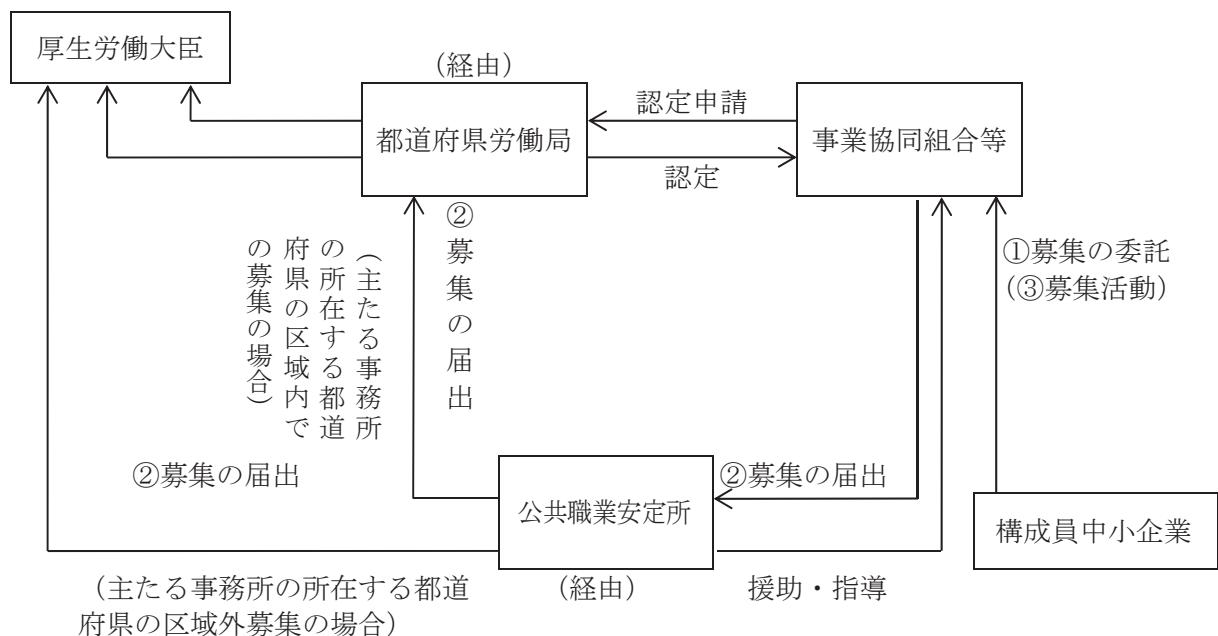


XV 委託募集の特例

(第53条)

- 一定の基準に合致すると認定された事業協同組合等が、その構成員である中小企業者の委託を受けて育児・介護休業取得者の代替要員の募集を行う場合の特例を設けています。

- (1) 労働者を雇用しようとする者が、被用者以外の者に報酬を与えて労働者の募集を行わせようとする場合は厚生労働大臣の許可を受けなければならないことに、報酬を与えないで行わせようとする場合は厚生労働大臣に届け出なければならないことになっています（職業安定法第36条第1項及び第3項）が、一定の基準に合致すると認定された事業協同組合等に、その構成員である中小企業者が、育児休業又は介護休業をする労働者の休業中の業務を処理するための代替要員の募集を行わせようとする場合には、便宜を図り、認定された事業協同組合等が厚生労働大臣に届け出ることでよいとするものです。
- (2) 特例として扱われるためには、「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」第2条第2項に規定する事業協同組合等であって、その団体からの申請に基づき、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団体であることが必要です。
- (3) 認定の基準は、当該団体が、育児休業又は介護休業をする労働者の代替要員の確保を容易にするための事業を実施又は実施予定であること、団体の構成員である中小企業者が就業規則等により育児休業及び介護休業の制度を設けていること等です（平成7年労働省告示第111号）。
- (4) 団体の認定申請手続及び委託募集に係る届出手続等については、則で定めています（則第79条～第84条）。



XVI 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

(第56条、第58条)

- 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があるときは、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行うことができます。
- 厚生労働大臣の報告の徴収、助言、指導、勧告の権限は、一定の範囲で都道府県労働局長に委任されます。

(1) 助言、指導、勧告は、罰則を伴うものではありませんが、事業主はこれらに従って必要な措置を講ずることが求められます。

(2) 厚生労働大臣の報告の徴収、助言、指導、勧告の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案を除き都道府県労働局長に委任されています（則第85条）。

XVII 公表

(第56条の2)

- 厚生労働大臣は、育児・介護休業法の規定に違反している事業主に対して、勧告をした場合において、その勧告を受けた事業主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ます。

「育児・介護休業法の規定」とは、育児休業、産後パパ育休、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、妊娠・出産等や介護に直面した旨についての申出があった場合における措置等、介護に直面する前の早期の情報提供、雇用環境の整備の措置、育児休業の取得状況の公表、柔軟な働き方を実現するための措置等、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取の措置等、育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止措置、労働者の配置に関する配慮、紛争解決援助を求めたこと及び調停を申請したことを理由とする不利益取扱いを指します。

XVIII 公務員に関する適用

(第61条、第61条の2)

- 民営事業所に雇用される労働者のか、行政執行法人職員及び地方公務員についても、その任命権者の承認を受けて、介護休業、子の看護等休暇や介護休暇を取得し、また、育児を行うための所定外労働の制限の請求、育児や家族の介護を行うための時間外労働の制限の請求及び深夜業の制限の請求をすることができます。この法律で規定しています。

(1) 公務員の育児休業制度については、「国家公務員の育児休業等に関する法律」(平成3年法律第109号)、「地方公務員の育児休業等に関する法律」(平成3年法律第110号)等が適用されます。

(2) 民間事業所の介護休業制度、子の看護等休暇、介護休暇に相当する制度に関して、一般職に属する国家公務員(行政執行法人職員を除く)については、勤務時間及び休暇等を規定した「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」(平成6年法律第33号)等が適用されます。

行政執行法人職員及び地方公務員については、勤務条件は原則として民間事業所に適用される最低基準が適用されますが、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限等に関しては、その地位の特殊性等を踏まえた基準をこの法律で特例として設けています。

XIX 過料

(第66条)

- 厚生労働大臣及びその委任を受けた都道府県労働局長は、育児・介護休業法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ることがあります(法第56条)、この報告の求めに対して、報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処することとされます。