



今月の解説①

求職者等に対する ハラスメント防止のための実務対応

島田法律事務所 弁護士 福谷 賢典

はじめに

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（以下、「均等法」という）11条1項は、事業主に対し、職場におけるセクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という）の防止措置を講じることとを義務づけており、同措置の具体的内容については、厚生労働省の指針（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用上講ずべき措置等についての指針」（2020年1月15日最終改正）。以下、「セクハラ防止指針」という）に規定されている。

もつとも、同措置は、事業主

が自社従業員との関係で講じべきものであり、雇用される前者との関係では、セクハラ防止指針7項において、求職者やインターンシップを行っている者等に対しても自社従業員に対するのと同様の対応をとることが望ましいとされるにとどまっていた。

しかるところ、2025年6月11日に公布された「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）は、均等法を改正し（同改正後の均等法（2026年10月1日施行予定）を、以下、「改正後

均等法」という）、事業主において求職者等（後記1参照）に対するセクシュアルハラスメント（以下、「求職者等セクハラ」という）の防止措置を講じることが法的義務化した（同法13条1項）。

このことを受けて、関係省令も改正された（同改正後の省令を、以下、「改正後均等法施行規則」という）ほか、厚生労働省は、2026年2月26日には、同措置の具体的内容について定める指針（「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用上講ずべき措置等についての指針」。以下、「求職者等セクハラ防止指針」という）を公表し、同年

4月24日には、解釈通達（「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の施行について」（雇均発0424第1号）。以下、「解釈通達」という）およびQ&A集（「ハラスメント防止措置義務規定等における解釈事項について」。以下、「Q&A」という）を公表している。

求職者等セクハラ防止措置については、業態や規模を問わずすべての事業主が講じる義務を負うこととされているため、金融機関が採用活動を行うにあたっては、当然、かかる義務を遵守しなければならない。そこで、本稿では、改正後均等法等の内容を解説するとともに、金

改正マネロンガイドライン・FAQにみる 今後の金融犯罪対策（上）

のぞみ総合法律事務所 弁護士 山田 真吾

はじめに

金融庁所管の特定事業者（ただし、公認会計士および監査法人を除く。以下、「金融機関等」という）に対しては、「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドライン」（以下、「マネロンGL」という）の「対応が求められる事項」について、2024年3月末までに態勢を整備することが求められた。その後、2025年3月には「マネロン等対策の有効性検証に関する対話のための論点、プラクティスの整理」（以下、「有効性検証DP」という）が公表され、金融機関等における

マネロン等対策は、体制を作る段階から、その体制が機能を發揮しているかを検証し、その結果を合理的・客観的に説明できるように求められる段階に移行した。

2026年3月末に公表された今回のマネロンGLおよび「マネロン・テロ資金供与対策ガイドライン」に関するよくあるご質問（FAQ）（以下、「FAQ」という）の改正は、この流れの中に位置づけられる。すなわち、改正の中心は、形式的に項目を追加することではなく、国内外の環境変化、FAITF第5次対日相互審査を見据えた実効性評価、預貯金口座等の

不正利用を含む金融犯罪の急速な変化を踏まえ、金融機関等に求められる対応を誤解のない形で整理し直すことにある。

本稿では、2回にわたり、改正マネロンガイドライン・FAQにみる今後の金融犯罪対策について解説する。

上編である本稿では、マネロンGLの改正趣旨および改正部分を中心に概説し、下編ではFAQ改正の実務上の意義をとりあげる。なお、本稿は、筆者が現在ないし過去所属していた組織の見解を示すものではなく、あくまでも一個人としての見解であることをお断りしておく。

一 改正の背景と基本視座

1 態勢整備から有効性検証へ

2024年3月末の態勢整備期限は、金融機関等にとつて一つの大きな節目であった。もともと、マネロン等対策における「態勢整備」は、規程、組織図、会議体、システム、委託契約等を整えること自体を目的とするものではない。マネロン等リスクは、国際情勢、金融犯罪の手法、顧客属性、商品・サービス、非対面チャネルの利用状況等により不断に変化する。したがって、整備された仕組みが変化す

「中小企業の事業再生等に関するガイドライン」およびQ&A改定の解説

長島・大野・常松法律事務所 弁護士 小林 信明

はじめに

筆者が座長を務める「中小企業の事業再生等に関する研究会」(以下、「研究会」という)は、「中小企業の事業再生等に関するガイドライン」(以下、「ガイドライン」という)(注1)および「『中小企業の事業再生等に関するガイドライン』Q&A」(以下、「Q&A」という)を一部改定し、2026年3月16日に公表した(適用開始日は2026年4月1日)。本稿は、改定の背景や改定内容の解説を行うものである。

なお、改定版ガイドラインおよびQ&Aに記載されていない

意見に関する部分は、筆者個人の見解を記したものであって、研究会の公式見解ではないことをお断りしておく。

一 今回の一部改定の目的

ガイドラインは、中小企業者の「平時」や「有事」(注2)等の各段階において、中小企業者・金融機関それぞれが果たすべき役割を「中小企業の事業再生等に関する基本的な考え方」として第二部にとりまとめ、続く第三部において、有事の際に民間主導で迅速かつ柔軟に中小企業者の事業再生等(注3)に取り組めるよう「中小企業の事業再生等のための私的整理手

続」(以下、「中小版手続」という)として、「再生型私的整理手続」と「廃業型私的整理手続」を定めたものである。

2022年4月15日のガイドラインの適用開始以降、普及に向けた関係者の努力もあり、ガイドラインの活用実績は着実に増加しており、金融庁によれば、中小版手続に基づく事業再生計画・弁済計画の成立件数は、2022年度は28件、2023年度は133件、2024年度は217件となっている。

このようにガイドラインは、中小企業者の事業再生等に向けた効果的なツールの一つとして定着が進んでいるといえ、足元

で企業倒産件数が増加するなか、さらなる活用が期待されている。

今回の一部改定は、こうした期待に応えるものであり、足元における中小企業者の事業再生等に向けた支援のニーズの高まりを踏まえ、地域経済の維持・成長に向けた早期事業再生や、その手段としての事業承継・M&Aの重要性、有事の対応の迅速化・円滑化に向けた平時からの中小企業者・金融機関間のコミュニケーションの重要性を示すほか、ガイドラインの活用実績を踏まえた実務上の取扱いの明確化等を行うことにより、ガイドラインの実効性をいっそう