3 「サポートチーム」「支援委員会」「ケース会議」の違いは何ですか。**



「サポートチーム」は性同一性障害に係る児童生徒を校内外の構成員によって支援する組織、「支援委員会」は校内の構成員によって機動的に開催する会議、「ケース会議」は校外の医療従事者等に識見を求める際に開催する会議を想定しています。



**Q4 サポートチームは生徒指導等に関する既存の組織・会議の活用でも良いのでしょうか。新たな組織・会議を設置する必要がありますか。**



通知のサポートチームの役割は、生徒指導等に関する既存の組織・会議と重なる部分もあり、それらを活用することは考えられます。

なお、性同一性障害に係る児童生徒の支援は、個別の事案に応じ、児童生徒の心情等に配慮した対応を行うことが必要であることには留意が必要です。





**対応以前の問題として、学校として性同一性障害に係る児童生徒をどのように把握すれば良いのでしょうか。学校としてアンケート調査などを行い積極的に把握すべきなのですか。**



性同一性障害に係る児童生徒やその保護者は、性自認等について、他の児童生徒だけでなく、教職員に対しても秘匿しておきたい場合があります。また、自ら明らかにする準備が整っていない児童生徒に対し、一方的な調査や確認が行われると、当該児童生徒は自分の尊厳が侵害されている印象をもつおそれもあります。

このようなことを踏まえ、教育上の配慮の観点からは、申出がない状況で具体的な調査を行う必要はないと考えられます。学校においては、教職員が正しい知識を持ち、日頃より児童生徒が相談しやすい環境を整えていくことが望まれます。



**他の児童生徒に対し、秘匿しながら対応している事例はありますか。**



平成26年の文部科学省の調査では、約6割の児童生徒が他の児童生徒や保護者に知らせておらず、その中には、秘匿したまま学校として可能な対応を進めている事例もありました。

なお、通知では、他の児童生徒や保護者との情報の共有は、当事者である児童生徒や保護者の意向等を踏まえ、個別の事情に応じて進める必要があるとしています。



**関係学会等が提供する情報を得るにはどうしたら良いですか。**



現在、性同一性障害に係る専門的な助言等を行える医療機関として、GID学会のホームページにおいて「性同一性障害診療に関するメンタルヘルス専門職の所属施設」（平成27年2月24日付）が公開されています。

（参考URL）<http://www.okayama-u.ac.jp/user/jsgid/>

また、都道府県等の精神保健福祉センターでは、性同一性障害の相談を受けており、専門機関等、必要な情報に結びつくように努めています。こういった機関と連携を図ることも考えられます。



**医療機関との連携について記載がありますが、性同一性障害と思われる児童生徒がいた場合、本人の意向に関わらず、医療機関の診断を受けるようすすめた方が良いのでしょうか。**



医療機関との連携は、学校が必要な支援を検討する際、専門的知見を得られる重要な機会となります。他方、最終的に医療機関を受診するかどうかは、性同一性障害に係る児童生徒本人やその保護者が判断することです。

このため、児童生徒やその保護者が受診を希望しない場合は、その判断を尊重しつつ、学校としては具体的な個人情報に関連しない範囲での一般的な助言などを専門の医療機関に求めることが考えられます。



**性同一性障害に係る児童生徒への配慮と、他の児童生徒への配慮との均衡についてはどのように考えれば良いのですか。**



性同一性障害に係る児童生徒への対応は重要ですが、その対応に当たっては、他の児童生徒への配慮も必要です。例えば、トイレの使用について、職員用トイレの使用を認めるなど、他の児童生徒や保護者にも配慮した対応を行っている例があります。

このように、性同一性障害に係る児童生徒への配慮と、他の児童生徒や保護者への配慮の均衡を取りながら支援を進めることが重要です。



**健康診断の実施に当たっては、どのような配慮が考えられますか。**



通知は、「学校においては、性同一性障害に係る児童生徒への配慮と、他の児童生徒への配慮との均衡を取りながら支援を進めることが重要であること」としています。

健康診断に当たっても、本人等の意向を踏まえた上で、養護教諭は学校医と相談しつつ個別に実施することが考えられます。



**卒業後に法に基づく戸籍上の性別の変更等を行った者から卒業証明書等の発行を求められた場合、指導要録の変更まで行う必要がありますか。**



通知は、「指導要録の記載については学齢簿の記載に基づき行いつつ、卒業後に法に基づく戸籍上の性別の変更等を行った者から卒業証明書等の発行を求められた場合は、戸籍を確認した上で、当該者が不利益を被らないよう適切に対応すること」としており、指導要録の変更は想定していません。



**性自認や性的指向について当事者の団体から学校における講話の実施の申し出があった場合等、こうした主題に係る学校教育での扱いをどのように考えるべきですか。**



一般論として、性に関することを学校教育の中で扱う場合は、児童生徒の発達の段階を踏まえることや、教育の内容について学校全体で共通理解を図るとともに保護者の理解を得ること、事前に集団指導として行う内容と個別指導との内容を区別しておく等計画性をもって実施すること等が求められるところであり、適切な対応が必要です。

他者の痛みや感情を共感的に受容できる想像力等を育む人権教育等の一環として、性自認や性的指向について取り上げることも考えられますが、その場合、特に義務教育段階における児童生徒の発達の段階を踏まえた影響等についての慎重な配慮を含め、上記の性に関する教育の基本的な考え方や教育の中立性の確保に十分な注意を払い、指導の目的や内容、取扱いの方法等を適切なものとしていくことが必要です。

担当 文部科学省初等中等教育局児童生徒課  
協力者 兵庫医療大学看護学部非常勤講師 繁内 幸治  
岡山大学大学院保健学研究科教授 中塚 幹也  
宝塚大学看護学部教授 日高 庸晴