

第15条（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第十五条 内閣総理大臣は、第十一条第一項及び第二項（これらの規定を同条第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業者に対して、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。

1 本条の概要

本条は、内閣総理大臣が、法第11条第1項及び第2項（これらの規定を同条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業者に対して、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旨を規定するものである。

2 本条の趣旨

(1) 報告の徴収

本法は、事業者については、公益通報対応業務従事者を定めることを義務付けるとともに、公益通報を活用して国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図るため、公益通報対応義務等（中小事業者については、努力義務）を課すこととされている（法第11条第1項及び第2項（これらの規定を同条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））。

そこで、事業者の状況を調査する手段として、内閣総理大臣の報告徴収権を規定することとされた。なお、本条の内閣総理大臣の報告徴収権について、中小事業者の努力義務も対象とされている。

(2) 助言、指導及び勧告

公益通報対応義務等について、事業者には是正を促す手段として、内閣総理大臣の助言、指導及び勧告の権限が規定された。

3 権限の主体

内閣府及び消費者庁は、公益通報者の保護に関する事務を所掌しており（内閣府設置法第4条第3項第61号及び消費者庁及び消費者委員会設置法第4条第1項第22号）、本法についても所管している。

そこで、当該事務の主任の大臣である内閣総理大臣に、報告の徴収、助言、指導及び勧告（法第15条）並びに公表（法第16条）の権限が付与されている。

その上で、報告の徴収、助言、指導及び勧告（法第15条）並びに公表（法第16条）の権限については、個別具体的な事案において行使されるものであり、公益通報者の保護に関する実務に精通した消費者庁に担わせることが適当であるため、内閣総理大臣の権限は消費者庁長官に委任することとされた（法第19条の解説を参照。）。

○ 体制の整備その他の必要な措置等に関する行政措置、行政調査及び罰則を規定している他法の例

[参考] 男女雇用機会均等法（昭和47年法律第113号）

（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。

2～5 （略）

（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。

2～4 （略）

（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 （略）

（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、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに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つたときは、その旨を公表することができる。

（適用除外）

第三十二条 第二章第一節、第十三条の二、同章第三節、前章、第二十九条及び第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十三条の二を除く。）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）の適用を受け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関しては適用しない。

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。

[参考] 育児・介護休業法（平成3年法律第76号）

（妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等）

第二十一条 事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の規定による申出をし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。

（育児休業等に関する定めの周知等の措置）

第二十一条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努めなければならない。

一～三 （略）

2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇（子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法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き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一～三 （略）

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（職場における育児休業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）

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する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。

（再雇用特別措置等）

第二十七条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者（以下「育児等退職者」という。）について、必要に応じ、再雇用特別措置（育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第三十条において同じ。）その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

（職場における育児休業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）

第15条（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する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。

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第五十六条 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。

（公表）

第五十六条の二 厚生労働大臣は、第六条第一項（第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）、第十条（第十六条、第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十二条第一項、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二、第十九条第一項（第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条、第二十六条又は第五十二条の四第二項（第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反している事業主に対し、前条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。

第十三章 罰則

第六十六条 第五十六条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。

[参考] 育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案関係国会答弁資料（第132回国会（常会））（平成7年3月労働省婦人局）

（問282）努力規定について助言、指導又は勧告を行っている例はあるのか。その場合の行政法上の効果如何。

（答）

- 1 現行育児休業法第12条は、努力義務に対し、指針を定め、この指針に従い助言、指導又は勧告を行うこととなっている。
- 2 男女雇用機会均等法第12条、第33条は、努力義務に対し、指針を定め、法律上その指針に関する事項を含めて助言、指導又は勧告を行うこととなっており、これらの規定に基づき実際の助言、指導等が行われている。
- 3 努力義務規定について勧告を行うことについても高齢者雇用安定法等にその例がある（高齢者雇用安定法第4条の6）。
- 4 助言、指導及び勧告は、いずれも行政指導の措置であって、罰則等の制裁を伴うものではなく、事業主の自発的な行為を促し、これに期待するものである。