

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)

目次

第1章	総則（第1条―第4条）
第2章	育児休業（第5条―第10条）
第3章	介護休業（第11条―第16条）
第4章	子の看護休暇（第16条の2―第16条の4）
第5章	介護休暇（第16条の5―第16条の7）
第6章	所定外労働の制限（第16条の8―第16条の10）
第7章	時間外労働の制限（第17条―第18条の2）
第8章	深夜業の制限（第19条―第20条の2）
第9章	事業主が講ずべき措置（第21条―第29条）
第10章	対象労働者等に対する国等による援助（第30条―第52条）
第11章	紛争の解決
第1節	紛争の解決の援助（第52条の2―第52条の4）
第2節	調停（第52条の5・第52条の6）
第12章	雑則（第53条―第61条）
第13章	罰則（第62条―第66条）
附則	

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律（第1号に掲げる用語にあつては、第9条の3並びに第61条第33項及び第34項を除く。）において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第8章まで、第21条から第26条まで、第28条、第29条及び第11章において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である労働者に委託されている児童及びその他これらに準ずる者として厚

生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第四号及び第六十一条第三項（同条第六項において準用する場合を含む。）を除き、以下同じ。）を養育するためにする休業をいう。

二 介護休業 労働者が、第 3 章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。

五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

（基本的理念）

第 3 条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。

2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

（関係者の責務）

第 4 条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前条に規定する基本的理念に従って、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉を増進するように努めなければならない。

第 2 章 育児休業

（育児休業の申出）

第 5 条 労働者は、その養育する 1 歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上である者

二 その養育する子が 1 歳 6 か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

2 前項の規定にかかわらず、育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して 8 週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して 8 週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して 8 週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、労働者（当該期間内に労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 65 条第 2 項の規定により休業した者を除く。）が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。）をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。

3 労働者は、その養育する 1 歳から 1 歳 6 か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をするこ

とができる。ただし、期間を定めて雇用される者であってその配偶者が当該子が 1 歳に達する日（以下「1 歳到達日」という。）において育児休業をしているものにあつては、第 1 項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の 1 歳到達日において育児休業をしている場合
 - 二 当該子の 1 歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合
- 4 第 1 項及び前項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあつては、当該申出に係る子の 1 歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。
- 5 第 1 項ただし書、第 2 項、第 3 項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第 7 条第 3 項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業申出があつた場合における事業主の義務等）

- 第 6 条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があつた場合は、この限りでない。
- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第 1 項及び第 3 項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。
- 3 事業主は、労働者からの育児休業申出があつた場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があつた日の翌日から起算して 1 月（前条第 3 項の規定による申出にあつては 2 週間）を経過する日（以下この項において「1 月等経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該 1 月等経過日（当該育児休業申出があつた日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該 1 月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。
- 4 第 1 項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第 5 項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業開始予定日の変更の申出等)

第7条 第5条第1項の規定による申出をした労働者は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日(前条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。)の前日までに、前条第3項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を1回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

- 2 事業主は、前項の規定による労働者からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して1月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日(以下この項において「期間経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日(その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日(前条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。)以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日)までの間のいずれかの日を当該労働者に係る育児休業開始予定日として指定することができる。
- 3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を1回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

(育児休業申出の撤回等)

第8条 育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日(第6条第3項又は前条第2項の規定による事業主の指定があった場合にあっては当該事業主の指定した日、同条第1項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあってはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。以下同じ。)の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第5条第1項及び第3項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。
- 3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児休業期間)

第9条 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間(以下「育児休業期間」という。)は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日(第7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。)までの間とする。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定に

かかわらず、当該事情が生じた日（第 3 号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。

- 一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が 1 歳（第 5 条第 3 項の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては、1 歳 6 か月）に達したこと。
 - 三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法第 65 条第 1 項若しくは第 2 項の規定により休業する期間、第 15 条第 1 項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。
- 3 前条第 3 項後段の規定は、前項第 1 号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

（同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例）

第 9 条の 2 労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の 1 歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第 2 章から第 5 章まで、第 24 条第 1 項及び第 12 章の規定の適用については、第 5 条第 1 項中「1 歳に満たない子」とあるのは「1 歳に満たない子（第 9 条の 2 第 1 項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあつては、1 歳 2 か月に満たない子）」と、同条第 3 項ただし書中「1 歳に達する日（以下「1 歳到達日」という。））」とあるのは「1 歳に達する日（以下「1 歳到達日」という。）（当該配偶者が第 9 条の 2 第 1 項の規定により読み替えて適用する第 1 項の規定によりした申出に係る第 9 条第 1 項（第 9 条の 2 第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の 1 歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同項第 1 号中「又はその配偶者が、当該子の 1 歳到達日」とあるのは「が当該子の 1 歳到達日（当該労働者が第 9 条の 2 第 1 項の規定により読み替えて適用する第 1 項の規定によりした申出に係る第 9 条第 1 項（第 9 条の 2 第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の 1 歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の 1 歳到達日（当該配偶者が第 9 条の 2 第 1 項の規定により読み替えて適用する第 1 項の規定によりした申出に係る第 9 条第 1 項（第 9 条の 2 第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の 1 歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同条第 4 項中「1 歳到達日」とあるのは「1 歳到達日（当該子を養育する労働者又はその配偶者が第 9 条の 2 第 1 項の規定により読み替えて適用する第 1 項の規定によりした申出に係る第 9 条第 1 項（第 9 条の 2 第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の 1 歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日（当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）」と、前条第 1 項中「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項」とあるのは「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）

において同じ。) (当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数(当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。)から育児休業等取得日数(当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第65条第1項又は第2項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。)を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項(次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))と、同条第2項第2号中「第5条第3項」とあるのは「次条第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては1歳2か月、同条第3項(次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))と、「1歳6か月」とあるのは「1歳6か月」と、第24条第1項第1号中「1歳()とあるのは「1歳(当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出をすることができる場合にあつては1歳2か月、)」と、「1歳6か月」とあるのは「1歳6か月」とするほか、必要な技術的読替えは、厚生労働省令で定める。

- 2 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第5条第1項の規定による申出に係る育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の1歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には、これを適用しない。

(公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用)

第9条の3 第5条第3項及び前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第108号)第3条第2項、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)第3条第2項(同法第27条第1項及び裁判所職員臨時措置法(昭和26年法律第299号)(第7号に係る部分に限る。))において準用する場合を含む。)、地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第2条第2項又は裁判官の育児休業に関する法律(平成3年法律第111号)第2条第2項の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業は、それぞれ第5条第1項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなす。

(不利益取扱いの禁止)

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業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。

第3章 介護休業

(介護休業の申出)

第11条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するもの限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 二 第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者

- 2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る

対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができない。

- 一 当該対象家族について3回の介護休業をした場合
- 二 当該対象家族について介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、2回以上の介護休業をした場合にあつては、介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。第15条第1項において「介護休業日数」という。）が93日に達している場合
- 3 第1項の規定による申出（以下「介護休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。
- 4 第1項ただし書及び第2項（第2号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第13条において準用する第7条第3項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

（介護休業申出があつた場合における事業主の義務等）

- 第12条 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができない。
- 2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第12条第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第11条第1項」と読み替えるものとする。
 - 3 事業主は、労働者からの介護休業申出があつた場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があつた日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下この項において「2週間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該2週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。
 - 4 前二項の規定は、労働者が前条第4項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

（介護休業終了予定日の変更の申出）

- 第13条 第7条第3項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

（介護休業申出の撤回等）

- 第14条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日（第12条第3項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主

の指定した日。第3項において準用する第8条第3項及び次条第1項において同じ。)の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされ、かつ、当該撤回に係る対象家族について当該撤回後になされる最初の介護休業申出が撤回された場合においては、その後になされる当該対象家族についての介護休業申出については、事業主は、第12条第1項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。
- 3 第8条第3項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

(介護休業期間)

第15条 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間(以下「介護休業期間」という。)は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日(その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して93日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第3項において同じ。)までの間とする。

- 2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第13条において準用する第7条第3項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。
- 3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第2号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。
 - 一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。
- 4 第8条第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(準用)

第16条 第10条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

第16条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10労働日)を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇(以下この章において「子の看護休暇」という。)を取得することができる。

- 2 子の看護休暇は、1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの

外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める 1 日未満の単位で取得することができる。

- 3 第 1 項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日（前項の厚生労働省令で定める 1 日未満の単位で取得するときは子の看護休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、しなければならない。
- 4 第 1 項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4 月 1 日に始まり、翌年 3 月 31 日に終わるものとする。

（子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等）

第 16 条の 3 事業主は、労働者からの前条第 1 項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

- 2 第 6 条第 1 項ただし書及び第 2 項の規定は、労働者からの前条第 1 項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第 6 条第 1 項第 1 号中「1 年」とあるのは「6 月」と、同項第 2 号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第 16 条の 2 第 2 項の厚生労働省令で定める 1 日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（同項の規定による厚生労働省令で定める 1 日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、同条第 2 項中「前項ただし書」とあるのは「第 16 条の 3 第 2 項において準用する前項ただし書」と、「前条第 1 項及び第 3 項」とあるのは「第 16 条の 2 第 1 項」と読み替えるものとする。

（準用）

第 16 条の 4 第 10 条の規定は、第 16 条の 2 第 1 項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

第 5 章 介護休暇

（介護休暇の申出）

第 16 条の 5 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、1 の年度において 5 労働日（要介護状態にある対象家族が 2 人以上の場合にあっては、10 労働日）を限度として、当該世話をを行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

- 2 介護休暇は、1 日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める 1 日未満の単位で取得することができる。
- 3 第 1 項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日（前項の厚生労働省令で定める 1 日未満の単位で取得するときは介護休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、しなければならない。
- 4 第 1 項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4 月 1 日に始まり、翌年 3 月 31 日に終わるものとする。

（介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等）

第 16 条の 6 事業主は、労働者からの前条第 1 項の規定による申出があったときは、当該

申出を拒むことができない。

- 2 第 6 条第 1 項ただし書及び第 2 項の規定は、労働者からの前条第 1 項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第 6 条第 1 項第 1 号中「1 年」とあるのは「6 月」と、同項第 2 号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第 16 条の 5 第 2 項の厚生労働省令で定める 1 日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（同項の規定による厚生労働省令で定める 1 日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、同条第 2 項中「前項ただし書」とあるのは「第 16 条の 6 第 2 項において準用する前項ただし書」と、「前条第 1 項及び第 3 項」とあるのは「第 16 条の 5 第 1 項」と読み替えるものとする。

(準用)

第 16 条の 7 第 10 条の規定は、第 16 条の 5 第 1 項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第 6 章 所定外労働の制限

第 16 条の 8 事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者であつて、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間（1 月以上 1 年以内の期間に限る。第 4 項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第 4 項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の 1 月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第 17 条第 2 項前段（第 18 条第 1 項において準用する場合を含む。）に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 第 1 項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第 3 号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
 - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由

- が生じたこと。
- 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第 1 項の規定による請求に係る子が 3 歳に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第 1 項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第 65 条第 1 項若しくは第 2 項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第 3 項後段の規定は、前項第 1 号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第 16 条の 9 前条第 1 項から第 3 項まで及び第 4 項（第 2 号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第 1 項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第 3 項及び第 4 項第 1 号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

- 2 前条第 3 項後段の規定は、前項において準用する同条第 4 項第 1 号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第 16 条の 10 事業主は、労働者が第 16 条の 8 第 1 項（前条第 1 項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）規定による請求をし、又は第 16 条の 8 第 1 項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかっ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。

第 7 章 時間外労働の制限

第 17 条 事業主は、労働基準法第 36 条第 1 項本文の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（1 月について 24 時間、1 年について 150 時間をいう。次項及び第 18 条の 2 において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間（1 月以上 1 年以内の期間に限る。第 4 項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第 4 項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の 1 月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第 16 条の 8 第 2 項前段（第 16 条の 9 第 1 項において準用する場合を含む。）に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

- 3 第 1 項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第 3 号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
 - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第 1 項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第 1 項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第 1 項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第 65 条第 1 項若しくは第 2 項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第 3 項後段の規定は、前項第 1 号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第 18 条 前条第 1 項、第 2 項、第 3 項及び第 4 項（第 2 号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第 1 項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第 3 項及び第 4 項第 1 号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

- 2 前条第 3 項後段の規定は、前項において準用する同条第 4 項第 1 号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第 18 条の 2 事業主は、労働者が第 17 条第 1 項（前条第 1 項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第 17 条第 1 項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかっ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。

第 8 章 深夜業の制限

第 19 条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後 10 時から午前 5 時までの間（以下この条及び第 20 条の 2 において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者
- 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
- 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（1月以上6月以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。
- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
 - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日まで、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第20条 前条第1項から第3項まで及び第4項（第2号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第2号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

- 2 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第20条の2 事業主は、労働者が第19条第1項（前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第19条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかっ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。

第9章 事業主が講ずべき措置

（育児休業等に関する定め等の周知等の措置）

第21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を講ずるよう努めなければならない。

- 一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項

- 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 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。

(雇用管理等に関する措置)

第 22 条 事業主は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(所定労働時間の短縮措置等)

第 23 条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その 3 歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（1 日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下この条及び第 24 条第 1 項第 3 号において「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
 - 三 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者
- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第 3 号に掲げる労働者であってその 3 歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第 32 条の 3 の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（第 24 条第 1 項において「始業時刻変更等の措置」という。）を講じなければならない。
- 3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する 3 年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にす

るための措置（以下この条及び第 24 条第 2 項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 4 前項本文の期間は、当該労働者が介護のための所定労働時間の短縮等の措置の利用を開始する日として当該労働者が申し出た日から起算する。

第 23 条の 2 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられ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。

（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 24 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、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 その 1 歳（当該労働者が第 5 条第 3 項の規定による申出をすることができる場合にあっては、1 歳 6 か月。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第 23 条第 2 項に規定する労働者を除く。同号において同じ。）で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置
 - 二 その 1 歳から 3 歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置
 - 三 その 3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度、第 16 条の 8 の規定による所定外労働の制限に関する制度、育児のための所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置
- 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）

第 25 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。

(労働者の配置に関する配慮)

第 26 条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしてしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(再雇用特別措置等)

第 27 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（育児等退職者であつて、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 30 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。

(指針)

第 28 条 厚生労働大臣は、第 21 条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

(職業家庭両立推進者)

第 29 条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第 21 条から第 27 条までに定める措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第 10 章 対象労働者等に対する国等による援助

(事業主等に対する援助)

第 30 条 国は、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者（以下「対象労働者」という。）及び育児等退職者（以下「対象労働者等」と総称する。）の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るため、事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、対象労働者の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができる。

(相談、講習等)

第 31 条 国は、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるものとする。

2 地方公共団体は、国が講ずる前項の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

(再就職の援助)

第 32 条 国は、育児等退職者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

(職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置)

第 33 条 国は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げている職場における慣行その他の諸要因の解消を図るため、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずるものとする。

(勤労者家庭支援施設)

第 34 条 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設を設置するように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設は、対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等対象労働者等の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする施設とする。

3 厚生労働大臣は、勤労者家庭支援施設の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

4 国は、地方公共団体に対して、勤労者家庭支援施設の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うことができる。

(勤労者家庭支援施設指導員)

第 35 条 勤労者家庭支援施設には、対象労働者等に対する相談及び指導の業務を担当する職員（次項において「勤労者家庭支援施設指導員」という。）を置くように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、厚生労働大臣が定める資格を有する者のうちから選任するものとする。

第 11 章 紛争の解決

第 1 節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第 52 条の 2 事業主は、第 2 章から第 8 章まで、第 23 条、第 23 条の 2 及び第 26 条に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第 52 条の 3 第 25 条に定める事項及び前条の事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年法律第 112 号）第 4 条、第 5 条及び第 12 条から第 19 条までの規定は適用せず、次条から第 52 条の 6 まで

に定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第 52 条の 4 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求め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。

第 2 節 調停

(調停の委任)

第 52 条の 5 都道府県労働局長は、第 52 条の 3 に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第 6 条第 1 項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第 2 項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第 52 条の 6 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）第 19 条、第 20 条第 1 項及び第 21 条から第 26 条までの規定は、前条第 1 項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第 19 条第 1 項中「前条第 1 項」とあるのは「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第 52 条の 5 第 1 項」と、同法第 20 条第 1 項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第 25 条第 1 項中「第 18 条第 1 項」とあるのは「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第 52 条の 5 第 1 項」と読み替えるものとする。

第 12 章 雑則

(育児休業等取得者の業務を処理するために必要な労働者の募集の特例)

第 53 条 認定中小企業団体の構成員たる中小企業者が、当該認定中小企業団体をして育児休業又は介護休業（これらに準ずる休業を含む。以下この項において同じ。）をする労働者の当該育児休業又は介護休業をする期間について当該労働者の業務を処理するために必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該認定中小企業団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 36 条第 1 項及び第 3 項の規定は、当該構成員たる中小企業者については、適用しない。

2 この条及び次条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 中小企業者 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成 3 年法律第 57 号）第 2 条第 1 項に規定する中小企業者をいう。

二 認定中小企業団体 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第 2 条第 2 項に規定する事業協同組合等であつて、その構成員たる中小企業者に対し、第 22 条の事業主が講ずべき措置その他に

関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると認定したものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、認定中小企業団体が前項第 2 号の相談及び援助を行うものとして適当でなくなつたと認めるときは、同号の認定を取り消すことができる。
- 4 第 1 項の認定中小企業団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第 37 条第 2 項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第 5 条の 3 第 1 項及び第 3 項、第 5 条の 4、第 39 条、第 41 条第 2 項、第 48 条の 3、第 48 条の 4、第 50 条第 1 項及び第 2 項並びに第 51 条の 2 の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第 40 条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第 50 条第 3 項及び第 4 項の規定はこの項において準用する同条第 2 項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第 37 条第 2 項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「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第 53 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第 41 条第 2 項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第 36 条第 2 項及び第 42 条の 2 の規定の適用については、同法第 36 条第 2 項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第 42 条の 2 中「第 39 条に規定する募集受託者」とあるのは「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第 53 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、認定中小企業団体に対し、第 2 項第 2 号の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第 54 条 公共職業安定所は、前条第 4 項の規定により労働者の募集に従事する認定中小企業団体に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施の促進に努めなければならない。

(調査等)

- 第 55 条 厚生労働大臣は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、これらの者の雇用管理、職業能力の開発及び向上その他の事項に関し必要な調査研究を実施するものとする。
- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対して、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
 - 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第 56 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56条の2 厚生労働大臣は、第6条第1項（第12条第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第2項において準用する場合を含む。）、第10条（第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。）、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む。）、第16条の10、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む。）、第18条の2、第19条第1項（第20条第1項において準用する場合を含む。）、第20条の2、第23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条、第26条又は第52条の4第2項（第52条の5第2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。

(労働政策審議会への諮問)

第57条 厚生労働大臣は、第2条第1号及び第3号から第5号まで、第5条第2項及び第3項第2号、第6条第1項第2号（第12条第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第2項において準用する場合を含む。）及び第3項、第7条第2項及び第3項（第13条において準用する場合を含む。）、第8条第2項及び第3項（第14条第3項において準用する場合を含む。）、第9条第2項第1号、第12条第3項、第15条第3項第1号、第16条の2第1項及び第2項、第16条の5第1項及び第2項、第16条の8第1項第2号、第3項及び第4項第1号（これらの規定を第16条の9第1項において準用する場合を含む。）、第17条第1項第2号、第3項及び第4項第1号（これらの規定を第18条第1項において準用する場合を含む。）、第19条第1項第2号及び第3号、第3項並びに第4項第1号（これらの規定を第20条第1項において準用する場合を含む。）、第23条第1項から第3項まで並びに第25条の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第28条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

(権限の委任)

第58条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(厚生労働省令への委任)

第59条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

(船員に関する特例)

第60条 第6章、第7章、第52条の6から第54条まで及び第62条から第65条までの規定は、船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第1項に規定する船員になろうとする者及び船員法（昭和22年法律第100号）の適用を受ける船員（次項において「船員等」という。）に関しては、適用しない。

- 2 船員等に関しては、第2条第1号及び第3号から第5号まで、第5条第2項、第3条第2号及び第4項、第6条第1項第2号（第12条第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第2項において準用する場合を含む。）及び第3項、第7条（第13条において準用する場合を含む。）、第8条第2項及び第3項（第14条第3項において準用する場合を含む。）、第9条第2項第1号及び第3項、第9条の2第1項、第11条第3項、第12条第3項、第15条第3項第1号及び第4項、第16条の2第1項から第3項まで、第16条の5第1項から第3項まで、第19条第1項第2号及び第3号、第2項、第3項並びに第4項第1号（これらの規定を第20条第1項において準用する場合を含む。）並びに第19条第5項、第20条第2項、第21条第1項第3号及び第2項、第23条第1項から第3項まで、第25条、第29条、第57条、第58条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第5条第2項中「労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第2項の規定により休業した」とあるのは「船員法（昭和22年法律第100号）第87条第2項の規定により作業に従事しなかった」と、第9条第2項第3号、第15条第3項第2号及び第19条第4項第3号中「労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する」とあるのは「船員法第87条第1項若しくは第2項の規定により作業に従事しない」と、第9条の2第1項中「労働基準法第65条第1項又は第2項の規定により休業した」とあるのは「船員法第87条第1項又は第2項の規定により作業に従事しなかった」と、第23条第2項中「労働基準法第32条の3の規定により労働させること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同項及び第24条第1項中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項第3号中「制度、第16条の8の規定による所定外労働の制限に関する制度」とあるのは「制度」と、第28条及び第55条から第58条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第52条の2中「第2章から第8章まで」とあるのは「第2章から第5章まで、第8章」と、第52条の3中「から第52条の6まで」とあるのは「第52条の5及び第60条第3項」と、第52条の4第1項、第52条の5第1項及び第58条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第6条第1項の紛争調整委員会」とあるのは「第21条第3項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第56条の2中「第16条の6第1項、第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む。）、第16条の10、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む。）、第18条の2」とあるのは「第16条の6第1項」と、第57条中「第16条の5第1項及び第2項、第16条の8第1項第2号、第3項及び第4項第1号（これらの規定を第16条の9第1項において準用する場合を含む。）、第17条第1項第2号、第3項及び第4項第1号（これらの規定を第18条第1項において準用する場合を含む。）」とあるのは「第16条の5第1項及び第2項」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」とする。
- 3 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第20条第1項、第21条から第26条まで並びに第31条第3項及び第4項の規定は、前項の規定により読み替えられた第52条の5第1項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第20条第1項、第21条から第23条まで及び第26条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第21条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、

同法第 25 条第 1 項中「第 18 条第 1 項」とあるのは「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第 52 条の 5 第 1 項」と、同法第 26 条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第 31 条第 3 項中「前項」とあるのは「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第 52 条の 5 第 1 項」と読み替えるものとする。

(公務員に関する特例)

第 61 条 第 2 章から第 9 章まで、第 30 条、前章、第 53 条、第 54 条、第 56 条、第 56 条の 2、前条、次条から第 64 条まで及び第 66 条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

2 国家公務員及び地方公務員に関しては、第 32 条中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者（第 27 条に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。））」と、第 34 条第 2 項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等（第 30 条に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。））」とする。

3 独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 2 条 4 第項に規定する行政執行法人（以下この条において「行政執行法人」という。）の職員（国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 81 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第 11 条第 1 項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当するものに限る。）は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、当該職員の配偶者、父母若しくは子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）又は配偶者の父母であって負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第 2 条第 3 号の厚生労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下この条において「要介護家族」という。）の介護をするため、休業をすることができる。

4 前項の規定により休業をすることができる期間は、行政執行法人の長が、同項に規定する職員の申出に基づき、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3 回を超えず、かつ、合算して 93 日を超えない範囲内で指定する期間（第 30 項において「指定期間」という。）内において必要と認められる期間とする。

5 行政執行法人の長は、第 3 項の規定による休業の承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、当該請求に係る期間のうち業務の運営に支障があると認められる日又は時間を除き、これを承認しなければならない。ただし、国家公務員法第 81 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員のうち、第 3 項の規定による休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる者として厚生労働省令で定めるものに該当する者からの当該請求があった場合は、この限りでない。

6 前 3 項の規定は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 4 条第 1 項に規定する職員（同法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第 11 条第 1 項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のい

ずれにも該当するものに限る。)について準用する。この場合において、第 3 項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法(昭和 25 年法律第 261 号)第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和 31 年法律第 162 号)第 37 条第 1 項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。次項及び第 5 項において同じ。)」と、第 4 項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「同項」とあるのは「前項」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「業務」とあるのは「公務」と、同項ただし書中「国家公務員法第 81 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員」とあるのは「同法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員」と読み替えるものとする。

- 7 行政執行法人の職員(国家公務員法第 81 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあつては、第 16 条の 3 第 2 項において準用する第 6 条第 1 項ただし書の規定を適用するとしたならば第 16 条の 3 第 2 項において読み替えて準用する第 6 条第 1 項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものは、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして第 16 条の 2 第 1 項の厚生労働省令で定める当該子の世話を行うため、休暇を取得することができる。
- 8 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の年において 5 日(同項に規定する職員が養育する小学校就学の始期に達するまでの子が 2 人以上の場合にあつては、10 日)を限度とするものとする。
- 9 第 7 項の規定による休暇は、1 日の所定労働時間が短い行政執行法人の職員として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定める 1 日未満の単位で取得することができる。
- 10 行政執行法人の長は、第 7 項の規定による休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があつたときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。
- 11 第 7 項から前項までの規定は、地方公務員法第 4 条第 1 項に規定する職員(同法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあつては、第 16 条の 3 第 2 項において準用する第 6 条第 1 項ただし書の規定を適用するとしたならば第 16 条の 3 第 2 項において読み替えて準用する第 6 条第 1 項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)について準用する。この場合において、第 7 項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和 31 年法

律第 162 号) 第 37 条第 1 項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会第 10 項において同じ。) 」と、第 9 項中「行政執行法人の」とあるのは「地方公務員法第 4 条第 1 項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第 4 条第 1 項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。

- 12 行政執行法人の職員（国家公務員法第 81 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第 16 条の 6 第 2 項において準用する第 6 条第 1 項ただし書の規定を適用するとしたならば第 16 条の 6 第 2 項において読み替えて準用する第 6 条第 1 項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、当該職員の要介護家族の介護その他の第 16 条の 5 第 1 項の厚生労働省令で定める世話をを行うため、休暇を取得することができる。
- 13 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の年において 5 日（要介護家族が 2 人以上の場合にあっては、10 日）とする。
- 14 第 12 項の規定による休暇は、1 日の所定労働時間が短い行政執行法人の職員として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定める 1 日未満の単位で取得することができる。
- 15 行政執行法人の長は、第 12 項の規定による休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。
- 16 第 12 項から前項までの規定は、地方公務員法第 4 条第 1 項に規定する職員（同法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第 16 条の 6 第 2 項において準用する第 6 条第 1 項ただし書の規定を適用するとしたならば第 16 条の 6 第 2 項において読み替えて準用する第 6 条第 1 項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）について準用する。この場合において、第 12 項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号）第 37 条第 1 項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。第 15 項において同じ。））」と、第 14 項中「行政執行法人の」とあるのは「地方公務員法第 4 条第 1 項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第 4 条第 1 項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。
- 17 行政執行法人の長は、3 歳に満たない子を養育する当該行政執行法人の職員（国家公務員法第 81 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務すること

を要しない職員にあっては、第 16 条の 8 第 1 項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。) が当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。

- 18 前項の規定は、要介護家族を介護する行政執行法人の職員について準用する。この場合において、同項中「第 16 条の 8 第 1 項」とあるのは「第 16 条の 9 第 1 項において準用する第 16 条の 8 第 1 項」と、「同項各号」とあるのは「第 16 条の 9 第 1 項において準用する第 16 条の 8 第 1 項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 19 地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号）第 37 条第 1 項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下この条において同じ。）は、3 歳に満たない子を養育する地方公務員法第 4 条第 1 項に規定する職員（同法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第 16 条の 8 第 1 項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。
- 20 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第 4 条第 1 項に規定する職員について準用する。この場合において、前項中「第 16 条の 8 第 1 項」とあるのは「第 16 条の 9 第 1 項において準用する第 16 条の 8 第 1 項」と、「同項各号」とあるのは「第 16 条の 9 第 1 項において準用する第 16 条の 8 第 1 項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 21 行政執行法人の長は、当該行政執行法人の職員について労働基準法第 36 条第 1 項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第 17 条第 1 項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間（第 17 条第 1 項に規定する制限時間をいう。第 23 項において同じ。）を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。
- 22 前項の規定は、行政執行法人の職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第 17 条第 1 項の」とあるのは「第 18 条第 1 項において準用する第 17 条第 1 項の」と、「同項各号」とあるのは「第 18 条第 1 項において準用する第 17 条第 1 項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 23 地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、同法第 4 条第 1 項に規定する職員について労働基準法第 36 条第 1 項本文の規定により同項に規定

する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第 17 条第 1 項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

24 前項の規定は、地方公務員法第 4 条第 1 項に規定する職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、前項中「第 17 条第 1 項」とあるのは「第 18 条第 1 項において準用する第 17 条第 1 項」と、「同項各号」とあるのは「第 18 条第 1 項において準用する第 17 条第 1 項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

25 行政執行法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該特定独立行政法人の職員であって第 19 条第 1 項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜（同項に規定する深夜をいう。第 27 項において同じ。）において勤務しないことを承認しなければならない。

26 前項の規定は、要介護家族を介護する行政執行法人の職員について準用する。この場合において、同項中「第 19 条第 1 項」とあるのは「第 20 条第 1 項において準用する第 19 条第 1 項」と、「同項各号」とあるのは「第 20 条第 1 項において準用する第 19 条第 1 項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

27 地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する同法第 4 条第 1 項に規定する職員であって第 19 条第 1 項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

28 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第 4 条第 1 項に規定する職員について準用する。この場合において、前項中「第 19 条第 1 項」とあるのは「第 20 条第 1 項において準用する第 19 条第 1 項」と、「同項各号」とあるのは「第 20 条第 1 項において準用する第 19 条第 1 項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

29 行政執行法人の職員（国家公務員法第 81 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあつては、第 23 条第 3 項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、要介護家族の介護をするため、1 日の勤務時間の一部につき勤務しないことができる。

- 30 前項の規定により勤務しないことができる時間は、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する 3 年の期間（当該要介護家族に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において 1 日につき 2 時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。
- 31 行政執行法人の長は、第 28 項の規定による承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、当該請求に係る時間のうち業務の運営に支障があると認められる時間を除き、これを承認しなければならない。
- 32 前 3 項の規定は、地方公務員法第 4 条第 1 項に規定する職員（同法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあつては、第 23 条第 3 項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）について準用する。この場合において、第 29 項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第 4 条第 1 項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。
- 33 行政執行法人の長は、職場において行われる当該行政執行法人の職員に対する国家公務員の育児休業等に関する法律第 3 条第 1 項の規定による育児休業、第 3 項の規定による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の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることのないよう、当該職員からの相談に応じ、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。
- 34 地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、職場において行われる同法第 4 条第 1 項に規定する職員に対する地方公務員の育児休業等に関する法律第 2 条第 1 項の規定による育児休業、第 6 項において準用する第 3 項の規定による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の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることのないよう、当該職員からの相談に応じ、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。

第 13 章 罰則

第 62 条 第 53 条第 5 項において準用する職業安定法第 41 条第 2 項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 63 条 次の各号のいずれかに該当する者は、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

- 一 第 53 条第 4 項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第 53 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わ

なかった者

三 第 53 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

第 64 条 第 53 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 第 1 項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は第 53 条第 5 項において準用する同法第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者は、30 万円以下の罰金に処する。

第 65 条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、前三条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して各本条の罰金刑を科する。

第 66 条 第 56 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

(附則 略)

附則 (平成 28 年法律第 17 号)

(施行期日)

第 1 条 この法律は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第 7 条の規定並びに附則第 13 条、第 32 条及び第 33 条の規定 公布の日
- 二 第 1 条中雇用保険法第 62 条第 1 項及び第 63 条第 1 項の改正規定、第 3 条中労働保険の保険料の徴収等に関する法律第 12 条第 4 項、第 5 項及び第 9 項の改正規定並びに第四条の規定並びに附則第 10 条、第 15 条、第 26 条、第 28 条及び第 31 条の規定平成 28 年 4 月 1 日
- 三 第 1 条中雇用保険法第 37 条の 4 第 2 項、第 61 条の 4 第 4 項及び第 61 条の 6 第 4 項の改正規定並びに同法附則第 12 条の次に 1 条を加える改正規定並びに次条第 1 項及び第 2 項、附則第 19 条、第 20 条、第 22 条並びに第 23 条の規定 平成 28 年 8 月 1 日
- 四 第 2 条中雇用保険法第 66 条第 3 項第 1 号イの改正規定、第 3 条中労働保険の保険料の徴収等に関する法律第 11 条の前の見出しを削り、同条に見出しを付する改正規定、同条第 1 項の改正規定、同法第 11 条の 2 を削る改正規定、同法第 12 条第 1 項及び第 6 項の改正規定、同法第 15 条の前の見出しを削り、同条に見出しを付する改正規定、同法第 15 条の 2 を削る改正規定、同法第 16 条及び第 18 条の改正規定、同法第 19 条の前の見出しを削り、同条に見出しを付する改正規定、同法第 19 条の 2 を削る改正規定並びに同法第 22 条第 3 項、第 31 条及び第 32 条第 1 項の改正規定並びに附則第 9 条の規定 平成 32 年 4 月 1 日

(罰則に関する経過措置)

第13条 附則第1条第1号に掲げる規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(検討)

第14条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第5条、第6条及び第8条の規定による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。