

【参考資料】 関連法律等**〈1. 大量離職通知書及び再就職支援措置関係〉****◎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****(目的)**

第1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。

(基本的理念)

第3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っ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。

(地方公共団体の施策)

第5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。

(事業主の責務)

第6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。

(大量の雇用変動の届出等)

第27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。）であって、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28条第3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1項の規定による届出又は前項の規定による通知があったときは、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。

◎大量雇用変動が生じる場合の対応について

総務省自治行政局公務員部公務員課 事務連絡 2023年6月28日

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）第27条第1項に規定する大量雇用変動が生じる場合、各地方公共団体においては、同条第2項に基づく大量離職通知書を提出いただいているところですが、このことについて、別添のとおり、厚生労働省職業安定局首席職業指導官から、各都道府県労働局職業安定部長あて発出された通知を添付しますので、当該通知を参照のうえ、適切な対応をお願いいたします。なお、制度の詳細については、各公共職業安定所にお問い合わせください。

http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/20230825_yasudamasaki02

〈4.①② ハラスメント相談窓口及び権利救済制度関係〉

◎地方公務員法

（人事委員会又は公平委員会の権限）

第8条 人事委員会は、次に掲げる事務を処理する。

一 人事行政に関する事項について調査し、人事記録に関することを管理し、及びその他人事に関する統計報告を作成すること。

二 人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。

三 人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃に関し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること。

四 人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること。

五 給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告すること。

六 職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務を行うこと。

七 削除

八 職員の給与がこの法律及びこれに基く条例に適合して行われることを確保するため必要な範囲において、職員に対する給与の支払を監理すること。

九 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、判定し、及び必要な措置を執ること。

十 職員に対する不利益な処分についての審査請求に対する裁決をすること。

十一 前二号に掲げるものを除くほか、職員の苦情を処理すること。

十二 前各号に掲げるものを除く外、法律又は条例に基きその権限に属せしめられた事務

2 公平委員会は、次に掲げる事務を処理する。

一 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、判定し、及び必要な措置を執
ること。

二 職員に対する不利益な処分についての審査請求に対する裁決をすること。

三 前二号に掲げるものを除くほか、職員の苦情を処理すること。

四 前三号に掲げるものを除くほか、法律に基づきその権限に属せしめられた事務

〈4.④ 技能労務職員等の苦情処理関係〉

◎地方公営企業等の労働関係に関する法律

(苦情処理)

第 13 条 地方公営企業等及び組合は、職員の苦情を適当に解決するため、地方公営企業等を代表する者
及び職員を代表する者各同数をもって構成する苦情処理共同調整会議を設けなければならない。

2 苦情処理共同調整会議の組織その他苦情処理に関する事項は、団体交渉で定める。

<https://hourei.net/law/327AC00000000289>

◎地方公務員法

(特例)

第 57 条・・・単純な労務に雇用される者その他その職務と責任の特殊性に基づいてこの法律に対する特例
を必要とするものについては、別に法律で定める。

◎地方公営企業等の労働関係に関する法律

附 則

5 地方公務員法第 57 条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であって、第 3
条第 4 号の職員以外のものに係る労働関係その他身分取扱いについては、その労働関係その他身分取扱い
に関し特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律（第 17 条を除く。）並びに地方公営企業法第 38
条及び第 39 条の規定を準用する。この場合において、同条第 1 項中「第 49 条まで、第 52 条から第 56 条
まで」とあるのは「第 49 条まで」と、同条第 5 項中「地方公営企業の管理者」とあるのは「任命権者（委
任を受けて任命権を行う者を除く。）」と読み替えるものとする。

◎地方公営企業について

自治体が経営する企業のうち、水道・鉄道・電気・ガス等 7 事業と病院（財務規定）は、地方公営企業法
が適用（当然適用）され、それ以外は任意適用。

病院は地方公営企業法全部適用が進んでいる。

2015 年見直し以降、公共下水道や簡易水道について、公営企業会計の適用を促すため、「公営企業会計
の適用拡大」に向け、多くの自治体が地方公営企業法適用を検討。ほとんどの自治体が財務規定だけを適
用する地方公営企業法一部適用を選択したものと思われる。

職員の取り扱い：法全部適用（全適）は地方公営企業等の労働関係に関する法律（労働二権）、法一部適用
（一適）は地方公務員法（労働一権）が適用される。

※なお、総務省の会計年度任用職員調査では、「全適」「一適」の区別なく、「公営企業」として一括りでま
とめている。（2025 年 8 月 29 日総務省確認）