資料２－４

２０１９年日本政府年次報告
「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（第１５６号条約）」
（２０１６年６月１日～２０１９年５月３１日）

１．質問（ａ）について

２０１７年に育児休業、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（以下「育児・介護休業法」という。）を改正し、子が保育所に入れない場合等の一定の場合に最長で子が２歳に達するまで育児休業を延長できるようにするとともに、事業主に対し育児休業制度等の対象者への個別周知や育児目的休暇の設置に努めることを義務づけた。当該法律の写しは別添１のとおり。

２０１８年、働く人がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革の総合的な推進のため、「雇用対策法（１９６６年法律第１３２号）」を「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（１９６６年法律第１３２号）」に改めた。当該法律の写しは別添２のとおり。

２．質問（ｂ）について

Ⅰ　２０１７年条約勧告適用専門家委員会オブザベーションについて

（１）第３条　国の政策

２０１７年１０月施行の育児・介護休業法の改正では、質問（ａ）で回答したとおり、保育所に入れない場合等に最長で子が２歳に達するまで育児休業を延長できるようにするとともに、事業主に育児休業制度等の対象者への個別周知や育児目的休暇の設置に努めることを義務づけた。加えて、日本政府は、これらの改正育児・介護休業法の周知徹底と履行確保を行っている。

一般職の国家公務員（常勤職員）の育児休業については、２０１７年度に新たに育児休業をした一般職国家公務員の常勤職員は３，２７７人（男性１，１８２人、女性２，０９５人）であり、２０１７年に介護休暇を取得した一般職国家公務員の常勤職員は２３０人（男性１３９人、女性９１人）であった。

なお、人事院規則１５－１４及び人事院規則１５－１５の改正により、以下の措置を講じたところである（いずれの措置も２０１７年１月１日から施行）。

- 介護休暇を３回まで分割して取得することを可能とした（人事院規則１５－１４及び人事院規則１５－１５の改正）。
- 上記の介護休暇に加えて、負傷、疾病又は老齢により２週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護を行う職員が、１日の勤務時間の一部について休暇を取得することができるよう措置した（「介護時間」の新設）（人事院規則１５－１４第２３条の３）。
- 一定の非常勤職員について、介護時間を取得することができるよう措置

した（人事院規則１５－１５第４条第２項第７号）。
一般職の地方公務員（常勤職員）について、２０１７年度に新たに育児休業を取得した職員は、４６，２０７人（男性２，７５０人、女性４３，４５７人）であり、２０１７年度に介護休暇を取得した一般職の地方公務員（常勤職員）は２，８１６人（男性８１９人、女性１，９９７人）であった。
なお、日本政府は、地方公共団体に対し、介護休暇を３回まで分割して取得できるようにする、介護のため１日の勤務時間を２時間まで短縮できるようにする等の措置を講ずることとした育児・介護休業法の改正（２０１７年１月１日から施行）を踏まえるとともに、国に準じた措置を講ずるよう通知した。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（２０１５年法律第６４号。以下「女性活躍推進法」という。）は、国・地方公共団体（特定事業主）、常時雇用する労働者が３０１人以上の事業主（一般事業主）に対して、女性の採用割合、管理職割合等の数値目標を含む行動計画の策定・公表、女性の活躍状況についての情報の公表等を義務付けている。また、女性活躍推進法に基づき公表された女性の活躍状況についての情報を政府のウェブサイトに掲載することにより、現状の「見える化」を推進し及び事業主の自主的な取組を促進している。現状では、民間企業の課長級以上の役職者に占める女性の割合は２０１５年に８．７％であったところ、２０１８年には９．９％まで上昇している。
特定事業主行動計画は、国の機関や都道府県・市町村の全てにおいて、並びに一般事業主行動計画は策定及び届出が義務付けられている事業主の９９．３％（２０１８年１２月末時点）において策定されている。また、現在は行動計画の策定及び届出が努力義務である、常時雇用する労働者が３００人以下の事業主による計画策定に関する届出数は、同時点で５，６８１社となっており、中小企業においても一定の取組がみられる。
また、全ての女性が自らの希望に応じて個性と能力を発揮できる社会の実現に向け、女性活躍を更に推進するため、これらの義務対象を常時雇用する労働者が１０１人以上の事業主へ拡大するほか、現在計画の策定義務が課されている事業主（常時雇用する労働者３０１人以上の事業主等）に１項目以上の公表を求めている情報公表項目を「職業生活に関する機会の提供に関する実績」と「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から１項目以上公表すること等を内容とする女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（２０１９年法律第２４号。）が第１９８回通常国会において成立した。

（２）第１条及び第２条　全ての経済活動及び労働者への適用
日本政府は、２０１６年に育児・介護休業法を改正し、有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件を緩和し、以下の要件を満たす者については休業を取得できることとした。

育児休業を取得するには、①同一の事業主に育児休業の申出時点で継続して１年以上雇用されていること、②子が１歳６ヶ月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないことの要件を満たす必要がある。介護休業を取得するには、①同一の事業主に育児休業の申出時点で継続して１年以上雇用されていること、②取得予定日から起算して９３日を経過する日から６ヶ月を経過する日までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないことの要件を満たす必要がある。

日本政府は、「育児休業や介護休業をすることができる有期契約労働者について」というリーフレットを２０１８年１１月に作成し、周知に取り組んでいる。

２０１７年度の雇用均等基本調査によると、有期雇用労働者の育児休業取得率（分母：調査前年度１年間に出産した者（男性の場合は配偶者が出産した者）、分子：調査前年度１年間に出産した者（男性の場合は配偶者が出産した者）のうち調査時点までに育児休業を開始した者（開始の申出をしている者を含む。）の数）について、男性は７．５％、女性は９３％。

なお、介護休業取得率については、有期雇用労働者に限った統計はない。

一般職の国家公務員について、育児休業及び介護休暇の利用可能性の認識を高める手段としては、非常勤職員向けの制度説明用リーフレットを作成している。一般職の国家公務員（非常勤職員）の育児休業については、２０１７年度に新たに育児休業をした一般職国家公務員の非常勤職員は２４２人（男性７人、女性２３５人）であった。なお、法律上、任命権者は、育児休業の請求があったときは、請求をした者の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、当該請求を承認しなければならないとされている。（国家公務員育児休業法第３条第３項）

また、２０１７年度に介護休暇を取得した一般職国家公務員の非常勤職員は３６人（男性４人、女性３２人）であった。なお人事院規則上、各省各庁の長は、介護休暇の請求について、要件に該当すると認めるときは当該請求を承認しなければならないこととされており、請求に係る期間のうち公務の運営に支障がある日又は時間についてのみこの限りでないとされている。（人事院規則１５―１５第４条、人事院規則１５―１４第２６条）

地方公共団体の非常勤職員について、地方公共団体に対し非常勤職員の育児休業、介護休暇等に関する条例等を整備するよう通知すること等により育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図っている。

（３）第４条　仕事に関する組織及び休業を取得する権利

介護休業取得率向上のための取組として、２０１６年に育児・介護休業法を改正し、３回までを上限に分割取得を可能とした。また、 日本政府は、改正育児・介護休業法の周知徹底と履行確保を行うとともに、仕事を辞めることなく働きながら介護を行うための介護休業等の制度を周知するリーフレットを作成

したところ。
日本政府は、男性の育休取得率向上のための取組として、①父親が出産後８週間以内に育児休業を取得した場合に再度の休業取得を認めるなど、男性の育児休業取得を促進する制度の整備、②積極的に育児をする「イクメン」の仕事と育児の両立支援に取り組む「イクメン企業」の表彰や好事例等の周知・広報等を行う、イクメンプロジェクトの実施、③男性の育児休業取得を促す企業への助成金の支給などの取組を行っている。
２０１７年度の雇用均等基本調査によると、育児休業取得率（分母：調査前年度１年間に出産した者（男性の場合は配偶者が出産した者）、分子：調査前年度１年間に出産した者（男性の場合は配偶者が出産した者）のうち調査時点までに育児休業を開始した者（開始の申出をしている者を含む。）の数）について、男性は５．１４％、女性は８３．２％。
また、前回の日本政府年次報告に記載したとおり、２０１４年度の雇用均等基本調査によると、子の看護休暇の取得率（分母：小学校就学前までの子を持つ労働者数、分子：分母の労働者数のうち子の看護休暇を取得した労働者の数）について、男性は５．２％、女性は２５．３％。
２０１７年就業構造基本調査によると、介護休業取得率（分母：介護をしている雇用者、分子：介護休業制度の利用者）は、女性１．２％、男性１．１％となっている。介護休暇取得率（分母：介護をしている雇用者、分子：介護休暇制度の利用者）は、女性２．４％、男性３．１％となっている。

（４）長時間労働
労働者が多様な働き方を選択できる社会を実現するため、我が国では、２０１６年９月に使用者側や労働者側のトップも参画する「働き方改革実現会議」を設置し、２０１７年３月に「働き方改革実行計画」をとりまとめた。この計画では、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の処遇改善をはじめとする様々な改革について示しており、２０１８年６月には、この計画の内容を踏まえて、必要な法改正を行った。
その一部として、民間部門の労働者の労働時間に関する制度の見直しのため、労働基準法及び労働安全衛生法の改正を行った。具体的には、例えば、時間外労働について、月４５時間、年３６０時間を上限の原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年７２０時間、単月１００時間未満（休日労働含む）、複数月平均８０時間（休日時間含む）を限度とする仕組みを導入した。また、使用者は、１０日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、毎年５日間の年次有給休暇を、時季を指定して与えなければならないこととした。
さらに、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業主は、労働者の前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする、努力義務規定を創設した。また、働き方改革関連法の施行に伴い、勤務間インターバル制度の導入を促進すること等を内容とする労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）の改正を行っ

た。
　労働時間等の設定の改善に関する特別措置法及び「労働時間見直しガイドライン」に基づき、日本政府は、引き続き、労働時間等の見直しを図るために労使間の話合いの機会を整備すること、年次有給休暇の計画的付与制度の導入等により休暇を取得しやすい環境を整備すること、所定外労働の削減を図ること等の周知に努めることにより、労働時間等の設定の改善を推進しているところである。
　日本政府は、長時間労働が行われていると考えられる事業場に対しては、監督指導を徹底している。２０１７年度は２５，６７６事業場に対して監督指導を実施し、約４５%に当たる１１，５９２事業場に対して、違法な時間外労働について、是正・改善に向けた指導を行った。
　さらに、年間総実労働時間は近年減少傾向で推移しており、２０１８年は１，７０６時間となっている。パートタイム労働者の総実労働時間については減少傾向にあり、２０１８年は１，０２５時間であるところ、パートタイム労働者以外の一般労働者については２，０００時間前後で推移している。

（５）第８条　雇用の終了
　２０１７年度に都道府県労働局に寄せられた妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する労働者等からの相談は、１０，９６９件である。前回の日本政府年次報告にも記載したとおり、厚生労働省では、妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いが行われたと判断される場合には、厳正に指導を行い、是正を図っている。
　妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する判決については、特にない。
　なお、船員に係る紛争の解決については、国土交通省が事務を行っている。

Ⅱ　２０１７年条約勧告適用専門家委員会ダイレクトリクエストについて
（１）第４条　休業を取得する権利。遠隔地への転勤。
　厚生労働省は、２０１７年１月に、「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」の策定に向けた検討会を設置し、企業のニーズや動向を捉え、その参考に供するため、労働者の仕事と家庭生活の両立の観点から、転勤の現状と課題を分析し、企業の転勤に関する雇用管理のポイントを整理した報告書を同年３月にとりまとめた。その後、事業主が従業員の転勤の在り方を見直す際に参考となる資料をまとめた「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を作成し、同資料の周知を図っている。
　転勤の慣行に関する男女別の統計はない。
　２０１７年度において、育児・介護休業法第５２条の４に基づく紛争解決手続について８件の申立があり、また、育児・介護休業法第５２条の５に基づく調停に関する申請はなかった。

（２）第５条　育児及び介護のサービス及び施設

保育士の処遇改善については、２０１３年度以降、毎年度実施し、合計３８，０００円、約１２％の改善を実現した。これに加えて、技能・経験に応じた月額最大４万円の処遇改善も行っている。更に、「新しい経済政策パッケージ」に基づき、２０１９年４月から月額３，０００円相当の賃金引き上げを行っている。

介護・障害福祉人材の確保については、これまでの処遇改善の取組に加え、「新しい経済政策パッケージ」に基づき、経験・技能のある職員に重点化を図りながら職員の更なる処遇改善を行うこととしている。

なお、介護人材の確保については、このほか、以下の取組を行う等、総合的に取り組んでいるところ。

・　介護分野へのアクティブシニア等の参入を促すための「入門的研修」の普及等による多様な人材の活用、
・　ＩＣＴや介護ロボットを活用した生産性向上の推進による現場の負担軽減や職場環境の改善

保育及び介護のサービス及び施設に係る数及び活動に関しては、以下のとおり。

（ｉ）保育について

（ａ）保育の受け皿の充実

保育所等への入所を希望しながら保育所に入所することができない「待機児童」を解消するため、２０１３年４月に発表した「待機児童解消加速化プラン」等に基づき、２０１７年度末までに約５３．５万人分の保育の受け皿を整備してきた。また、２０１７年６月に公表した「子育て安心プラン」に基づき、待機児童の解消を図るとともに、女性の就業率が８割まで上昇しても対応できるよう、２０２０年度末までに約３２万人分の保育の受け皿を整備することとしている。

〔保育所等数　　２７，９１６カ所（２０１８年４月１日現在）〕
〔入所児童数　２，５０５，６００人（２０１８年４月１日現在）〕

（ｂ）放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）

保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校に就学している児童に対し、適切な遊び及び生活の場を与えて、健全に育成することを目的とした放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）を児童福祉法に規定している。２０１４年７月に厚生労働省と文部科学省が共同で策定した「放課後子ども総合プラン」では、一体型を中心とした放課後児童クラブ及び放課後子供教室の計画的な整備等を進めることとした。また、「新しい経済政策パッケージ」を踏まえ、「放課後子ども総合プラン」に基づく２０１９年度末までの約３０万人分の新たな放課後児童クラブの受け皿の確保を２０１８年度までに前倒しすることとし

た。さらに、２０１８年９月に文部科学省と共同で「新・放課後子ども総合プラン」を策定した。

「新・放課後子ども総合プラン」では、２０１９年度から２０２１年度末までに約２５万人分の放課後児童クラブの受け皿を整備し、待機児童解消を目指すこととし、及びその後も女性就業率の上昇を踏まえ、２０２３年度末までに計約３０万人分の放課後児童クラブの受け皿を整備することとしている。また、全ての小学校区で、放課後児童クラブと放課後子供教室を一体的に又は連携して実施し、うち１万箇所以上の小学校内で放課後児童クラブと放課後子供教室を一体的に実施することを目指している。

そして、基本的な生活習慣づけや異年齢児童等との関わりを通して、自主性及び社会性を身につけられる場として放課後児童クラブを位置づけ、今後、放課後児童クラブでこうした役割が実行されるよう支援していく。

［放課後児童クラブ　　２５，３２８か所（２０１８年５月１日現在）］

（ｃ）子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）

児童福祉法第６条の３第１４項に基づき、急な残業の際など、既存の体制では対応しきれない変動的、変則的な保育ニーズ等に対応するため、地域における育児や介護に関する相互援助活動を組織化する事業を行っている。

〔８６３ヵ所（２０１８年３月３１日現在）〕

（ⅱ）介護について

（ａ）訪問介護

居宅要介護者に対し、その者の居宅において介護福祉士等により行われる入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話を行う事業（介護保険法第８条第２項）。

〔訪問介護職員４５７，９１０人（２０１７年１０月１日現在）〕

（ｂ）通所介護

居宅要介護者に対し、施設等に通わせ、入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話及び機能訓練を行う事業（介護保険法第８条第７項及び第８条第１７項）。

〔８６７，１６７人分（２０１７年１０月１日現在）〕

（ｃ）短期入所生活介護

居宅要介護者に対し、施設等に短期間入所させ、入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話及び機能訓練を行う事業（介護保険法第８条第９項及び第８条の２第７項）。

〔１３６，１２６人分（２０１７年１０月１日現在）〕

（ｄ）介護老人福祉施設

入所する要介護者に対し、入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話、機能訓練、健康管理及び療養上の世話を行うことを目的とする施設（介護保険法第８条第２２項及び第８条第２７項）。

〔５３６，０２７人分（２０１７年１０月１日現在）〕

（ⅲ）障害福祉について

我が国においては、障害者総合支援法及び児童福祉法に基づいて、障害児者の介護支援として様々な障害福祉サービス等が提供されている。主なサービスは以下のとおり。

（ａ）居宅介護

障害者等に対し、居宅において入浴、排せつ又は食事等の介護、家事並びに生活等に関する相談及び助言その他の生活全般にわたる援助を行う。（障害者総合支援法第５条第２項）

〔１７９，１２９人（２０１８年１１月実績）〕

（ｂ）生活介護

常時介護を要する障害者に対し、主として昼間において、障害者支援施設等において入浴、排せつ又は食事等の介護、創作的活動又は生産活動の機会の提供その他の身体機能又は生活能力の向上のために必要な援助を行う。（障害者総合支援法第５条第７項）

〔２８２，１３１人（２０１８年１１月実績）〕

（ｃ）短期入所

居宅においてその介護を行う者の疾病その他の理由により、障害者支援施設、児童福祉施設等への短期間の入所を必要とする障害者等に対し、当該施設に短期間の入所をさせ、入浴、排せつ又は食事等の介護その他の必要な支援を行う。（障害者総合支援法第５条第８項）

〔５７，３４０人（２０１８年１１月実績）〕

（ｄ）施設入所支援

施設に入所する障害者に対し、主として夜間において、入浴、排せつ又は食事等の介護、生活等に関する相談及び助言その他の必要な日常生活上の支援を行う。（障害者総合支援法第５条第 10 項）

〔１２９，０３５人（２０１８年１１月実績）〕

（ｅ）児童発達支援

障害児に対し、児童発達支援センター等において日常生活における基本的な動作の指導、知識技能の付与、集団生活への適応訓練を行う。（児童福祉法第６条の２の２第２項）

〔１０９，１７５人（２０１８年１１月実績）〕

（ｆ）放課後等デイサービス

就学中の障害児に対し、授業の終了後又は休業日に、児童発達支援センター等において生活能力の向上のために必要な訓練、社会との交流の促進等を行う。（児童福祉法第６条の２の２第４項）

〔２０３，７１２人（２０１８年１１月実績）〕

（ｇ）障害児入所支援

障害児入所施設に入所し、又は指定発達支援医療機関に入院する障害児に対して保護、日常生活の指導、知識技能の付与を行うとともに、知的障害のある児童、肢体不自由のある児童又は重度の知的障害及び重度の肢体不自由が重複している児童に対して治療を行う。（児童福祉法第７条第２項）

〔３，５９８人（２０１８年１１月実績）〕

（３）第６条　家族的責任の分担に関する教育

厚生労働省は、「育休復帰支援プラン」策定マニュアル、「介護支援プラン」策定マニュアル及び仕事と介護両立のポイント・事例集を作成し、同省のＨＰで公表している。

３．質問（ｃ）について

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

４．質問（ｄ）について

本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおりである。

（使用者団体）日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会

５．質問（ｅ）について

２０１６年５月２４日付全国生協労働組合連合会の見解を別添５に添付する。

別添１

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）

※下線部は平成29年10月１日施行

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っては、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。）であって、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4号及び第61条第3項（同条第6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っては、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っては、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っ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っ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っては、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　労働者は、その養育する 1 歳 6 か月から 2 歳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。

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 6 か月に達する日（次号及び第 6 項において「1 歳 6 か月到達日」という。）において育児休業をしている場合

二　当該子の 1 歳 6 か月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

5　第 1 項ただし書の規定は、前項の申出について準用する。この場合において、第 1 項第 2 号中「1 歳 6 か月」とあるのは、「2 歳」と読み替えるものとする。

6　第 1 項、第 3 項及び第 4 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、第 3 項の規定による申出にあっては当該申出に係る子の 1 歳到達日の翌日を、第 4 項の規定による申出にあっては当該申出に係る子の 1 歳 6 か月到達日の翌日を、それぞれ育児休業開始予定日としなければならない。

7　第 1 項ただし書、第 2 項、第 3 項ただし書、第 5 項及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であって、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が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）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。

（育児休業申出があっ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ったときは、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った場合は、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

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、第3項及び第4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った場合において、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った日の翌日から起算して 1 月（前条第3項又は第4項の規定による申出にあっては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った日までに、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っては、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7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が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、第3項及び第4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が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っては、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っては 1 歳 6 か月、同条第 4 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っては 2 歳）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っては、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っては、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っては、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っては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同条第 6 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っては、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っては 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、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っては 1 歳 2 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 項及び第 4 項並びに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 項又は第 3 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っては、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　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っては、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っては、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って、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が変更された場合にあっては、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。

（介護休業申出があっ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ったときは、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っ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った場合において、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っ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 2 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った場合にあっては、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が変更された場合にあっては、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っては、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 人以上の場合にあっては、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「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、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って、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
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っては、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 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。）の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
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っては、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2号に掲げるもののほか、当該請求をでき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

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っては、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（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　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 2 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 2 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ず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、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 39 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　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、当該労働者が同条第 4 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 2 歳。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に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 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に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って、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ったと認めるときは、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った場合について、同法第 5 条の 3 第 1 項及び第 4 項、第 5 条の 4、第 39 条、第 41 条第 2 項、第 42 条第 1 項、第 42 条の 2、第 48 条の 3 第 1 項、第 48 条の 4、第 50 条第 1 項及び第 2 項並びに第 51 条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 3 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 3 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、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、第 3 項第 2 号及び第 4 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 項第 2 号、第 4 項第 2 号及び第 6 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、同項中「労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇」とあるのは「船員法第 74 条から第 78 条までの規定による有給休暇」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つている」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 条第 4 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こと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っては、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 人以上の場合にあっては、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。

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っては、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っては、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っては、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　次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

一　第 53 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 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

二　第 53 条第 5 項において準用する職業安定法第 51 条第 1 項の規定に違反して秘密を漏らした者

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 3 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 29 年法律第 14 号）

第 1 条　この法律は、平成 29 年 4 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・二　（略）

三　第 2 条中雇用保険法第 61 条の 4 第 1 項の改正規定及び第 7 条（次号に掲げる規定を除く。）の規定並びに附則第 15 条、第 16 条及び第 23 条から第 25 条までの規定　平成 29 年 10 月 1 日

四・五　（略）

（育児休業の申出に係る施行前の準備）

第 11 条　附則第 1 条第 3 号に掲げる規定の施行の日（以下この条において「第 3 号施行日」という。）以後において第 7 条の規定による改正後の育児・介護休業法（以下この条及び次条第 2 項において「新育児・介護休業法」という。）第 5 条第 4 項の規定による育児休業（育児・介護休業法第 2 条第 1 号に規定する育児休業をいう。次条第 2 項において同じ。）をするため新育児・介護休業法第 5 条第 4 項の規定による申出をしようとする労働者は、第 3 号施行日前においても、同項及び同条第 6 項の規定の例により、当該申出をすることができる。

2　厚生労働大臣は、新育児・介護休業法第 5 条第 4 項第 2 号の厚生労働省令を定めようとするときは、第 3 号施行日前においても、労働政策審議会に諮問することができる。

（検討）

第 12 条　（略）

2　政府は、この法律の施行後 5 年を目途として、新育児・介護休業法の規定の施行の状況、保育の需要及び供給の状況、男性労働者の育児休業の取得の状況、女性労働者の育児休業後における就業の状況その他の状況の変化を勘案し、新育児・介護休業法の規定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。

別添２

○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

(昭和四十一年七月二十一日)

(法律第百三十二号)

第五十一回通常国会

第一次佐藤内閣

改正　昭和四八年一〇月　一日法律第一〇七号

同　六一年　四月三〇日同　第　四三号

同　六二年　六月　一日同　第　四一号

平成　六年　六月一七日同　第　三四号

同　　九年　四月　九日同　第　三二号

同　一〇年　九月二八日同　第一一〇号

同　一一年　三月三一日同　第　二〇号

同　一一年　七月一六日同　第　八七号

同　一一年一二月二二日同　第一六〇号

同　一二年　五月一二日同　第　六〇号

同　一三年　四月二五日同　第　三五号

同　一四年一二月一三日同　第一七〇号

同　一六年　六月一一日同　第一〇三号

同　一九年　六月　八日同　第　七九号

同　二一年　七月一五日同　第　七九号

同　二三年　四月二七日同　第　二六号

同　二七年　九月一八日同　第　七二号

同　二八年　三月三一日同　第　一七号

同　二八年　五月二〇日同　第　四七号

同　三〇年　七月　六日同　第　七一号

雇用対策法をここに公布する。

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

(平三〇法七一・改称)

目次

第一章　総則(第一条―第九条)
第二章　基本方針(第十条―第十条の三)
第三章　求職者及び求人者に対する指導等(第十一条―第十五条)
第四章　職業訓練等の充実(第十六条・第十七条)
第五章　職業転換給付金(第十八条―第二十三条)
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(第二十四条―第二十七条)
第七章　外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置(第二十八条―第三十条)
第八章　国と地方公共団体との連携等(第三十一条・第三十二条)
第九章　雑則(第三十三条―第四十条)
附則

第一章　総則

(目的)

第一条　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。

(平一九法七九・平三〇法七一・一部改正)

(定義)

第二条　この法律において「職業紹介機関」とは、公共職業安定所(職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)の規定により公共職業安定所の業務の一部を分担する学校の長を含む。)、同法の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体及び同法の規定により許可を受けて、又は届出をして職業紹介事業を行う者をいう。

(平二八法四七・一部改正)

(基本的理念)

第三条　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つ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。

2　労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項(以下この項において「能力等」という。)の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、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。

(平一三法三五・追加、平三〇法七一・一部改正)

(国の施策)

第四条　国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、必要な施策を総合的に講じなければならない。

一　各人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を促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及及び雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保に関する施策を充実すること。

二　各人がその有する能力に適合する職業に就くことをあつせんするため、及び産業の必要とする労働力を充足するため、職業指導及び職業紹介に関する施策を充実すること。

三　各人がその有する能力に適し、かつ、技術の進歩、産業構造の変動等に即応した技能及びこれに関する知識を習得し、これらにふさわしい評価を受けることを促進するため、職業訓練及び職業能力検定に関する施策を充実すること。

四　就職が困難な者の就職を容易にし、かつ、労働力の需給の不均衡を是正するため、労働者の職業の転換、地域間の移動、職場への適応等を援助するために必要な施策を充実すること。

五　事業規模の縮小等(事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止をいう。以下同じ。)の際に、失業を予防するとともに、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を促進するために必要な施策を充実すること。

六　女性の職業及び子の養育又は家族の介護を行う者の職業の安定を図るため、雇用の継続、円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び父子家庭の父並びに寡婦の雇用の促進

その他のこれらの者の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

七　青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

八　高年齢者の職業の安定を図るため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の円滑な実施の促進、再就職の促進、多様な就業機会の確保その他の高年齢者がその年齢にかかわりなくその意欲及び能力に応じて就業することができるようにするために必要な施策を充実すること。

九　疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

十　障害者の職業の安定を図るため、雇用の促進、職業リハビリテーションの推進その他の障害者がその職業生活において自立することを促進するために必要な施策を充実すること。

十一　不安定な雇用状態の是正を図るため、雇用形態及び就業形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すること。

十二　高度の専門的な知識又は技術を有する外国人(日本の国籍を有しない者をいう。以下この条において同じ。)の我が国における就業を促進するとともに、労働に従事することを目的として在留する外国人について、適切な雇用機会の確保が図られるようにするため、雇用管理の改善の促進及び離職した場合の再就職の促進を図るために必要な施策を充実すること。

十三　地域的な雇用構造の改善を図るため、雇用機会が不足している地域における労働者の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

十四　前各号に掲げるもののほか、職業の安定、産業の必要とする労働力の確保等に資する雇用管理の改善の促進その他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するために必要な施策を充実すること。

2　国は、前項に規定する施策及びこれに関連する施策を講ずるに際しては、国民経済の健全な発展、それに即応する企業経営の基盤の改善、地域振興等の諸施策と相まつて、雇用機会の着実な増大及び地域間における就業機会等の不均衡の是正を図るとともに、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなつている雇用慣行の是正を期するように配慮しなければならない。

3　国は、第一項第十二号に規定する施策を講ずるに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まつて、外国人の不法就労活動(出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第二十四条第三号の四イに規定する不法就労活動をいう。)を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

(昭四八法一〇七・平六法三四・平一二法六〇・一部改正、平一三法三五・旧第三条繰下・一部改正、平一六法一〇三・平一九法七九・平二一法七九・平三〇法七一・一部改正)

(地方公共団体の施策)

第五条　地方公共団体は、国の施策と相まつて、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。

(平一一法八七・追加、平一三法三五・旧第三条の二繰下、平三〇法七一・一部改正)

(事業主の責務)

第六条　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。

(平一三法三五・追加、平一九法七九・平三〇法七一・一部改正)

第七条　事業主は、外国人(日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。)が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(平一九法七九・追加、平三〇法七一・旧第八条繰上)

(指針)

第八条　厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

（平一九法七九・追加、平二七法七二・一部改正、平三〇法七一・旧第九条繰上）

（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。

（平一三法三五・追加、平一九法七九・旧第七条繰下・一部改正、平三〇法七一・旧第十条繰上）

第二章　基本方針

（平三〇法七一・追加）

（基本方針）

第十条　国は、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するために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2　基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一　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することの意義に関する事項

二　第四条第一項各号に掲げる事項について講ずる施策に関する基本的事項

三　前二号に掲げるもののほか、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することに関する重要事項

3　厚生労働大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4　厚生労働大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

5　厚生労働大臣は、第三項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

6　厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。

7　国は、労働に関する施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。

8　第三項から第六項までの規定は、基本方針の変更について準用する。

（平三〇法七一・追加）

（関係機関への要請）

第十条の二　厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機関の所管に係るものの実施について、必要な要請をすることができる。

（平三〇法七一・追加）

（中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備）

第十条の三　国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者の間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

（平三〇法七一・追加）

第三章　求職者及び求人者に対する指導等

（平一九法七九・旧第三章繰上、平三〇法七一・旧第二章繰下）

（雇用情報）

第十一条　厚生労働大臣は、求人と求職との迅速かつ適正な結合に資するため、労働力の需給の状況、求人及び求職の条件その他必要な雇用に関する情報(以下「雇用情報」という。)を収集し、及び整理しなければならない。

2　厚生労働大臣は、雇用情報を、求職者、求人者その他の関係者及び職業紹介機関、職業訓練機関、教育機関その他の関係機関が、職業の選択、労働者の雇入れ、職業指導、職業紹介、職業訓練その他の措置を行うに際して活用することができるように提供するものとする。

3　厚生労働大臣は、雇用情報の収集、整理及び活用並びに利用のための提供が迅速かつ効果的に行われるために必要な組織を維持し、及び整備しなければならない。

（平一一法一六〇・一部改正、平一三法三五・旧第六条繰下・一部改正、平一九法七九・旧第十条繰下）

（職業に関する調査研究）

第十二条　厚生労働大臣は、職業の現況及び動向の分析、職業に関する適性の検査及び適

応性の増大並びに職務分析のための方法その他職業に関する基礎的事項について、調査研究をしなければならない。

2　前条第二項の規定は、前項の調査研究の成果(以下「職業に関する調査研究の成果」という。)について準用する。

(平一一法一六〇・一部改正、平一三法三五・旧第七条繰下、平一九法七九・旧第十一条繰下)

(求職者に対する指導)

第十三条　職業紹介機関は、求職者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき職種、就職地その他の求職の内容、必要な技能等について指導することにより、求職者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択することを促進し、もつて職業選択の自由が積極的に生かされるように努めなければならない。

(平一三法三五・旧第八条繰下)

(求人者に対する指導)

第十四条　職業紹介機関は、求人者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき求人の内容について指導することにより、求人者が当該作業又は職務に適合する労働者を雇い入れることを促進するように努めなければならない。

2　職業紹介機関は、労働力の需給の適正な均衡を図るために必要があると認めるときは、求人者に対して、雇用情報等を提供し、かつ、これに基づき求人の時期、人員又は地域その他の求人の方法について指導することができる。

(平一三法三五・旧第九条繰下)

(雇用に関する援助)

第十五条　職業安定機関及び公共職業能力開発施設は、労働者の雇入れ又は配置、適性検査、職業訓練その他の雇用に関する事項について事業主、労働組合その他の関係者から援助を求められたときは、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を活用してその者に対して必要な助言その他の措置を行わなければならない。

(平一三法三五・旧第十条繰下・一部改正、平一九法七九・一部改正)

第四章　職業訓練等の充実

(平一九法七九・旧第四章繰上・改称、平三〇法七一・旧第三章繰下)

(職業訓練の充実)

第十六条　国は、職業訓練施設の整備、職業訓練の内容の充実及び方法の研究開発、職業訓練指導員の養成確保及び資質の向上等職業訓練を充実するために必要な施策を積極的に講ずるものとする。

2　国は、労働者の職業能力の開発及び向上が効果的に図られるようにするため、公共職業能力開発施設が行う職業訓練と事業主又はその団体が行う職業訓練とが相互に密接な関連の下で行われるように努めなければならない。

(平一三法三五・旧第十一条繰下・一部改正、平一九法七九・一部改正)

(職業能力検定制度の充実)

第十七条　国は、技術の進歩の状況、円滑な再就職のために必要な職業能力の水準その他の事情を考慮して、事業主団体その他の関係者の協力の下に、職業能力の評価のための適正な基準を設定し、これに準拠して労働者の有する職業能力の程度を検定する制度を確立し、及びその充実を図ることにより、労働者の職業能力の開発及び向上、職業の安定並びに経済的社会的地位の向上を図るように努めるものとする。

(平一三法三五・旧第十二条繰下・一部改正、平一九法七九・一部改正)

第五章　職業転換給付金

(平一九法七九・旧第五章繰上、平三〇法七一・旧第四章繰下)

(職業転換給付金の支給)

第十八条　国及び都道府県は、他の法令の規定に基づき支給するものを除くほか、労働者がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、求職者その他の労働者又は事業主に対して、政令で定める区分に従い、次に掲げる給付金(以下「職業転換給付金」という。)を支給することができる。

一　求職者の求職活動の促進とその生活の安定とを図るための給付金

二　求職者の知識及び技能の習得を容易にするための給付金

三　広範囲の地域にわたる求職活動又は求職活動を容易にするための役務の利用に要する費用に充てるための給付金

四　就職又は知識若しくは技能の習得をするための移転に要する費用に充てるための給付金

五　求職者を作業環境に適応させる訓練を行うことを促進するための給付金

六　前各号に掲げるもののほか、政令で定める給付金

(平一三法三五・旧第十三条繰下・一部改正、平二八法一七・一部改正)

(支給基準等)

第十九条　職業転換給付金の支給に関し必要な基準は、厚生労働省令で定める。

2　前項の基準の作成及びその運用に当たつては、他の法令の規定に基づき支給する給付金でこれに類するものとの関連を十分に参酌し、求職者の雇用が促進されるように配慮しなければならない。

(平一一法一六〇・一部改正、平一三法三五・旧第十四条繰下・一部改正)

(国の負担)

第二十条　国は、政令で定めるところにより、都道府県が支給する職業転換給付金に要する費用の一部を負担する。

(平一三法三五・旧第十五条繰下)

(譲渡等の禁止)

第二十一条　職業転換給付金の支給を受けることとなつた者の当該支給を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押えることができない。ただし、事業主に係る当該権利については、国税滞納処分(その例による処分を含む。)により差し押える場合は、この限りでない。

(平一三法三五・旧第十六条繰下)

(公課の禁止)

第二十二条　租税その他の公課は、職業転換給付金(事業主に対して支給するものを除く。)を標準として、課することができない。

(平一三法三五・旧第十七条繰下)

(連絡及び協力)

第二十三条　都道府県労働局、公共職業安定所、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、職業転換給付金の支給が円滑かつ効果的に行われるように相互に緊密に連絡し、及び協力しなければならない。

(平一一法二〇・平一一法八七・一部改正、平一三法三五・旧第十八条繰下、平一四法一七〇・平二三法二六・一部改正)

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

(昭四八法一〇七・昭六一法四三・平一三法三五・改称、平一九法七九・旧第六章繰上・改称、平三〇法七一・旧第五章繰下)

(再就職援助計画の作成等)

第二十四条　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　事業主は、前二項の規定により再就職援助計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に提出し、その認定を受けなければならない。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

4　公共職業安定所長は、前項の認定の申請があつた場合において、その再就職援助計画で定める措置の内容が再就職の促進を図る上で適当でないと認めるときは、当該事業主に対して、その変更を求めることができる。その変更を求めた場合において、当該事業主がその求めに応じなかつたときは、公共職業安定所長は、同項の認定を行わないことができる。

5　第三項の認定の申請をした事業主は、当該申請をした日に、第二十七条第一項の規定による届出をしたものとみなす。

(平一三法三五・旧第十九条繰下・全改、平一九法七九・一部改正)

第二十五条　事業主は、一の事業所について行おうとする事業規模の縮小等が前条第一項の規定に該当しない場合においても、厚生労働省令で定めるところにより、当該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関し、再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長に提出して、その認定を受けることができる。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

2　前条第二項の規定は前項の規定により再就職援助計画を作成し、又は変更する場合について、同条第四項及び第五項の規定は前項の認定の申請があつた場合について準用する。

(平一三法三五・旧第二十条繰下・全改)

(円滑な再就職の促進のための助成及び援助)

第二十六条　政府は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者(以下この条において「援助対象労働者」という。)の円滑な再就職を促進するため、雇用保険法(昭和

四十九年法律第百十六号)第六十二条の雇用安定事業として、第二十四条第三項又は前条第一項の規定による認定を受けた再就職援助計画に基づき、その雇用する援助対象労働者に関し、求職活動をするための休暇(労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)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く。)の付与その他の再就職の促進に特に資すると認められる措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うものとする。

(平一三法三五・旧第二十条の二繰下・全改、平一四法一七〇・一部改正)

(大量の雇用変動の届出等)

第二十七条　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。

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。次条第三項において同じ。)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　第一項の規定による届出又は前項の規定による通知があつたときは、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。

(平一九法七九・追加)

第七章　外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置

(平一九法七九・追加、平三〇法七一・旧第六章繰下)

(外国人雇用状況の届出等)

第二十八条　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　前項の規定による届出があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出に係る外国人の雇用管理の改善の促進又は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、事業主に対して、当該外国人の有する在留資格、知識経験等に応じた適正な雇用管理を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。

二　職業安定機関において、事業主に対して、その求めに応じて、当該外国人に対する再就職の援助を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。

三　職業安定機関において、当該外国人の有する能力、在留資格等に応じて、当該外国人に対する雇用情報の提供並びに求人の開拓及び職業紹介を行うこと。

四　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。

3　国又は地方公共団体に係る外国人の雇入れ又は離職については、第一項の規定は、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、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。

4　第二項(第一号及び第二号を除く。)の規定は、前項の規定による通知があつた場合について準用する。

(平一九法七九・追加)

(届出に係る情報の提供)

第二十九条　厚生労働大臣は、法務大臣から、出入国管理及び難民認定法に定める事務の処理に関し、外国人の在留に関する事項の確認のための求めがあつたときは、前条第一項の規定による届出及び同条第三項の規定による通知に係る情報を提供するものとする。

(平一九法七九・追加、平二一法七九・一部改正)

(法務大臣の連絡又は協力)

第三十条　厚生労働大臣は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整等を図るため、法務大臣に対し、労働に従事することを目的として在留する外国人の出入国に関する必要な連絡又は協力を求めることができる。

2　法務大臣は、前項の規定による連絡又は協力を求められたときは、本来の任務の遂行を妨げない範囲において、できるだけその求めに応じなければならない。

(平一九法七九・追加)

第八章　国と地方公共団体との連携等

（平二八法四七・改称、平三〇法七一・旧第七章繰下）

（国と地方公共団体との連携）

第三十一条　国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策について、相互の連携協力の確保に関する協定の締結、同一の施設における一体的な実施その他の措置を講ずることにより、密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

（平一一法八七・追加、平一三法三五・旧第二十条の三繰下、平一九法七九・旧第二十七条繰下、平二八法四七・一部改正）

（要請）

第三十二条　地方公共団体の長は、当該地方公共団体の区域内において、多数の離職者が発生し、又はそのおそれがあると認めるときその他労働者の職業の安定のため必要があると認めるときは、厚生労働大臣に対し、労働者の職業の安定に関し必要な措置の実施を要請することができる。

2　厚生労働大臣は、前項の規定による要請(以下この条において「措置要請」という。)に基づき労働者の職業の安定に関し必要な措置を実施するときはその旨を、当該措置要請に係る措置を実施する必要がないと認めるときはその旨及びその理由を、遅滞なく、当該措置要請をした地方公共団体の長に通知しなければならない。

3　厚生労働大臣は、措置要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たつては、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、学識経験者その他の厚生労働省令で定める者の意見を聴かなければならない。

4　前項の規定により意見を求められた者は、その意見を求められた事案に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（平二八法四七・追加）

第九章　雑則

（平二八法四七・章名追加、平三〇法七一・旧第八章繰下）

（助言、指導及び勧告）

第三十三条　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、助言、指導又は勧告をすることができる。

（平一九法七九・追加、平二八法四七・旧第三十二条繰下）

（報告等）

第三十四条　厚生労働大臣は、第二十七条第一項及び第二十八条第一項の規定を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対して、労働者の雇用に関する状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主の事業所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

2　前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3　第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(平一九法七九・追加、平二八法四七・旧第三十三条繰下)

(資料の提出の要求等)

第三十五条　厚生労働大臣は、この法律(第二十七条第一項及び第二十八条第一項を除く。)を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

(平一九法七九・追加、平二八法四七・旧第三十四条繰下)

(報告の請求)

第三十六条　都道府県知事又は公共職業安定所長は、職業転換給付金の支給を受け、又は受けた者から当該給付金の支給に関し必要な事項について報告を求めることができる。

(平一三法三五・旧第二十二条繰下、平一九法七九・旧第二十九条繰下、平二八法四七・旧第三十五条繰下)

(権限の委任)

第三十七条　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。

2　前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(平一九法七九・追加、平二八法四七・旧第三十六条繰下)

(適用除外)

第三十八条　この法律は、船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

2　第六条から第九条まで及び第六章(第二十七条を除く。)の規定は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

（平一三法三五・旧第二十三条繰下・一部改正、平一九法七九・旧第三十条繰下・一部改正、平二八法四七・旧第三十七条繰下、平三〇法七一・一部改正）

（罰則）

第三十九条　第三十二条第四項の規定に違反した者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

（平二八法四七・追加）

第四十条　次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一　第二十七条第一項の規定に違反して届出をせず、又は虚偽の届出をした者

二　第二十八条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

三　第三十四条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

四　第三十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

2　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、前項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も、同項の刑を科する。

（平一三法三五・旧第二十四条繰下・一部改正、平一九法七九・旧第三十一条繰下・一部改正、平二八法四七・旧第三十八条繰下・一部改正）

附　則　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、第二十一条の規定は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附　則　（昭和四八年一〇月一日法律第一〇七号）

1　この法律は、公布の日から施行する。ただし、第一条中雇用対策法第二十一条の改正規定は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

2　この法律による改正後の雇用対策法第二十一条の規定(離職に係る雇用量の変動に関する部分に限る。)は、同条に規定する雇用量の変動であつて、当該雇用量の変動に係る離職の全部がこの法律の施行(前項ただし書の規定による施行をいう。以下同じ。)の日以後であるものについて適用し、当該雇用量の変動に係る離職の全部又は一部が同日前であるものについては、なお従前の例による。

3　この法律の施行前にした行為及び前項の規定により従前の例によることとされる雇用

量の変動についての届出に係るこの法律の施行後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。

附　則（昭和六一年四月三〇日法律第四三号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、昭和六十一年十月一日から施行する。

附　則（昭和六二年六月一日法律第四一号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、昭和六十三年四月一日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十一条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附　則（平成六年六月一七日法律第三四号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成七年四月一日から施行する。

附　則（平成九年四月九日法律第三二号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成十年七月一日から施行する。

附　則（平成一〇年九月二八日法律第一一〇号）

この法律は、平成十一年四月一日から施行する。

附　則（平成一一年三月三一日法律第二〇号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、附則第十二条から第四十九条までの規定は、公布の日から起算して九月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（平成一一年政令第二七五号で平成一一年一〇月一日から施行）

附　則（平成一一年七月一六日法律第八七号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成十二年四月一日から施行する。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　第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定(同法第二百五十条の九第一項に係る部分(両議院の同意を得ることに係る部分

に限る。)に限る。)、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定(同法附則第十項に係る部分に限る。)、第二百四十四条の規定(農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。)並びに第四百七十二条の規定(市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。)並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第百五十七条第四項から第六項まで、第百六十条、第百六十三条、第百六十四条並びに第二百二条の規定　公布の日

(国等の事務)

第百五十九条　この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務(附則第百六十一条において「国等の事務」という。)は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

(不服申立てに関する経過措置)

第百六十一条　施行日前にされた国等の事務に係る処分であって、当該処分をした行政庁(以下この条において「処分庁」という。)に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁(以下この条において「上級行政庁」という。)があったものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であった行政庁とする。

2　前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

(罰則に関する経過措置)

第百六十三条　この法律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。

(その他の経過措置の政令への委任)

第百六十四条　この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

(検討)

第二百五十条　新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第二百五十一条　政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

○中央省庁等改革関係法施行法(平成一一法律一六〇)抄

(処分、申請等に関する経過措置)

第千三百一条　中央省庁等改革関係法及びこの法律(以下「改革関係法等」と総称する。)の施行前に法令の規定により従前の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

2　改革関係法等の施行の際現に法令の規定により従前の国の機関に対してされている申請、届出その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関に対してされた申請、届出その他の行為とみなす。

3　改革関係法等の施行前に法令の規定により従前の国の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされている事項で、改革関係法等の施行の日前にその手続がされていないものについては、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、これを、改革関係法等の施行後の法令の相当規定により相当の国の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされた事項についてその手続がされていないものとみなして、改革関係法等の施行後の法令の規定を適用する。

(従前の例による処分等に関する経過措置)

第千三百二条　なお従前の例によることとする法令の規定により、従前の国の機関がすべき免許、許可、認可、承認、指定その他の処分若しくは通知その他の行為又は従前の国の機関に対してすべき申請、届出その他の行為については、法令に別段の定めがあるも

ののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の規定に基づくその任務及び所掌事務の区分に応じ、それぞれ、相当の国の機関がすべきものとし、又は相当の国の機関に対してすべきものとする。

(罰則に関する経過措置)

第千三百三条　改革関係法等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。

(政令への委任)

第千三百四十四条　第七十一条から第七十六条まで及び第千三百一条から前条まで並びに中央省庁等改革関係法に定めるもののほか、改革関係法等の施行に関し必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

附　則　(平成一一年一二月二二日法律第一六〇号)　抄

(施行期日)

第一条　この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。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　第九百九十五条(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。)、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定　公布の日

附　則　(平成一二年五月一二日法律第六〇号)　抄

(施行期日)

第一条　この法律は、平成十二年十月一日から施行する。

附　則　(平成一三年四月二五日法律第三五号)　抄

(施行期日)

第一条　この法律は、平成十三年十月一日から施行する。ただし、第一条及び第六条の規定並びに次条(第二項後段を除く。)及び附則第六条の規定、附則第十一条の規定(社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)別表第一第二十号の十三の改正規定を除く。)並びに附則第十二条の規定は、同年六月三十日から施行する。

(政令への委任)

第五条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(罰則に関する経過措置)

第六条　この法律(附則第一条ただし書に規定する規定については、当該規定。以下同じ。)の施行前にした行為並びに附則第二条第三項及び第四条第一項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後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。

附　則　(平成一四年一二月一三日法律第一七〇号)　抄

(施行期日)

第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、附則第六条から第九条まで及び第十一条から第三十四条までの規定については、平成十六年三月一日から施行する。

附　則　(平成一六年六月一一日法律第一〇三号)　抄

(施行期日)

第一条　この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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　略

二　第二条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第九条、第十条、第十五条、第十六条第一項及び第十七条第一項の改正規定、同法第五十三条の次に一条を加える改正規定並びに同法附則に三条を加える改正規定並びに附則第四条及び第五条の規定　平成十八年四月一日

附　則　(平成一九年六月八日法律第七九号)　抄

(施行期日)

第一条　この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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。

(平成一九年政令第二四四号で平成一九年八月四日から施行)

一　第一条中雇用対策法第十二条を削り、第十一条を第十二条とし、第十条を第十一条とする改正規定、同法第七条の改正規定、同法第一章中同条を第十条とし、第六条の次に三条を加える改正規定、同法第六章の章名の改正規定、同法第二十四条第五項の改正規定、同法第三十一条第一項の改正規定(同項第二号中「第二十九条」を「第三十五条」に改める部分を除く。)、同法第三十条第二項の改正規定、同法第二十八条を削り、第二十七条を第三十一条とする改正規定、同条の次に三条を加える改正規定(第三

十二条に係る部分を除く。)、同法第六章中第二十六条の次に一条を加える改正規定及び同法第六章を第五章とし、同章の次に一章を加える改正規定並びに次条、附則第六条及び第九条の規定　平成十九年十月一日

(外国人雇用状況の届出等に関する経過措置)

第二条　前条第一号に掲げる規定の施行の際現に外国人(第一条の規定による改正後の雇用対策法(以下「新雇用対策法」という。)第八条に規定する外国人をいう。以下この条において同じ。)を雇い入れている事業主は、平成二十年十月一日までに、厚生労働省令で定めるところにより、当該外国人に係る新雇用対策法第二十八条第一項に規定す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。ただし、当該外国人が同号に掲げる規定の施行の日から平成二十年十月一日までの間に離職した場合については、この限りでない。

2　国又は地方公共団体に係る外国人の雇入れについては、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。)は、平成二十年十月一日までに、政令で定めるところにより、前条第一号に掲げる規定の施行の際現に雇い入れている外国人に係る新雇用対策法第二十八条第一項に規定する事項を厚生労働大臣に通知するものとする。ただし、当該外国人が同号に掲げる規定の施行の日から平成二十年十月一日までの間に離職した場合については、この限りでない。

3　新雇用対策法第二十八条第二項(第三号を除く。)の規定は、第一項の規定による届出があった場合について準用する。

4　新雇用対策法第二十九条の規定は、第一項の規定による届出及び第二項の規定による通知について準用する。

5　新雇用対策法第三十三条の規定は、第一項の規定の施行について準用する。

6　第一項及び第二項並びに前項において準用する新雇用対策法第三十三条第一項の規定による厚生労働大臣の権限については、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。

7　前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(罰則)

第六条　次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一　附則第二条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

二　附則第二条第五項において準用する新雇用対策法第三十三条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

(政令への委任)

第七条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第八条　政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の雇用対策法及び地域雇用開発促進法の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附　則　(平成二一年七月一五日法律第七九号)　抄

(施行期日)

第一条　この法律は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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。

(平成二三年政令第四一九号で平成二四年七月九日から施行)

一及び二　略

三　第一条の規定(入管法第二十三条(見出しを含む。)、第五十三条第三項、第七十六条及び第七十七条の二の改正規定を除く。)並びに次条から附則第五条まで、附則第四十四条(第六号を除く。)及び第五十一条の規定、附則第五十三条中雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)第四条第三項の改正規定、附則第五十五条第一項の規定並びに附則第五十七条のうち行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律(平成十四年法律第百五十一号)別表出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)の項中「第二十条第四項(」の下に「第二十一条第四項及び」を加え、「、第二十一条第四項」を削る改正規定　公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日

(平成二一年政令第二七四号で平成二二年七月一日から施行)

附　則　(平成二三年四月二七日法律第二六号)　抄

(施行期日)

第一条　この法律は、平成二十三年十月一日から施行する。

附　則（平成二七年九月一八日法律第七二号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成二十七年十月一日から施行する。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　附則第三条、第四条及び第十九条の規定　公布の日

（罰則に関する経過措置）

第十八条　この法律(附則第一条第二号及び第三号に掲げる規定にあっては、当該規定)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。

（政令への委任）

第十九条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附　則（平成二八年三月三一日法律第一七号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。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　第七条の規定並びに附則第十三条、第三十二条及び第三十三条の規定　公布の日

（雇用対策法の一部改正に伴う経過措置）

第二十五条　前条の規定による改正後の雇用対策法第十八条(第三号に係る部分に限る。)の規定は、施行日以後に同号に規定する求職活動(当該求職活動に関し、前条の規定による改正前の雇用対策法第十八条の規定による給付金が支給されている場合における当該求職活動を除く。)又は役務の利用をした者について適用し、施行日前に広範囲の地域にわたる求職活動をした者に対する当該求職活動に係る給付金の支給については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十三条　この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附　則（平成二八年五月二〇日法律第四七号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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　第一条、第三条、第七条、第十条及び第十五条の規定並びに次条並びに附則第四条

第一項及び第二項、第六条から第十条まで、第四十二条(東日本大震災復興特別区域法(平成二十三年法律第百二十二号)第四十八条第二項及び第三項の改正規定に限る。)、第四十四条並びに第四十六条の規定　公布の日

二　第六条、第八条及び第十四条の規定並びに附則第三条、第十三条、第二十四条から第二十六条まで、第二十九条から第三十一条まで、第三十三条、第三十五条及び第四十八条の規定　公布の日から起算して三月を経過した日

(処分、申請等に関する経過措置)

第七条　この法律(附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び次条において同じ。)の施行の日前にこの法律による改正前のそれぞれの法律の規定によりされた承認等の処分その他の行為(以下この項において「処分等の行為」という。)又はこの法律の施行の際現にこの法律による改正前のそれぞれの法律の規定によりされている承認等の申請その他の行為(以下この項において「申請等の行為」という。)で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、この附則又は附則第九条の規定に基づく政令に定めるものを除き、この法律の施行の日以後におけるこの法律による改正後のそれぞれの法律の適用については、この法律による改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2　この法律の施行の日前にこの法律による改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し、届出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この附則又は附則第九条の規定に基づく政令に定めるもののほか、これを、この法律による改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して届出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

(罰則に関する経過措置)

第八条　この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後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。

(政令への委任)

第九条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

附　則（平成三〇年七月六日法律第七一号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。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　第三条の規定並びに附則第七条第二項、第八条第二項、第十四条及び第十五条の規定、附則第十八条中社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)別表第一第十八号の改正規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第二十八条及び第三十八条第三項の改正規定、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第二項の改正規定、附則第二十七条の規定、附則第二十八条中厚生労働省設置法(平成十一年法律第九十七号)第四条第一項第五十二号の改正規定及び同法第九条第一項第四号の改正規定(「(平成十年法律第四十六号)」の下に「、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」を加える部分に限る。)並びに附則第三十条の規定　公布の日

（検討）

第十二条

3　政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律(以下この項において「改正後の各法律」という。)の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、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。

（罰則に関する経過措置）

第二十九条　この法律(附則第一条第三号に掲げる規定にあっては、当該規定)の施行前にした行為並びにこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後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。

（政令への委任）

第三十条　この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

（別添５）

International Labour Office
Bureau international du Travail
Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22

Tél. direct:
Fax direct:
E-mail:

Réf.:
Votre réf.:

International Labour Office
Bureau international du Travail
Oficina Internacional del Trabajo

The Minister of Health, Labour and Welfare
1-2-2, Kasumigaseki
Chiyoda-Ku
TOKYO 100-8916
Japon

19 AOUT 2016

Please find attached, for your information, a copy of a communication which has been addressed to your Government.

AMC/ja-(NORMES) – 18.08.16

cc: Minister of Health, Labour and Welfare, Tokyo
Permanent Representative, Geneva
ILO-Tokyo
SRO-Bangkok
ACD 8-2-35-100, 156
Mr. Arvela (NORMES)

The Minister of Foreign Affairs
2-2-1, Kasumigaseki
Chiyoda-Ku
JP-TOKYO, 100-8916
Japon

ACD 19-2-1-35

Dear Sir,

Please find herewith a copy of a communication dated 24 May 2016, whereby the Japanese Federation of Co-op Labor Unions (SEIKYO-ROREN) submits observations on the application by Japan of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), and the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156).

In accordance with established practice, these observations, as well as any comments that the Government of Japan may wish to make on the matters raised therein, will be submitted to the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations at its next session (November-December 2016).

Yours faithfully,
For the Director-General:

SIGNED

Corinne Vargha
Director of the International Labour
Standards Department

Received
24 MAY 2016
NORMES

24 May 2016

Mr. Guy Ryder
Director-General
International Labour Organization

Information to the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations Concerning ILO Convention No.100

Our Seikyo-Roren is a federation of the workers' unions operating in the consumers' co-operatives in Japan. About 70% of its union members are part-timers or other non-regular workers. As workers in the private enterprises in the distribution industry, we are actively working for a drastic raise of minimum wages, equal treatment, employment stability and the improvement of other treatments of non-regular workers through petitions to the Japanese Government and in the labor-management bargaining.

Our federation fully supports the recommendation of your Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations made more than once to the Japanese Government, which says to the effect that although ILO Convention No.100 on the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value is ratified, the wage disparity between men and women is widening, and that domestic laws concerned should be revised. On 30 October 2008, we provided information concerning ILO Conventions Nos. 100, 111 and 175 for Mr. Juan Somavia, the then Director-General of the ILO. The disparity between men and women, however, has still not reduced, but is rather widening among the non-regular workers. Since non-regular employees are particularly many among women, it would be safe to say that the disparity in the form of employment is an indirect form of discrimination against women.

Relevant domestic laws that need to be revised include the Labor Standard Law, the Equal Employment Opportunity Law, the Labor Contract Act and the Worker Dispatching Act. This particular information provides you with a report on the actual conditions of the part-time workers because the part-timers are particularly many at Co-ops' workplaces, and thus informs you that the Part-Time Employment Act revised last year has not been effective.

I express my deep gratitude to you for this opportunity to report to you on the actual conditions in which the Japanese part-time workers are placed.

I. Actual conditions of workers in Japan

The conditions facing the Japanese workers are serious. The number of the non-regular workers is increasing to account for about 40% of all workers, 60% of all women workers, and 50% of young workers. Regular-workers are threatened even to life by long

Received
2016 JAN 25

working hours; non-regular workers cannot earn decent wages despite their hard work; conversion from non-regular to regular position is extremely difficult; and women workers, if once retiring from regular job due to marriage or child-birth, can hardly have a chance to return to work, unless they become non-regular. Of all young people who get jobs for the first time, non-regular employment represents 40%, and more and more people have to continue to remain non-regular at their ages 30s and 40s, without being able to acquire any professional skills. The number of the workers who earn under 2 million yen per year now exceeds 10 million. The poverty and disparity are, thus, further prevailing.

Because non-regular employees in Japan are especially numerous among women, the discrimination in the form of employment is tantamount to the indirect discrimination against women. The improvement of the treatment of the non-regular workers is an effective means for the dissolution of wage disparity. Yet, such an understanding as "the regular and non-regular workers are placed under the two different personnel management systems" are still so commonly seen that the large gap in monthly wages, bonuses, retirement benefits and social security remains huge between the regular and non-regular workers, even if they are undertaking the same jobs.

The Government insists that ILO Convention No. 100 is reflected in Article 4 of the Labor Standard Law. True, the discriminatory treatment by reason of the worker "being a woman" is referred to in it, but nothing is provided for in regard of working conditions other than wages there, and still less the discrimination in wages based on the difference in the form of employment. Prime Minister Abe speaks of "equal pay for equal value of work". But he also emphasizes that he is "fully mindful of the current employment practices", meaning to follow the traditional way of thinking that the regulars and the non-regulars are two different things in the personnel management. Rather, this may imply a danger to be used to lower the wages of the regularly employed workers.

It is clear that the principle of "equal pay for equal value of work" is not really formulated in law.

II. Actual condition of the Co-op's workplaces

1. Conditions of Co-op's workplaces

(1) Thirty percent of the Co-op workers are supporting their household finances with their part-time-based salaries.

The large majority of the part-timers at the Co-op's workplaces are short-time ones (dependent on their spouses). Yet, in the ongoing shift of the Japanese society to the non-regular employment, the number of the part-timers who are forced to make do with part-time jobs is steadily increasing. Looking at the actual situation of the family household incomes in the outcome of the Inquiry on Actual Life Experience, which our federation conducted in autumn 2015 in preparation of the 2016 Spring Labor Offensive, the part-timers who sustain the household economy by their own incomes alone account for 18.1% (11.0% supporting his or her own living and the other 7.1% supporting dependent/s, too). If the answers that "the both of the couple are part-timers", which were 9.9% of the total, are

added to it, those who are supporting the household economy by the incomes of part-timers alone amount to 28%, which is close to 30%. Among the hourly-paid workers, the number of the working couples, of whom one is regular employee while the other is non-regular, decreased sharply from 72.7% as of autumn of 2005 (inquiry made 10 years ago for the 2006 Spring Labor Offensive) to 57.6% as of today.

(2) 75.2% of workers at the Co-op workshops are non-regular employees

The percentage of the non-regular workers at the Co-op workplaces is as high as 75.2%, which by far exceeds that of the national average in the wholesale and retail combined (52%). At the store level, it accounts for 90%, which is much higher than that of the 40 listed supermarket companies (77%). Their percentage of the door-to-door delivery workers is 63% and of the welfare service is 83% (The figures are from the "Summery Report of the Survey on Wages and Working Conditions" published by the Japanese Consumers' Cooperative Union). Given more and more regular workers being replaced by non-regular workers, the wage level is restrained to 60% in the delivery service, and 40% in the stores as compared with the regular employees' salaries. With the increase in the workers who are forced to remain as part-timers and with the serious labor shortage, bitter discontents with hard labor and low wages are swirling around everywhere in the Co-op workplaces.

2. Actual state of wage disparity between regular employees and part-timers in the Co-op workplaces

(1) Average wage increase as the result of the 2016 spring labor offensive (based on the Interim Summery): The gap between regulars and non-regulars is not reducing

*Responses to the demands for wage increase (Simple average of the responses; the given amounts of money show wage per month for the regular employees and wage per hour for the part-timers)

	Spring 2016			Spring 2015					
	As of 17 March			As of 17 March			Final		
	Number of the unions	Wage increase	%	Number of the unions	Wage increase	%	Number of the unions	Wage increase	%
Regulars	40	3,033	1.03	36	2,832	0.84	64	3,101	0.93
Part-timers	37	10.82	1.29	40	4.61	0.54	68	6.59	0.62

* Responses for summer bonus (Simple average, each figure shows equivalent months in wage for both regular employees and part-timers)

	Summer bonus of 2016	Summer bonus of 2015	
	As of 17 March	As of 17 March	Final

	Number of the unions	Equivalent months of pay	Number of the unions	Equivalent months of pay	Number of the unions	Equivalent months of pay
Regulars	32	1.50	30	1.38	71	1.46
Part-timers	24	0.65	27	0.60	65	0.58

(2) Comparison of the wages at Co-op "A" (from the "Survey Report on Wages and Working Conditions of Co-op Workers for fiscal year 2014")

* Wages of the regular workers

[Minimum guarantee for the starting monthly salary]

High-school graduate	University graduate	Details included in the salary
176,000 yen	203,600 yen	Age-based and job evaluation-based salaries

[Age specific salaries/year – samples are from workers in actual service]

	Age 30	35	40	45	50	55	60
Top	4,145,222	4,960,500	5,425,296	7,710,102	7,313,431	7,085,948	6,656,603
Average	4,145,222	4,624,097	4,841,461	5,434,010	5,680,708	6,117,514	6,250,201
Bottom	4,145,222	4,198,553	4,176,721	4,518,465	4,388,953	4,853,714	5,843,799

[Wage structure]

Basic Salary	Total of age-based wage and job evaluation wage
Age-based wage	Paid according to specific ages
Job evaluation wage	Paid according to job performance skills
Executive/management allowance	Paid according to specific duties
Family/dependent allowance	Paid for dependents without income in family
Unaccompanied duty allowance	Paid to employees posted away from their families
Overtime allowance (early morning or late evening)	Paid for the work performed in excess of the statutory working hours
commutation allowance	Equivalent to the fare of the commuter pass of the public transportation media, in case work trip length exceeds 2 km
Meal allowance	Subsidy of 250 yen for one meal
Others (adjustment payment)	Paid separately when any specific need arises
Others (special work allowance)	Paid for the type of job to go for stocking early in the morning

[Bonuses for FY 2014]

Summer	Winter	Total
1.75 months equivalent	2.017 months equivalent plus 20,000 yen	3.767 months equivalent plus 20,000 yen

635,650 yen	657,890 yen	1,293,540 yen

* Wage model of part-timers (general part-timers)

Job category	Basic hourly pay after three years of continued service (A)	Allowance for skills in Job category (B)	Sum of the hourly pays (A + B)	Monthly wage model (C)	(C) × 12	*Annual bonus 1.00 month equivalent (D)	Annual income model (C) × 12+ (D)
Office work	905	0	905	76,020	912,240	76,020	988,260
Store staff	905	30	935	78,540	942,480	78,540	1,021,020
Distribution	905	30	935	78,540	942,480	78,540	1,021,020
Delivery	905	455	1,360	114,240	1,370,880	114,240	1,485,120

(Winter bonus for fiscal 2014 of 20,000 yen was added to this model)

* Wage model of part-timers in administrative positions (160 hours per month)

Job	Basic hourly wage	Managerial allowance	Monthly wage model	Monthly wage x 12	Annual bonus = 2.59 months	Yearly wage model
Store leader	Basic hourly wage plus 70 yen	10,000 yen	161,680 yen	1,940,160 yen	473,722 yen	2,413,882 yen
Delivery leader	Basic hourly wage plus 70 yen	10,000 yen	212,080 yen	2,424,960 yen	621,394 yen	3,166,354 yen

(3) Distribution of full-time and part-time workers at Co-op "B"

Job responsibility Grade	Full-time	Part-time
II-1		
I-2		177
I-3		552
I-4		22
I-5		1
II-1	1	25
II-2	18	1
II-3	400	52
II-4	241	8
II-5	175	1
III-1	85	3
III-2	70	8
III-3	13	

Job Qualification Grade	Full-time	Part-time
1	54	548
2	267	290
3	186	9
4	92	
5	253	2
6	176	1
7	43	
8	4	
Total	1075	850

III-4	21	
III-5	20	
IV-1	12	
IV-2	10	
IV-3	7	
IV-4	2	
IV-5		
V-1		
V-2		
V-3		
V-4		
V-5		
Total	1075	850

3. The disparity in wages between different types of employment is a form of indirect discrimination

As seen above, the personnel management system varies depending on the types of employment. This is helping to widen the gap in monthly wages and bonuses. At Co-op "B", the framework of wage and personnel system is unified, and on the monthly wage basis, part-timers receive about 90% of the wage of regular workers. Yet there are still many part-time workers at low grade positions.

The distribution of the men and women workers in the types of employment, seen in the organizational and financial registration of the Seikyo-Roren members, is set out below. The majority of the monthly wage earners (full-time) are men, while many hourly wage earners are women. From this, it is clear that the discrimination by the form of employment is an indirect discrimination by sex.

[Seikyo-Roren's organizational and financial registration in 2015]

*Monthly wage-men	Monthly wage-women	Monthly wage-total	*Other monthly pay-men	Other monthly pay-women	Other monthly pay - total	Hourly wage - men	Hourly wage - women	Hourly wage - total	Nursing care helpers - men	Nursing care helpers - women	Nursing care helpers - total	Total
15,168	2,831	17,999	2,554	1,917	4,471	3,459	38,115	41,574	6	471	477	64,521

*Monthly wage workers: Traditional regular employees

*Other monthly pay workers: Regular workers receiving lower wages, bonuses or retirement allowance, including workers hired for limited job categories or geographical areas, those working for outsourced companies, etc.

4. Job evaluation: The delivery part-timers perform 90% as much as the full-timers, yet their salaries are 50%; the store service part-timers perform 70%, yet the pay is 40%

Below is a job evaluation report conducted by Co-op "C" in 2013. It was made using

the point factor method, a formula which is considered as international standard. The result: In the delivery division, the value of the work by the part-timer was 89 as against 100 by the full timer, but the pay for it was about half. This meant that 2,138 yen was the amount of hourly wage which should have been paid as corresponding amount of wage to the value of the job. In the store service division, the comparison of the job evaluation was 100 against 75, but the wage of the part-timer was less than 40% of that of the full timer. It revealed how severely the wages of the part-timers were kept down. If the retirement allowances and the pensions were taken into account, the gap would be much wider.

driver

* In the delivery division, the part-timer performs almost as much as the full time (89%), but the pay is less than half.

#Job evaluation point (value of the job)

Full-timer (634.2 points) : Part-timer (562.8 points)

Ratio 100 : 89

#Present wage (hourly wage including a portion of bonus)

Full-timer (2409.5 yen) : Part-timer (1220.3 yen)

Ratio 100 : 51

#Wages if paid based on the Job evaluation points (value of the job)

Full-timer: 2409.5 yen Average part-timer: 2138.3 yen

in Lops

* In the store service division, the deserved amount of pay for the part-timer is no less than 2,000 yen (including a portion of bonus)

#Job evaluation point (value of the job)

Full-timer (653.0 points): Average part-timer (474.1 points) : Chief part-timer (588.2 points)

Ratio 100 : 73 : 90

#Present wage (hourly wage including a portion of bonus)

Full-timer (2952.6 yen) : Average part-timer (1146.6 yen) : Chief part-timer (1229.6 yen)

Ratio 100 : 39 : 41.6

#Equivalent amount of wage that would match Job evaluation points (value of the job)

Full-timer (2952.6 yen) : Average part-timer (2155.3 yen) : Chief part-timer (2657.3 yen)

III. The problems of the Part Time Labor Law: Its revision in 2015 was inadequate, without having any actual effect

The revised Part-Time Labor Law came into force on 1 April 2015. The purpose of the

revision was to ensure the fair treatment for the part-timers so that the part-timers can engage in jobs with their consents. To enhance their consents, the accountability of the employers is incorporated in the law. However, the practical details of the "fair treatment" are not defined, and therefore depend on the outcome of labor-management bargaining. It is extremely hard for part-time workers to negotiate on the improvement of their working conditions with their employers on equal terms. Given that the rate of unionization of the part-timers remains about 7% according to the "Basic survey on trade unions in 2015" released by the Ministry of Health, Labor and Welfare, i.e. well short of 10%, the provision of the revised law on the "fair treatment" can exert little effect in reality. Moreover, the Ministry has not conducted any survey on this issue since the law was revised. It is crucial to achieve further drastic revision of the law.

- The principle on the treatment of part-timers is laid down anew as Article 8. It says that in terms of part-timers, "the difference in their treatment from the regular employees shall not be irrational in the light of 1) job content, 2) mechanism of the use of human resources (such as redeployment and promotion) and 3) other factors". Yet because of the problems mentioned above, this provision is facing difficulty in being made use of.
- The provision on the prohibition of discriminatory treatment is revised and formulated in the new Article 9. From the former definition of the application condition of "1) job content, 2) mechanism of the use of human resources, and 3) indefinite contract", the "indefinite contract" was removed. This seems to have broadened the coverage of the provision, but in fact, there has hardly been any effect, because already for some time "repeated renewal of contract" as was the case in the Co-op workplaces where one year or half year contract was routinely repeated was practically "regarded as indefinite contract". Therefore the problem had practically been already solved. Besides, now that the revised Labor Contract Act made it possible for the part-timers "to convert their contract to indefinite one when five years have passed and on request basis", it seems that many part-timers will turn to ones without fixed-term contract. Therefore, unless the "2) mechanism of the use of human resources" is deleted from the provision, the disparity in the same job will still stay neglected. Already a regulation to prohibit discrimination was enacted in 2008, but the number of the part-timers who were able to enjoy benefit from it was no more than 0.1% of all. This applied to the Co-op workplaces. Although it was accepted that the repeatedly renewed contract could be treated as non-fixed term employment, actual treatment depended on whether or not there had been redeployment of the post. As the result, this provision of the law hardly worked even in the same job and with same responsibility.

Therefore, the application condition formulated in articles 8 and 9 should therefore be limited to the "job content" alone.

IV. Voices of part-timers of Co-op workshops

Seikyo-Roren publishes an annual report called "Black Paper on Part time Labor". We can find the following facts in the report:

1) The wage of part-timers is too low, and the disparity in wage and working conditions is too big, although their job is not much different from that of regular employees;

2) Many of them are forced to have two or even three jobs because of the very low wage that cannot support their living;

3) Dual jobs and long-time heavy work do damage to their health, which in turn impoverish them even further;

4) Their poverty leads to the poverty of their children, depriving them of the right to education, which in itself causes other forms of disparity;

5) They have apprehensions about supporting their living in case of losing their jobs due to old age or illnesses, and;

6) There are many unwilling part-timers who are obliged to take on unstable and low wage non-regular employment, when regular employment positions are so difficult to secure even for new graduates.

The improvement of the treatment for such non-regular workers is an urgent task. At the same time, drastic review and improvement are needed to support their childcare, education, nursing care and other social security services. Set below are some of the voices of Co-op part-time workers.

Case 1

I live with my 29-year-old son and 92-year old father. My second son married last year and left home. I became a single mother when my eldest son was 15 years old and my second son was 13. It was hard for me to afford a university education for my first son, so I had to send him to a commercial high-school so that he would get a job as soon as he graduated. Preoccupied by the idea that I had to work and support my family, I started working at a Co-op store as a full-time worker. But the Co-op's job alone could not support our household expenditure, so I found another job of delivering newspapers early every morning. I made my disparate effort to continue working.

But around the time when I turned 60, I began to feel my limitations both physically and mentally, and quit newspaper delivery. As I am approaching the retirement age in a few years' time, I am filled with anxiety.

Case 2

I am a 30-year-old single mother, having 17 and 15 years-old daughters. I have been working as a part-timer of Co-op's delivery service for 14 years. While delivering goods by truck to homes, I also work on the promotion of product sales. I am assigned of a sales target, though it is about a half compared with that assigned to a regular employee. But the amount of goods assigned to me for delivery is at times bigger than that to a regular worker. Since I started this job, I began to suffer a lower back pain and tendinitis at both wrists, and have to go to a hospital regularly. I cannot get rid of the pain but with patience I continue my work, otherwise I cannot support our living. Coming March, my second daughter will take an entrance examination of a high school, and then the eldest daughter will take hers of a university next year. If they succeed, much more additional expenditures for enrollment fees, textbooks and many others will be needed for both of them. As I could not afford to save money or buy education endowment insurance, they will have to rely on a school loan. My hourly wage is 1,370 yen. This amount is fixed and includes a proportion of

retirement allowance and yearly bonus. Therefore, even if I continue my work, there will be no wage increase, and even when I retire, I will receive no allowance.

Case 3

I have a 26-year-old son and a 24-year-old daughter, who are now both economically independent, and another son who is a university student. I became a single mother when the eldest son was in the third year of a junior high-school and preparing for the entrance examination for a senior-high. Then, I was a part-timer at a small clinic, working about half a week. Because it became impossible to keep a family with my income, I moved to a new part-time job, the Co-op's delivery service, which promised a little higher hourly wage.

The job content for us was almost the same as that for the regular workers, such as door-to-door delivery of goods by truck, sales, and canvassing for cooperative insurance. The only difference was that there was no contracted service-time and no personnel redeployment. Yet the working conditions were entirely different between regular and non-regular workers, and so were the wages. For the part-timers there was neither bonuses nor family and other allowances. Nor was there a special leave for shift work (leave of 9 consecutive days, twice a year) or a paid menstrual leave, which were all guaranteed for the regular staff. Why is there such a disparity, despite the same services we were engaged in? It was hard to understand. Yet I had to support my family with three children. So I kept working hard. After a day's work and on holidays I went to another work at a tavern. Without having any qualification, it is truly hard, particularly economically, to care three children with an income of a part-time worker.

Why is there such a large gap in wages and other treatments, although we are engaged in the same work? I cannot understand it. The disparity is a problem not only for each individual person, but it also hinders economic development of the whole society. I believe that it is a crucial problem which calls for immediate correction.

Akiyo Kitaguchi

Akiyo KITAGUCHI
President
Japan Federation of Co-op Workers' Union (Seikyo-Roren)