

**2023年日本政府年次報告**  
**「雇用政策に関する条約（第122号）」**  
**（2019年6月1日～2023年5月31日）**

**1. 質問（a）について**

〔第1条〕

○完全雇用、生産的な雇用及び職業の自由な選択を促進するための積極的な政策の宣言  
 前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

○雇用、失業及び不完全就業の状況等について

1 総合的發展政策及び部門的發展政策について

前回までの報告中、「(3) 農村の發展」に、

「2017年、産業構造の変化に対応し、就業機会を一層確保するため、「農村地域工業等導入促進法（昭和46年法律第112号）」において導入する業種について、工業等5業種の限定を廃止し、名称を「農村地域への産業の導入の促進等に関する法律」に改めた。」

を追記する。

2 労働市場政策について

前回までの報告「(1)」中、

「さらに、非正規雇用労働者や長期失業者が増大する中で、雇用保険の失業等給付を受給できない求職者に対するセーフティネットの強化が重要である。このため、2011年5月には、当該求職者に、職業訓練の機会を提供し、一定の要件を満たす場合には訓練受講を容易にするための給付金を支給し、その早期就職を支援する「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（求職者支援法）」が成立し、同年10月から施行された（求職者支援制度の創設）。求職者等に対する周知・広報などの取組を実施し、その円滑な施行に努めている。」

の次に、

「コロナ禍においては、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて離職・休業を余儀なくされた方やシフトが減少した方などが求職者支援制度を利用しやすいようにするため、訓練基準の緩和や訓練対象者の拡大、職業訓練受講給付金の支給要件緩和の特例措置を段階的に2021年2月から2023年3月31日まで講じた。」

を追記する。

前回までの報告（3）中、

「障害者雇用対策については、ノーマライゼーションの理念及び障害者の職業人としての自立への努力について規定している障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）及び同法に基づき策定された2014年度から2017年度までの4年間を運営期間とする「障害者雇用対策基本方針」を柱として、

① 障害者雇用率（一般事業主2.0%）の達成指導（障害者雇用促進法第43条～第48条）

② 障害者雇用納付金制度（障害者雇用促進法第49条～第68条）の適正な運用

③ 重度障害者に最大の重点を置くなど障害者の特性に応じたきめ細かな職業指導、

職業訓練、職業紹介等の職業リハビリテーションの推進（障害者雇用促進法第8条～第33条）

等の措置を講じている。」

を

「障害者雇用対策については、ノーマライゼーションの理念及び障害者の職業人としての自立への努力について規定している障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）及び同法に基づき策定された2018年度から2022年度までの5年間を運営期間とする「障害者雇用対策基本方針」を柱として、

① 障害者雇用率（一般事業主2.3%）の達成指導（障害者雇用促進法第43条～第48条）

② 障害者雇用納付金制度（障害者雇用促進法第49条～第68条）の適正な運用

③ 重度障害者に最大の重点を置くなど障害者の特性に応じたきめ細かな職業指導、職業訓練、職業紹介等の職業リハビリテーションの推進（障害者雇用促進法第8条～第33条）

等の措置を講じている。」

に改める。また、

「なお、2015年6月1日現在の民間企業の雇用障害者数は45万3,133.5人（2012年6月1日現在は38万2,363.5人）、2014年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は8万4,602人（2012年度は6万8,321件）となるなど、その雇用は着実に進展している。」

を

「なお、2022年6月1日現在の民間企業の雇用障害者数は約61.4万人（2015年6月1日現在は約45.3万人）、2021年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は約9.6万人（2014年度は約8.5万件）となるなど、その雇用は着実に進展している。」

に改める。

前回までの報告（5）中

「我が国の人口が減少局面に入中、労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、極めて重要な課題となっている。

こうした状況に対応すべく、男女雇用機会均等の更なる推進を図るため、①男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止など性差別禁止の範囲の拡大、②妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、③セクシュアルハラスメントに関する事業主の雇用管理上の義務の強化等を内容とする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（1972年法律第113号）等の一部を改正する法律が2006年6月に公布され、2007年4月より施行されているところである。

企業における実質的な男女均等取扱いを確保するため、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的取組（ポジティブ・アクション）を促進している。例えば、2006年の男女雇用機会均等法の改正により、ポジティブ・アクションの取組状況について外部への開示を行う事業主に対する相談その他の援助に関する規定が創設されたことから、2007年11月に、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の事例を公開することのできるポジティブ・アクション応援サイトを開設している。

この応援サイトは、これからポジティブ・アクションに取り組みたいと考えている企

業が先進事例を参考にすることができ、求職者にとっても、女性が活躍できる企業の情報を収集できるというメリットがあるほか、先進企業としても取組をPRでき、ポジティブ・アクションに取り組むインセンティブとなると考えている。

2010年7月から、企業のポジティブ・アクションの取組内容を閲覧・検索できるポジティブ・アクション応援サイト、これからポジティブ・アクションの取組を進めていこうとする企業が自らの企業のメッセージをサイト上に掲載できる女性の活躍推進宣言コーナー、同産業の他社等と比較して自社のポジティブ・アクションの推進状況について自己診断できる女性の活躍推進状況に関する企業診断システムなどを一元化し、総合的な情報提供を行うためにポジティブ・アクション情報ポータルサイトを開設している。また、2012年6月から「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」と称して行政の幹部職員が企業を訪問してポジティブ・アクションの促進を働きかけ、このサイトの活用を促している。加えて、2013年度からは、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業に対する経済的インセンティブとして、中小企業がポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標をポジティブ・アクション情報ポータルサイトの女性の活躍推進宣言コーナーで宣言し、当該数値目標を達成した場合に、中小企業両立支援助成金の加算を行っている。」を

「我が国の人口が減少局面に入中、労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、極めて重要な課題となっている。

こうした状況に対応すべく、我が国では、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（1972年法律第113号）により、（i）雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止、（ii）女性に対するポジティブ・アクションの推進、（iii）妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、（iv）セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等を理由とするハラスメント防止対策の推進等を行っている。

また、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。）により、常時雇用する労働者数が一定以上の事業主に対し、（i）自社の女性活躍に関する状況把握・課題分析、及びこれを踏まえた数値目標を含む行動計画の策定等の義務付け、（ii）自社の女性活躍に関する実績の公表の義務付けを行っている。また、（iii）女性活躍推進の状況が優良な事業主に対する認定も行っている。女性活躍推進法の制定当初（2015年）は（i）及び（ii）の義務対象となる事業主は常時雇用する労働者数が300人を超える事業主であったが、2019年6月に公布された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）により、2022年4月から、義務対象となる事業主が常時雇用する労働者数が100人を超える事業主に拡大している。

さらに、2022年7月には、常時雇用する労働者数が300人を超える事業主に対し、男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の把握及び公表を義務付けた。

政府では、男女間賃金格差を含む女性活躍推進法に基づく情報公表等について、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促しているほか、企業における状況把握・課題分析、また課題解決に向けた取組を支援するため、説明会・相談会や個別コンサルティング等を行っている。」に改める。

前回までの報告（5）中、「②育児休業の取得促進について」の末尾に以下を追記する。

2016年3月に育児・介護休業法の改正を行い、介護休業の分割取得や子の看護休暇の半日単位での取得を可能とする（その後2021年1月より時間単位での取得を可

能とした)等の改正を行った。(2017年1月施行)

また、2017年3月にも同法の改正を行い、保育所に入れられない等の場合の育児休業の延長期間の拡大等を行った。(2017年10月施行)

さらに、2021年6月に、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会の実現が重要であることを踏まえ、①男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後の時期により柔軟に取得できる「産後パパ育休」を創設するとともに、②育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置や、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別周知や、休業取得の意向を確認する措置等の事業主への義務付け等に加え、③常時雇用する労働者の数が1,000人を超える事業主に対する、男性の育児休業等の取得の状況を公表することの義務付けを行った。(①は2022年10月、②は2022年4月、③は2023年4月施行)

これらの改正後の法律の写しは別添1のとおり。

### 3 教育政策及び訓練政策

前回までの報告中、

「2008年末からの世界的な金融危機に伴い、我が国の雇用失業情勢が悪化する中で、非正規労働者等の失業者の増加に対応するため、2011年に創設された求職者支援制度により、雇用保険を受給できない求職者にも職業訓練受講の機会を提供し、再就職の促進を図っているところである。」

の次に、

「コロナ禍においては、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて離職・休業を余儀なくされた方やシフトが減少した方などが求職者支援制度を利用しやすいようにするため、訓練基準の緩和や訓練対象者の拡大、職業訓練受講給付金の支給要件緩和の特例措置を段階的に2021年2月から2023年3月31日まで講じた。」  
を追記する。

○仕事ができる限り生産的なものであることを確保するための措置について  
前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

○職業選択の自由があること及び労働者が自己の技能を習得し、かつ活用するための可能な最大限の機会を有することを確保する規定について  
前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

○完全雇用等の諸目的達成の際の困難と克服の状況について  
前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

○雇用政策と他の経済的社会的目的との関連について  
前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

#### 〔第2条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

#### 〔第3条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

## 2. 質問（b）について

### I 2020年条約勧告適用専門家委員会のオブザーベーションについて

(1) COVID-19パンデミック。社会経済的な影響。対応と回復措置。

#### ・雇用調整助成金の特例措置の拡大

雇用調整助成金は、経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用維持を図った場合に、事業主の申請に基づき、事業主が労働者に支払った休業手当等の一部を助成する制度である。

新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主の雇用維持を支援するため、本制度の助成額を1人あたり日額8,370円から一時は最大15,000円まで引き上げるとともに、解雇等を行っていない中小企業に対する助成率を10/10に引き上げた。特例措置及び経過措置の期間は2020年4月～2023年3月。

これまで、約780万件、約6兆3千億円を支給した（令和5年2月24日時点）。

#### ・新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の新設

新型コロナウイルス感染症の影響により休業させられた中小企業及び大企業のシフト制等の労働者のうち、休業中に休業手当を受けることができなかった方を対象とした給付金を新設した（令和3年2月22日からは大企業のシフト制労働者等を対象に追加）。当該労働者の申請により、一時は最大、休業前賃金の80%（月額上限33万円）を支給した。2020年4月1日から2023年3月31日までの休業が対象。

支給実績としては、累計で支給決定件数が5,166,841件、支給決定額が362,451,156円となっている（2023年3月2日時点）。

#### ・産業雇用安定助成金の新設

新型コロナウイルスの影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の事業主に対して以下の助成を行う制度を新設した。期間は2021年2月～。

出向運営経費：出向期間中の労働者の賃金や教育訓練経費などに対して助成率最大9/10（上限日額12,000円）

出向初期経費：就業規則や出向契約書の整備など、出向の成立に要する措置を行った場合に労働者1人あたり最大15万円

成果として、17,854人分の出向に係る計画届の提出があった（2023年2月17日時点）。

#### ・雇用維持等に対する配慮について経済団体等へ要請

新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用情勢には厳しさがみられる中で、関係大臣とも連携しつつ、厚生労働大臣は、各経済団体に対して各種施策も活用いただくとともに非正規雇用労働者などを含めた方に関して雇用維持等への配慮を行っていただくよう、複数回にわたり要請した。

(2) 条約第1条及び第2条。雇用動向及び積極的労働市場対策。

(i) 雇用対策について

#### ・日本再興戦略

オブザベーションの中で言及されていた「日本再興戦略」については、現在は「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和4年6月7日閣議決定）」に引き継がれている。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」では、DX、GXといった大きな変革の波の中にあって創造性を発揮するためには人の重要性が増していること、また労働力不足にあって人への投資を通じた付加価値の向上が不可欠であることを踏まえ、人への投資の強化を重要課題に掲げている。

特に、成長分野への円滑な労働移動を進め、労働生産性を高め、さらに賃金を上げていくためにも、個々の企業内だけでなく、国全体の規模で官民が連携して、働き手のスキルアップや人材育成策の拡充を図ることが重要であるとの観点から、一般の方から募集したアイデアを踏まえた、3年間で4,000億円規模の施策パッケージに基づき、非正規雇用の方を含め、能力開発支援、再就職支援、他社への移動によるステップアップ支援を講じることとしている。

#### ・まち・ひと・しごと創生長期ビジョン

オブザベーション内で言及されていた「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」を踏まえ、策定された「デジタル田園都市国家構想基本方針」に記載されている取組の一例として、女性、若者、高齢者、障害者が活躍できる社会の実現に向け、以下の取組を行っている。

女性については、1.の2に記載のとおり、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定や情報公表の義務付け、優良事業主の認定等を推進しており、2022年4月から義務対象となる事業主を拡大したこと等を踏まえ、説明会・相談会や個別コンサルティング等を行っている。また、子育て世代の女性が働きながら安心して妊娠、出産し、仕事と育児を両立できるような職場環境の整備として、育児・介護休業法の履行確保のほか、育児休業中の代替要員を確保したこと等や、子の看護休暇を有給で付与すること等の要件を満たした中小企業事業主に対する助成金の支給、労務管理の専門家による中小企業等への相談支援、企業の取組を促進するセミナーの開催等に取り組んでいる。

若者については、青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）に基づく取組等を引き続き推進する（詳細についてはⅡ（3）若者の雇用を参照）。

高齢者の就職支援については、全国300か所の公共職業安定所に、65歳以上の高年齢者に対する再就職支援を重点的に行う「生涯現役支援窓口」を設置し、職業生活の再設計や再就職に向けた総合的なチーム支援を実施している。

シルバー人材センターにおいては、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図っている。

また、2022年度より、地方自治体を中心となった協議会の提案により、多様な就業機会の創出や地域の関係機関のネットワーク形成を通じた持続可能なモデルづくりを行う「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施している。

障害者雇用については、職業を通じての社会参加の推進に向け、障害者と事業主双方に対して、就職準備段階から職場定着まで一貫した支援を行っている。

#### ・労働施策基本方針

働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の施策に関する基本的な事項等について示した労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）の中で、多様な人材の活躍のために外国人材の受け入れ環境の準備に関して記載がある。こちらについては「外国人雇用管理指針」に基づき、全国の労働局やハローワークにおいて、外国人を雇用する事業主向けのセミナーや事業所訪問等を通じて、雇用管理改善について周知啓発を行っている。2019年度には11,540事業所、2020年度には9,003事業所、2021年度には12,529事業所に対して、訪問指導を実施した。

・全体的な経済・社会政策の枠組みの中で実施される雇用対策の決定及び見直し手順「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」等の政府全体の政策的イニシアティブを踏まえつつも、労働分野の法律改正等の雇用対策の決定・見直しについては、公労使三者構成が確保された労働政策審議会の枠組み（職業安定分科会等の分野別の調査審議等を行う下部会議も有する。）による諮問・答申等の手続を経て行う法定の仕組みがある。

（我が国も、労働現場のルールは、当事者である労使が参加して決めることが重要であると考えている。）

（ii）統計データについて  
別添2、3及び4参照。

### （3）第3条 社会的パートナーの参加

これまでの日本政府年次報告においても述べたとおり、雇用政策に関する法令の制定、改正及び施行に係る重要事項等は、公労使で組織される労働政策審議会において審議されており、雇用政策の実施により影響を受ける労使の代表者等との協議が実施され、関係審議会等での議論、意見は雇用政策の企画・立案にも反映されている。

2016年6月以降、労働政策審議会を約850回（分科会・部会を含む。）開催し、雇用政策に関しては、職業安定法、職業能力開発促進法といった法律について、見直しのための議論等を行った。

関連する措置の影響を受ける者の代表者と協議する方法については、例えば、障害者雇用施策の政策等の決定において、労働者代表及び使用者代表のほか、障害者代表（日本身体障害者団体連合会等）に参画いただいている労働政策審議会障害者雇用分科会で、当事者の意見も含め、広く意見を伺っている。

COVID-19の社会的影響に対処するために採用された質問（b）の施策についても社会的パートナー（労使）を含む、労働政策審議会での議論を経て実施されている。

## II 2020年条約勧告適用専門家委員会のダイレクトリクエストについて

### （1）非正規労働者

・労働市場の二重構造を減少させるためにとられた措置の有効性及び影響について

パートタイム・有期雇用労働について、2022年11月の労働経済動向調査によると、同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けた取組に取り組んでいる又は取り組んだと回答した事業所63%のうち、取組内容が基本給と回答した事業所は42%、諸手当と回答した事業所は60%となっている。また、賃金構造基本統計調査によると、一般労働者（フルタイム）の雇用形態間賃金格差（正社員と正社員以外）は、縮小傾向にある。

派遣労働について、2022年度に日本政府が民間企業に委託した調査によると、2020年4月に施行された改正労働者派遣法への対応をきっかけに賃金を上げたと回答した派遣元事業所の割合は53.3%となっている。

2016年度から2020年度の労働者派遣事業報告によると、2016年度から2020年度の間には派遣先での直接雇用を依頼した派遣労働者のうち、実際に雇用されたのは、143,787人(47.0%)となっている。

性、年齢及び雇用形態によって分類したデータについては、別添5のとおり。

#### ・裁判外紛争解決手続について

パートタイム・有期雇用労働について、パートタイム・有期雇用労働法が2020年4月に大企業を対象に施行され、2021年4月には中小企業も含め全面施行された。これにより、行政による助言・指導等や裁判外紛争解決手続の規定が、統一的に整備された。

パートタイム・有期雇用労働法が施行された2020～2022年度において、紛争の解決の援助については96件、調停の手続については59件の申請がなされている。

派遣労働者の同一労働同一賃金に関する改正労働者派遣法が施行された2020年4月に、派遣労働者の同一労働同一賃金に関するトラブルの早期解決を目的に、裁判をせずに解決する手続として新たに都道府県労働局長による紛争の解決の援助及び紛争調整委員会による調停の手続が整備された。

改正労働者派遣法が施行された2020～2022年度において、紛争の解決の援助については2件、調停の手続については6件の申請がなされている。

## (2) 女性の雇用

#### ・改正「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、女性管理職・意思決定者

女性活躍推進法については、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(以下この(2)において「改正法」という。)が2022年4月に全面施行されたところであるため、現時点でその影響を計ることは困難であるが、2022年時点の我が国の状況を見ると、女性の就業率は53.0%(2018年:51.3%)となっており、このうち、15歳～64歳の女性の就業率は72.4%(2018年:69.6%)となっている。また、役員を除く女性雇用者のうち、正規の職員・従業員の割合は46.6%(2018年:44.0%)、非正規の職員・従業員の割合は53.4%(2018年:56.0%)となっており、我が国における女性活躍の状況には着実な進展が見られる。

また、女性活躍推進法においては、常時雇用する労働者数が一定以上の民間事業主に対し、女性管理職比率を含む自社の女性の活躍状況について把握・分析を行った上で、数値目標の設定を含む行動計画を策定すること等を義務づけている。改正法により義務対象となる民間事業主が常時雇用する労働者数が300人を超える事業主から100人を超える事業主に拡大されるに当たり、新たに義務対象となる事業主においても女性活躍推進の取組が着実に進められるよう、改正法の内容について周知啓発を行うとともに、自社の状況把握・課題分析、課題解決に向けた取組を支援するため、説明会・相談会や個別コンサルティング等を行っている。

#### ・家庭の責任の公平な分担



女性だけでなく、男性も主体的に育児・家事に関わっていけるよう、令和3年の改正育児・介護休業法において、男性の育児休業取得促進のための柔軟な育児休業の枠組みである「産後パパ育休」の創設や、研修・相談窓口の設置等の育児休業を取得しやすい職場環境の整備の事業主への義務付けなどが行われた。

男性の育児休業取得促進事業「イクメンプロジェクト」では、企業向けセミナーの実施やSNSの活用、動画やリーフレットの作成や母子健康手帳交付時の配布（令和4年度：85万部）等、様々な媒体や機会を活用し、令和3年の改正内容を含む育児・介護休業法の周知啓発等を行っている。

また、育児休業等、職業上の責任と家庭上の責任の両立にも資する労働者の権利を含む労働法についてまんがで学ぶことができる資料を作成し、全国の高校・大学等、約12,000箇所配布しているほか、中学生、高校生、大学生等に労働関係法令に関する基本的な知識等についての理解を深めてもらうべく、中学校、高等学校、大学等からの要望に応じて労働局等の職員を学校へ派遣し、講義を実施している。加えて、高等学校・大学の教職員等向けの労働法教育のモデル授業案を内容とする指導者用資料を作成・配付している。

#### ・コース別雇用管理制度

コース別雇用管理制度については、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」において、男女雇用機会均等法に直ちに抵触する例、制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例、労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例を示しており、これらの内容についてリーフレット等により周知啓発した上で、男女の性別によって一方の性の労働者のみを一定のコースに分けるような、事実上の男女別の雇用管理を行うような場合については、男女雇用機会均等法第6条違反として是正指導し、厳正な対応を行っているところである。

#### （3）若者の雇用

2019年3月新規学卒就職者の就職後3年以内離職率については、新規大卒就職者で31.5%、新規高卒就職者で35.9%と、前年に比べて大卒者で0.3ポイント上昇、高卒者で1.0ポイント低下した。

新卒者等の就職支援の拠点である「新卒応援ハローワーク」等では、就職支援ナビゲーターの担当者制によるキャリア設計に関わる相談や、具体的な就職活動に係る指導などのきめ細かな支援を実施するとともに、大学等と連携した出張相談等に取り組んでおり、2021年度は163,165人の正社員就職を実現した。

また、フリーター等の支援拠点である「わかものハローワーク」等では、早期に安定した就労へ移行できるよう、担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー、職業訓練への誘導等の各種支援、就職後の定着支援等を実施するなど、正社員就職促進に向けた一貫した支援に取り組んでおり、2021年度は108,235人の正社員就職を実現した。

また、青少年の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「若者雇用促進法」（勤労青少年福祉法の一部を改正する法律により勤労青少年福祉法が改正され、青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）に改められた。）においては、①若者の適職選択に資するよう、職場情報を提供する仕組みの創設、②若

者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度の創設などの内容が盛り込まれ、その取組みに係る周知等を実施している。

統計については別添6のとおり。

#### (4) 高齢労働者

我が国においては、人生100年時代を迎える中で、働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく働き続けることのできる生涯現役社会の構築が必要である。高齢者の多様な形態での雇用及び就業の機会を確保していくことを課題として、以下の取組を行っている。

##### ・企業における安定した雇用・就業の確保

日本政府は、高齢者雇用安定法により、企業に対し、原則希望者全員の65歳までの雇用確保措置の導入を義務付けており、高齢者の多様な特性やニーズを踏まえ、2021年4月から、70歳までの就業確保措置を導入することを企業の努力義務としたところである。2022年6月時点において、「高齢者雇用状況等報告」を提出した21人以上規模企業のうち、雇用確保措置を実施済みである企業の割合は99.9%であり（2021年より、集計対象を31人以上規模企業から21人以上規模企業に拡大）、就業確保措置を実施済みである企業の割合は27.9%となっている。高齢者の安定した雇用・就業を確保するために、20人以下規模企業も含め、未実施企業に対して、措置の実施に向けた指導等を引き続き実施してまいりたい。

また、日本政府は、66歳以上の高齢者の継続雇用延長及び65歳以上の年齢までの定年引き上げを行う事業主や、高齢者にとって働きやすい環境の整備を行う事業主、65歳以上の高齢者を雇い入れた事業主等に対する助成、継続雇用延長、定年引き上げ等のためのマニュアルを活用した事業主への相談援助等を行っている。

##### ・中高年齢者の再就職支援

2020年度に、65歳以上の高齢者に対する再就職支援を重点的に行う「生涯現役支援窓口」を、240か所から300か所に増設した。

また、高齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、企業のマッチングを図るための「高齢退職予定者キャリア人材バンク」事業を実施している。

さらに、初めて中高年齢者を採用する事業主に対する助成や、起業により中高年齢者等の雇用機会を創出する事業主に対する助成（2022年3月31日で終了）を行っている。

##### ・地域における多様な雇用・就業機会の確保

企業内での雇用のほか、高齢者のニーズに応じ地域において高齢者が活躍できる多様な雇用・就業機会を創出し、多様な働く場を整備していく取組を促進するため、2022年度から、地方自治体を中心となって構成する協議会の提案により、多様な雇用・就業機会の創出や地域の関係機関のネットワーク形成を通じた持続可能なモデルづくりを行う「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施している。

また、シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図っている。

#### (6) 障害者

我が国においては、従業員の一部割合以上の障害者の雇用を企業に義務付ける雇用率制度のほか、障害者雇用に伴う経済的負担の調整等を行うため、常用労働者100人以上の雇用率未達成企業から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金を支給する納付金制度がある。この雇用率制度と納付金制度を両輪として障害者雇用を進めてきた。

法定雇用率は、現在、民間企業においては2.3%、国及び地方公共団体等においては2.6%であるが、令和6年4月、令和8年7月にそれぞれ0.2%ずつ段階的に引き上げられることが決定している。また、令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられる。

加えて、雇用の質の向上の推進や、多様な就労ニーズに対する支援を図る観点から、2022年に障害者雇用促進法を改正した。具体的には、事業主の責務として障害者の職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことの明確化、週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度障害者や精神障害者の実雇用率への算定、企業が実施する職場定着等の取組への助成措置の強化等の改正を行った。

統計については別添7のとおり。

#### 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

本報告の写しを送付した代表的労使団体は以下のとおり。

(使用者団体) 一般社団法人 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

2019年9月1日付国際使用者連盟(IOE)の見解を添付する(別添9)。

なお、当該見解に対する日本政府の見解は以下のとおり。

第122号条約が定めるとおり、仕事の生産性の重要性は認識している。日本政府としては、雇用創出と雇用可能性を支援し、労働市場の流動化を促進することができる労働市場政策を行っているところ。特に現政権においては、「人への投資」に関する「5年間で1兆円」の施策パッケージを設け、労働者が主体的にリスクリングに取り組み、デジタル等の成長分野の企業・産業への転職等を可能とするよう支援するとともに、2023年5月に労働市場改革の指針を取りまとめている。今後とも関連する取組を進めていく。

○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

(平成三年五月十五日)

(法律第七十六号)

第百二十回通常国会

第二次海部内閣

改正 平成 七年 六月 九日法律第一〇七号

(同 八年 六月一九日同 第 九〇号)

(同 九年 六月一八日同 第 九二号)

同 八年 六月一九日同 第 九〇号

同 九年 六月一八日同 第 九二号

同 一〇年一二月一八日同 第一四八号

同 一一年 七月 七日同 第 八三号

(同一一年 七月一六日同 第一〇四号)

同 一一年 七月 七日同 第 八四号

同 一一年 七月 七日同 第 八五号

同 一一年 七月一六日同 第 八七号

同 一一年 七月一六日同 第一〇四号

同 一一年 七月二二日同 第一〇七号

(同一一年 七月一六日同 第一〇四号)

同 一一年一二月二二日同 第一六〇号

同 一三年一月一六日同 第一一八号

同 一四年 五月三十一日同 第 五四号

同 一四年 七月三十一日同 第 九八号

同 一五年 六月一三日同 第 八二号

同 一六年一二月 八日同 第一六〇号

同 一七年一〇月二一日同 第一〇二号

同	一八年	六月	二日	同	第	五〇号
同	二〇年	五月	二日	同	第	二六号
同	二一年	七月	一日	同	第	六五号
同	二二年	一二月	三日	同	第	六一号
同	二三年	六月	二四日	同	第	七四号
同	二四年	六月	二七日	同	第	四二号
同	二六年	六月	一三日	同	第	六七号
同	二八年	三月	三一日	同	第	一七号
同	二八年	六月	三日	同	第	六三号
同	二八年	一二月	二四日	同	第	八〇号
同	二八年	一二月	二日	同	第	九五号
同	二九年	三月	三一日	同	第	一四号
同	三〇年	七月	六日	同	第	七一号
令和	元年	六月	五日	同	第	二四号
同	三年	六月	九日	同	第	五八号
同	三年	六月	一一日	同	第	六一号
同	三年	六月	一一日	同	第	六三号
同	四年	三月	三一日	同	第	一二号
同	四年	四月	一三日	同	第	一九号
同	四年	五月	二日	同	第	三五号
同	四年	六月	一七日	同	第	六八号

育児休業等に関する法律をここに公布する。

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

(平七法一〇七・改称)

目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章	育児休業（第五条—第十条）
第三章	介護休業（第十一条—第十六条）
第四章	子の看護休暇（第十六条の二—第十六条の四）
第五章	介護休暇（第十六条の五—第十六条の七）
第六章	所定外労働の制限（第十六条の八—第十六条の十）
第七章	時間外労働の制限（第十七条—第十八条の二）
第八章	深夜業の制限（第十九条—第二十条の二）
第九章	事業主が講ずべき措置等（第二十一条—第二十九条）
第十章	対象労働者等に対する国等による援助（第三十条—第五十二条）
第十一章	紛争の解決
第一節	紛争の解決の援助等（第五十二条の二—第五十二条の四）
第二節	調停（第五十二条の五・第五十二条の六）
第十二章	雑則（第五十三条—第六十一条）
第十三章	罰則（第六十二条—第六十六条）
附則	

## 第一章 総則

（平七法一〇七・章名追加）

### （目的）

第一条 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。

（平七法一〇七・平一六法一六〇・平二一法六五・一部改正）

### （定義）

第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあつては、第九条の七並びに第六十一条第三十三項及び第三十六項を除く。）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、次章から第八章まで、第二十一条から第二十四条まで、第二十五条第一項、第二十五条の二第一項及び第三項、第二十六条、第二十八条、第二十九条並びに第十一章において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七十二条の二第一項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である労働者に委託されている児童及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第四号及び第六十一条第三項（同条第六項において準用する場合を含む。）を除き、以下同じ。）を養育するためにする休業をいう。

二 介護休業 労働者が、第三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。

（平七法一〇七（平九法九二）・追加・一部改正、平一一法一六〇・平一三法一一八・平一四法九八・平一六法一六〇・平一七法一〇二・平二一法六五・平二八法一七・平二八法六三・平二八法八〇・平二八法九五・令元法二四・令三法五八・一部改正）

（基本的理念）

第三条 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。

（平七法一〇七・追加）

（関係者の責務）

第四条 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。

（平七法一〇七・追加・一部改正、平一三法一一八・一部改正）

## 第二章 育児休業

(平七法一〇七・章名追加)

(育児休業の申出)

第五条 労働者は、その養育する一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（第九条の二第一項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第九条までにおいて同じ。）をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの。第三項、第九条の二第一項及び第十一条第一項において同じ。）が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労働者は、その養育する子が一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）までの期間（当該子を養育していない期間を除く。）内に二回の育児休業（第七項に規定する育児休業申出によりする育児休業を除く。）をした場合には、当該子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の規定による申出をすることができない。

3 労働者は、その養育する一歳から一歳六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（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第二号に該当する場合）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（当該子の一歳到達日において育児休業をしている者であつて、その翌日を第六項に規定する育児休業開始予定日とする申出をするものを除く。）にあつては、当該子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、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、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合

二 当該子の一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

三 当該子の一歳到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合

4 労働者は、その養育する一歳六か月から二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（前項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第二号に該当する場合）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、当該子の一歳六か月に達する日（以下「一歳六か月に到達日」という。）において育児休業をしている場合

二 当該子の一歳六か月に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

三 当該子の一歳六か月に到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合



- 5 第一項ただし書の規定は、前項の規定による申出について準用する。この場合において、第一項ただし書中「一歳六か月」とあるのは、「二歳」と読み替えるものとする。
- 6 第一項、第三項及び第四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、次の各号に掲げる申出にあつては、第三項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該各号に定める日を育児休業開始予定日としなければならない。
- 一 第三項の規定による申出 当該申出に係る子の一歳到達日の翌日（当該申出をする労働者の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日）
  - 二 第四項の規定による申出 当該申出に係る子の一歳六か月到達日の翌日（当該申出をする労働者の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日）
- 7 第一項ただし書、第二項、第三項（第一号及び第二号を除く。）、第四項（第一号及び第二号を除く。）、第五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つて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（平七法一〇七・旧第二条繰下・一部改正、平一一法一六〇・平一六法一六〇・平二一法六五・平二八法一七・平二九法一四・令三法五八・一部改正）

（育児休業申出があつた場合における事業主の義務等）

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があつた場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一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、前条第一項、第三項及び第四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一月（前条第三項の規定による申出（当該申出があった日が当該申出に係る子の一歳到達日以前の日であるものに限る。）又は同条第四項の規定による申出（当該申出があった日が当該申出に係る子の一歳六か月到達日以前の日であるものに限る。）にあっては二週間）を経過する日（以下この項において「一月等経過日」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一月等経過日（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つては、当該一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 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第七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。

（平七法一〇七・旧第三条繰下・一部改正、平一一法一六〇・平一六法一六〇・平二一法六五・平二九法一四・令三法五八・一部改正）

（育児休業開始予定日の変更の申出等）

第七条 第五条第一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（前条第三項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、前条第三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一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つた場合において、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つた日の翌日から起算して一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（前条第三項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあつては、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一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。

（平七法一〇七・旧第四条繰下・一部改正、平一一法一六〇・平一六法一六〇・平二一法六五・一部改正）

（育児休業申出の撤回等）

第八条 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（第六条第三項又は前条第二項の規定による事

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、同条第一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 前項の規定により第五条第一項の規定による申出を撤回した労働者は、同条第二項の規定の適用については、当該申出に係る育児休業をしたものとみなす。
- 3 第一項の規定により第五条第三項又は第四項の規定による申出を撤回した労働者は、当該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、同条第三項及び第四項の規定にかかわらず、これらの規定による申出をすることができない。
- 4 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。

(平七法一〇七・旧第五条繰下・一部改正、平一一法一六〇・平一六法一六〇・平二一法六五・平二九法一四・令三法五八・一部改正)

(育児休業期間)

第九条 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（第七条第三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（第三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一歳（第五条第三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一歳六か月、同条第四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二歳）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（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、第九条の五第一項に規定する出生時育児休業期間、第十五条第一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 前条第四項後段の規定は、前項第一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。

(平七法一〇七（平九法九二）・旧第六条繰下・一部改正、平一一法一六〇・平一三法一一八・平一六法一六〇・平二一法六五・平二九法一四・令三法五八・一部改正)

(出生時育児休業の申出)

第九条の二 労働者は、その養育する子について、その事業主に申し出ることにより、出生時育児休業（育児休業のうち、この条から第九条の五までに定めるところにより、子の出生の日から起算して八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八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八週間を経過する日の翌日までとする。次項第一号において同じ。）の期間内に四週間以内の期間を定めてする休業をいう。以下同じ。）をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、その養育する子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して八週間を経過する日の翌日から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労働者は、その養育する子について次の各号のいずれかに該当する場合には、当該子については、同項の規定による申出をすることができない。

一 当該子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までの期間（当該子を養育していない期間を除く。）内に二回の出生時育児休業（第四項に規定する出生時育児休業申出によりする出生時育児休業を除く。）をした場合

二 当該子の出生の日（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）以後に出生時育児休業をする日数（出生時育児休業を開始する日から出生時育児休業を終了する日までの日数とする。第九条の五第六項第三号において同じ。）が二十八日に達している場合

3 第一項の規定による申出（以下「出生時育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は出生時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「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時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。

4 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を出生時育児休業終了予定日（第九条の四において準用する第七条第三項の規定により当該出生時育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日）とする出生時育児休業をしているものが、当該出生時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出生時育児休業開始予定日とする出生時育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(令三法五八・追加)

(出生時育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第九条の三 事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があつたときは、当該出生時育児休業申出を拒むことができない。ただし、労働者か

らその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該労働者から当該出生時育児休業申出をした日に養育していた子について新たに出生時育児休業申出がなされた場合は、この限りでない。

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの出生時育児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「第九条の三第一項ただし書及び同条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第九条の二第一項」と読み替えるものとする。

3 事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があった場合において、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日が当該出生時育児休業申出があった日の翌日から起算して二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」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、当該出生時育児休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日（当該出生時育児休業申出があった日までに、第六条第三項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該二週間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出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

4 事業主と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、次に掲げる事項を定めた場合における前項の規定の適用については、同項中「二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」という。）」とあるのは「次項第二号に掲げる期間を経過する日」と、「当該二週間経過日」とあるのは「同号に掲げる期間を経過する日」とする。

一 出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備その他の厚生労働省令で定める措置の内容

二 事業主が出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日を指定することができる出生時育児休業申出があった日の翌日から出生時育児休業開始予定日とされた日までの期間（二週間を超え一月以内の期間に限る。）

5 第一項ただし書及び前三項の規定は、労働者が前条第四項に規定する出生時育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（令三法五八・追加）

（準用）

第九条の四 第七条並びに第八条第一項、第二項及び第四項の規定は、出生時育児休業申出並びに出生時育児休業開始予定日及び出生時育児休業終了予定日について準用する。この場合において、第七条第一項中「（前条第三項」とあるのは「（第九条の三第三項（同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、同条第二項中「一月」とあるのは「二週間」と、「前条第三項」とあるのは「第九条の三第三項（同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、第八条第一項中「第六条第三項又は前条第二項」とあるのは「第九条の三第三項（同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第九条の四において準用する前条第二項」と、「同条第一項」とあるのは「第九条の四において準用する前条第一項」と、同条第二項中「同条第二項」とあるのは「第九条の二第二項」と読み替えるもの

とする。

(令三法五八・追加)

(出生時育児休業期間等)

第九条の五 出生時育児休業申出をした労働者がある期間中は出生時育児休業をすることができる期間（以下「出生時育児休業期間」という。）は、出生時育児休業開始予定日とされた日（第九条の三第三項（同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は前条において準用する第七条第二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、前条において準用する第七条第一項の規定により出生時育児休業開始予定日に変更された場合にあってはその変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日。以下この条において同じ。）から出生時育児休業終了予定日とされた日（前条において準用する第七条第三項の規定により当該出生時育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日。第六項において同じ。）までの間とする。

2 出生時育児休業申出をした労働者（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、出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた労働者に該当するものに限る。）は、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までの間、事業主に対し、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業期間において就業することができる日その他の厚生労働省令で定める事項（以下この条において「就業可能日等」という。）を申し出ることができる。

3 前項の規定による申出をした労働者は、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までは、その事業主に申し出ることにより当該申出に係る就業可能日等を変更し、又は当該申出を撤回することができる。

4 事業主は、労働者から第二項の規定による申出（前項の規定による変更の申出を含む。）があった場合には、当該申出に係る就業可能日等（前項の規定により就業可能日等が変更された場合にあっては、その変更後の就業可能日等）の範囲内で日時を提示し、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに当該労働者の同意を得た場合に限り、厚生労働省令で定める範囲内で、当該労働者を当該日時に就業させることができる。

5 前項の同意をした労働者は、当該同意の全部又は一部を撤回することができる。ただし、第二項の規定による申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日以後においては、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合に限る。

6 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、出生時育児休業期間は、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第四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 出生時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出生時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 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、出生時育児休業申出に係る子の出生の日の翌日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日の翌日）から起算して八週間を経過したこと。

三 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、出生時育児休業申出に係る子の出生の日（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）以後に出生時育児休業をする日数が二十八日に達したこと。

四 出生時育児休業終了予定日とされた日までに、出生時育児休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな出生時育児休業期間が始まったこと。

7 第八条第四項後段の規定は、前項第一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。

（令三法五八・追加）

（同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例）

第九条の六 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一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二章から第五章まで、第二十四条第一項及び第十二章の規定の適用については、第五条第一項中「一歳に満たない子」とあるのは「一歳に満たない子（第九条の六第一項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあつては、一歳二か月に満たない子）」と、同条第三項ただし書中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日（当該労働者が第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の六第一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一歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同項第一号中「又はその配偶者が、当該子の一歳到達日」とあるのは「が当該子の一歳到達日（当該労働者が第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の六第一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一歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）」において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日（当該配偶者が第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の六第一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一歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同項第三号中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日（当該子を養育する労働者が第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の六第一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一歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同条第六項第一号中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日（当該子を養育する労働者又はその配偶者が第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の六第一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一歳到達日後で

ある場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日（当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）。次条第三項において同じ。）」と、第九条第一項中「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（第九条の六第一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一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（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項又は第二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及び次条第一項に規定する出生時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（第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、同条第二項第二号中「第五条第三項」とあるのは「第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては一歳二か月、同条第三項（第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、「同条第四項」とあるのは「第五条第四項」と、第二十四条第一項第一号中「一歳（）」とあるのは「一歳（当該労働者が第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定による申出をすることができる場合にあつては一歳二か月、）」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五条第一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一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。

（平二一法六五・追加、平二八法一七・平二九法一四・一部改正、令三法五八・旧第九条の二繰下・一部改正）

（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）

第九条の七 第五条第三項、第四項及び第六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（平成三年法律第百八号）第三条第二項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第二項（同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）（第七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（平成三年法律第百十号）第二条第二項又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第百十一号）第二条第二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、それぞれ第五条第一項、第三項又は第四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。

（平二一法六五・追加、平二九法一四・一部改正、令三法五八・旧第九条の三繰下・一部改正）

（不利益取扱いの禁止）

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。）をし、若しくは育児休業をしたこと



又は第九条の五第二項の規定による申出若しくは同条第四項の同意をしなかったことその他の同条第二項から第五項までの規定に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、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。

(平七法一〇七・旧第七条繰下・一部改正、平一三法一一八・令三法五八・一部改正)

### 第三章 介護休業

(平七法一〇七・追加)

(介護休業の申出)

第十一条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

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三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、二回以上の介護休業をした場合にあつては、介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。第十五条第一項において「介護休業日数」という。）が九十三日に達している場合

3 第一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 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第十三条において準用する第七条第三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つては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(平七法一〇七・追加、平一一法一六〇・平一六法一六〇・平二一法六五・平二八法一七・令三法五八・一部改正)

(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第十二条 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同項中「前項

ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第十一条第一項」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二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」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二週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

4 前二項の規定は、労働者が前条第四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。

（平七法一〇七・追加、平一一法一六〇・平一六法一六〇・平二一法六五・令三法五八・一部改正）

（介護休業終了予定日の変更の申出）

第十三条 第七条第三項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

（平七法一〇七・追加）

（介護休業申出の撤回等）

第十四条 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（第十二条第三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。第三項において準用する第八条第四項及び次条第一項において同じ。）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、第十二条第一項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

3 第八条第四項の規定は、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。

（平七法一〇七・追加、平一三法一一八・平二一法六五・平二八法一七・令三法五八・一部改正）

（介護休業期間）

第十五条 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九十三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。第三項において同じ。）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、第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあっては、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、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第二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、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間、出生時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 第八条第四項後段の規定は、前項第一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。

（平七法一〇七（平九法九二）・追加、平一一法一六〇・平一三法一一八・平一六法一六〇・平二八法一七・令三法五八・一部改正）

（不利益取扱いの禁止）

第十六条 事業主は、労働者が介護休業申出をし、又は介護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。

（令三法五八・全改）

#### 第四章 子の看護休暇

（平一六法一六〇・追加、平二一法六五・旧第三章の二繰下）

（子の看護休暇の申出）

第十六条の二 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、一の年度において五労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、十労働日）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、一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一日未満の単位で取得することができる。

3 第一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一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 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

(平一六法一六〇・追加、平二一法六五・平二八法一七・平二九法一四・一部改正)

(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)

第十六条の三 事業主は、労働者からの前条第一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 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一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、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「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、第十六条の二第二項の厚生労働省令で定める一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一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

(平一六法一六〇・追加、平二一法六五・平二八法一七・令三法五八・一部改正)

(準用)

第十六条の四 第十六条の規定は、第十六条の二第一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。

(平一六法一六〇・追加、令三法五八・一部改正)

## 第五章 介護休暇

(平二一法六五・追加)

(介護休暇の申出)

第十六条の五 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあっては、十労働日）を限度として、当該世話をを行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

2 介護休暇は、一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一日未満の単位で取得することができる。

3 第一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一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 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

(平二一法六五・追加、平二八法一七・一部改正)

(介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第十六条の六 事業主は、労働者からの前条第一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 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一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、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「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、第十六条の五第二項の厚生労働省令で定める一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一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の六第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第十六条の五第一項」と読み替えるものとする。

（平二一法六五・追加、平二八法一七・令三法五八・一部改正）

（準用）

第十六条の七 第十六条の規定は、第十六条の五第一項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

（平二一法六五・追加、令三法五八・一部改正）

#### 第六章 所定外労働の制限

（平二一法六五・追加）

第十六条の八 事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であつて、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者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一年に満たない労働者

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

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「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（第四項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一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、第十七条第二項前段（第十八条第一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 第一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（第三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一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が三歳に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一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。

（平二一法六五・追加、平二八法一七・令三法五八・一部改正）

第十六条の九 前条第一項から第三項まで及び第四項（第二号を除く。）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、同条第一項中「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、同条第三項及び第四項第一号中「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 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一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。

（平二八法一七・追加）

第十六条の十 事業主は、労働者が第十六条の八第一項（前条第一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、又は第十六条の八第一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。

（平二一法六五・追加、平二八法一七・旧第十六条の九繰下・一部改正）

## 第七章 時間外労働の制限

（平一三法一一八・追加、平二一法六五・旧第四章繰下）

第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一項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（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項及び第十八条の二にお

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一年に満たない労働者

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

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「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（第四項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一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、第十六条の八第二項前段（第十六条の九第一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 第一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（第三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一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一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、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一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。

（平一三法一一八・追加、平一六法一六〇・平二一法六五・平二八法一七・平三〇法七一・令三法五八・一部改正）

第十八条 前条第一項、第二項、第三項及び第四項（第二号を除く。）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、同条第一項中「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、同条第三項及び第四項第一号中「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 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一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。

（平一三法一一八・追加、平二一法六五・一部改正）

第十八条の二 事業主は、労働者が第十七条第一項（前条第一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、又は第十七条第一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。

（平二一法六五・追加）

#### 第八章 深夜業の制限

（平七法一〇七（平九法九二）・追加、平一三法一一八・旧第三章の二繰下、平二一法六五・旧第五章繰下）

第十九条 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、午後十時から午前五時までの間（以下この条及び第二十条の二において「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一年に満たない労働者

二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者

三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上六月以内の期間に限る。第四項において「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、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。

3 第一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（第三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一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一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、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定



により休業する期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一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。

(平七法一〇七(平九法九二)・追加、平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第十六条の二繰下・一部改正、平二一法六五・令三法五八・一部改正)

第二十条 前条第一項から第三項まで及び第四項(第二号を除く。)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、同条第一項中「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、同項第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第三項及び第四項第一号中「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 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一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。

(平七法一〇七(平九法九二)・追加、平一三法一一八・旧第十六条の三繰下・一部改正)

第二十条の二 事業主は、労働者が第十九条第一項(前条第一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、又は第十九条第一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。

(平二一法六五・追加)

#### 第九章 事業主が講ずべき措置等

(平七法一〇七・章名追加・改称、平一三法一一八・旧第四章繰下、平二一法六五・旧第六章繰下、令元法二四・改称)

(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)

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

2 事業主は、労働者が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(令三法五八・追加・一部改正)

(育児休業等に関する定めの周知等の措置)

第二十一条の二 前条第一項に定めるもののほか、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 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 事業主は、労働者が育児休業申出等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。

(平七法一〇七・旧第八条繰下・旧第十一条繰下・一部改正、平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第十七条繰下、平二九法一四・一部改正、令三法五八・旧第二十一条繰下・一部改正)

(雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置)

第二十二条 事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- 二 育児休業に関する相談体制の整備
- 三 その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

2 前項に定めるもののほか、事業主は、育児休業申出等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。

(平七法一〇七・旧第九条繰下・旧第十二条繰下・一部改正、平一三法一一八・旧第十八条繰下、令三法五八・一部改正)

(育児休業の取得の状況の公表)

第二十二条の二 常時雇用する労働者の数が千人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。

(令三法五八・追加)

(所定労働時間の短縮措置等)

第二十三条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三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(一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(以下この条及び第二十四条第一項第三号において「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一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

三 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であってその三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三十二条の三第一項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（第二十四条第一項において「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三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（以下この条及び第二十四条第二項において「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一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。

（平七法一〇七（平九法九二）・旧第十条線下・旧第十三条線下・一部改正、平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第十九

条線下・一部改正、平一六法一六〇・平二一法六五・平二八法一七・平三〇法七一・一部改正)

第二十三条の二 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。

(平二一法六五・追加)

(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇（子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一 その一歳（当該労働者が第五条第三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一歳六か月、当該労働者が同条第四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二歳。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第二十三条第二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 その一歳から三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 その三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、第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度、育児のための所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

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

(平七法一〇七・旧第十一条線下・旧第十四条線下・一部改正、平一三法一一八・旧第二十条線下・一部改正、平二一法六五・平二八法一七・平二九法一四・一部改正)

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(平二八法一七・全改、令元法二四・一部改正)

(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国、事業主及び労働者の責務)

第二十五条の二 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「育児休業等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(令元法二四・追加)

(労働者の配置に関する配慮)

第二十六条 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。

(平一三法一一八・追加)

(再雇用特別措置等)

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

(平七法一〇七・追加・旧第十五条繰下・一部改正、平一三法一一八・旧第二十一条繰下・一部改正、平二八法一七・一部改正)

(指針)

第二十八条 厚生労働大臣は、第二十一条から第二十五条まで、第二十六条及び前条の規定に基づき事業主が講ずべき措置等並びに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。

(平七法一〇七・旧第十二条繰下・旧第十六条繰下・一部改正、平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第二十二條繰下・一部改正、令元法二四・一部改正)

(職業家庭両立推進者)

第二十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条第一項、第二十一条の二から第二十二條の二まで、第二十三條第一項から第三項まで、第二十四條、第二十五條第一項、第二十五條の二第二項、第二十六條及び第二十七條に定める措置等並びに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。

(平一三法一一八・追加、平二一法六五・令元法二四・令三法五八・一部改正)

#### 第十章 対象労働者等に対する国等による援助

(平七法一〇七・追加・改称、平一三法一一八・旧第五章繰下、平二一法六五・旧第七章繰下、平二八法一七・改称)

(事業主等に対する援助)

第三十条 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。

(平七法一〇七・追加・旧第十七条繰下、平一三法一一八・旧第二十三條繰下・一部改正)

(相談、講習等)

第三十一条 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。

(平七法一〇七・追加・旧第十八條繰下、平一三法一一八・旧第二十四條繰下・一部改正)

(再就職の援助)

第三十二条 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。

(平七法一〇七・追加・旧第十九條繰下、平一三法一一八・旧第二十五條繰下)

(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)

第三十三条 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。

(平一三法一一八・追加)

(勤労者家庭支援施設)

第三十四条 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。

(平七法一〇七・追加・旧第二十条繰下、平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第二十六条繰下)

(勤労者家庭支援施設指導員)

第三十五条 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。

(平七法一〇七・追加・旧第二十一条繰下、平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第二十七条繰下)

第三十六条から第五十二条まで 削除

(平二八法一七)

第十一章 紛争の解決

(平二一法六五・追加・旧第八章繰下)

第一節 紛争の解決の援助等

(平二一法六五・節名追加、令元法二四・改称)

(苦情の自主的解決)

第五十二条の二 事業主は、第二章から第八章まで、第二十一条、第二十三条、第二十三条の二及び第二十六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委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。

（平二一法六五・追加・一部改正、令三法五八・一部改正）

（紛争の解決の促進に関する特例）

第五十二条の三 第二十五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（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第五十二条の六までに定めるところによる。

（平二一法六五・追加・一部改正、平二八法一七・一部改正）

（紛争の解決の援助）

第五十二条の四 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 第二十五条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

（平二一法六五・追加、令元法二四・一部改正）

第二節 調停

（平二一法六五・追加）

（調停の委任）

第五十二条の五 都道府県労働局長は、第五十二条の三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六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 第二十五条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（平二一法六五・追加、令元法二四・一部改正）

（調停）

第五十二条の六 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」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五十二条の五第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業



所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」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五十二条の三」と読み替えるものとする。

(平二一法六五・追加、令元法二四・一部改正)

## 第十二章 雑則

(平七法一〇七・章名追加・改称、平一三法一一八・旧第六章繰下、平二一法六五・旧第八章繰下・旧第九章繰下)

(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)

第五十三条 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（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、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（平成三年法律第五十七号）第二条第一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二条第二項に規定する事業協同組合等であつて、その構成員たる中小企業者に対し、第二十二条第二項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二号の相談及び援助を行うものとして適当でなくなつたと認めるときは、同号の認定を取り消すことができる。
- 4 第一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 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一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、同法第四十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、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二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、同法第三十七条第二項中「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五十三条第四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、同法第四十一条第二項中「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 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「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、同法第四十二条の二中「第三十九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五十三条第四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、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

7 厚生労働大臣は、認定中小企業団体に対し、第二項第二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。

(平七法一〇七・追加、平八法九〇・平一〇法一四八・一部改正、平七法一〇七(平八法九〇)・旧第三十九条繰下・一部改正、平一法八四・平一一法八五・平一一法八七・平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第四十五条繰下・一部改正、平一五法八二・平二九法一四・令三法五八・令四法一二・一部改正)

第五十四条 公共職業安定所は、前条第四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。

(平七法一〇七(平八法九〇)・追加・旧第四十条繰下、平一三法一一八・旧第四十六条繰下)

(調査等)

第五十五条 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。

(平七法一〇七・追加・旧第四十一条繰下、平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第四十七条繰下)

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第五十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(平七法一〇七・追加、平九法九二・一部改正、平七法一〇七・旧第四十二条繰下、平一一法八七・平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第四十八条繰下)

(公表)

第五十六条の二 厚生労働大臣は、第六条第一項(第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において

準用する場合を含む。）、第九条の三第一項、第十条、第十二条第一項、第十六条（第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二、第十九条第一項（第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十一条、第二十二条第一項、第二十二条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条第一項若しくは第二項（第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。）又は第二十六条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。

（平二一法六五・追加・一部改正、平二八法一七・令元法二四・令三法五八・一部改正）

（労働政策審議会への諮問）

第五十七条 厚生労働大臣は、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項及び第四項第二号、第六条第一項第二号（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条第二項及び第三項（第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第三項及び第四項（第九条の四及び第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号、第九条の三第三項及び第四項第一号、第九条の五第二項、第四項、第五項及び第六項第一号、第十条、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十六条の二第一項及び第二項、第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十一条第一項、第二十二条第一項第三号、第二十二条の二、第二十三条第一項から第三項まで並びに第二十五条第一項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、第二十八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。

（平七法一〇七（平九法九二）・旧第十四条繰下・旧第四十三条繰下・一部改正、平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第四十九条繰下・一部改正、平一六法一六〇・平二一法六五・平二八法一七・平二九法一四・令元法二四・令三法五八・一部改正）

（権限の委任）

第五十八条 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。

（平一一法八七・追加、平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第四十九条の二繰下）

(厚生労働省令への委任)

第五十九条 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。

(平七法一〇七・旧第十五条繰下・旧第四十四条繰下、平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第五十条繰下)

(船員に関する特例)

第六十条 第六章、第七章、第五十二条の六から第五十四条まで及び第六十二条から第六十五条までの規定は、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なろうとする者及び船員法（昭和二十二年法律第百号）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、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項から第四項まで及び第六項、第六条第一項第二号（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条（第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第三項及び第四項（第九条の四及び第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号及び第三項、第九条の二第三項、第九条の三第三項及び第四項第一号、第九条の五第二項、第四項、第五項、第六項第一号及び第七項、第九条の六第一項、第十条、第十一条第三項、第十二条第三項、第十五条第三項第一号及び第四項、第十六条の二第一項から第三項まで、第十六条の五第一項から第三項まで、第十九条第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）並びに第十九条第五項、第二十条第二項、第二十一条第一項、第二十一条の二第一項第三号及び第二項、第二十二條第一項第三号、第二十二條の二、第二十三條第一項から第三項まで、第二十五条第一項、第二十九条、第五十七条、第五十八条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第二項第三号中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九条の五第六項第四号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九条の六第一項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第十五条第三項第二号及び第十九条第四項第三号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第二十三條第二項中「労働基準法第三十二条の三第一項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、同項及び第二十四條第一項中「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「労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇」とあるのは「船員法第七十四条から第七十八条までの規定による有給休暇」と、同項第三号中「制度、第十六条の八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、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚

生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二条の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から第五章まで、第八章」と、第五十二条の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは「、第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「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「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三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、第五十六条の二中「第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二」とあるのは「第十六条の六第一項」と、第五十七条中「第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）」とあるのは「第十六条の五第一項及び第二項」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二十条から第二十六条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第五十二条の五第一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、同法第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十一条中「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、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」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（平成三年法律第七十六号）第五十二条の三」と、同法第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第三十一条第三項中「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五十二条の五第一項」と読み替えるものとする。

（平七法一〇七・旧第十六条繰下・一部改正、平八法九〇・平九法九二・一部改正、平七法一〇七（平八法九〇・平九法九二）・旧第四十五条繰下・一部改正、平一一法八四・平一一法八七・平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第五十一条繰下・一部改正、平一四法五四・平一六法一六〇・平二〇法二六・平二一法六五・平二八法一七・平二九法一四・平三〇法七一・令元法二四・令三法五八・一部改正）

（公務員に関する特例）

第六十一条 第二章から第九章まで、第三十条、前章、第五十三条、第五十四条、第五十六条、第五十六条の二、前条、次条から第六十四条まで及び第六十六条の規定は、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、第三十二条中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者（第二十七条に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。）」と、第三十四条第二項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等（第三十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（平成十一年法律第百三号）第二条第四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（昭和二十二年法律第百二十号）第六十条の二第一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、第十一条第一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に規定する者に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二条第三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、三回を超えず、かつ、合算して九十三日を超えない範囲内で指定する期間（第三十項において「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、第三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、国家公務員法第六十条の二第一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、第三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 前三項の規定は、地方公務員法（昭和二十五年法律第百六十一号）第四条第一項に規定する職員（同法第二十二條の四第一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、第十一条第一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に規定する者に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、第三項中「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（昭和二十五年法律第百六十一号）第六条第一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（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一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。次項及び第五項において同じ。））」と、第四項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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「地方公務員法第六条第一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「国家公務員法第六十条の二第一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「同法第二十二條の四第一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（国家公務員法第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員に

あつては、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する第六条第一項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものは、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして第十六条の二第一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、一の年において五日（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二人以上の場合にあつては、十日）を限度とするものとする。

9 第七項の規定による休暇は、一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一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、第七項の規定による休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があつたときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。

11 第七項から前項までの規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあつては、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する第六条第一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、第七項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一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。第十項において同じ。））」と、第九項中「行政執行法人の」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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「同法第四条第一項に規定する職員」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（国家公務員法第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあつては、第十六条の六第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の六第二項において読み替えて準用する第六条第一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十六条の五第一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、一の年において五日（要介護家族が二人以上の場合にあつては、十日）を限度とするものとする。

14 第十二項の規定による休暇は、一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一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、第十二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 第十二項から前項までの規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十二條の四第一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、第十六条の六第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の六第二項において読み替えて準用する第六条第一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、第十二項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一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。第十五項において同じ。）」と、第十四項中「行政執行法人の」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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「同法第四条第一項に規定する職員」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、三歳に満たない子を養育する当該行政執行法人の職員（国家公務員法第六十条の二第一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、第十六条の八第一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「第十六条の八第一項」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項各号」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 地方公務員法第六条第一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（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一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、三歳に満たない子を養育する地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十二條の四第一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、第十六条の八第一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四条第一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「第十六条の八第一項」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項各号」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三十六条第一項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（第十七条第一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（第十七条第一項に規定する制限時間をいう。第二十三項において同じ。）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「第十七条第一項の」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項の」と、「同項各号」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項各号」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 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、同法第四条第一項に規定する職員について労働基準法第三十六条第一項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（第十七条第一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、地方公務員法第四条第一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「第十七条第一項」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項各号」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行政執行法人の職員であって第十九条第一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。第二十七項において同じ。）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「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」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 地方公務員法第六条第一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四条第一項に規定する職員であって第十九条第一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四条第一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「第十九条

第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」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（国家公務員法第六十条の二第一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、第二十三条第三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、一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、連続する三年の期間（当該要介護家族に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において一日につき二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、第二十九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 前三項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十二条の四第一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、第二十三条第三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、第二十九項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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「地方公務員法第六条第一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「同法第四条第一項に規定する職員」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三条第一項の規定による育児休業、第三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 第二十五条第二項の規定は、行政執行法人の職員が前項の相談を行い、又は行政執行法人の長による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。この場合において、同条第二項中「解雇その他不利益な」とあるのは、「不利益な」と読み替えるものとする。

35 第二十五条の二の規定は、行政執行法人の職員に係る第三十三項に規定する言動について準用する。この場合において、同条第一項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「その雇用する労働者」とあるのは「当該行政執行法人の職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）」とあるのは「行政執行法人の役員」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「行政執行法人の職員は」と、「事業主」とある

のは「行政執行法人の長」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条第三十三項」と読み替えるものとする。

36 地方公務員法第六条第一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四条第一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二条第一項の規定による育児休業、第六項において準用する第三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。

37 第二十五条第二項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員が前項の相談を行い、又は同法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。この場合において、第二十五条第二項中「解雇その他不利益な」とあるのは、「不利益な」と読み替えるものとする。

38 第二十五条の二の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員に係る第三十六項に規定する言動について準用する。この場合において、第二十五条の二第一項中「事業主」とあるのは「地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（以下「任命権者等」という。）」と、同条第二項中「事業主」とあるのは「任命権者等」と、「その雇用する労働者」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）」とあるのは「任命権者等」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する職員は」と、「事業主」とあるのは「任命権者等」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条第三十六項」と読み替えるものとする。

（平七法一〇七・旧第十七条繰下・一部改正、平八法九〇・一部改正、平七法一〇七（平八法九〇・平九法九二）・旧第四十六条繰下・一部改正、平一一法八四・平一一法一〇四・平一一法八三（平一一法一〇四）・平一一法一〇七（平一一法一〇四）・平一一法一六〇・一部改正、平一三法一一八・旧第五十二条繰下・一部改正、平一四法九八・平一六法一六〇・平一七法一〇二・平二一法六五・平二二法六一・平二四法四二・平二六法六七・平二八法一七・平二八法八〇・平二八法九五・平三〇法七一・令元法二四・令三法五八・令三法六一・令三法六三・一部改正）

### 第十三章 罰則

（平二一法六五・章名追加・旧第十章繰下）

第六十二条 第五十三条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二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、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

（平七法一〇七・追加・旧第四十七条繰下・一部改正、平一一法八五・一部改正、平一三法一一八・旧第五十三条繰下・一部改正、平一五法八二・平二一法六五・一部改正）

第六十三条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第五十三条第四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 第五十三条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第五十三条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

(平七法一〇七・追加・旧第四十八条繰下・一部改正、平一一法八五・一部改正、平一三法一一八・旧第五十四条繰下・一部改正)

第六十四条 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 第五十三条第五項において準用する職業安定法第五十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、又は第五十三条第五項において準用する同法第五十条第二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 第五十三条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

(平二九法一四・全改)

第六十五条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、前三条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して各本条の罰金刑を科する。

(平七法一〇七・追加・旧第五十一条繰下、平一三法一一八・旧第五十七条繰下・一部改正、平二八法一七・旧第六十六条繰上・一部改正)

第六十六条 第五十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

(平二一法六五・追加、平二八法一七・旧第六十八条繰上)

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。

(暫定措置)

第二条 この法律の施行の際常時三十人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、平成七年三月三十一日までの間、第二条から第十条までの規定は、適用しない。この場合において、当該労働者に関する第十一条の規定の適用については、同条中「一歳から小学校就学」とあるのは、「小学校就学」とする。

(検討)

第三条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、育児休業の制度の実施状況、育児休業中における待遇の状況その他のこの法律の施行

状況を勘案し、必要があると認めるときは、子を養育する労働者の福祉の増進の観点からこの法律に規定する育児休業の制度等について総合的に検討を加え、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 （平成七年六月九日法律第一〇七号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成七年十月一日から施行する。ただし、第二条並びに附則第三条、第五条、第七条、第十一条、第十三条、第十四条、第十六条、第十八条、第二十条及び第二十二条の規定は、平成十一年四月一日から施行する。

（第二条の規定の施行前の措置）

第二条 事業主は、第二条の規定の施行前においても、可能な限り速やかに、同条の規定による改正後の育児休業、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の規定の例による介護休業の制度を設けるとともに、同法第十九条第二項の規定の例による措置を講ずるよう努めなければならないものとする。

（検討）

第三条 政府は、第二条の規定の施行後適当な時期において、介護休業の制度の実施状況、介護休業中における待遇の状況その他の同条の規定による改正後の育児休業、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の施行状況、公的介護サービスの状況等を総合的に勘案し、必要があると認めるときは、家族を介護する労働者の福祉の増進の観点から同法に規定する介護休業の制度等について総合的に検討を加え、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 （平成八年六月一九日法律第九〇号） 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。

（平成八年政令第三三三号で平成八年一二月一六日から施行）

附 則 （平成九年六月一八日法律第九二号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成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 第一条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第三条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第五条、第六条、第七条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第三条、第六条、第七条、第十条及び第十四条（次号に掲げる改正規定を除く。）の規定 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

（平成九年政令第二九二号で平成九年一〇月一日から施行）

(罰則に関する経過措置)

第二条 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。

附 則 (平成一〇年一二月一八日法律第一四八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一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。

(平成一〇年政令第四一四号で平成一一年一月一日から施行)

附 則 (平成一一年七月七日法律第八三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十三年四月一日から施行する。

附 則 (平成一一年七月七日法律第八四号) 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。

(平成一一年政令第三六六号で平成一一年一二月一日から施行)

(許可の取消し等に関する経過措置)

第三条 この法律の施行の際現に旧労働者派遣法第五条第一項(第二条の規定による改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「旧高年齢者法」という。))第十一条の三又は第三条の規定による改正前の育児休業、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「旧育児・介護休業法」という。))第四十六条の二の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の許可を受けている者に対する新労働者派遣法第十四条第一項の規定による当該許可の取消し又は同条第二項の規定による一般労働者派遣事業の全部若しくは一部の停止の命令に関しては、この法律の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

(事業廃止命令等に関する経過措置)

第四条 この法律の施行の際現に旧労働者派遣法第十六条第一項(旧高年齢者法第十一条の三又は旧育児・介護休業法第四十六条の二の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により届出書を提出している者に対する新労働者派遣法第二十一条第一項の規定による特定労働者派遣事業の廃止の命令又は同条第二項の規定による特定労働者派遣事業の全部若しくは一部の停止の命令に関しては、この法律の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 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)

第七条 この法律の施行前にした行為並びに附則第三条及び第四条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 (平成十一年七月七日法律第八五号) 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。

(平成十一年政令第三六八号で平成十一年一二月一日から施行)

(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。

(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附則第六条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 (平成十一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、第五十七条第四項から第六項まで、第六十条、第六十三条、第六十四条並びに第二百二条の規定 公布の日

(国等の事務)

第一百五十九条 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。

(処分、申請等に関する経過措置)

第百六十条 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。以下この条及び附則第百六十三条において同じ。）の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為（以下この条において「処分等の行為」という。）又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為（以下この条において「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、附則第二条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、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 この法律の施行前に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報告、届出、提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、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、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報告、届出、提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。

（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つて、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。）があつ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つた行政庁とする。

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。

附 則 （平成十一年七月一六日法律第一〇四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。

（施行の日＝平成十三年一月六日）

（政令への委任）

第四条 前二条に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 （平成十一年七月二二日法律第一〇七号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十三年四月一日から施行する。

---

○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 （平成一三年一一月一六日法律第一一八号） 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、第五十二条第七項の次に六項を加える改正規定、第二十二條の改正規定（「第十七条」を「第二十一条」に改める部分を除く。）、第二十条の見出し及び同条第一項の改正規定、第二十四条の次に二条を加える改正規定、第十九条の見出し及び同条第一項の改正規定並びに第三章の次に一章を加える改正規定は、平成十四年四月一日から施行する。

(指定法人に関する経過措置)

第二条 この法律の施行の際現にこの法律による改正前の育児休業、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「旧法」という。）第二十八条第一項の規定による指定を受けている者（以下「旧指定法人」という。）は、この法律による改正後の育児休業、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「新法」という。）第三十六条第一項の規定による指定を受けた者となす。

- 2 この法律の施行の日前に旧法第二十八条第二項若しくは第四項又は第三十一条第四項の規定によりされた公示で、この法律の施行の際現に

効力を有するものは、新法第三十六条第二項若しくは第四項又は第三十九条第四項の規定によりされた公示とみなす。

3 この法律の施行前に、旧法又はこれに基づく命令により旧指定法人に対して行い、又は旧指定法人が行った処分、手続その他の行為は、新法又はこれに基づく命令中の相当する規定によって、新法第三十六条第二項に規定する指定法人（以下「新指定法人」という。）に対して行い、又は新指定法人が行った処分、手続その他の行為とみなす。

4 この法律の施行の際現に旧指定法人の役員である者がこの法律の施行の日前にした旧法第三十九条第二項に該当する行為は、新法第四十七条第二項に該当する行為とみなして、同項の規定を適用する。

（子の看護のための休暇制度の普及のための努力の促進）

第三条 国は、子の看護のための休暇制度の普及のための事業主、労働者その他の関係者の努力を促進するものとする。

（検討）

第四条 政府は、附則第一条ただし書に規定する改正規定の施行後三年を経過した場合において、新法の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、子を養育する労働者の福祉の増進の観点から子の看護のための休暇制度その他新法に規定する諸制度について総合的に検討を加え、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 （平成一四年五月三十一日法律第五四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十四年七月一日から施行する。

（経過措置）

第二十八条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「旧法令」という。）の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長（以下「海運監理部長等」という。）がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為（以下「処分等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「新法令」という。）の規定により相当の運輸監理部長、運輸支局長又は地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長（以下「運輸監理部長等」という。）がした処分等とみなす。

第二十九条 この法律の施行前に旧法令の規定により海運監理部長等に対してした申請、届出その他の行為（以下「申請等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対してした申請等とみなす。

第三十条 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。

附 則 （平成一四年七月三十一日法律第九八号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。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。

(施行の日＝平成一五年四月一日)

一 第一章第一節（別表第一から別表第四までを含む。）並びに附則第二十八条第二項、第三十三条第二項及び第三項並びに第三十九条の規定  
定 公布の日

(罰則に関する経過措置)

第三十八条 施行日前にした行為並びにこの法律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施行日以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。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十九条 この法律に規定するもののほか、公社法及び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 （平成一五年六月一三日法律第八二号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、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。

(平成一五年政令第五四一号で平成一六年三月一日から施行)

附 則 （平成一六年一二月八日法律第一六〇号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十七年四月一日から施行する。

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一条の規定による改正後の育児休業、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「新法」という。）の施行状況を勘案し、期間を定めて雇用される者に係る育児休業等の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(育児休業の申出に関する経過措置)

第三条 この法律の施行の日（以下「施行日」という。）以後において新法第五条第三項の規定による育児休業をするため、同項の規定による申出をしようとする労働者は、施行日前においても、同項及び同条第四項の規定の例により、当該申出をすることができる。

附 則 （平成一七年一〇月二一日法律第一〇二号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、郵政民営化法の施行の日から施行する。

(施行の日＝平成一九年一〇月一日)

(罰則に関する経過措置)

第百十七条 この法律の施行前にした行為、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、この法律の施行後附則第九条第一項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧郵便為替法第三十八条の八（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為、この法律の施行後附則第十三条第一項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧郵便振替法第七十条（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為、この法律の施行後附則第二十七条第一項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧郵便振替預り金寄附委託法第八条（第二号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為、この法律の施行後附則第三十九条第二項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧公社法第七十条（第二号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為、この法律の施行後附則第四十二条第一項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧公社法第七十一条及び第七十二条（第十五号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為並びに附則第二条第二項の規定の適用がある場合における郵政民営化法第百四条に規定する郵便貯金銀行に係る特定日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。

---

○一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成一八法律五〇）抄

(罰則に関する経過措置)

第四百五十七条 施行日前にした行為及びこの法律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施行日以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)

第四百五十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の規定による法律の廃止又は改正に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （平成一八年六月二日法律第五〇号）抄

この法律は、一般社団・財団法人法の施行の日から施行する。

(施行の日＝平成二〇年一二月一日)

(平二三法七四・旧第一項・一部改正)

---

附 則 （平成二〇年五月二日法律第二六号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

(処分等に関する経過措置)

第二条 この法律による改正前の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「旧法令」という。）の規定により次の表の中欄に掲げる従前の国の機関（以下この条において「旧機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為は、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、この法律による改正後の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。）の相当規定に基づいて、同表の下欄に掲げる相当の国等の機関（以下この条において「新機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

一	国土交通大臣（第一条の規定による改正前の国土交通省設置法（以下「旧設置法」という。）第四条第二十一号から第二十三号までに掲げる事務に係る場合に限る。）	観光庁長官
二	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
三	海難審判庁	海難審判所
四	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会
五	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合に限る。）	交通政策審議会
六	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会又は都道府県労働委員会
七	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務のうち個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律及び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に係る事務に係る場合に限る。）	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）
八	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合（七の項に掲げる場合を除く。）に限る。）	地方運輸局に置かれる政令で定める審議会

九	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	厚生労働大臣又は都道府県知事
---	---	----------------

2 旧法令の規定により旧機関に対してされている申請、届出、申立てその他の行為は、附則第四条の規定によりなお従前の例によることとされるものを除き、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、新法令の相当規定に基づいて、新機関に対してされた申請、届出、申立てその他の行為とみなす。

3 旧法令の規定により旧機関に対して届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、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、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、これを、新法令の相当規定により新機関に対してそ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、当該相当規定を適用する。

（罰則に関する経過措置）

第六条 この法律の施行前にした行為及び前条第四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。

（政令への委任）

第七条 附則第二条から前条まで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。

（検討）

第九条 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規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、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 （平成二一年七月一日法律第六五号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、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。

（平成二一年政令第二八六号で平成二二年六月三〇日から施行）

一 附則第三条及び第六条の規定 公布の日

二 第一条及び附則第五条の規定 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

（平成二一年政令第二二九号で平成二一年九月三〇日から施行）

三 第二条のうち育児休業、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目次の改正規定（「第八章 紛争の解決（第五十

二条の二一第五十二条の四)」を「／第十一章 紛争の解決／ 第一節 紛争の解決の援助（第五十二条の二一第五十二条の四）／ 第二節 調停（第五十二条の五・第五十二条の六）／」に改める部分に限る。）、第五十六条の二の改正規定（「第五十二条の四第二項」の下に「（第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。）」を加える部分に限る。）、第六十条第一項の改正規定（「第五十三条、第五十四条」を「第五十二条の六から第五十四条まで」に改める部分に限る。）、同条第二項の改正規定（「第五十二条の四第一項及び第五十八条中「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。）」を「第五十二条の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは「、第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「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「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三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」に改める部分に限る。）、同条に一項を加える改正規定、第八章中第五十二条の二の前に節名を付する改正規定、第五十二条の三の改正規定、第八章中第五十二条の四の次に一節を加える改正規定、第三十八条の改正規定及び第三十九条第一項の改正規定並びに附則第四条及び第十一条の規定 平成二十二年四月一日

（常時百人以下の労働者を雇用する事業主等に関する暫定措置）

第二条 この法律の施行の際常時百人以下の労働者を雇用する事業主及び当該事業主に雇用される労働者については、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までの間、第二条の規定による改正後の育児休業、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「新法」という。）第五章、第六章及び第二十三条から第二十四条までの規定は、適用しない。この場合において、第二条の規定による改正前の育児休業、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二十三条及び第二十四条の規定は、なおその効力を有する。

（政令で定める日＝平成二二年政令第四〇号第六条で、平成二四年六月三〇日）

（育児休業の申出に関する経過措置）

第三条 この法律の施行の日（以下「施行日」という。）以後において新法第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する新法第五条第一項又は第三項の規定による育児休業をするため、これらの規定による申出をしようとする労働者は、施行日前においても、これらの規定及び新法第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する新法第五条第四項の規定の例により、当該申出をすることができる。

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第四条 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあっせん員に係属している同項（同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）のあっせんに係る紛争については、新法第五十二条の三（新法第六十条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定にかかわらず、なお従前の例による。



(罰則に関する経過措置)

第五条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の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)

第六条 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（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

(検討)

第七条 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規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則 （平成二二年一二月三日法律第六一号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十三年四月一日から施行する。

附 則 （平成二三年六月二四日法律第七四号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して二十日を経過した日から施行する。

附 則 （平成二四年六月二七日法律第四二号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。

附 則 （平成二六年六月一三日法律第六七号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成二十六年法律第六十六号。以下「通則法改正法」という。）の施行の日から施行する。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。

(施行の日＝平成二七年四月一日)

一 附則第十四条第二項、第十八条及び第三十条の規定 公布の日

(処分等の効力)

第二十八条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の規定によってした又はすべき処分、手続その他の行為であってこの法律による改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。）に相当の規定があるものは、法律（これに基づく政令を含む。）に別段の定めのあるものを除き、新法令の相当の規定によってした又はすべき

処分、手続その他の行為とみなす。

(罰則に関する経過措置)

第二十九条 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。

(その他の経過措置の政令等への委任)

第三十条 附則第三条から前条まで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(人事院の所掌する事項については、人事院規則)で定める。

附 則 (平成二八年三月三十一日法律第一七号) 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等の紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第十一条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあっせん員に係属している同項のあっせんに係る紛争については、第五条の規定による改正後の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十六条及び第八条の規定による改正後の育児休業、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五十二条の三の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

第十三条 附則第一条第一号に掲げる規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(検討)

第十四条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五条、第六条及び第八条の規定による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(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 (平成二八年六月三日法律第六三号) 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。

附 則 （平成二八年一月二四日法律第八〇号） 抄

（施行期日等）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。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、第四条及び第九条並びに附則第四条及び第六条から第十条までの規定 平成二十九年一月一日

附 則 （平成二八年一月二日法律第九五号） 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。

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 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 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二 略

三 第二条中雇用保険法第六十一条の四第一項の改正規定及び第七条（次号に掲げる規定を除く。）の規定並びに附則第十五条、第十六条及び第二十三条から第二十五条までの規定 平成二十九年十月一日

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、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）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、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）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（育児休業の申出に係る施行前の準備）

第十一条 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日（以下この条において「第三号施行日」という。）以後において第七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二項において「新育児・介護休業法」という。）第五条第四項の規定による育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業をいう。次条第二項において同じ。）をするため、新育児・介護休業法第五条第四項の規定による申出をしようとする労働者は、第三号施行日前においても、同項及び同条第六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・介護休業法第五条第四項第二号の厚生労働省令を定めようとするときは、第三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）

## 第十二条

2 政府は、この法律の施行後五年を目途として、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。

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、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。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 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。

（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つては、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。

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、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。

(令和元年政令第一七四号で令和二年六月一日から施行)

一 第三条中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第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

(罰則に関する経過措置)

第五条 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。

(政令への委任)

第六条 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)

第七条 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規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則 (令和三年六月九日法律第五八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四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十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項の改正規定並びに附則第十二条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の三の改正規定（「、第二十五条第一項」を「、第二十五条」に改める部分に限る。）及び附則第十四条の規定 公布の日

二 略

三 第二条及び第五条の規定並びに附則第四条、第七条、第九条、第十一条及び第十三条の規定 公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

(令和三年政令第二六七号で令和四年一〇月一日から施行)

四 第三条の規定及び附則第五条の規定 令和五年四月一日

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、第一条から第三条までの規定による改正後の育児休業、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の規定の施行の状況、男性労働者の育児休業（同法第二条第一号に規定する育児休業をいう。附則第四条にお

いて同じ。)の取得の状況その他の状況の変化を勘案し、同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。

(育児休業に関する経過措置)

第四条 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日(附則第七条において「第三号施行日」という。)前の日に開始した育児休業(当該育児休業に係る子の出生の日から起算して八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八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八週間を経過する日の翌日までとする。))の期間内に、労働者が当該子を養育するためにする最初の育児休業に限る。)は、第二条の規定による改正後の育児休業、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五条第二項及び第九条の二第二項の規定の適用については、同条第一項の規定による申出によりした同項に規定する出生時育児休業とみなす。

(育児休業の取得の状況の公表に関する経過措置)

第五条 第三条の規定による改正後の育児休業、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二十二条の二の規定は、附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日以後に開始する事業年度から適用する。

(政令への委任)

第十四条 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 (令和三年六月一日法律第六一号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和五年四月一日から施行する。

附 則 (令和三年六月一日法律第六三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和五年四月一日から施行する。

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四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 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定(第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目

次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定  
令和四年十月一日

（政令への委任）

第二十八条 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 （令和四年四月一三日法律第一九号） 抄

（施行期日）

- 1 この法律は、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。ただし、第二条の規定は、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。

（令和四年政令第二〇一号で、ただし書に係る部分は、令和四年六月一日から施行）

附 則 （令和四年五月二日法律第三五号） 抄

（施行期日）

- 1 この法律は、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。ただし、第二条の規定は、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。

（令和四年政令第二〇四号で、ただし書に係る部分は、令和四年六月一日から施行）

---

○刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和四法律六八）抄

（経過措置の政令への委任）

第五百九条 この編に定めるもののほか、刑法等一部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄

（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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 第五百九条の規定 公布の日

---



別添2

〔雇用、失業及び不完全就業の状況等について〕

(1) 総計したもの

① 求人・求職(対前年比)、求人倍率の推移

		2019年	2020年	2021年	2022年
有効	求人	▲ 1.6	▲ 21.0	1.6	12.7
	求職	▲ 0.8	6.9	6.6	▲ 0.7
	求人倍率 (うちパート)	1.60 (1.76)	1.18 (1.29)	1.13 (1.14)	1.28 (1.28)

資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 1 新規学卒者を除きパートタイムを含む

2 月別および四半期別の有効求人倍率は季節調整値

3 ( )内は、前月(期)比(季節調整値)

②雇用、失業の推移

(万人)

	17年	18年	19年	20年	21年	22年
労働力人口	6,732 (54)	6,849 (117)	6,912 (63)	6,902 (-10)	6,907 (5)	6,902 (-5)
就業者	6,542 (72)	6,682 (140)	6,750 (68)	6,710 (-40)	6,713 (3)	6,723 (10)
男	3,677 (20)	3,726 (49)	3,744 (18)	3,724 (-20)	3,711 (-13)	3,699 (-12)
女	2,865 (52)	2,956 (91)	3,005 (49)	2,986 (-19)	3,002 (16)	3,024 (22)
雇用者	5,830 (75)	5,954 (124)	6,028 (74)	6,005 (-23)	6,016 (11)	6,041 (25)
男	3,234 (21)	3,272 (38)	3,295 (23)	3,284 (-11)	3,278 (-6)	3,276 (-2)
女	2,596 (54)	2,681 (85)	2,734 (53)	2,721 (-13)	2,739 (18)	2,765 (26)
完全失業者	190 (-18)	167 (-23)	162 (-5)	192 (30)	195 (3)	179 (-16)
完全失業率(%)	2.8	2.4	2.4	2.8	2.8	2.6

資料出所:総務省統計局「労働力調査」

(注) 1 2017年から2021年までの数値については、比率を除き、時系列接続用数値

2 ( )内は、前年差

(2)性・年齢別の雇用状況

①雇用形態別の動向(非農林業雇用者)

(万人)

	17年	18年	19年	20年	21年	22年
常雇	5,359 (73)	-	-	-	-	-
男	3,039 (23)	-	-	-	-	-
女	2,320 (50)	-	-	-	-	-
臨時・日雇	403 (-6)	-	-	-	-	-
役員	-	326	330 (4)	339 (9)	340 (1)	337 (-3)
男	-	245	247 (2)	257 (10)	258 (1)	255 (-3)
女	-	81	83 (2)	82 (-1)	81 (-1)	82 (1)
無期の契約	-	3,658	3,711 (53)	3,720 (9)	3,745 (25)	3,738 (-7)
男	-	2,211	2,219 (8)	2,214 (-5)	2,207 (-7)	2,185 (-22)
女	-	1,447	1,493 (46)	1,505 (12)	1,539 (34)	1,553 (14)
有期の契約(一年以上)	-	477	449 (-28)	427 (-22)	420 (-7)	434 (14)
男	-	228	214 (-14)	199 (-15)	196 (-3)	202 (6)
女	-	248	236 (-12)	226 (-10)	223 (-3)	232 (9)
有期の契約(一年以上)	-	767	773 (6)	761 (-12)	735 (-26)	739 (4)

資料出所:総務省統計局「労働力調査」

(注) 1 2018年から2021年までの数値については、時系列接続用数値

2 2018年の調査票変更のため、各項目は前年までの項目と単純に時系列比較はできない。

3 ( )内は、前年差

②性・年齢別完全失業率の推移

(%)

	17年	18年	19年	20年	21年	22年
男性	3.0	2.6	2.5	3.0	3.1	2.8
女性	2.7	2.2	2.2	2.5	2.5	2.4
男性世帯主	1.3	1.2	1.2	1.4	1.4	1.2
15~24歳	4.6	3.6	3.8	4.6	4.6	4.4
25~44歳	3.1	2.7	2.6	3.1	3.1	2.9
45~54歳	2.4	2.0	2.0	2.3	2.4	2.1
55歳以上	2.3	2.0	1.9	2.2	2.3	2.1

資料出所:総務省統計局「労働力調査」

完全失業率の状況

(%)

	年 齢 計	15～54歳	55～59歳	60歳以上	60～64歳
2017年平均	2.8	3.0	2.4	2.2	2.8
2018年	2.4	2.6	2.0	1.9	2.6
2019年	2.4	2.6	1.9	1.9	2.4
2020年	2.8	3.0	2.3	2.2	2.9
2021年	2.8	3.0	2.6	2.3	3.1
2022年	2.6	2.8	2.4	2.0	2.7

( )は季節調整値

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

※「有効求人倍率の状況」については、統計を中止したため、今回から報告を中止する。

(別添4)

資料出所:総務省統計局(基本集計)

15歳以上人口 (万人)

	男女計									男						女								
	総数	15～64歳							65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	
		15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳				
2020	11108	7511	1208	1308	1604	1858	1534	3597	5364	3802	619	670	814	937	762	1561	5744	3709	588	639	791	920	771	2036
2021	11087	7468	1193	1300	1563	1886	1526	3618	5351	3780	611	666	793	952	758	1571	5735	3688	582	634	770	934	768	2048
2022	11038	7413	1174	1282	1523	1891	1542	3625	5328	3754	602	657	773	955	767	1573	5711	3659	572	625	750	936	775	2052

労働力人口 (万人)

	男女計									男						女								
	総数	15～64歳							65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	
		15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳				
2020	6902	5984	584	1158	1397	1636	1208	919	3840	3290	295	636	781	895	683	549	3063	2693	289	524	616	741	524	370
2021	6907	5981	580	1161	1371	1661	1208	926	3827	3278	292	633	763	909	681	549	3080	2703	288	527	607	753	527	377
2022	6902	5975	572	1151	1346	1671	1235	927	3805	3256	287	624	744	910	692	549	3096	2718	285	527	602	762	543	378

就業者数 (万人)

	男女計									男						女								
	総数	15～64歳							65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	
		15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳				
2020	6710	5808	558	1113	1363	1597	1177	903	3724	3187	280	609	761	873	663	537	2986	2620	278	504	602	724	513	366
2021	6713	5804	554	1117	1337	1621	1175	909	3711	3174	277	607	744	886	660	536	3002	2629	277	510	593	735	514	373
2022	6723	5810	547	1110	1313	1637	1204	912	3699	3161	272	600	725	890	673	538	3024	2649	274	509	588	747	531	375

完全失業者数 (万人)

	男女計									男						女								
	総数	15～64歳							65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	
		15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳				
2020	192	176	27	45	35	38	31	16	115	103	15	27	21	21	20	13	76	73	12	20	14	17	11	4
2021	195	177	27	43	34	40	33	17	117	104	15	26	20	22	21	13	78	74	12	17	14	17	13	4
2022	179	164	25	41	32	35	31	15	107	95	14	24	18	20	19	11	73	69	10	17	14	15	12	4

非労働力人口 (万人)

	男女計									男						女								
	総数	15～64歳							65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	
		15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳				
2020	4197	1521	622	149	206	220	325	2676	1520	507	323	34	32	41	78	1012	2677	1012	299	115	174	178	247	1665
2021	4171	1480	611	138	191	223	317	2691	1520	499	319	32	29	42	77	1021	2651	981	292	106	162	181	240	1669
2022	4128	1431	601	130	177	218	306	2697	1518	494	314	32	29	44	74	1024	2610	937	286	98	148	174	231	1673

労働力人口比率 (万人)

	男女計									男						女								
	総数	15～64歳							65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	
		15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳				
2020	62.0	79.6	48.6	88.6	87.1	88.1	78.7	25.5	71.4	86.5	48.1	94.9	96.0	95.5	89.7	35.1	53.2	72.6	49.1	82.0	77.9	80.5	68.0	18.2
2021	62.1	80.1	48.8	89.3	87.6	88.1	79.1	25.6	71.3	86.7	48.0	95.0	96.3	95.4	89.8	34.9	53.5	73.3	49.7	83.2	78.9	80.5	68.6	18.4
2022	62.5	80.6	48.7	89.8	88.4	88.4	80.1	25.6	71.4	86.7	47.7	95.0	96.2	95.3	90.2	34.9	54.2	74.3	49.8	84.3	80.3	81.4	70.1	18.4

就業率 (万人)

	男女計									男						女								
	総数	15～64歳							65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	
		15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳				
2020	60.3	77.3	46.4	85.1	85.0	86.0	76.7	25.1	69.3	83.8	45.7	91.0	93.5	93.2	87.1	34.2	51.8	70.6	47.2	78.9	76.1	78.7	66.4	18.0
2021	60.4	77.7	46.6	86.0	85.4	86.0	77.0	25.1	69.1	83.9	45.6	91.2	93.9	93.1	87.2	34.1	52.2	71.3	47.8	80.5	77.0	78.7	67.1	18.2
2022	60.9	78.4	46.6	86.6	86.2	86.6	78.1	25.2	69.4	84.2	45.2	91.3	93.8	93.2	87.7	34.2	53.0	72.4	47.9	81.4	78.4	79.8	68.5	18.3

完全失業率 (万人)

	男女計									男						女								
	総数	15～64歳							65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	総数	15～64歳					65歳以上	
		15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳	15～24歳	25～34歳			35～44歳	45～54歳	55～64歳				
2020	2.8	2.9	4.6	3.9	2.5	2.3	2.6	1.7	3.0	3.1	5.0	4.1	2.7	2.4	2.9	2.4	2.5	2.7	4.2	3.7	2.3	2.3	2.1	1.1
2021	2.8	3.0	4.6	3.8	2.5	2.4	2.7	1.8	3.1	3.2	5.1	4.2	2.5	2.4	3.1	2.4	2.5	2.7	4.2	3.3	2.3	2.3	2.5	1.1
2022	2.6	2.7	4.4	3.6	2.4	2.1	2.5	1.6	2.8	2.9	4.9	3.8	2.4	2.2	2.7	2.0	2.4	2.5	3.5	3.2	2.3	2.0	2.2	1.1

(別添5)

資料出所: 総務省統計局(詳細集計)

総数

	男女計													男													女																																																																																	
	就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他																																																	
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022																																										
	6706	6703	6713	6000	6007	6032	5655	5662	5689	3556	3587	3588	2100	2075	2101	1479	1463	1474	1030	1024	1021	449	439	453	139	141	149	279	277	283	116	113	112	86	82	83	3719	3702	3690	3278	3269	3268	3018	3007	3008	2353	2353	2339	665	653	669	347	340	349	122	123	124	225	217	224	55	53	59	146	147	150	75	72	71	43	41	40	2988	3001	3023	2722	2737	2764	2637	2655	2681	1204	1233	1249	1435	1422	1432	1132	1123	1126	908	901	897	224	222	229	85	88	90	134	129	133	42	42	41	42	41	43

15~24歳

	男女計													男													女																																																																																	
	就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他																																																	
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022																																										
	554	549	542	543	537	531	542	536	530	274	274	263	267	262	267	234	230	236	20	18	17	214	212	220	9	9	10	15	15	13	1	1	1	8	7	7	277	272	268	269	265	261	270	265	260	142	142	136	128	123	124	111	107	111	6	6	5	105	102	106	4	4	5	7	7	6	0	1	0	4	4	3	277	276	274	273	272	270	272	271	270	132	132	127	140	139	142	124	122	126	13	12	12	109	110	114	5	5	5	8	8	7	1	1	0	3	3	4

25~34歳

	男女計													男													女																																																																																	
	就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他																																																	
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022																																													
	1112	1114	1107	1067	1068	1062	1054	1055	1049	806	817	816	248	237	233	150	144	139	94	91	85	55	53	54	30	30	31	50	46	45	6	5	5	13	12	13	608	604	598	579	576	571	570	566	561	488	479	481	82	79	80	39	38	38	11	11	12	28	27	27	12	12	13	22	21	20	2	2	2	7	6	7	505	510	509	487	492	492	485	488	488	319	330	335	166	158	153	111	106	101	83	79	74	28	26	28	18	18	18	27	25	25	4	4	3	5	6	6

35~44歳

	男女計													男													女																																																																																	
	就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他																																																	
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022																																													
	1362	1336	1312	1266	1240	1219	1217	1194	1175	883	871	853	336	323	322	239	232	229	201	193	191	39	39	38	32	31	32	45	42	43	8	7	7	11	11	11	760	743	724	700	684	668	662	648	633	603	582	574	59	58	59	24	24	25	10	10	11	14	14	14	11	10	11	18	18	17	2	1	2	5	5	5	602	593	588	566	556	551	555	548	541	280	281	279	275	266	262	215	208	203	191	183	180	24	25	24	22	21	21	28	25	26	6	6	5	6	6	6

45~54歳

	男女計													男													女																																																																																	
	就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他																																																	
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022																																													
	1598	1621	1636	1466	1490	1507	1384	1405	1421	952	955	985	433	425	438	318	318	318	280	282	281	38	36	37	36	38	40	52	53	54	12	12	11	14	14	13	873	886	890	789	802	808	726	736	742	665	674	678	60	61	64	22	24	25	10	11	12	12	12	13	10	10	11	19	20	20	2	2	2	5	5	5	725	735	747	677	688	699	659	669	680	286	295	307	373	374	373	295	295	293	270	271	269	26	24	24	25	27	28	33	34	35	10	9	9	8	9	9

55~64歳

	男女計													男													女																																																																																				
	就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他																																																				
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022																																																			
	1176	1175	1204	1040	1043	1075	950	955	985	522	531	546	428	425	438	270	269	274	236	235	240	34	34	34	17	17	19	70	71	75	53	51	53	18	16	17	663	660	673	578	579	593	510	510	523	375	378	387	135	133	136	39	38	38	23	23	23	16	15	16	8	7	8	42	44	45	38	37	37	30	29	29	14	13	13	366	373	375	462	465	482	439	445	461	146	153	159	292	292	303	231	231	236	212	212	217	18	18	19	10	10	11	27	28	30	14	15	16	10	10	10

65歳以上

	男女計													男													女																	
	就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者		役員を除く		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員		契約社員		嘱託		その他		就業者		雇用者	

## 新規学卒者の職業紹介状況

別添6

区 分		求 職 者 数	求 人 数	就 職 者 数	求人倍率	就 職 率	
		① 人 (%)	② 人 (%)	③ 人 (%)	②/① (倍)	③/①×100 (%)	
高 校 卒 業 者	計	2018年	171,209 (▲ 1.4)	432,645 ( 11.8)	170,635 (▲ 1.3)	2.53	99.7
		2019年	171,114 (▲ 0.1)	476,699 ( 10.2)	170,641 ( 0.0)	2.79	99.7
		2020年	167,251 (▲ 2.3)	484,438 ( 1.6)	166,695 (▲ 2.3)	2.90	99.7
		2021年	146,314 (▲ 12.5)	386,325 (▲20.3)	145,761 (▲ 12.6)	2.64	99.6
		2022年	134,584 (▲ 8.0)	388,590 ( .6)	134,108 (▲ 8.0)	2.89	99.6
	男	2018年	101,437 (▲ 1.0)	— ( —)	101,172 (▲ 0.9)	—	99.7
		2019年	102,168 ( 0.7)	— ( —)	101,934 ( 0.8)	—	99.8
		2020年	100,106 (▲ 2.0)	— ( —)	99,830 (▲ 2.1)	—	99.7
		2021年	88,668 (▲ 11.4)	— ( —)	88,414 (▲ 11.4)	—	99.7
		2022年	82,130 (▲ 7.4)	— ( —)	81,875 (▲ 7.4)	—	99.7
	女	2018年	69,772 (▲ 2.0)	— ( —)	69,463 (▲ 1.8)	—	99.6
		2019年	68,946 (▲ 1.2)	— ( —)	68,707 (▲ 1.1)	—	99.7
		2020年	67,145 (▲ 2.6)	— ( —)	66,865 (▲ 2.7)	—	99.6
		2021年	57,646 (▲ 14.1)	— ( —)	57,347 (▲ 14.2)	—	99.5
		2022年	52,454 (▲ 9.0)	— ( —)	52,233 (▲ 8.9)	—	99.6
中 学 卒 業 者	計	2018年	650 (▲ 5.8)	1,891 ( 6.7)	584 (▲ 5.2)	2.91	89.8
		2019年	534 (▲17.8)	1,985 ( 5.0)	506 (▲13.4)	3.72	94.8
		2020年	505 (▲ 5.4)	1,771 (▲ 10.8)	464 (▲ 8.3)	3.51	91.9
		2021年	394 (▲22.0)	1,168 (▲ 34.0)	376 (▲19.0)	2.96	95.4
		2022年	310 (▲21.3)	1,102 (▲ 5.7)	297 (▲21.0)	3.55	95.8
	男	2018年	488 (▲ 7.4)	— ( —)	448 (▲ 6.9)	—	91.8
		2019年	426 (▲ 12.7)	— ( —)	404 (▲ 9.8)	—	94.8
		2020年	399 (▲ 6.3)	— ( —)	372 (▲ 7.9)	—	93.2
		2021年	307 (▲23.1)	— ( —)	297 (▲20.2)	—	96.7
		2022年	244 (▲20.5)	— ( —)	235 (▲20.9)	—	96.3
	女	2018年	162 (▲ .6)	— ( —)	136 ( 0.7)	—	84.0
		2019年	108 (▲33.3)	— ( —)	102 (▲ 25.0)	—	94.4
		2020年	106 (▲ 1.9)	— ( —)	92 (▲ 9.8)	—	86.8
		2021年	87 (▲17.9)	— ( —)	79 (▲14.1)	—	90.8
		2022年	66 (▲ 24.1)	— ( —)	62 (▲ 21.5)	—	93.9

(注) 1. ( ) 内は、対前年増減率 (▲は減少) である。

2. 男女雇用機会均等法の施行により、求人関係の男女別の数値は調査できない。

## 大学、短期大学及び高等専門学校の場合(2019年度)

## [全体]

区 分	就職希望率	就職率	〈参考〉 前年度卒業学生の就職率 (平成31.4.1現在調査の結果)
大 学	77.0% ( 1.0 )	98.0% ( 0.4 )	97.6%
うち 国公立	57.3% ( 2.0 )	98.2% ( 0.9 )	97.3%
私 立	86.7% ( 0.4 )	97.9% ( 0.2 )	97.7%
短期大学	83.7% ( 0.8 )	97.0% ( ▲ 1.6 )	98.6%
高等専門学校	58.0% ( ▲ 4.0 )	100.0% ( 0.4 )	99.6%
総 計	76.3% ( 0.6 )	98.0% ( 0.2 )	97.8%

## [男子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参考〉 前年度卒業学生の就職率 (平成31.4.1現在調査の結果)
大 学	71.2% ( 0.8 )	97.5% ( 0.2 )	97.3%
うち 国公立	48.8% ( 1.6 )	97.9% ( 1.2 )	96.7%
私 立	83.2% ( 0.3 )	97.4% ( ▲ 0.1 )	97.5%
高等専門学校	58.0% ( ▲ 4.0 )	100.0% ( 0.4 )	99.6%
総 計	69.5% ( 0.1 )	97.8% ( 0.2 )	97.6%

## [女子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参考〉 前年度卒業学生の就職率 (平成31.4.1現在調査の結果)
大 学	85.0% ( 1.2 )	98.5% ( 0.7 )	97.8%
うち 国公立	70.8% ( 2.8 )	98.6% ( 0.8 )	97.8%
私 立	91.4% ( 0.6 )	98.4% ( 0.6 )	97.8%
短期大学	83.7% ( 0.8 )	97.0% ( ▲ 1.6 )	98.6%
総 計	84.8% ( 1.2 )	98.2% ( 0.2 )	98.0%

## 大学、短期大学及び高等専門学校の場合(2020年度)

## [全体]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率 (令和2.4.1現在調査の結果)
大 学	76.0% ( ▲ 1.0 )	96.0% ( ▲ 2.0 )	98.0%
うち 国公立	56.5% ( ▲ 0.8 )	95.9% ( ▲ 2.3 )	98.2%
	85.6% ( ▲ 1.1 )	96.1% ( ▲ 1.8 )	97.9%
短 期 大 学	78.7% ( ▲ 5.0 )	96.3% ( ▲ 0.7 )	97.0%
高 等 専 門 学 校	60.3% ( 2.3 )	100.0% ( 0.0 )	100.0%
総 計	75.1% ( ▲ 1.2 )	96.3% ( ▲ 1.7 )	98.0%

## [男子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率 (令和2.4.1現在調査の結果)
大 学	70.6% ( ▲ 0.6 )	95.0% ( ▲ 2.5 )	97.5%
うち 国公立	48.0% ( ▲ 0.8 )	93.3% ( ▲ 4.6 )	97.9%
	82.6% ( ▲ 0.6 )	95.5% ( ▲ 1.9 )	97.4%
高 等 専 門 学 校	60.3% ( 2.3 )	100.0% ( 0.0 )	100.0%
総 計	69.3% ( ▲ 0.2 )	95.5% ( ▲ 2.3 )	97.8%

## [女子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率 (令和2.4.1現在調査の結果)
大 学	83.4% ( ▲ 1.6 )	97.2% ( ▲ 1.3 )	98.5%
うち 国公立	69.8% ( ▲ 1.0 )	98.6% ( 0.0 )	98.6%
	89.5% ( ▲ 1.9 )	96.8% ( ▲ 1.6 )	98.4%
短 期 大 学	78.7% ( ▲ 5.0 )	96.3% ( ▲ 0.7 )	97.0%
総 計	82.5% ( ▲ 2.3 )	97.1% ( ▲ 1.1 )	98.2%

## 大学、短期大学及び高等専門学校の場合(2021年度)

## [全体]

区 分	就職希望率	就職率	〈参考〉 前年度卒業学生の就職率 (令和3.4.1現在調査の結果)
大 学	76.1% ( 0.1 )	95.8% ( ▲ 0.2 )	96.0%
うち 国公立	56.8% ( 0.3 )	96.1% ( 0.2 )	95.9%
私 立	85.7% ( 0.1 )	95.6% ( ▲ 0.5 )	96.1%
短 期 大 学	79.0% ( 0.3 )	97.8% ( 1.5 )	96.3%
高 等 専 門 学 校	54.0% ( ▲ 6.3 )	99.1% ( ▲ 0.9 )	100.0%
総 計	74.9% ( ▲ 0.2 )	96.1% ( ▲ 0.2 )	96.3%

## [男子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参考〉 前年度卒業学生の就職率 (令和3.4.1現在調査の結果)
大 学	70.4% ( ▲ 0.2 )	94.6% ( ▲ 0.4 )	95.0%
うち 国公立	48.8% ( 0.8 )	94.7% ( 1.4 )	93.3%
私 立	82.0% ( ▲ 0.6 )	94.5% ( ▲ 1.0 )	95.5%
高 等 専 門 学 校	54.0% ( ▲ 6.3 )	99.1% ( ▲ 0.9 )	100.0%
総 計	68.4% ( ▲ 0.9 )	95.0% ( ▲ 0.5 )	95.5%

## [女子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参考〉 前年度卒業学生の就職率 (令和3.4.1現在調査の結果)
大 学	84.1% ( 0.7 )	97.1% ( ▲ 0.1 )	97.2%
うち 国公立	69.4% ( ▲ 0.4 )	97.6% ( ▲ 1.0 )	98.6%
私 立	90.6% ( 1.1 )	97.0% ( 0.2 )	96.8%
短 期 大 学	79.0% ( 0.3 )	97.8% ( 1.5 )	96.3%
総 計	83.0% ( 0.5 )	97.3% ( 0.2 )	97.1%



一般の民間企業における規模別障害者の雇用状況(法定雇用率2.3%)

(2022年6月1日現在)

	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	②障害者の数	③実雇用率	④法定雇用率達成企業の数	⑤法定雇用率達成企業の割合
規模計	27,281,606.5 人 ( 27,156,780.5 )	613,958.0 人 ( 597,786.0 )	2.25 % ( 2.20 )	52,007 企業 ( 50,306 )	48.3 % ( 47.0 )
43.5～ 100人未満	3,590,481.0 人 ( 3,546,392.0 )	66,001.0 人 ( 64,255.0 )	1.84 % ( 1.81 )	25,460 企業 ( 24,787 )	45.8 % ( 45.2 )
100～ 300人未満	5,676,389.5 人 ( 5,682,382.5 )	117,790.0 人 ( 114,905.0 )	2.08 % ( 2.02 )	19,052 企業 ( 18,614 )	51.7 % ( 50.6 )
300人～ 500人未満	2,480,599.5 人 ( 2,478,229.0 )	52,239.5 人 ( 51,657.5 )	2.11 % ( 2.08 )	3,079 企業 ( 2,911 )	43.9 % ( 41.7 )
500～ 1000人未満	3,068,651.0 人 ( 3,092,099.0 )	69,375.5 人 ( 67,920.5 )	2.26 % ( 2.20 )	2,257 企業 ( 2,063 )	47.2 % ( 42.9 )
1,000以上	12,465,485.5 人 ( 12,357,678.0 )	308,552.0 人 ( 299,048.0 )	2.48 % ( 2.42 )	2,159 企業 ( 1,931 )	62.1 % ( 55.9 )

注1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。

2 ②欄の「障害者の数」においては、重度身体障害者又は重度知的障害者(短時間労働者を除く。)1人を2人分として、重度以外の身体障害者、知的障害者又は精神障害者である短時間労働者1人を0.5人分としてカウントしている。

ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分としてカウントされる。

- ・ 令和元年6月2日以降に採用された者であること

- ・ 令和元年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

3 ( )内は2021年6月1日現在の数値である。



A powerful  
and balanced  
voice for business

Geneva, 1 September 2019

**Committee of Experts on the Application  
of Conventions and Recommendations (CEACR)**

International Labour Office (ILO)  
Route de Morillons 4  
1211 Geneva 22

**Article 23.2 of the ILO constitution**

**Application in law and practice of Convention N.122 in:**

**Aruba, Barbados, Caribbean Part of the Netherlands, Chad, Curaçao, Djibouti, Gabon, Georgia, Germany, Greece, Guatemala, Guinea, Honduras, Hungary, Iceland, India, Iran, Islamic Republic of, Iraq, Ireland, Israel, Italy, Jamaica, Japan, Jordan, Kazakhstan, Korea, Republic of, Kyrgyzstan, Latvia, Lebanon, Libya, Lithuania, Madagascar, Mali, Mauritania, Moldova, Republic of, Mongolia, Montenegro, Morocco, Mozambique, Netherlands, New Zealand, Nicaragua, North Macedonia, Norway, Papua New Guinea, Romania, Rwanda, Saint Vincent and the Grenadines, Sint Maarten, Tajikistan, Trinidad and Tobago, Uganda, Bolivarian Republic of Venezuela and Viet Nam.**

The International Organisation of Employers (IOE) hereby presents its comments to the CEACR on the application in law and in practice of the Employment policy Convention 1964 (No. 122) and Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation 1984 (No. 169) in the ILO member States listed above.

**GENERAL COMMENTS**

Convention No. 122 is the most important instrument on the strategic objectives of employment. It is a Governance (Priority) Convention, ratified by 113 countries. 40 years after its adoption in 1964, it was followed by a Recommendation with supplementary provisions.

The Convention takes its inspiration from the ILO Constitution and the Declaration of Philadelphia, notably from the need to further programmes that could achieve full employment, raise standards of living and guarantee a decent wage for the workers.

The Convention is a promotional instrument requiring ratifying countries to “*declare and pursue, as a major goal, an active policy designed to promote full, productive and freely chosen employment*”. The employment policy shall aim at “*stimulating economic growth and development, raising levels of living, meeting manpower requirements and overcoming unemployment and underemployment*” (Article 1, para 1).

There is no detailed indication on the content or type of the employment policy, which are to be determined at the national level. However, Convention 122 further indicates that the “*employment policy shall aim at ensuring that:*

- a) *there is work for all who are available for and seeking work;*
- b) *such work is as productive as possible;*
- c) *there is freedom of choice of employment and the fullest possible opportunity for each worker to qualify for, and to use his skills and endowments in, a job for which he is well suited, irrespective of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin”.*

Additionally, *“the said policy shall take due account of the stage and level of economic development and the mutual relationships between employment objectives and other economic and social objectives and shall be pursued by methods that are appropriate to national conditions and practices”* (Article 1 paragraph 3).

Therefore, compliance with the Convention is ensured when there is a clear intention from the Government to develop an employment policy that pursues the above-mentioned objectives and is balanced in its content.

The implementation of this provision is important as it ensures overall coherence in that. This is because all ILO standards, even if they pursue other objectives than full employment, should nevertheless be conducive of, or at least not, impair the achievement of full and productive employment.

**Emphasis on this goal has been included in the ILO Centenary Declaration and must be taken into account by the Experts when preparing their observations and direct requests.** Indeed, the Centenary Declaration of the 2019 International Labour Conference stipulates that *“in discharging its constitutional mandate, taking into account the profound transformations in the world of work, and further developing its human-centred approach to the future of work, the ILO must direct its efforts to: iv) developing effective policies aimed at generating full, productive and freely chosen employment and decent work opportunities for all, and in particular facilitating the transition from education and training to work, with an emphasis on the effective integration of young people into the world of work”.*

Article 2 of the Convention refers to the importance of **reviewing the measures adopted regularly to coordinate economic and social policies.** Finally, the Convention makes a particular point on social dialogue and calls for **workers’ and employers’ representatives to be fully consulted** on the employment policies, *“with a view to taking fully into account their experience and views and securing their full co-operation in formulating and enlisting support for such policies”* (Article 3).

Since its adoption in 1964, this Convention remains very relevant today, given that full, productive and freely chosen employment is the basis for economic growth, decent work, and social justice. As the economic crisis has demonstrated, in order for a country to continue creating employment, multiple challenges need to be overcome. For instance, an enabling environment for enterprises needs to be in place, together with policies to boost investment and productivity growth.

In this regard, the text of the Convention clarifies that employment policies shall aim at ensuring that **“work is as productive as possible”.** **Productivity is a crucial determinant of investment, job creation, standards of living and wealth creation.** Requesting the ILO to renew its efforts, the ILO Centenary Declaration, called for *“harnessing the fullest potential of technological progress and productivity growth, including through social dialogue, to achieve decent work and sustainable development, which ensures dignity, self-fulfilment and a just sharing of the benefits for all”* (Section II, A, ii)).

Employment that is not productive has the potential to undermine competitiveness; cause the loss of skills and motivation for workers and weaken economic and social stability of a country.

The global productivity slowdown<sup>1</sup> is a worrying sign of a gloomy outlook for the global economy with serious labour market repercussions that should be avoided by promoting policies and regulatory frameworks that provide an enabling environment for productivity growth.

**Sustained productivity growth is the main driver of the development process<sup>2</sup>, including employment and decent work creation, and the transition to the formal economy.** Productivity measures how efficiently enterprises and economies use their available resources in producing goods and services. Productivity growth translates into better financial performance, which enables enterprises to retain and hire more workers; invest in machinery and equipment, research and development of innovation, and workers' skills development; improve working conditions; and expand the production of goods and services. At the same time, productivity growth allows enterprises to be competitive, have access to finance and reap the benefits of international trade. It is the engine of a country's sustainable growth and a key factor to increase long-term living standards.

As productivity is determined by a wide range of factors<sup>3</sup>, some of which are within-enterprise control (internal factors) while others are external relating to a conducive business environment, the structure of the industry in which enterprises operate and compete, and foreign markets, a comprehensive and coherent approach is required. Therefore, the promotion of sustained productivity growth through an integrated strategy aimed at aligning and coordinating institutions, regulatory frameworks, and public and private policies to create an enabling environment while boosting enterprise-level productive efficiency, and seeking complementarity between government and enterprise actions, is of paramount importance.

Internal factors<sup>4</sup>, on one hand, relate to managerial decisions on the allocation of available resources, organization and management of the production process to make the most efficient use of the installed productive capacity. Productive efficiency can be achieved through a series of internal improvements. For instance, in the administration of inputs; workers' skills development; allocation of financial resources in areas where the returns on investment are higher; and in continuous improvement to reduce waste, identify activities that do not add value, simplify processes and eliminate deficiencies to improve overall performance. Another important factor has to do with dynamics of innovation (intrapreneurship), that is, how enterprises can improve employees' motivation and creativity to encourage innovation.

---

<sup>1</sup> Andrews, D., Criscuolo, C., and Gal, P. (2016). The global productivity slowdown, technology divergence and public policy: a firm level perspective. In Background Paper for OECD Global Forum on Productivity. See also: Eichengreen, B., Park, D., and Shin, K. (2017). The global productivity slump: Common and country-specific factors. *Asian Economic Papers*, 16(3), 1-41.

<sup>2</sup> Cirera, X., and Maloney, F. (2017). *The Innovation Paradox: Developing-Country Capabilities and the Unrealized Promise of Technological Catch-Up*. Washington, DC: World Bank; Cusolito, A. P., and Maloney, W. F. (2018). *Productivity Revisited: Shifting Paradigms in Analysis and Policy*. Washington, DC: World Bank; Grover G. A., Medvedev, D., and Olafsen, E. (2019). *High-Growth Firms: Facts, Fiction, and Policy Options for Emerging Economies*. Washington, DC: World Bank.

<sup>3</sup> Grifell-Tatjé, E.; Lovell, C. K. (2015). *Productivity Accounting. The Economics of Business Performance*. Cambridge University Press.

<sup>4</sup> Grifell-Tatjé, E.; Lovell, C. K. (2015). *Productivity Accounting. The Economics of Business Performance*. Cambridge University Press.

Moreover, enterprise-level productivity is the main determinant of the wage level that an enterprise can afford to pay. This is why Convention N. 131, article 3, recognized the centrality of productivity growth (and enterprises' ability to pay) as one of the two important criteria in minimum-wage setting. A conducive productivity eco-system in addition to providing an enabling environment for enterprises to increase their productivity facilitates workers and capital to shift from sectors with lower productivity to sectors with higher productivity. In doing so, it expedites growth-enhancing structural change.<sup>5</sup>

While internal decisions that an enterprise makes affect its level of productivity, the environment in which enterprises operate and compete plays a crucial role. External factors that affect productivity, on the other hand, relate to intertwined macroeconomic policies; regulatory frameworks and investment climate and labour market institutions; demographic changes; sectoral policies; physical and digital infrastructure; educational policy and workforce development programs; allocation of public resources through development banks to support SMEs and productive entrepreneurship; private-sector financing through the financial system and alternative financing options<sup>6</sup>; development of local innovation systems<sup>7</sup> and investment in research and development; protection of property rights; domestic market development; trade policy; and antitrust and competition policies. Furthermore, factors that relate to foreign markets – which are beyond government and enterprise control – can also have an effect on productivity through prices and exchange rate volatility. Among these factors are: international demand and supply of goods and services; reserves (stock) of natural resources; commodity prices and prices of imported intermediate goods; international financial volatility and capital flows. The wide range of productivity drivers outlined above reveals the need to design an integrated strategy to unlock productivity growth.

The issue of productivity is high on the agenda for the employers, because the ILO currently does not have a comprehensive strategy on productivity growth. The ILO could and should support governments and enterprises to devise such strategy and ensure that the policies and programmes it promotes complement what governments and enterprises do to create a sustained productivity growth. Convention No. 122 helps to address this matter in its reference to employment policies aiming to ensure *“work is as productive as possible”*.

To be considered also is the reality of the world of work that today imposes upon Governments and the tripartite constituents a focus on the employability of workers, instead of the right to work and job security. How to ensure employment? Who would be in charge of providing this “right” to workers? This can be done only if the right mix of policies is in place and adequate coordination is ensured. In this regard, government action must focus on labour market policies that are able to support employment creation and employability, to activate inactive persons into the labour force, to make work pay, and to encourage labour market mobility.

---

<sup>5</sup> McMillan, M. and Rodrik, D. (2014). Globalization, structural change, and productivity growth with an Update on Africa. *World Development*, Vol 63. Pp 11-32.; Borio, C. Kharroubi, E., Upper, C., and Zampolli, F. 2015. Labour reallocation and productivity dynamics: financial causes, real consequences. BIS Working Papers No. 534.

<sup>6</sup> Oricchio, G., Crovetto, A., Lugaresi, S., and Fontana, S. (2016). SME Funding: The Role of Shadow Banking and Alternative Funding Options. Springer.

<sup>7</sup> Evers, H. D. (2008). Knowledge hubs and knowledge clusters: Designing a knowledge architecture for development. ZEF Working Paper Series 27.

## CONCLUDING REMARKS

The present submission constitutes the IOE view on the application in law and practice of Convention N. 122.

To this end, the IOE respectfully requests the CEACR to forward these comments to the Governments of **Aruba, Barbados, Caribbean Part of the Netherlands, Chad, Curaçao, Djibouti, Gabon, Georgia, Germany, Greece, Guatemala, Guinea, Honduras, Hungary, Iceland, India, Iran, Islamic Republic of, Iraq, Ireland, Israel, Italy, Jamaica, Japan, Jordan, Kazakhstan, Korea, Republic of, Kyrgyzstan, Latvia, Lebanon, Libya, Lithuania, Madagascar, Mali, Mauritania, Moldova, Republic of, Mongolia, Montenegro, Morocco, Mozambique, Netherlands, New Zealand, Nicaragua, North Macedonia, Norway, Papua New Guinea, Romania, Rwanda, Saint Vincent and the Grenadines, Sint Maarten, Tajikistan, Trinidad and Tobago, Uganda, Bolivarian Republic of Venezuela and Viet Nam** and to publish the content of these comments on the ILO website, including in the NORMLEX Database and in the printed and electronic versions of the forthcoming CEACR report. This will help to increase transparency on the ILO supervisory mechanisms work and to further stimulate genuine tripartite dialogue at the national level.

Kind regards,



Roberto Suarez Santos  
**Secretary General**