第五条及び第六条　削除

（組合のための職員の行為の制限）

第七条① 職員は、組合の業務に専ら従事することができない。ただし、行政執行法人の許可を受けて、組合の役員として専ら従事する場合は、この限りでない。

② 前項ただし書の許可は、行政執行法人が相当と認める場合に与えることができるものとし、これを与える場合においては、行政執行法人は、その許可の有効期間を定めるものとする。

③ 第一項ただし書の規定により組合の役員[...]期間は、職員としての在職期間を通[...]公務員法（昭和二十二年法律第[...]ただし書の規定により職[...]る者であるときは、五[...]期間）を超えること[...]

④ 第一項ただし書[...]員として当該組[...]きは、取り消[...]

⑤ 第一項た[...]する間は[...]る。

第三[...]

（団体[...]

第八条[...]員に関[...]し労働[...]管理及[...]きない。

一 賃金[...]る事項

二 昇職、[...]

三 労働に関[...]

四 前三号に掲[...]関する事項

（交渉委員等）

第九条 行政執行法人と[...]人を代表する交渉委員と[...]う。

第一〇条① 行政執行法人を代表する[...]人が、組合を代表する交渉委員は当該組合[...]

② 行政執行法人及び組合は、交渉委員を指名したときは[...]その[...]名簿を相手方に提示しなければならない。

第一一条 前二条に定めるもののほか、交渉委員の数、交渉委員の任期その他団体交渉の手続に関し必要な事項は、団体交渉で定める。

（苦情処理）

第一二条① 行政執行法人及び組合は、職員の苦情を適当に解決するため、行政執行法人を代表する者及び職員を代表する者各同数をもつ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。

[...]処理共同調整会議の組織その他苦情処理に関する事項[...]定める。

[...]まで　削除

[...]執行法人に対して同盟罷業、[...]害する一切の行為をするこ[...]の組合員及び役員は、こ[...]、又はあおつてはなら[...]らない。

[...]職員は、解雇される[...]組合法第二十七条[...]申立てが当該解雇[...]ものであるときは、[...]これを受けること[...]法第二十七条第一項の[...]申立ての日から二月以[...]令を発するようにしなけ[...]

[...]調停及び仲裁

[...]から第三五条まで）（略）

[...]雑則（抄）

第三六条（略）

（他の法律の適用除外）

第三七条① 次に掲げる法律の規定は、職員については、適用しない。

一 国家公務員法第三条第二項から第四項まで、第三条の二、第十七条、第十七条の二、第十九条、第二十条、第二十二条、第二十三条、第七十条の五から第七十一条まで、第七十三条、第七十七条、第八十四条第二項、第八十四条の二、第八十六条から第八十八条まで、第九十六条第二項、第九十八条第二項及び第三項、第百条第四項、第百八条の二から第百八条の七まで並びに附則第十六条の規定

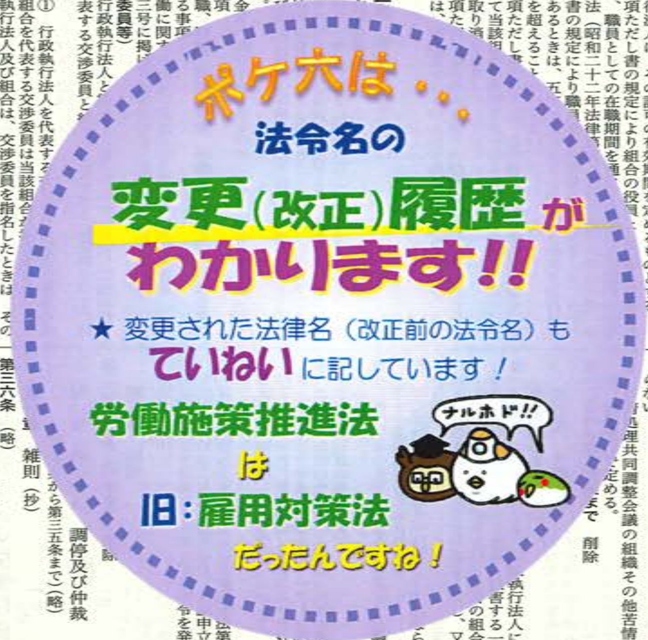
二 国家公務員法の一部を改正する法律（昭和二十三年法律第二百二十二号）附則第三条の規定

② 前項の規定は、職員に関し、その職務と責任の特殊性に基づいて、国家公務員法附則第十三条に定める同法の特例を定めたものである。

③ 行政執行法人及び職員に係る処分又はその不作為であつて第三条第一項の規定により読み替えられた労働組合法第七条各号に該当するものについては、審査請求をすることができない。

附　則（抄）

③ 第七条の規定の適用については、行政執行法人の運営の実態に鑑み、労働関係の適正化を促進し、もつて行政執行法人の効率的な運営に資するため、当分の間、同条第三項中「五年」とあるのは、「七年以下の範囲内で労働協約で定める期間」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（抜粋）

（昭和四一・七・二一法一三二）

題名改正　平成三〇法七一（旧・雇用対策法）
最終改正　令和二法一四

第一章　総則（抄）

（目的）

第一条① 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つては、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ず、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。

（募集及び採用における年齢にかかわりない均等な機会の確保）

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、その年齢にかかわりなく均等な機会を与えなければならない。

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（抄）

（再就職援助計画の作成等）

第二四条① 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―⑤（略）

（大量の雇用変動の届出等）

第二七条① 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。

②③（略）

第八章　外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置（抄）

（外国人雇用状況の届出等）

第二八条① 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―④（略）

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（抄）

（雇用管理上の措置等）

第三〇条の二① 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つ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―⑥（略）

（国、事業主及び労働者の責務）

第三〇条の三① 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。

改正で法令名が変わっても同じ法令であることがわかります

昔の法令名　も　わかる