

# 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う職業安定法施行令等の改正

## 1. 制度の概要

- 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の6第1項において、職業紹介事業者等に対し、求人の全件受理の義務を課しているところ、同項第3号において、政令で定める労働に関する法律の規定に違反し、公表等の措置が講じられた者からの求人の申込みについては受理しないことができる事が規定されている。
- 違反した場合に求人不受理にできる対象条項は職業安定法施行令（昭和28年政令第242号。以下「安定令」という。）、対象となるケースは職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）において規定している。

### ＜求人不受理の対象となる主な場合＞

- ・労働基準法（昭和22年法律第49号）
- ・最低賃金法（昭和34年法律第137号）
  - ⇒過去1年間に2回以上、同一条項違反では正指導を受けた場合：是正後6か月経過まで不受理
  - 送検・公表された場合：送検後概ね1年経過まで不受理
- ・職業安定法
- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」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47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）
  - ⇒法違反の是正を求める勧告等に従わずに公表された場合：是正後6か月経過まで不受理

## 2. 改正内容

- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号。以下「改正法」という。）により以下の規定が設けられたことを踏まえ、安定令第1条第4号及び第5号にこれらの規定を追加し、これらの規定に違反して是正を求める勧告等に従わずに公表された場合について、求人不受理とする事とする。
- ① カスタマーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務、労働者がカスタマーハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱いの禁止（労働施策総合推進法第33条第1項及び第2項）
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに係る求職者等からの事業主に対する相談に関する、労働者が事業主による措置に協力した際に事実を述べたことを理由とする当該労働者に対する不利益取扱いの禁止（男女雇用機会均等法第13条第1項及び第2項）

## 3. 施行期日等

公 布 日：令和8年5月（予定）

施 行 期 日：改正法の施行の日（※）

（※）公布の日（令和7年6月11日）から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日（令和8年10月1日（予定））

※ 上記のほか、職業安定法施行規則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施行規則（昭和61年労働省令第20号）において改正法の施行に伴う規定の整備を行うとともに、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）について派遣先における「適切かつ迅速な処理を図るべき苦情」にカスタマーハラスメントが含まれることを明確化する改正を行う。