

これまでの構成員のご指摘を踏まえた関連資料

企業による労働条件等の情報提供

企業による労働条件等の情報提供に関する主な労働関係法令

法律	主体	内容
<p>女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (平成27年法律第64号)</p>	<p>義務 常用労働者101人以上の一般事業主(民間事業者)等</p> <hr/> <p>努力義務 常用労働者100人以下の一般事業主</p>	<p>301人以上の一般事業主等は以下の①②の区分からそれぞれ1項目以上(計2項目以上)、101人以上の一般事業主は①②の全ての項目から1項目以上を定期的に公表</p> <p>①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績</p>
<p>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)</p>	<p>義務 常用労働者301人以上の事業主</p>	<p>正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合を定期的に公表</p>
<p>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)</p>	<p>努力義務 労働者の募集を行う者、募集受託者(学校卒業見込者等から求めがあった場合は義務)</p>	<p>青少年の募集及び採用の状況などの青少年の適職の選択に資する事項(青少年雇用情報)を学校卒業見込者等に提供</p>
<p>職業安定法 (昭和22年法律第141号)</p>	<p>義務 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等</p>	<p>求職者等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を明示すること</p> <p>※ 職業安定法5条の5においては、一定の労働関係法令に基づく処分、公表等の措置が講じられた者からの求人の申し込み等を受理しないことができることとされている。</p>

女性活躍推進法・青少年雇用促進法における公表等の項目の詳細

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	青少年の雇用の促進等に関する法律
<ul style="list-style-type: none"> ○ その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・ 男女別の採用における競争倍率 ・ 労働者及び指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合 ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・ 管理職に占める女性労働者の割合 ・ 役員に占める女性の割合 ・ 男女別の職種の変換又は男女別の雇用形態の変換の実績及び指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績 ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 ○ その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の平均継続勤務年数の差異 ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・ 男女別の育児休業取得率 ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間 ・ 雇用管理区分ごとの労働者及び指揮命令の下に労働させる派遣労働者の一月当たりの平均残業時間 ・ 有給休暇取得率 ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 青少年の募集及び採用の状況に関する事項 <ul style="list-style-type: none"> ・ 直近の三事業年度に採用した新規学卒者等の数及び当該採用した者のうち直近の三事業年度に離職した者の数 ・ 男女別の直近三事業年度に採用した新規学卒者等の数 ・ 平均継続勤務年数 ○ 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況に関する事項 <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の有無及びその内容 ・ 自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助の有無並びにその内容 ・ 新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新規学卒者等に割り当てる制度の有無 ・ キャリアコンサルティングの機会を付与する制度の有無及びその内容 ・ 職業に必要な知識及び技能に関する検定に係る制度の有無並びにその内容 ○ 職場への定着の促進に関する取組の実施状況に関する事項 <ul style="list-style-type: none"> ・ 一人当たりの直近の事業年度における平均した一月当たりの所定外労働時間 ・ 一人当たりの直近の事業年度において取得した有給休暇の平均日数 ・ 育児休業の取得の状況として、次に掲げる全ての事項 <ul style="list-style-type: none"> 男性労働者：直近の事業年度において配偶者が出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数 女性労働者：直近の事業年度において出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数 ・ 役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

◎女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（抄）

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念のっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

◎女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号）（抄）

（法第二十条第一項の情報の公表）

第十九条 法第二十条第一項の規定による情報の公表は、次の各号に掲げる情報の区分ごとに当該各号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものをそれぞれ一以上公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

イ 採用した労働者に占める女性労働者の割合

ロ 男女別の採用における競争倍率

ハ その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合

ニ 係長級にある者に占める女性労働者の割合

ホ 管理職に占める女性労働者の割合

ヘ 役員に占める女性の割合

ト その雇用する労働者の男女別の職種の転換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績

チ 男女別の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）又は中途採用（おおむね三十歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）の実績

参照条文

- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
 - イ その雇用する労働者（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。）の男女の平均継続勤務年数の差異
 - ロ 男女別の継続雇用割合
 - ハ 男女別の育児休業取得率
 - ニ その雇用する労働者（労働基準法第三十八条の二第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の三第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の四第一項の規定により労働する労働者、同法第四十一条各号に該当する労働者及び同法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者並びに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）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。ホにおいて同じ。）一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数
 - ホ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数
 - ヘ 有給休暇取得率
 - ト 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率
- 2 一般事業主が前項の規定により適切と認めるものとして公表する場合には、前項第一号イから八まで及びト並びに同項第二号ハ、ホ及びトに掲げる事項は、雇用管理区分ごとに公表しなければならない。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数とその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として公表することができるものとする。
- 3 一般事業主は、第一項各号に定める事項のほか、次に掲げる事項を公表することができる。
 - 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
 - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する社内制度の概要
- 4 一般事業主は、第一項又は第三項の規定により公表するに当たっては、おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

（法第二十条第二項の情報公表）

- 第二十条 法第二十条第二項の規定による情報の公表は、前条第一項各号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものを公表しなければならない。
- 2 前条第二項から第四項までの規定は、法第二十条第二項の規定による情報の公表について準用する。

（法第二十条第三項の情報公表）

- 第二十条の二 第十九条第二項から第四項まで及び前条第一項の規定は、法第二十条第三項の規定による情報の公表について準用する。この場合において、第十九条第二項及び第四項並びに前条第一項中「公表しなければ」とあるのは、「公表するよう努めなければ」と読み替えるものとする。

◎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（昭和41年法律第132号）（抄）

（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、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。

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。

◎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41年労働省令第23号）（抄）

（中途採用に関する情報の公表）

第九条の二 法第二十七条の二第一項の規定による公表は、おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、直近の三事業年度について、インターネットの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるように行わなければならない。

2 法第二十七条の二第一項の通常の労働者に準ずる者として厚生労働省令で定める者は、短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。）とする。

3 法第二十七条の二第一項の厚生労働省令で定める施設は、専修学校とする。

4 法第二十七条の二第一項のその他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。次号ロにおいて同じ。）又は職業能力開発総合大学の行う職業訓練を受ける者であつて修了することが見込まれるもの

二 次に掲げる者であつて、学校の生徒若しくは学生又は専修学校の生徒であつ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当該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当該外国の教育施設を卒業した者

◎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）（抄）

（目的）

第一条 この法律は、青少年について、適性並びに技能及び知識の程度にふさわしい職業（以下「適職」という。）の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、雇用の促進等を図ることを通じて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し、もって福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（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（次項において「学校卒業見込者等募集」という。）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（同項及び同条において「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。

2 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、学校卒業見込者等募集に当たり、当該学校卒業見込者等募集に応じ、又は応じようとする学校卒業見込者等の求めに応じ、青少年雇用情報を提供しなければならない。

◎青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（平成27年厚生労働省令第155号）（抄）

（青少年雇用情報）

第三条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一 青少年の募集及び採用の状況に関する事項として次に掲げる事項

イ 直近の三事業年度に採用した者（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者若しくは新たに公共職業能力開発施設若しく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又はこれに準ずる者（以下「新規学卒者等」という。）に限る。）の数及び当該採用した者のうち直近の三事業年度に離職した者の数

ロ 男女別の直近三事業年度に採用した新規学卒者等の数

ハ その雇用する労働者の平均継続勤務年数

二 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況に関する事項として次に掲げる事項

イ その雇用する労働者に対する研修の有無及びその内容

ロ その雇用する労働者が自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助の有無並びにその内容（二に掲げる事項を除く。）

ハ 新たに雇い入れた新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新規学卒者等に割り当てる制度の有無

ニ その雇用する労働者に対して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に規定するキャリアコンサルティングをいう。第七条第四号チにおいて同じ。）の機会を付与する制度の有無及びその内容

ホ その雇用する労働者に対する職業に必要な知識及び技能に関する検定に係る制度の有無並びにその内容

三 職場への定着の促進に関する取組の実施状況に関する事項として次に掲げる事項

イ その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度における平均した一月当たりの所定外労働時間（所定労働時間を超えて労働した時間をいう。第七条第三号ハ及び第四号ヌにおいて同じ。）

ロ その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度において取得した有給休暇（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をいう。第七条第三号ニ及び第四号ルにおいて同じ。）の平均日数

八 育児休業（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。第七条第三号ホにおいて「育児・介護休業法」という。）第二条第一号に規定する育児休業をいう。以下この八、第七条第三号ホ及び第四号ヲにおいて同じ。）の取得の状況として、次に掲げる全ての事項

（１） その雇用する男性労働者であって、直近の事業年度において配偶者が出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数

（２） その雇用する女性労働者であって、直近の事業年度において出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数

ニ 役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

- 2 前項各号に掲げる事項（第三号ニに掲げる事項を除く。）については、労働者の募集を行う者及び募集受託者（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十九条に規定する募集受託者をいう。以下この項及び次条第二項において同じ。）が法第十三条に規定する学校卒業見込者等募集（以下この項及び第七条第一号イにおいて「学校卒業見込者等募集」という。）であって通常の労働者に係る労働者の募集を行う場合は、通常の労働者に係る事項とし、労働者の募集を行う者及び募集受託者が学校卒業見込者等募集であって通常の労働者以外の労働者に係る労働者の募集を行う場合は、通常の労働者以外の労働者に係る事項とする。
- 3 前項の規定は、法第十四条の規定により求人者が学校卒業見込者等求人（同条第一項に規定する学校卒業見込者等求人をいう。第五条第二項第一号及び第七条第一号イにおいて同じ。）の申込みを行う場合について準用する。この場合において、前項中「労働者の募集を行う場合」とあるのは、「求人者の申込みを行う場合」とする。

（青少年雇用情報の提供の方法等）

第四条 法第十三条第一項の規定による青少年雇用情報の提供は、電子メールの送信その他のインターネットを利用する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により行うものとする。

- 2 法第十三条第二項の規定により青少年雇用情報の提供を求める場合には、学校卒業見込者等（同条第一項に規定する学校卒業見込者等をいう。次条第二項第二号において同じ。）は、次に掲げる事項について、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により、労働者の募集を行う者又は募集受託者に明示しなければならない。
 - 一 当該学校卒業見込者等の氏名及び住所又は電子メールアドレス
 - 二 次に掲げる当該学校卒業見込者等の区分に応じ、それぞれ次に定める事項
 - イ 学校若しくは専修学校（以下このイにおいて「学校等」という。）の学生若しくは生徒又は学校等を卒業した者 学校等の名称及び在学年又は卒業した年月
 - ロ 公共職業能力開発施設若しくは職業能力開発総合大学校（以下このロにおいて「施設等」という。）の行う職業訓練を受ける者又は当該職業訓練を修了した者 施設等及び職業訓練の名称並びに修了することが見込まれる年月又は修了した年月
 - ハ 第二条第二号ハ又はニに掲げる者 各種学校又は外国の教育施設の名称及び在学年又は卒業した年月
 - 三 青少年雇用情報の提供を希望する旨
- 3 法第十三条第二項の規定による青少年雇用情報の提供は、前条第一項第一号イからハまでに掲げる事項、同項第二号イからホまでに掲げる事項及び同項第三号イから二までに掲げる事項のうちそれぞれ一以上について、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により行うものとする。

◎職業安定法（昭和22年法律第141号）（抄）

（法律の目的）

第一条 この法律は、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）と相まつて、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割に鑑みその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（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 求人者は求人者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、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。

（求人者の申込み）

第五条の五 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者の申込みは受理しないことができる。

一・二（略）

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。）からの求人者の申込み

四～六（略）

②・③（略）

◎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)(抄)

第三 法第五条の三及び法第四十二条に関する事項(労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示)

一 職業紹介事業者等による労働条件等の明示

(三) 職業紹介事業者等は、(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。

八・二 (略)

過半数代表等

過半数代表及び労使を構成員とする委員会関係規定

○ 労働基準法における過半数代表関係規定【労働時間制度・年次有給休暇関係】

制度の概要	根拠条文	関与の態様
1か月単位の変形労働時間制の導入	第32条の2第1項	労使協定
フレックスタイム制の導入	第32条の3	労使協定
1年単位の変形労働時間制の導入	第32条の4第1項	労使協定
1週間単位の変形労働時間制の導入	第32条の5第1項	労使協定
一斉休憩付与適用除外	第34条第2項	労使協定
時間外及び休日労働	第36条第1項	労使協定
事業場外労働制に係る労働時間の算定	第38条の2第2項	労使協定
専門業務型裁量労働制の導入	第38条の3第1項	労使協定
労使委員会の設置 (企画業務型裁量労働制、高度プロフェッショナル制度の導入)	第38条の4第2項第1号 第41条の2第3項	委員の指名
年次有給休暇の時間単位付与・計画的付与	第39条第4項、第6項	労使協定

○ 主な労使を構成員とする委員会関係規定【労働時間制度関係】

制度の概要	根拠条文
○ 労働基準法【労使委員会】	
企画業務型裁量労働制の導入	第38条の4第1項
高度プロフェッショナル制度の導入	第41条の2第1項
○ 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法【労働時間等設定改善委員会】	
労働時間等の設定の改善に関する事項の調査審議、事業主に対する意見	第6条

※ 労使委員会及び労働時間等設定改善委員会は、フレックスタイム制や専門業務型裁量労働制の導入等、一定の条項に係る労使協定に代えて委員の5分の4以上の多数による議決による決議（協定代替決議）を行うことができる。

(出典) 様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書（平成25年7月）資料2を基に労働基準局労働条件政策課が作成

過半数代表者の選出について①

労働基準法施行規則

第六条の二 (略) 労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

② (略)

③ 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

④ 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

※ 下線部は働き方改革関連法の施行に伴って行った平成30年の省令改正時に追加した箇所

過半数代表者の選出について②

今後の労働時間法制等の在り方について（建議）（平成27年2月13日労審発第777号）（抄）

（2）過半数代表者

- ・ 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定する方向で検討を続けることが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・ 使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討を継続することが適当である。
- ・ 以上については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行うことが適当である。

時間外労働の上限規制等について（建議）（平成29年6月5日労審発第921号）（抄）

① 過半数代表者

- ・ 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定することが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・ 同分科会報告にあるように、使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討することが適当である。
- ・ 労働基準関係法令が十分周知されていないことに伴う法令違反が依然として多数みられることから、時間外・休日労働には36協定の締結及び届出が必要であることや、協定の締結当事者である過半数代表者は法令等に基づき適正に選出される必要があること等について、一層の周知徹底に取り組むことが適当である。また、使用者は、36協定等を労働者に周知させなければならないとしている法の規定を踏まえ対応するよう、徹底を図ることが適当である。

過半数代表者の適正な選出に係るチェックボックスの導入

概要

- 令和2年の労働基準法施行規則等の改正により、押印を求めていた労働基準法関連の法令様式等については、使用者及び労働者の押印欄の削除と、法令上、押印又は署名を求めないこととされた。
- その際、過半数代表者の適正な選出の徹底の必要性等の意見が出されたこと等を踏まえ、法令様式に協定当事者が的確であることについてのチェックボックスを設け、これに使用者のチェックがない場合には形式上の要件を備えていないものとする事とされた。（令和3年4月1日施行）

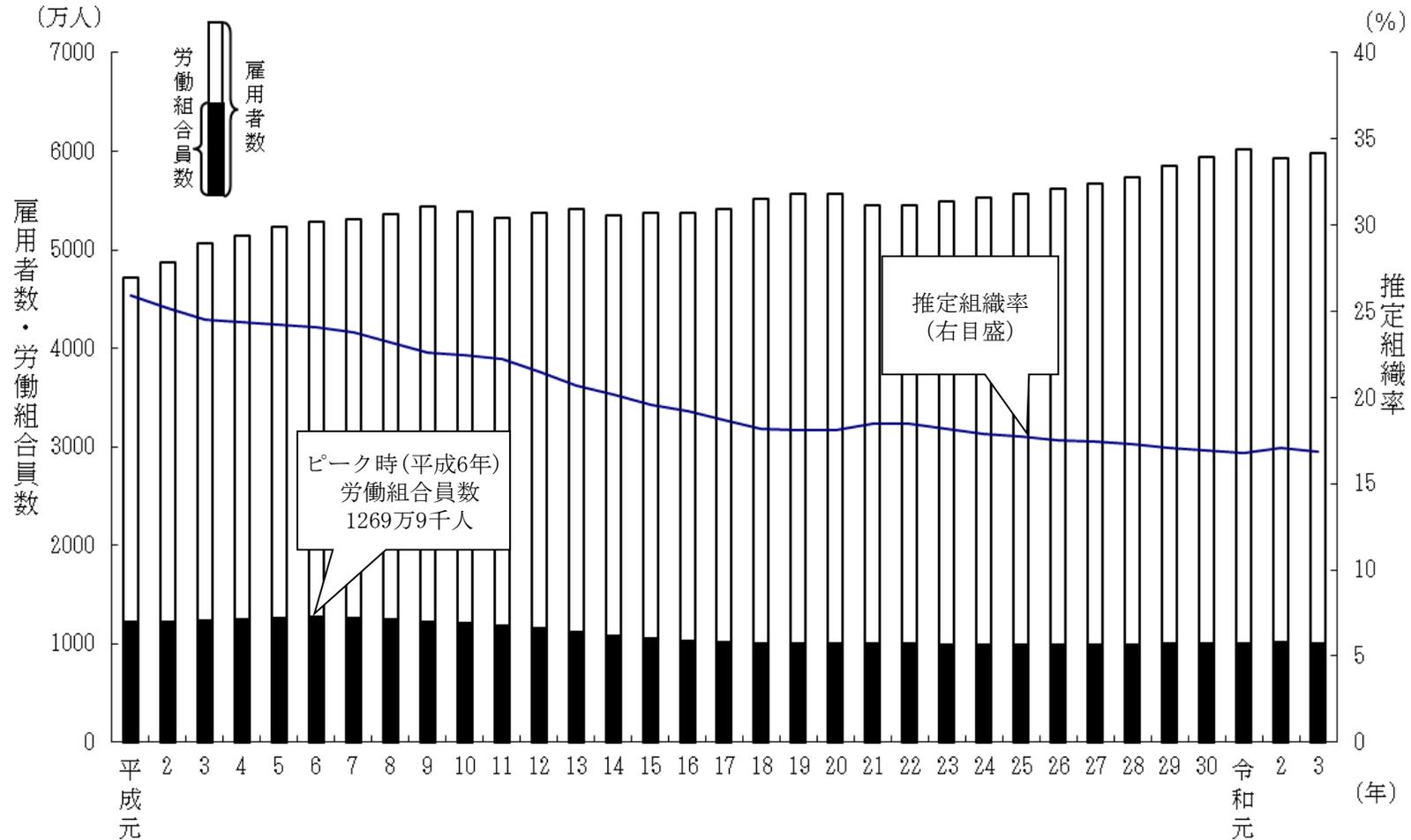
チェックボックスの記載

- 労働基準法関連の法令様式について、以下の事項のチェックボックスが設けられた。
 - 協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。
 - 上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

労働組合の組織率

- ・令和3年6月30日現在における単一労働組合の労働組合数は23,392組合、労働組合員数は1,007万8千人
- ・また、推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は16.9%

雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）



※1 「雇用者数」は、労働力調査（総務省統計局）の各年6月分の原数値である。

※2 「推定組織率」とは、雇用者数に占める労働組合員数の割合をいい、本調査で得られた労働組合員数を、総務省統計局が実施している「労働力調査」の雇用者数（6月分の原数値）で除して計算している

管理監督者

管理監督者の概要

- 「管理監督者」は、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、労働基準法で定められた労働時間等の規制の適用除外の対象(下の表参照)。
- 「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その労働者の勤務態様、職務内容・責任・権限、待遇を踏まえて実態により判断される。

※ 企業内で「課長」などの管理職とされていても、下記に掲げる判断要素に基づき総合的に判断した結果、労働基準法上の「管理監督者」に該当しない場合には、労働基準法で定める労働時間等の規制を受け、時間外割増賃金や休日割増賃金の支払が必要となる。

管理監督者性の判断要素

- ✓ 労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容・責任・権限を有していること
- ✓ 現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないようなものであること
- ✓ 賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること

労働時間等の規制の適用関係

	労働時間 (36協定)	休日 (36協定)	割増賃金		
			時間外	休日	深夜
管理監督者	×	×	×	×	○
一般労働者	○	○	○	○	○

○・・・適用対象
×・・・適用除外

労働基準法

(労働時間等に関する規定の適用除外)

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 (略)
- 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- 三 (略)

管理監督者に関する解釈①

昭和22年9月13日付け発基第17号、昭和63年3月14日付け基発第150号

法第四十一条第二号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」とは、一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである。具体的な判断にあたっては、下記の考え方によらねたい。

(1) 原則

法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

(2) 適用除外の趣旨

これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限って管理監督者として法第41条による適用の除外が認められる趣旨であること。従って、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること。

(3) 実態に基づく判断

一般に、企業においては、職務の内容と権限等に応じた地位（以下「職位」という。）と、経験、能力等に基づく格付（以下「資格」という。）とによって人事管理が行われている場合があるが、管理監督者の範囲を決めるにあたっては、かかる資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要があること。

管理監督者に関する解釈②

昭和22年9月13日付け発基第17号、昭和63年3月14日付け基発第150号

(4) 待遇に対する留意

管理監督者であるかの判定に当たっては、上記のほか、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。

(5) スタッフ職の取扱い

法制定当時には、あまり見られなかったいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によっては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに、管理者も含めていることに着目して、一定の範囲の者については、同法第四十一条第二号該当者に含めて取扱うことが妥当であると考えられること。

管理監督者を肯定した例 ピュアルネツサンス事件(東京地判H24.5.16)

事実の概要

美容サロンの経営等を業とするY社において入社当初は管理職（部長）、その後取締役の地位について化粧品販売イベントの運営等に従事していたXが、取締役辞任を経て退職した後に、Yに対して時間外、休日、深夜の割増賃金等を請求した事案。

判決の要旨

- 「労基法41条1項2号の管理監督者とは、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいうとされる。管理監督者に該当するか否かは、**①事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を認められているか否か、②自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有しているといえるか否か、③一般の従業員に比しその地位と権限にふさわしい賃金上の処遇を与えられているか否かを実態に即して判断**することになる。」

- XはYにおいて経営の方針を決める取締役会や役員会議、経営会議といった重要な会議に取締役として出席し、意思決定に参画する機会を与えられていたこと、Yの広報活動として重要な位置づけを有するイベントにおいて重要な役割を果たしていたこと、サロン開設といった重要な業務についても徐々に権限や責任を与えられるようになっていたこと等からすれば、XはYの意思決定に一定程度参画していたといえる。また、Xは労務担当であったにもかかわらず人事考課の権限を有していなかったが、Yが小規模な個人企業であること等からすればやむをえないところがあり、その一方で勤務環境の整備、出退勤管理等について労務管理を行う権限を一定程度有していた。

Xのタイムカード上では業務に従事していたとされる時間において、業務以外のことをしていた時間があること、YはXのタイムカードを他の従業員と同様に保管しておらず、Y内部での取り決めで定められた手続きが取られてもいないため、Xに対して厳密なタイムカードによる労務管理がされていたとはいえないこと等から、Xは自分の裁量で勤務時間を定めることができ、労働時間について広い裁量を有していたといえる。

Xは月額40万円から45万円の給与を得ていたのに対して、一般従業員は月額20万円前後の基本給プラス2万円程度の手当を支給されていたことからすると、一般従業員の基本給と比べて厚遇されていたことは明らかである。

- 以上より、Xは管理監督者に該当する。

管理監督者を否定した例 日産自動車事件(横浜地裁H31.3.26)

事実の概要

自動車の製造・販売等を事業とするYにおいて、新車両に関する収益責任実現のための企画立案等を行うダットサン・コーポレートプラン部でマネージャーを、LCV（小型商用車）車種ブランドイメージの育成・向上を目的とする戦略の企画立案等を行う日本LCVマーケティング部でマーケティングマネージャーを務めたXの管理監督者性が争われた事案。

判決の要旨

- 「労基法41条2号の趣旨は、管理監督者は、その職務の性質や経営上の必要から、経営者と一体的な立場において、労働時間、休憩及び休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されるような重要な職務と責任、権限を付与され、実際の勤務態様も労働時間等の規制になじまない立場にある一方、他の一般の従業員に比して賃金その他の待遇面でその地位にふさわしい優遇措置が講じられていることや、自己の裁量で労働時間を管理することが許容されていることなどから、労基法の労働時間等に関する規制を及ぼさなくてもその保護に欠けるところはないことにある。とすれば、労基法上の管理監督者に該当するかどうかは、①当該労働者が実質的に経営者と一体的な立場にあるといえるだけの重要な職務と責任、権限を付与されているか、②自己の裁量で労働時間を管理することが許容されているか、③給与等に照らし、管理監督者としての地位や職責にふさわしい待遇がなされているかという観点から判断すべきである。」という判断枠組みを示した。

なお、被告は、行政解釈（昭和63年3月14日基発第150号通達）を根拠に、④経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当していること、⑤ライン管理職と同格以上の位置付けとされていることの要件があれば、管理監督者に該当すると認めるべきである旨主張するが、このうち⑤の要件は、上記③と同趣旨をいうものと解されるから、上記①から③とは別個の独立した要件・観点というよりも、そこでの考慮要素として判断すれば足りる。これに対し、上記④の点は、労基法41条2号の上記趣旨からすれば、単に、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当しているというだけでは足りず、その職務と責任が、経営者と一体的な立場にあると評価できることまでも必要とすると解すべきであるから、結局、上記④の点は、上記①の観点の検討の中で考慮される一つの要素にすぎない。

- Xは自己の労働時間について裁量を有し、年収が約1234万円と管理監督者としてふさわしい待遇がなされていたと認められるものの、ダットサン・コーポレートプラン部でのマネージャー、及び、日本LCVマーケティング部でのマーケティングマネージャーは部の上位職の補佐にすぎず、重要な会議には参画していたものの経営意思の形成に対する影響力は間接的なものにとどまったことなどから、Xが実質的に経営者と一体的な立場にあるといえるだけの重要な職責及び権限を付与されていたとは認められず、これら諸事情を総合考慮するとXが管理監督者に該当するとはいえないと判断された。