

**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等**

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)

※          は令和7年4月1日施行

※          は令和7年10月1日施行

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 子の看護等休暇(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—第六十一条の二)  
第十三章 罰則(第六十二条—第六十六条)  
附則

第一章 総則

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

(定義)

第二条 この法律(第一号に掲げる用語にあっては、第九条の七、第六十一条第二十八項、第四十一項、第四十二項及び第四十五項並びに第六十一条の二第二十三項を除く。)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。))であっ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(同項第三号に係る部分に限る。)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これらの労働者に準ずる者として厚生労働省令で定める労働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。

#### (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。

#### (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。

### 第二章 育児休業

#### (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っては、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って、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日(第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)とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

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

(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った場合にあっては、当該事業主の指定した日)。

以下この項において同じ。)の前日までに、前条第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った場合において、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して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った場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。))以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日)までの間のいずれかの日を当該労働者に係る育児休業開始予定日として指定することができる。
- 3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を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。

#### (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に変更された場合にあってはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。以下同じ。)の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定により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。

#### (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に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。)までの間とする。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第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。

(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。

(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つた場合において、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つ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つた日までに、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。

#### (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。

#### (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その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。

(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っては、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っては、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っては、当該育児休業終了予定日とされた日)」において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日(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っては、当該育児休業終了予定日とされた日(当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日)。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っては一歳二か月、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っては一歳二か月、)」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。

(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。

(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っ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。

### 第三章 介護休業

(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おいては、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っては、介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。第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って、その締

結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日(第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つては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日)とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第十二条 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つた場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があつた日の翌日から起算して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。

(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。

(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つた場合にあつては、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。

(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つては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。
- 3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第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つては、その前日)に終了する。
  - 一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
  - 二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第六十

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。

(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。

#### 第四章 子の看護等休暇

(子の看護等休暇の申出)

第十六条の二 九歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子(以下この項において「小学校第三学年修了前の子」という。)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第三学年修了前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小学校第三学年修了前の子の世話、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小学校第三学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法(昭和三十三年法律第五十六号)第二十条の規定による学校の休業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由に伴う当該小学校第三学年修了前の子の世話を行うため、又は当該小学校第三学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇(以下「子の看護等休暇」という。)を取得することができる。

- 2 子の看護等休暇は、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、子の看護等休暇を取得する日(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等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。

(子の看護等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(第二号に係る部分に限る。)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、同号中「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等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、第六条第二項中「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。

(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等休暇について準用する。

#### 第五章 介護休暇

(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。

(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(第二号に係る部分に限る。)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、同号中「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、第六条第二項中「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。

(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。

## 第六章 所定外労働の制限

第十六条の八 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が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つては、その前日)に終了する。
  - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
  - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第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。

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。

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。

## 第七章 時間外労働の制限

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ことについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間(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つては、その前日)に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第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。

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。

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。

#### 第八章 深夜業の制限

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ことについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間(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。

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。

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。

## 第九章 事業主が講ずべき措置等

(妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等)

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、前項の措置を講ずるに当たっては、厚生労働省令で定めるところにより、同項の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する当該申出をした労働者の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認しなければならない。
- 3 事業主は、前項の規定により意向を確認した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。
- 4 事業主は、労働者が当該事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、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、介護休業に関する制度、仕事と介護との両立に資するものとして厚生労働省令で定める制度又は措置(以下この条及び第二十二条第四項において「介護両立支援制度等」という。)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、介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出(同項において「介護両立支援制度等申出」という。)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。
- 5 事業主は、労働者が、当該労働者が四十歳に達した日の属する年度その他の介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用について労働者の理解と関心を深めるため介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるのに適切かつ効果的なものとして厚生労働省令で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、当該期間内に、当該事項を知らせなければならない。
- 6 事業主は、労働者が第一項若しくは第四項の規定による申出をしたこと又は第二項の規定により確認された意向の内容を理由として、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。

(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、第四項及び第五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。)を講ずるように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。

(雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置)

第二十二條 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 事業主は、介護休業申出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介護休業に係る研修の実施
- 二 介護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介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置

3 前二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に努めなければならない。

4 事業主は、介護両立支援制度等申出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介護両立支援制度等に係る研修の実施
- 二 介護両立支援制度等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介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置

(育児休業の取得の状況の公表)

第二十二條の二 常時雇用する労働者の数が三百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。

(所定労働時間の短縮措置等)

第二十三條 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その子を養育することを容易にするための措置(以下この条及び第二十三條の三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次の各号のいずれかに掲げる措置を講じなければならない。

- 一 労働者の申出に基づき、当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするため、住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定められる場所における勤務(第二十四條第四項において「在宅勤務等」という。)をさせる措置(第二十三條



の三第一項第二号及び第二十四条第二項において「在宅勤務等の措置」という。)

二 前号に掲げるもののほか、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労働者の申出に基づく厚生労働省令で定める当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置(第二十三条の三第一項第一号並びに第二十四条第一項第一号及び第二号において「始業時刻変更等の措置」という。)

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三項において「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。

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。

(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等に関する措置)

第二十三条の三 事業主は、その雇用する労働者のうち、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次に掲げる措置のうち二以上の措置を講じなければならない。

一 始業時刻変更等の措置であって厚生労働省令で定めるもの

二 在宅勤務等の措置

三 育児のための所定労働時間の短縮措置

四 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休暇(子の看護等休暇、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く。)を与えるための措置

五 前各号に掲げるもののほか、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として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定により事業主が同項第四号に掲げる措置を講じたときは、同号に規定する休暇は、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(第三号に掲げる労働者にあつては、同項第四号に係る部分に限る。以下この項において同じ。)は、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第一項の規定による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、これを適用しない。

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、第一項に掲げる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 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で第一項第四号に規定する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(前項の規定に

より同項の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。)

- 4 事業主は、第一項の規定による措置を講じようとするときは、あらかじめ、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。
- 5 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、三歳に満たない子を養育する労働者に対して、当該労働者が第一項の規定により当該事業主が講じた措置(以下この項及び第七項において「対象措置」という。)のいずれを選択するか判断するために適切なものとして厚生労働省令で定める期間内に、対象措置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、対象措置に係る申出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。
- 6 第二十一条第二項及び第三項の規定は、前項の厚生労働省令で定める措置を講ずる場合について準用する。この場合において、同条第二項中「同項の規定による申出」とあるのは「第二十三条の三第五項に規定する対象措置」と、「当該申出をした」とあるのは「当該対象措置の対象となる」と、「当該子の出生の日以後に発生し」とあるのは「発生し」と読み替えるものとする。
- 7 事業主は、労働者が対象措置に係る申出をし、若しくは第一項の規定により当該労働者に措置が講じられたこと又は前項において準用する第二十一条第二項の規定により確認された意向の内容を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第二十四条 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(子の看護等休暇、介護休暇、前条第一項第四号に規定する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に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

- 2 前項に定めるもののほか、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(第二十三条第二項に規定する労働者を除く。)で育児休業をしていないものに関して、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければならない。
- 3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるように努めなければならない。
- 4 前項に定めるもののほか、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介護休業をしていないものに関して、労働者の申出に基づく在宅勤務等をさせることにより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を講ずるように努めなければならない。

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

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。

(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。

(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。

(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。

(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。

(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、同条第二項及び第三項(これらの規定を第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。)、第二十一条第四項及び第五項、第二十一条の二から第二十二條の二まで、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の三第一項から第五項まで、第二十四条、第二十五条第一項、第二十五条の二第二項、第二十六条並びに第二十七条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努めなければならない。

## 第十章 対象労働者等に対する国等による援助

(事業主等に対する援助)

第三十条 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。

(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。

(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。

(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。

(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。

(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。

## 第十一章 紛争の解決

### 第一節 紛争の解決の援助等

(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、第二十三条から第二十三条の三まで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。

(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。

(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、指導又は勧告を行うことができる。

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。

## 第二節 調停

### (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。

### (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。

## 第十二章 雑則

### (育児休業等取得者の業務を処理するために必要な労働者の募集の特例)

第五十三条 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、第二十二條第三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ったと認めるときは、同号の認定を取り消すことができる。

4 第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。

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。

(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。

(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。

(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、第二十一条第一項、同条第二項若しくは第三項(これらの規定を第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。)、第二十一条第四項から第六項まで、第二十二条第一項、第二項若しくは第四項、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、第二十三条の三第一項、第四項、第五項若しくは第七項、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。

(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(第九条の四において準用する場合を含む。)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、第二項(第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。)、第四項及び第五項、第二十二条第一項第三号、第二項第三号及び第四項第三号、第二十二条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の三第一項、第二項、第三項第二号及び第五項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。

#### (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。

#### (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。

#### (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、第二項(第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。)、第四項及び第五項、第二十一条の二第一項第三号及び第二項、第二十二条第一項第三号、第二項第三号及び第四項第三号、第二十二条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の三第一項、第二項、第三項第二号及び第三号、第五項並びに第六項、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、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、第二十三条第二項第一号中「住居」とあるのは「陸上の事業所」と、「在宅勤務等」とあるのは「陸上勤務」と、同号、第二十三条の三第一項第二号及び第二十四条第二項中「在宅勤務等の措置」とあるのは「陸上勤務の措置」と、第二十三条第二項第二号中「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、同号、第二十三条の三第一項第一号並びに第二十四条第一項第一号及び第二号中「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、第二十三条の三第一項第四号及び第二十四条第一項

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、同上第四項中「在宅勤務等」とあるのは「陸上勤務」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。

#### (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、第六十二条から第六十四条まで及び第六十六条の規定は、国家公務員に関しては、適用しない。

- 2 国家公務員に関しては、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)第六十条の五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(以下この条において「特定非常勤職員」という。))にあつては、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。第五項において同じ。)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、当該職員の対象家族であつて負傷、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(以下この条及び次条において「要介護家族」という。)の介護をするための休業(以下この条において「行政執行法人介護休業」という。)をすることができる。
- 4 行政執行法人介護休業をすることができる期間は、行政執行法人の長が、前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(第三十一項において「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、行政執行法人介護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つたときは、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、特定非常勤職員のうち、行政執行法人介護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 行政執行法人の職員(特定非常勤職員)にあっては、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(第二号に係る部分に限る。)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同号に該当しないものに限る。第八項及び第九項において同じ。)であって小学校第三学年修了前の子(第十六条の二第一項に規定する小学校第三学年修了前の子をいう。次項並びに次条第六項及び第七項において同じ。)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小学校第三学年修了前の子の世話、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小学校第三学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして同項の厚生労働省令で定める事由に伴う当該小学校第三学年修了前の子の世話を行うため、又は当該小学校第三学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち同項の厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇(以下この条において「行政執行法人子の看護等休暇」という。)を取得することができる。
- 7 行政執行法人子の看護等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(前項に規定する職員が養育する小学校第三学年修了前の子が二人以上の場合にあっては、十日)を限度とするものとする。
- 8 行政執行法人子の看護等休暇は、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。
- 9 行政執行法人の長は、行政執行法人子の看護等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。
- 10 行政執行法人の職員(特定非常勤職員)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(第二号に係る部分に限る。)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同号に該当しないものに限る。第十二項及び第十三項において同じ。)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の休暇(以下この条において「行政執行法人介護休業」という。)を取得することができる。
- 11 行政執行法人介護休業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っては、十日)を限度とするものとする。
- 12 行政執行法人介護休業は、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。
- 13 行政執行法人の長は、行政執行法人介護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、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。
- 14 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職員(特定非常勤職員)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、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。
- 15 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。
- 16 行政執行法人の長は、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。次条第十六項において同じ。)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。
- 17 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。

- 18 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。次条第十八項において同じ。)において勤務しないことを承認しなければならない。
- 19 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。
- 20 行政執行法人の長は、職員が当該行政執行法人の長に対し、対象家族が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該職員に対して、行政執行法人介護休業に関する制度、仕事と介護との両立に資するものとして厚生労働省令で定める制度又は措置(以下この条において「介護両立支援制度等」という。)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、第五項の規定による承認の請求(以下この条において「行政執行法人介護休業の承認の請求」という。)及び介護両立支援制度等の利用に係る承認の請求(第二十七項において「介護両立支援制度等の承認の請求」という。)に係る当該職員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。
- 21 行政執行法人の長は、職員が第二十一条第五項の厚生労働省令で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該職員に対して、当該期間内に、行政執行法人介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の厚生労働省令で定める事項を知らせなければならない。
- 22 行政執行法人の長は、職員が第二十項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。
- 23 第二十項及び第二十一項に定めるもののほか、行政執行法人の長は、行政執行法人介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを職員に周知させるための措置(職員が対象家族を介護していることを知ったときに、当該職員に対し知らせる措置を含む。)を講ずるように努めなければならない。
- 一 職員の行政執行法人介護休業中における待遇に関する事項
  - 二 行政執行法人介護休業後における賃金、配置その他の勤務条件に関する事項
  - 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
- 24 行政執行法人の長は、職員が行政執行法人介護休業の承認の請求をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該職員に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該職員に係る取扱いを明示するように努めなければならない。
- 25 行政執行法人の長は、行政執行法人介護休業の承認の請求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 職員に対する行政執行法人介護休業に係る研修の実施
  - 二 行政執行法人介護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行政執行法人介護休業に係る勤務環境の整備に関する措置
- 26 前項に定めるもののほか、行政執行法人の長は、行政執行法人介護休業の承認の請求及び行政執行法人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、行政執行法人介護休業をする職員が勤務する事業所における職員の配置その他の雇用管理、行政執行法人介護休業をしている職員の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に努めなければならない。
- 27 行政執行法人の長は、介護両立支援制度等の承認の請求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 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
  - 二 介護両立支援制度等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介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置
- 28 行政執行法人の長は、職員のうち、その三歳に満たない子を養育する職員であって国家公務員の育

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をしていないもの(一日の所定労働時間が短い職員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、職員の承認の請求に基づき所定労働時間を短縮することにより当該職員が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置(次項及び第三十四項第三号において「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、第二十三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各号のいずれかに該当する特定非常勤職員については、この限りでない。

29 行政執行法人の長は、職員のうち、前項ただし書の規定により第二十三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第三号に該当する特定非常勤職員であつてその三歳に満たない子を養育するもの(以下この条において「特定職員」という。)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、当該特定職員に関して、厚生労働省令で定めるところにより、次の各号のいずれかに掲げる措置を講じなければならない。

一 職員の承認の請求に基づき、当該職員が就業しつつその子を養育することを容易にするため、住居その他これに準ずるものとして労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務(第四十四項において「在宅勤務等」という。)をさせる措置(第三十四項第二号及び第四十二項において「在宅勤務等の措置」という。)

二 前号に掲げるもののほか、労働基準法第三十二条の三第一項の規定により勤務させることその他の職員の承認の請求に基づく厚生労働省令で定める当該職員が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置(第三十四項第一号及び第四十一項において「始業時刻変更等の措置」という。)

30 行政執行法人の職員(特定非常勤職員にあつては、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。第三十二項において同じ。)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(以下この条において「介護時間休業」という。)ができる。

31 介護時間休業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前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。

32 行政執行法人の長は、第三十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つたときは、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。

33 行政執行法人の長は、職員が第二十八項、第二十九項各号若しくは前項の規定による承認の請求をし、第二十八項若しくは第二十九項の規定により当該職員に措置が講じられ、又は職員が介護時間休業をしたことを理由として、当該職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。

34 行政執行法人の長は、職員(特定非常勤職員にあつては、第二十三条の三第三項の規定を適用するとしたならば同項第一号及び第二号のいずれにも該当しないものに限る。)のうち、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ものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、職員の承認の請求に基づく次に掲げる措置のうち二以上の措置を講じなければならない。

一 始業時刻変更等の措置であつて厚生労働省令で定めるもの

二 在宅勤務等の措置

三 育児のための所定労働時間の短縮措置

四 職員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休暇(行政執行法人子の看護等休暇、行政執行法人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く。)を与えるための措置

五 前各号に掲げるもののほか、職員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として厚生労働省令で定めるもの

35 前項の規定により行政執行法人の長が同項第四号に掲げる措置を講じたときは、同号に規定する休暇は、一日の所定労働時間が短い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。

36 第三十四項の規定(同項第四号に係る部分に限る。)は、第二十三条の三第三項の規定を適用するとしたならば同項第三号に該当する特定非常勤職員については、これを適用しない。

- 37 行政執行法人の長は、第三十四項の規定による措置を講じようとするときは、あらかじめ、当該行政執行法人の事業所に職員の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、職員の過半数で組織する労働組合がない場合においては職員の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。
- 38 行政執行法人の長は、厚生労働省令で定めるところにより、三歳に満たない子を養育する職員に対して、当該職員が第三十四項の規定により当該行政執行法人の長が講じた措置(以下この項及び第四十項において「行政執行法人対象措置」という。)のいずれを選択するか判断するために適切なものとして厚生労働省令で定める期間内に、行政執行法人対象措置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、行政執行法人対象措置に係る承認の請求に係る当該職員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。
- 39 第二十一条第二項及び第三項の規定は、前項の厚生労働省令で定める措置を講ずる場合について準用する。この場合において、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「同項の規定による申出」とあるのは「第六十一条第三十八項に規定する行政執行法人対象措置」と、「当該申出をした労働者」とあるのは「当該行政執行法人対象措置の対象となる職員」と、「当該子の出生の日以後に発生し」とあるのは「発生し」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」とあるのは「行政執行法人の長」と、「労働者」とあるのは「職員」と読み替えるものとする。
- 40 行政執行法人の長は、職員が行政執行法人対象措置に係る承認の請求をし、若しくは第三十四項の規定により当該職員に措置が講じられたこと又は前項において準用する第二十一条第二項の規定により確認された意向の内容を理由として、当該職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。
- 41 行政執行法人の長は、職員のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に関して、職員の承認の請求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(行政執行法人子の看護等休暇、行政執行法人介護休暇、第三十四項第四号に規定する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を講ずるように努めるとともに、次に掲げる職員に関して、始業時刻変更等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければならない。
- 一 その一歳(当該職員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相当するものとして厚生労働省令で定める場合にあつては一歳六か月、当該職員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相当するものとして厚生労働省令で定める場合にあつては二歳。次号において同じ。)に満たない子を養育する職員(特定職員を除く。同号において同じ。)で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をしていないもの
- 二 その一歳から三歳に達するまでの子を養育する職員(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をすることができる者を除く。)
- 42 前項に定めるもののほか、行政執行法人の長は、職員のうち、その三歳に満たない子を養育する職員(特定職員を除く。)で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をしていないものに関して、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければならない。
- 43 行政執行法人の長は、職員のうち、その家族を介護する職員に関して、行政執行法人介護休業、行政執行法人介護休暇又は介護時間休業に関する制度に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるように努めなければならない。
- 44 前項に定めるもののほか、行政執行法人の長は、職員のうち、その要介護家族を介護する職員で行政執行法人介護休業をしていないものに関して、職員の承認の請求に基づく在宅勤務等をさせることにより当該職員が就業しつつその要介護家族を介護することを容易にするための措置を講ずるように努めなければならない。
- 45 行政執行法人の長は、職場において行われる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、行政執行法人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。

- 46 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。
- 47 第二十五条の二の規定は、行政執行法人の職員に係る第四十五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「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「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「第六十一条第四十五項」と読み替えるものとする。
- 48 行政執行法人の長は、その講じた措置に関して、職員から第二十八項、第二十九項各号、第三十四項、第四十一項又は第四十四項の規定による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。

第六十一条の二 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、第六十条、次条から第六十四条まで及び第六十六条の規定は、地方公務員に関しては、適用しない。

- 2 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 地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第四条第一項に規定する職員(以下この条において「地方公共団体等の職員」という。)(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(以下この条において「短時間勤務職員」という。))以外の非常勤職員にあつては、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。次項及び第五項において同じ。)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(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「任命権者等」という。)の承認を受けて、当該地方公共団体等の職員の要介護家族の介護をするため、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、任命権者等が、地方公共団体等の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(第二十一項において「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 任命権者等は、第三項の規定による休業の承認を受けようとする地方公共団体等の職員からその承認の請求があつたときは、当該請求に係る期間のうち公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、短時間勤務職員以外の非常勤職員のうち、同項の規定による休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる者として厚生労働省令で定めるものに該当する者からの当該請求があつた場合は、この限りでない。
- 6 地方公共団体等の職員(短時間勤務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(第二号に係る部分に限る。))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同号に該当しないものに限る。次項から第九項までにおいて同じ。)であつて小学校第三学年修了前の子を養育するものは、任命権者等の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にかかった当該小学校第三学年修了前の子の世話、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小学校第三学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして同項の厚生労働省令で定める事由に伴う当該小学校第三学年修了前の子の世話をを行うため、又は当該小学校第三学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち同項の厚生労働省令で定めるものへの参加をするため、休暇を取得することができる。
- 7 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(地方公共団体等の職員が養育する小学校第三学年修了前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。

- 8 第六項の規定による休暇は、一日の所定労働時間が短い地方公共団体等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。
- 9 任命権者等は、第六項の規定による休暇の承認を受けようとする地方公共団体等の職員からその承認の請求があったときは、公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。
- 10 地方公共団体等の職員(短時間勤務職員以外の非常勤職員にあつては、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(第二号に係る部分に限る。)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同号に該当しないものに限る。第十二項及び第十三項において同じ。)は、任命権者等の承認を受けて、当該地方公共団体等の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を行うため、休暇を取得することができる。
- 11 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。
- 12 第十項の規定による休暇は、一日の所定労働時間が短い地方公共団体等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。
- 13 任命権者等は、第十項の規定による休暇の承認を受けようとする地方公共団体等の職員からその承認の請求があったときは、公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。
- 14 任命権者等は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する地方公共団体等の職員(短時間勤務職員以外の非常勤職員にあつては、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。
- 15 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公共団体等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。
- 16 任命権者等は、地方公共団体等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、当該地方公共団体等の職員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(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。
- 17 前項の規定は、地方公共団体等の職員であつ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」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。
- 18 任命権者等は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する地方公共団体等の職員であつ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。
- 19 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公共団体等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。
- 20 地方公共団体等の職員(短時間勤務職員以外の非常勤職員にあつては、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。第二十二項において同じ。)は、任命権者等の承認を受けて、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。
- 21 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。

22 任命権者等は、第二十項の規定による承認を受けようとする地方公共団体等の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公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。

23 任命権者等は、職場において行われる地方公共団体等の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地方公共団体等の職員の勤務環境が害されることのないよう、当該地方公共団体等の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。

24 第二十五条第二項の規定は、地方公共団体等の職員が前項の相談を行い、又は任命権者等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。

25 第二十五条の二の規定は、地方公共団体等の職員に係る第二十三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「第六十一条の二第三項に規定する任命権者等(以下この条において「任命権者等」という。)」と、同条第二項及び第四項中「事業主」とあり、並びに同条第三項中「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、同条第二項中「その雇用する労働者」とあるのは「第六十一条の二第三項に規定する地方公共団体等の職員(以下この項及び第四項において「地方公共団体等の職員」という。)」と、「当該労働者」とあるのは「当該地方公共団体等の職員」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「地方公共団体等の職員は」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条の二第二十三項」と読み替えるものとする。

### 第十三章 罰則

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。

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

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

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。

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。

(附則 略)

附 則（令和六年五月三十一日法律第四二号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、令和七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 略

二 第二条の規定及び附則第七条の規定 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

（令和六年政令第二八〇号で令和七年一〇月一日から施行）

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定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。

（所定外労働の制限の請求に関する経過措置）

第三条 この法律の施行の日（以下この条及び次条において「施行日」という。）以後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（以下この条及び次条において「新育児・介護休業法」という。）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を利用するため、同条第一項の規定による請求（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ためにするものに限る。）をしようとする労働者（新育児・介護休業法第二条第一号に規定する労働者をいう。）は、施行日前においても、同項及び新育児・介護休業法第十六条の八第二項の規定の例により、当該請求をすることができる。

（育児休業の取得の状況の公表に関する経過措置）

第四条 新育児・介護休業法第二十二条の二の規定は、施行日以後に開始する事業年度から適用する。

（政令への委任）

第十三条 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。



(参考)

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9条の6第1項による読替後の同法の規定

※ 下線部は、法第9条の6第1項による読替後の規定

(育児休業の申出)

第5条 労働者は、その養育する1歳に満たない子(第9条の6第1項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、1歳2か月に満たない子)について、その事業主に申し出ることにより、育児休業(第9条の2第1項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第9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(当該子の1歳到達日(当該労働者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日)において育児休業をしている者(当該労働者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日)において育児休業をしていない者)に限り、当該申出をすることができる。

2 (略)

3 労働者は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合(厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第2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1歳到達日(当該労働者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日)において育児休業をしていない者)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、当該労働者が当該子の1歳到達日(当該労働者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日(当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日(当該配偶者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日(当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)において育児休業をしている場合

二 (略)

三 当該子の1歳到達日(当該子を養育する労働者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日(当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)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・5 (略)

6 第1項、第3項及び第4項の規定による申出(以下「育児休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、次の各号に掲げる申出(以下「育児休業申出」という。)にあっては、第3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3項の規定による申出 当該申出に係る子の1歳到達日(当該子を養育する労働者又はその配偶者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日(当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日(当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日)。次条第3項において同じ。)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 (略)

7 (略)

(育児休業期間)

第9条 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間(以下「育児休業期間」という。)は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日(第7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日の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。次項(第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))において同じ。)(当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数(当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。))から育児休業等取得日数(当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項又は第2項の規定により休業した日数と当該子について育児休業及び次条第1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(次条第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))において同じ。)までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。

一 (略)

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳(第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては1歳2か月、同条第3項(第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては1歳6か月、第5条第4項の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては2歳)に達したこと。

三 (略)

3 (略)

(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇(子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。)を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一 その1歳(当該労働者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出をすることができる場合にあつては1歳2か月、当該労働者が第5条第3項の規定による申出をすることができる場合にあつては1歳6か月、当該労働者が同条第4項の規定による申出をすることができる場合にあつては2歳。次号において同じ。))に満たない子を養育する労働者(第23条第2項に規定する労働者を除く。同号において同じ。)で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置

二・三 (略)

2 (略)

目次

第一章 総則(第一条—第四条)  
第二章 育児休業(第五条—第二十二條の二)  
第三章 介護休業(第二十三条—第三十一条)  
第四章 子の看護等休暇(第三十二条—第三十七条)  
第五章 介護休暇(第三十八条—第四十三条)  
第六章 所定外労働の制限(第四十四条—第五十一条)  
第七章 時間外労働の制限(第五十二条—第五十九条)  
第八章 深夜業の制限(第六十条—第六十九条)  
第九章 事業主が講ずべき措置(第六十九条の二—第七十七条)  
第十章 紛争の解決(第七十八条)  
第十一章 雑則(第七十九条—第一百十六條)  
附則

第一章 総則

(法第二条第一号の厚生労働省令で定めるもの)

第一条 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。以下「法」という。)第二条第一号の厚生労働省令で定める労働者は、児童の親その他の児童福祉法(昭和二十二年法律第六十四号)第二十七条第四項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親(以下「養子縁組里親」という。)として当該児童を委託することができない労働者とする。

2 法第二条第一号の厚生労働省令で定めるところにより委託されている者は、児童福祉法第六条の四第一号の規定による養育里親に同法第二十七条第一項第三号の規定により委託されている者とする。

(法第二条第三号の厚生労働省令で定める期間)

第二条 法第二条第三号の厚生労働省令で定める期間は、二週間以上の期間とする。

(法第二条第四号の厚生労働省令で定めるもの)

第三条 法第二条第四号の厚生労働省令で定めるものは、祖父母、兄弟姉妹及び孫とする。

(法第二条第五号の厚生労働省令で定める親族)

第四条 法第二条第五号の厚生労働省令で定める親族は、同居の親族(同条第四号の対象家族(以下「対象家族」という。))を除く。)とする。

第二章 育児休業

(法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情)

第五条 法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

一 法第五条第一項の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)第六十五条第一項又は第二項の規定により休業する期間(以下「産前産後休業期間」という。)が始まったことにより法第九条第一項の育児休業期間(以下「育児休業期間」という。)が終了した場合であって、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出生した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

イ 死亡したとき。

ロ 養子となったことその他の事情により当該労働者と同居しないこととなったとき。

二 法第五条第一項の申出をした労働者について新时期(新たな育児休業期間又は法第九条の五第一項の出生時育児休業期間(以下「出生時育児休業期間」という。))をいう。以下この号において同じ。)が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新时期が終了する日までに、当該新时期の育児休業に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

イ 死亡したとき。

ロ 養子となったことその他の事情により当該労働者と同居しないこととなったとき。

ハ 民法(明治二十九年法律第八十九号)第八百十七条の二第一項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立し

ないまま児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定による措置が解除されたとき。

- 三 法第五条第一項の申出をした労働者について法第十五条第一項の介護休業期間(以下「介護休業期間」という。)が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と介護休業申出(法第十一条第三項の介護休業申出をいう。以下同じ。)をした労働者との親族関係が消滅するに至ったとき。
- 四 法第五条第一項の申出に係る子の親(同項の申出に係る子について民法第八百七十二条の二第一項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者又は児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定により養子縁組里親として委託されている者若しくは第一条第一項に該当する労働者を含む。以下この章において同じ。)である配偶者(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。)が死亡したとき。
- 五 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により法第五条第一項の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。
- 六 婚姻の解消その他の事情により第四号に規定する配偶者が法第五条第一項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。
- 七 法第五条第一項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、二週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
- 八 法第五条第一項の申出に係る子について、児童福祉法第三十九条第一項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成十八年法律第七十七号)第二条第六項に規定する認定こども園又は児童福祉法第二十四条第二項に規定する家庭的保育事業等(以下「保育所等」という。)における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

(法第五条第三項の厚生労働省令で定める特別の事情)

第五条の二 前条の規定(第四号から第八号までを除く。)は、法第五条第三項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合について準用する。この場合において、前条第一号から第三号までの規定中「第五条第一項」とあるのは、「第五条第一項又は第三項」と読み替えるものとする。

(法第五条第三項第二号の厚生労働省令で定める場合)

第六条 法第五条第三項第二号の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

- 一 法第五条第三項の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が一歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合
- 二 常態として法第五条第三項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者であって当該子が一歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合
  - イ 死亡したとき。
  - ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により法第五条第三項の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。
  - ハ 婚姻の解消その他の事情により常態として法第五条第三項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者が法第五条第三項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。
  - ニ 六週間(多胎妊娠の場合にあつては、十四週間)以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しないとき。
- 三 前条の規定により読み替えて準用する第五条第一号から第三号までに掲げる場合に該当した場合

(法第五条第四項第二号の厚生労働省令で定める場合)

第六条の二 前条の規定は、法第五条第四項第二号の厚生労働省令で定める場合について準用する。この場合において、同条中「一歳に達する日」とあるのは「一歳六か月に達する日」と読み替えるものとする。

(育児休業申出の方法等)

第七条 法第五条第六項の育児休業申出(以下「育児休業申出」という。)は、次に掲げる事項(同条第七項に規定する場合にあつては、第一号、第二号及び第四号に掲げる事項に限る。)を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 育児休業申出の年月日
- 二 育児休業申出をする労働者の氏名
- 三 育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄等(育児休業申出に係る子が

当該育児休業申出の際に出生していない場合にあつては、当該育児休業申出に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄。民法第八百十七条の二第一項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した場合、児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定により養子縁組里親として委託されている場合又は第一条第一項に該当する場合(以下「特別養子縁組の請求等の場合」という。)にあつては、その事実。)

四 育児休業申出に係る期間の初日(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

四の二 育児休業申出に係る子について、既にした育児休業申出がある場合にあつては、当該育児休業申出に係る育児休業期間

四の三 育児休業申出に係る子について、既にした法第八条第一項の育児休業申出の撤回がある場合にあつては、その旨

五 育児休業申出をする労働者が当該育児休業申出に係る子でない子であつて一歳に満たないものを有する場合にあつては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄(特別養子縁組の請求等の場合にあつては、その事実。)

六 育児休業申出に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日

七 第五条各号(第五条の二において準用する場合を含む。)に掲げる事情がある場合にあつては、当該事情に係る事実

八 法第五条第三項又は第四項の申出をする場合にあつては、第六条各号又は第六条の二の規定により読み替えて準用する第六条各号に掲げる場合に該当する事実

九 配偶者が育児休業申出に係る子の一歳到達日(法第五条第三項に規定する一歳到達日をいう。以下同じ。)又は一歳六か月到達日(法第五条第四項第一号に規定する一歳六か月到達日をいう。)において育児休業をしている労働者が法第五条第三項又は第四項の申出をする場合にあつては、その事実

十 第十条各号に掲げる事由が生じた場合にあつては、当該事由に係る事実

十一 第十九条各号に掲げる事情がある場合にあつては、当該事情に係る事実

十二 法第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する法第五条第一項の申出により子の一歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合にあつては、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が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以後である事実

2 育児休業申出及び第八項の通知は、次のいずれかの方法(第二号及び第三号に掲げる場合にあつては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。

一 書面を提出する方法

二 ファクシミリを利用して送信する方法

三 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。)の送信の方法(労働者及び事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

3 前項第二号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。

4 事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに通知しなければならない。

一 育児休業申出を受けた旨

二 育児休業開始予定日(法第六条第三項の規定により指定をする場合にあつては、当該事業主の指定する日)及び育児休業終了予定日

三 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

5 前項の通知は、次のいずれかの方法(第二号及び第三号に掲げる場合にあつては、労働者が希望する場合に限る。)により行わなければならない。

一 書面を交付する方法

二 ファクシミリを利用して送信する方法

三 電子メール等の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

6 前項第二号の方法により行われた通知は、労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた通知は、労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。

7 事業主は、育児休業申出があったときは、当該育児休業申出をした労働者に対して、当該育児休業申出に係る子の妊娠、出生(育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあつては、出産予定日)若しくは養子縁組の事実又は第一項第三号若しくは第七号から第十二号まで

に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。ただし、法第五条第七項に規定する場合は、この限りでない。

- 8 育児休業申出に係る子が当該育児休業申出がされた後に出生したときは、当該育児休業申出をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第八条 法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 育児休業申出があった日から起算して一年(法第五条第三項及び第四項の申出にあつては六月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- 二 一週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の労働者

(法第六条第一項ただし書の場合の手續等)

第九条 法第六条第一項ただし書の規定により、事業主が労働者からの育児休業申出を拒む場合及び育児休業をしている労働者が同項ただし書の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こととなったことにより育児休業を終了させる場合における必要な手續その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

(法第六条第三項の厚生労働省令で定める事由)

第十条 法第六条第三項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 出産予定日前に子が出生したこと。
- 二 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 三 前号に規定する配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。
- 四 第二号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
- 五 法第五条第一項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
- 六 法第五条第一項の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われなるとき。

(法第六条第三項の厚生労働省令で定める日)

第十一条 法第六条第三項の厚生労働省令で定める日は、育児休業申出があった日の翌日から起算して一週間を経過する日とする。

(法第六条第三項の指定)

第十二条 法第六条第三項の指定は、育児休業開始予定日とされた日(その日が育児休業申出があった日の翌日から起算して三日を経過する日後の日である場合にあっては、当該三日を経過する日)までに、育児休業開始予定日として指定する日を育児休業申出をした労働者に通知することによって行わなければならない。

- 2 第七条第五項及び第六項の規定は、前項の通知について準用する。

(育児休業開始予定日の変更の申出)

第十三条 法第七条第一項の育児休業開始予定日の変更の申出(以下この条及び第十五条において「変更申出」という。)は、次に掲げる事項を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 変更申出の年月日
- 二 変更申出をする労働者の氏名
- 三 変更後の育児休業開始予定日
- 四 変更申出をすることとなった事由に係る事実

- 2 第七条第二項から第六項(第四項第三号を除く。)までの規定は、変更申出について準用する。この場合において、同条第四項第二号中「法第六条第三項」とあるのは、「法第七条第二項」と読み替えるものとする。

- 3 事業主は、第一項の変更申出があったときは、当該変更申出をした労働者に対して、同項第四号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第七条第二項の厚生労働省令で定める期間)

第十四条 法第七条第二項の厚生労働省令で定める期間は、一週間とする。

(法第七条第二項の指定)

第十五条 法第七条第二項の指定は、変更後の育児休業開始予定日とされた日(その日の変更申出があった日の翌日から起算して三日を経過する日後の日である場合にあっては、当該三日を経過する日)までに、育児休業開始予定日として指定する日を記載した書面を変更申出をした労働者に交付することによって行わなければならない。

(法第七条第三項の厚生労働省令で定める日)

第十六条 法第七条第三項の厚生労働省令で定める日は、育児休業申出において育児休業終了予定日とされた日の一月前(法第五条第三項及び第四項の申出にあっては二週間前)の日とする。

(育児休業終了予定日の変更の申出)

第十七条 法第七条第三項の育児休業終了予定日の変更の申出(以下この条において「変更申出」という。)は、次に掲げる事項を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 変更申出の年月日
  - 二 変更申出をする労働者の氏名
  - 三 変更後の育児休業終了予定日
- 2 第七条第二項から第六項(第四項第三号を除く。)までの規定は、変更申出について準用する。この場合において、同条第四項第二号中「育児休業開始予定日(法第六条第三項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日)」とあるのは「育児休業開始予定日」と読み替えるものとする。

(育児休業申出の撤回)

第十八条 法第八条第一項の育児休業申出の撤回は、その旨及びその年月日を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

2 第七条第二項から第六項(第四項第二号及び第三号を除く。)までの規定は、前項の撤回について準用する。

(法第八条第三項の厚生労働省令で定める特別の事情)

第十九条 法第八条第三項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

- 一 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 二 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
- 三 婚姻の解消その他の事情により第一号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。
- 四 法第五条第一項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
- 五 法第五条第一項の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないうとき。

(法第八条第四項の厚生労働省令で定める事由)

第二十条 法第八条第四項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 育児休業申出に係る子の死亡
- 二 育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- 三 育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業申出をした労働者と当該子が同居しないこととなったこと。
- 四 民法第八百七十七条の二第一項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定による措置が解除されたこと。
- 五 育児休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が一歳(法第五条第三項の申出に係る子にあっては一歳六か月、同条第四項の申出に係る子にあっては二歳)に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと。
- 六 法第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する法第五条第一項の申出により子の一歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合において労働者の配偶者が育児休業をしていないこと(当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該配偶者のしている育児休業に係る育児休業期間の初日と同じ日である場合を除く。)

(法第九条第二項第一号の厚生労働省令で定める事由)

第二十一条 前条の規定(第六号を除く。)は、法第九条第二項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

(出生時育児休業申出の方法等)

第二十一条の二 法第九条の二第三項の出生時育児休業申出(以下「出生時育児休業申出」という。)は、次に掲げる事項(同条第四項に規定する場合にあっては、第一号、第二号及び第四号に掲げる事項に限る。)を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 出生時育児休業申出の年月日
  - 二 出生時育児休業申出をする労働者の氏名
  - 三 出生時育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄等(出生時育児休業申出に係る子が当該出生時育児休業申出の際に出生していない場合にあっては、当該出生時育児休業申出に係る子を産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄。特別養子縁組の請求等の場合にあっては、その事実。)
  - 四 出生時育児休業申出に係る期間の初日(第二十一条の八及び第二十一条の十七第三号において「出生時育児休業開始予定日」という。)及び末日(第二十一条の十二及び第二十一条の十七第三号において「出生時育児休業終了予定日」という。)とする日
  - 五 出生時育児休業申出をする労働者が当該出生時育児休業申出に係る子でない子であって出生の日から起算して八週間を経過しないものを有する場合にあっては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄(特別養子縁組の請求等の場合にあっては、その事実。)
  - 六 出生時育児休業申出に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
  - 七 第十条各号に掲げる事由が生じた場合にあっては、当該事由に係る事実
- 2 第七条第二項から第八項までの規定は、出生時育児休業申出について準用する。この場合において、同条第四項第二号中「第六条第三項」とあるのは「第九条の三第三項」と、同条第七項中「第一項第三号若しくは第七号から第十二号まで」とあるのは「第一項第三号若しくは第七号」と、「第五条第七項」とあるのは「第九条の二第四項」と読み替えるものとする。

(法第九条の三第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第二十一条の三 法第九条の三第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 出生時育児休業申出があった日から起算して八週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- 二 第八条第二号の労働者

(法第九条の三第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手続等)

第二十一条の四 第九条の規定は、法第九条の三第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手続等について準用する。

(法第九条の三第三項の厚生労働省令で定める日)

第二十一条の五 第十一条の規定は、法第九条の三第三項の厚生労働省令で定める日について準用する。

(法第九条の三第三項の指定)

第二十一条の六 第十二条の規定は、法第九条の三第三項の指定について準用する。この場合において、第十二条第二項中「第七条第五項及び第六項」とあるのは、「第二十一条の二第二項の規定により準用された第七条第五項及び第六項」と読み替えるものとする。

(法第九条の三第四項第一号の厚生労働省令で定める措置)

第二十一条の七 法第九条の三第四項第一号の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

- 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整備の措置として、次に掲げる措置のうちいずれか二以上の措置を講ずること。
  - イ 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
  - ロ 育児休業に関する相談体制の整備
  - ハ その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供
- 二 その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知



- ホ 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置
- 二 育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。
- 三 育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと。

(出生時育児休業開始予定日の変更の申出)

第二十一条の八 第十三条の規定は、法第九条の四において準用する法第七条第一項の出生時育児休業開始予定日の変更の申出について準用する。

(法第九条の四において準用する法第七条第二項の厚生労働省令で定める期間)

第二十一条の九 第十四条の規定は、法第九条の四において準用する法第七条第二項の厚生労働省令で定める期間について準用する。

(法第九条の四において準用する法第七条第二項の指定)

第二十一条の十 第十五条の規定は、法第九条の四において準用する法第七条第二項の指定について準用する。

(法第九条の四において準用する法第七条第三項の厚生労働省令で定める日)

第二十一条の十一 第十六条の規定は、法第九条の四において準用する法第七条第三項の厚生労働省令で定める日について準用する。この場合において、第十六条中「一月前(法第五条第三項及び第四項の申出にあっては二週間前)」とあるのは、「二週間前」と読み替えるものとする。

(出生時育児休業終了予定日の変更の申出)

第二十一条の十二 第十七条の規定は、法第九条の四において準用する法第七条第三項の出生時育児休業終了予定日の変更の申出について準用する。

(出生時育児休業申出の撤回)

第二十一条の十三 第十八条の規定は、法第九条の四において準用する法第八条第一項の出生時育児休業申出の撤回について準用する。

(法第九条の四において準用する法第八条第四項の厚生労働省令で定める事由)

第二十一条の十四 法第九条の四において準用する法第八条第四項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 出生時育児休業申出に係る子の死亡
- 二 出生時育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- 三 出生時育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該出生時育児休業申出をした労働者と当該子が同居しないこととなったこと。
- 四 民法第八百七十七条の二第一項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定による措置が解除されたこと。
- 五 出生時育児休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該出生時育児休業申出に係る子が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間、当該子を養育することができない状態になったこと。

(法第九条の五第二項の厚生労働省令で定める事項等)

第二十一条の十五 法第九条の五第二項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 出生時育児休業期間において就業することができる日(以下この条において「就業可能日」という。)
  - 二 就業可能日における就業可能な時間帯(所定労働時間内の時間帯に限る。)その他の労働条件
- 2 法第九条の五第二項の規定により、事業主に対して、前項に定める事項を申し出る場合にあっては、次のいずれかの方法(第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。
- 一 書面を提出する方法
  - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
  - 三 電子メール等の送信の方法(労働者及び事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより

書面を作成することができるものに限る。)

- 3 前項第二号の方法により行われた申出は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた申出は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
- 4 事業主は、法第九条の五第二項の申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに提示しなければならない。
  - 一 就業可能日のうち、就業させることを希望する日(就業させることを希望しない場合はその旨)
  - 二 前号の就業させることを希望する日に係る時間帯その他の労働条件
- 5 前項の提示は、次のいずれかの方法(第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、労働者が希望する場合に限る。)により行わなければならない。
  - 一 書面を交付する方法
  - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
  - 三 電子メール等の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 6 前項第二号の方法により行われた提示は、労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた提示は、労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。

(出生時育児休業期間中に就業することの同意の方法等)

第二十一条の十六 法第九条の五第四項の同意は、次のいずれかの方法(第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。

- 一 書面を提出する方法
  - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
  - 三 電子メール等の送信の方法(労働者及び事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 2 前項第二号の方法により行われた同意は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた同意は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
  - 3 事業主は、法第九条の五第四項の同意を得た場合は、次に掲げる事項を当該労働者に速やかに通知しなければならない。
    - 一 法第九条の五第四項の同意を得た旨
    - 二 出生時育児休業期間において、就業させることとした日時その他の労働条件
  - 4 前項の通知は、次のいずれかの方法(第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、労働者が希望する場合に限る。)により行わなければならない。
    - 一 書面を交付する方法
    - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
    - 三 電子メール等の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
  - 5 前項第二号の方法により行われた通知は、労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた通知は、労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。

(法第九条の五第四項の厚生労働省令で定める範囲)

第二十一条の十七 法第九条の五第四項の厚生労働省令で定める範囲は、次のとおりとする。

- 一 就業させることとした日(以下この条において「就業日」という。)の数の合計が、出生時育児休業期間の所定労働日数の二分の一以下であること。ただし、一日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数であること。
- 二 就業日における労働時間の合計が、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の二分の一以下であること。
- 三 出生時育児休業開始予定日とされた日又は出生時育児休業終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の労働時間数は、当該日の所定労働時間数に満たないものであること。

(法第九条の五第四項の同意の撤回)

第二十一条の十八 法第九条の五第五項の規定による同条第四項の同意の撤回は、その旨、その年月日及び次条各号に掲げる事情に係る事実を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 2 第七条第二項から第六項(第四項第二号を除く。)までの規定は、前項の撤回について準用する。
- 3 事業主は、第一項の撤回があったときは、当該撤回をした労働者に対して、次条各号に掲げる事情

に係る事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第九条の五第五項の厚生労働省令で定める特別の事情)

第二十一条の十九 法第九条の五第五項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

- 一 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 二 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
- 三 婚姻の解消その他の事情により第一号に規定する配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。
- 四 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、二週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

(法第九条の五第六項第一号の厚生労働省令で定める事由)

第二十一条の二十 第二十一条の十四の規定は、法第九条の五第六項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例の読替え)

第二十二条 (略)

(法第十条の厚生労働省令で定めるもの)

第二十二条の二 法第十条の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 法第九条の五第二項の規定による申出をしなかったこと。
- 二 法第九条の五第二項の規定による申出が事業主の意に反する内容であったこと。
- 三 法第九条の五第三項の規定により同条第二項の規定による申出に係る就業可能日等を変更したこと又は当該申出を撤回したこと。
- 四 法第九条の五第四項の同意をしなかったこと。
- 五 法第九条の五第五項の規定により同条第四項の同意の全部又は一部を撤回したこと。

### 第三章 介護休業

(介護休業申出の方法等)

第二十三条 介護休業申出は、次に掲げる事項(法第十一条第四項に規定する場合にあっては、第一号、第二号及び第五号に掲げる事項に限る。)を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 介護休業申出の年月日
  - 二 介護休業申出をする労働者の氏名
  - 三 介護休業申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
  - 四 介護休業申出に係る対象家族が要介護状態(法第二条第三号の要介護状態をいう。以下同じ。)にある事実
  - 五 介護休業申出に係る期間の初日(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
  - 六 介護休業申出に係る対象家族についての法第十一条第二項第二号の介護休業日数
- 2 第七条第二項から第六項までの規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同条第四項第二号中「第六条第三項」とあるのは、「第十二条第三項」と読み替えるものとする。
- 3 事業主は、第一項の介護休業申出があったときは、当該介護休業申出をした労働者に対して、同項第三号及び第四号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。ただし、法第十一条第四項に規定する場合は、この限りでない。

(法第十二条第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第二十四条 法第十二条第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 介護休業申出があった日から起算して九十三日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- 二 第八条第二号の労働者

(法第十二条第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手続等)

第二十五条 第九条の規定は、法第十二条第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手

続等について準用する。

(法第十二条第三項の指定)

第二十六条 第十二条の規定は、法第十二条第三項の指定について準用する。この場合において、第十二条第二項中「第七条第五項及び第六項」とあるのは、「第二十三条第二項の規定により準用された第七条第五項及び第六項」と読み替えるものとする。

(法第十三条において準用する法第七条第三項の厚生労働省令で定める日)

第二十七条 法第十三条において準用する法第七条第三項の厚生労働省令で定める日は、介護休業申出において介護休業終了予定日とされた日の二週間前の日とする。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

第二十八条 第十七条の規定は、法第十三条において準用する法第七条第三項の介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

(介護休業申出の撤回)

第二十九条 第十八条の規定は、法第十四条第一項の介護休業申出の撤回について準用する。

(法第十四条第三項において準用する法第八条第四項の厚生労働省令で定める事由)

第三十条 法第十四条第三項において準用する法第八条第四項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 介護休業申出に係る対象家族の死亡
- 二 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申出に係る対象家族と当該介護休業申出をした労働者との親族関係の消滅
- 三 介護休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、当該介護休業申出に係る対象家族についての法第十一条第二項第二号の介護休業日数が九十三日に達する日までの間、当該介護休業申出に係る対象家族を介護することができない状態になったこと。

(法第十五条第三項第一号の厚生労働省令で定める事由)

第三十一条 前条の規定は、法第十五条第三項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

#### 第四章 子の看護等休暇

(法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該小学校第三学年修了前の子の世話)

第三十二条 法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該小学校第三学年修了前の子の世話は、当該同項の小学校第三学年修了前の子に予防接種又は健康診断を受けさせることとする。

(法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める事由)

第三十三条 法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 学校保健安全法(昭和三十二年法律第五十六号)第十九条の規定による出席停止
- 二 保育所等その他の施設又は事業における学校保健安全法第二十条の規定による学校の休業に準ずる事由又は前号に掲げる事由に準ずる事由

(法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定めるもの)

第三十三条の二 法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定めるものは、入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典とする。

(法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等)

第三十四条 法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は、時間(一日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

- 2 前項に規定する一日未満の単位で取得する子の看護等休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

(子の看護等休暇の申出の方法等)

第三十五条 法第十六条の二第一項の規定による申出(以下この条及び第三十七条において「看護等休暇申出」という。)は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならない。

- 一 看護等休暇申出をする労働者の氏名
  - 二 看護等休暇申出に係る子の氏名及び生年月日
  - 三 子の看護等休暇を取得する年月日(法第十六条の二第二項の規定により、子の看護等休暇を一日未満の単位で取得する場合には、当該子の看護等休暇の開始及び終了の年月日時)
  - 四 看護等休暇申出に係る子が負傷し、若しくは疾病にかかっている事実、第三十二条に定める世話若しくは第三十三条第一号若しくは第二号に定める事由に伴う世話を行う旨又は第三十三条の二に定めるものへの参加をする旨
- 2 事業主は、看護等休暇申出があったときは、当該看護等休暇申出をした労働者に対して、前項第四号に掲げる事項を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第十六条の三第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第三十六条 法第十六条の三第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、第八条第二号の労働者とする。

(法第十六条の三第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手続等)

第三十七条 法第十六条の三第二項において準用する法第六条第一項ただし書(第二号に係る部分に限る。以下この条において同じ。)の規定により、事業主が労働者からの看護等休暇申出を拒む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

## 第五章 介護休暇

(法第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話)

第三十八条 法第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話は、次に掲げるものとする。

- 一 介護
- 二 通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の必要な世話

## 第三十九条 削除

(法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等)

第四十条 法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は、時間(一日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

- 2 前項に規定する一日未満の単位で取得する介護休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

(介護休暇の申出の方法等)

第四十一条 法第十六条の五第一項の規定による申出(以下この条及び第四十三条において「介護休暇申出」という。)は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならない。

- 一 介護休暇申出をする労働者の氏名
  - 二 介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
  - 三 介護休暇を取得する年月日(法第十六条の五第二項の規定により、介護休暇を一日未満の単位で取得する場合には、当該介護休暇の開始及び終了の年月日時)
  - 四 介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実
- 2 事業主は、介護休暇申出があったときは、当該介護休暇申出をした労働者に対して、前項第二号及び第四号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第四十二条 法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、第八条第二号の労働者とする。

(法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手続等)

第四十三条 法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一項ただし書(第二号に係る部分に限る。以下この条において同じ。)の規定により、事業主が労働者からの介護休暇申出を拒む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

## 第六章 所定外労働の制限

(法第十六条の八第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第四十四条 法第十六条の八第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

(法第十六条の八第一項の規定による請求の方法等)

第四十五条 請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

- 一 請求の年月日
  - 二 請求をする労働者の氏名
  - 三 請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄等(請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあつては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄。特別養子縁組の請求等の場合にあつては、その事実。)
  - 四 請求に係る制限期間(法第十六条の八第二項の制限期間をいう。以下この章において同じ。)の初日及び末日とする日
  - 五 請求に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
- 2 前項の請求及び第五項の通知は、次のいずれかの方法(第二号及び第三号に掲げる場合にあつては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。
- 一 書面を提出する方法
  - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
  - 三 電子メール等の送信の方法(労働者及び事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 3 前項第二号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
- 4 事業主は、第一項の請求があつたときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生若しくは養子縁組の事実又は同項第三号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。
- 5 請求に係る子が当該請求がされた後に出生したときは、当該請求をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第十六条の八第三項の厚生労働省令で定める事由)

第四十六条 法第十六条の八第三項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 請求に係る子の死亡
- 二 請求に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消し
- 三 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした労働者と当該子とが同居しないこととなったこと。
- 四 民法第八百七十七条の二第一項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定による措置が解除されたこと。
- 五 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る子を養育することができない状態になったこと。

(法第十六条の八第四項第一号の厚生労働省令で定める事由)

第四十七条 前条の規定は、法第十六条の八第四項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

(法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第四十八条 第四十四条の規定は、法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第一項第二

号の厚生労働省令で定めるものについて準用する。

(法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第一項の規定による請求の方法等)

第四十九条 法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第一項の規定による請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

- 一 請求の年月日
  - 二 請求をする労働者の氏名
  - 三 請求に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
  - 四 請求に係る対象家族が要介護状態にある事実
  - 五 請求に係る制限期間の初日及び末日とする日
- 2 前項の請求は、次のいずれかの方法(第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。
- 一 書面を提出する方法
  - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
  - 三 電子メール等の送信の方法(労働者及び事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 3 前項第二号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
- 4 事業主は、第一項の請求があったときは、当該請求をした労働者に対して、同項第三号及び第四号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第三項の厚生労働省令で定める事由)

第五十条 法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第三項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 請求に係る対象家族の死亡
- 二 離婚、婚姻の取消し、離縁等による請求に係る対象家族と当該請求をした労働者との親族関係の消滅
- 三 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る対象家族を介護することができない状態になったこと。

(法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第四項第一号の厚生労働省令で定める事由)

第五十一条 前条の規定は、法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第四項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

## 第七章 時間外労働の制限

(法第十七条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第五十二条 法第十七条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

(法第十七条第一項の規定による請求の方法等)

第五十三条 請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

- 一 請求の年月日
  - 二 請求をする労働者の氏名
  - 三 請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄等(請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあっては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄。特別養子縁組の請求等の場合にあっては、その事実。)
  - 四 請求に係る制限期間(法第十七条第二項の制限期間をいう。以下この章において同じ。)の初日及び末日とする日
  - 五 請求に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
- 2 前項の請求及び第五項の通知は、次のいずれかの方法(第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。
- 一 書面を提出する方法
  - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
  - 三 電子メール等の送信の方法(労働者及び事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより

書面を作成することができるものに限る。)

- 3 前項第二号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
- 4 事業主は、第一項の請求があったときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生若しくは養子縁組の事実又は同項第三号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。
- 5 請求に係る子が当該請求がされた後に出生したときは、当該請求をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第十七条第三項の厚生労働省令で定める事由)

第五十四条 法第十七条第三項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 請求に係る子の死亡
- 二 請求に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消し
- 三 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした労働者と当該子とが同居しないこととなったこと。
- 四 民法第八百七十七条の第二第一項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定による措置が解除されたこと。
- 五 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る子を養育することができない状態になったこと。

(法第十七条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由)

第五十五条 前条の規定は、法第十七条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

(法第十八条第一項において準用する法第十七条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第五十六条 第五十二条の規定は、法第十八条第一項において準用する法第十七条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものについて準用する。

(法第十八条第一項において準用する法第十七条第一項の規定による請求の方法等)

第五十七条 法第十八条第一項において準用する法第十七条第一項の規定による請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

- 一 請求の年月日
  - 二 請求をする労働者の氏名
  - 三 請求に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
  - 四 請求に係る対象家族が要介護状態にある事実
  - 五 請求に係る制限期間の初日及び末日とする日
- 2 前項の請求は、次のいずれかの方法(第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。
    - 一 書面を提出する方法
    - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
    - 三 電子メール等の送信の方法(労働者及び事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
  - 3 前項第二号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
  - 4 事業主は、第一項の請求があったときは、当該請求をした労働者に対して、同項第三号及び第四号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第十八条第一項において準用する法第十七条第三項の厚生労働省令で定める事由)

第五十八条 法第十八条第一項において準用する法第十七条第三項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 請求に係る対象家族の死亡
- 二 離婚、婚姻の取消し、離縁等による請求に係る対象家族と当該請求をした労働者との親族関係の消滅



三 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る対象家族を介護することができない状態になったこと。

(法第十八条第一項において準用する法第十七条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由)

第五十九条 前条の規定は、法第十八条第一項において準用する法第十七条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

## 第八章 深夜業の制限

(法第十九条第一項第二号の厚生労働省令で定める者)

第六十条 法第十九条第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、同項の規定による請求に係る子の十六歳以上の同居の家族(法第二条第五号の家族をいう。)であつて、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第十九条第一項の深夜(以下「深夜」という。)において就業していない者(深夜における就業日数が一月について三日以下の者を含む。)であること。
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を保育することが困難な状態にある者でないこと。
- 三 六週間(多胎妊娠の場合にあつては、十四週間)以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しない者でないこと。

(法第十九条第一項第三号の厚生労働省令で定めるもの)

第六十一条 法第十九条第一項第三号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 一週間の所定労働日数が二日以下の労働者
- 二 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

(法第十九条第一項の規定による請求の方法等)

第六十二条 法第十九条第一項の規定による請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

- 一 請求の年月日
  - 二 請求をする労働者の氏名
  - 三 請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄等(請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあつては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄。特別養子縁組の請求等の場合にあつては、その事実。)
  - 四 請求に係る制限期間(法第十九条第二項の制限期間をいう。以下この章において同じ。)の初日及び末日とする日
  - 五 請求に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
  - 六 第六十条の者がいない事実
- 2 前項の請求及び第五項の通知は、次のいずれかの方法(第二号及び第三号に掲げる場合にあつては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。
- 一 書面を提出する方法
  - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
  - 三 電子メール等の送信の方法(労働者及び事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 3 前項第二号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
- 4 事業主は、第一項の請求があつたときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生若しくは養子縁組の事実又は同項第三号若しくは第六号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。
- 5 請求に係る子が当該請求がされた後に出生したときは、当該請求をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第十九条第三項の厚生労働省令で定める事由)

第六十三条 法第十九条第三項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 請求に係る子の死亡

- 二 請求に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- 三 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした労働者と当該子とが同居しないこととなったこと。
- 四 民法第八百七十七条の二第一項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定による措置が解除されたこと。
- 五 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る子を養育することができない状態になったこと。

(法第十九条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由)

第六十四条 前条の規定は、法第十九条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

(法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項第二号の厚生労働省令で定める者)

第六十五条 第六十条の規定は、法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項第二号の厚生労働省令で定める者について準用する。この場合において、第六十条中「子」とあるのは「対象家族」と、同条第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

(法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項第三号の厚生労働省令で定めるもの)

第六十六条 第六十一条の規定は、法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項第三号の厚生労働省令で定めるものについて準用する。

(法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項の規定による請求の方法等)

第六十七条 法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項の規定による請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

- 一 請求の年月日
  - 二 請求をする労働者の氏名
  - 三 請求に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
  - 四 請求に係る対象家族が要介護状態にある事実
  - 五 請求に係る制限期間の初日及び末日とする日
  - 六 第六十五条において準用する第六十条の者がいない事実
- 2 前項の請求は、次のいずれかの方法(第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。
- 一 書面を提出する方法
  - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
  - 三 電子メール等の送信の方法(労働者及び事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 3 前項第二号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
- 4 事業主は、第一項の請求があったときは、当該請求をした労働者に対して、同項第三号、第四号及び第六号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第二十条第一項において準用する法第十九条第三項の厚生労働省令で定める事由)

第六十八条 法第二十条第一項において準用する法第十九条第三項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 請求に係る対象家族の死亡
- 二 離婚、婚姻の取消、離縁等による請求に係る対象家族と当該請求をした労働者との親族関係の消滅
- 三 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る対象家族を介護することができない状態になったこと。

(法第二十条第一項において準用する法第十九条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由)

第六十九条 前条の規定は、法第二十条第一項において準用する法第十九条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

## 第九章 事業主が講ずべき措置

(法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事実)

第六十九条の二 法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事実は、次のとおりとする。

- 一 労働者が民法第八百七条の二第一項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求し、一歳に満たない者を現に監護していること又は同項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求することを予定しており、当該請求に係る一歳に満たない者を監護する意思を明示したこと。
- 二 労働者が児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定により養子縁組里親として一歳に満たない児童を委託されていること又は当該児童を受託する意思を明示したこと。
- 三 労働者が第一条第一項に該当する労働者であって、同条第二項に定めるところにより一歳に満たない者を委託されていること又は当該者を受託する意思を明示したこと。

(法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法)

第六十九条の三 法第二十一条第一項の規定により、労働者に対して、次条に定める事項を知らせる場合は、次のいずれかの方法(第三号及び第四号に掲げる方法にあっては、労働者が希望する場合に限る。)によって行わなければならない。

- 一 面談による方法
- 二 書面を交付する方法
- 三 ファクシミリを利用して送信する方法
- 四 電子メール等の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

2 次条に定める事項について、労働者に対して、前項第三号の方法により知らせた場合は、当該労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第四号の方法により知らせた場合は、当該労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。

(法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事項)

第六十九条の四 法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 育児休業に関する制度
- 二 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。第七十一条において同じ。)の申出先
- 三 雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)第六十一条の六第二項に規定する育児休業給付及び同条第三項に規定する出生後休業支援給付に関すること。
- 四 労働者が育児休業期間及び出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

(法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める措置)

第六十九条の五 法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める措置(第三号及び第四号に掲げる措置にあっては、労働者が希望する場合に限る。)は、次のとおりとする。

- 一 面談
  - 二 書面の交付
  - 三 ファクシミリを利用したの送信
  - 四 電子メール等の送信(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 2 前項第三号の措置を講じた場合には、労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第四号の措置を講じた場合には、労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。

(法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る労働者の意向を確認する方法)

第六十九条の六 第六十九条の三の規定は、法第二十一条第二項の規定により、労働者に対して、次条に定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認する場合について準用する。

(法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める就業に関する条件)

第六十九条の七 法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める就業に関する条件は、次のとおりとする。

- 一 始業及び終業の時刻

二 就業の場所

三 育児休業に関する制度、子の看護等休暇に関する制度、法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、法第十七条の規定による時間外労働の制限に関する制度、法第十九条の規定による深夜業の制限に関する制度、法第二十三条第一項の育児のための所定労働時間の短縮措置、法第二十三条第二項の育児休業に関する制度に準ずる措置、同項第一号の在宅勤務等の措置又は同項第二号の始業時刻変更等の措置、法第二十三条の三第一項の規定による措置その他子の養育に関する制度又は措置の利用期間

四 その他職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件

(法第二十一条第四項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法)

第六十九条の八 第六十九条の三の規定は、法第二十一条第四項の規定により、労働者に対して、第六十九条の十に定める事項を知らせる場合について準用する。

(法第二十一条第四項の厚生労働省令で定める制度又は措置)

第六十九条の九 法第二十一条第四項の厚生労働省令で定める制度又は措置は、次のとおりとする。

二 介護休暇に関する制度

三 法第十六条の九第一項において準用する法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

四 法第十八条第一項において準用する法第十七条の規定による時間外労働の制限に関する制度

五 法第二十条第一項において準用する法第十九条の規定による深夜業の制限に関する制度

六 法第二十三条第三項の介護のための所定労働時間の短縮等の措置(第七十四条の二及び第七十六条第十号において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。)

(法第二十一条第四項の厚生労働省令で定める事項)

第六十九条の十 法第二十一条第四項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 介護休業に関する制度並びに前条各号に掲げる制度及び措置

二 介護休業申出及び法第二十一条第四項の介護両立支援制度等申出の申出先

三 雇用保険法第十条第六項第二号に規定する介護休業給付金に関すること。

(法第二十一条第四項の厚生労働省令で定める措置)

第六十九条の十一 第六十九条の五の規定は、法第二十一条第四項の厚生労働省令で定める措置について準用する。

(法第二十一条第五項の厚生労働省令で定める事項)

第六十九条の十二 第六十九条の十の規定は、法第二十一条第五項の厚生労働省令で定める事項について準用する。

(法第二十一条第五項の厚生労働省令で定める期間)

第六十九条の十三 法第二十一条第五項の厚生労働省令で定める期間は、次の各号に掲げる期間のいずれかとする。

一 四十歳に達した日の属する年度の初日から末日までの期間

二 四十歳に達した日の翌日から起算して一年間

(法第二十一条第五項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法)

第六十九条の十四 法第二十一条第五項の規定により、労働者に対して、第六十九条の十二において準用する第六十九条の十に定める事項を知らせる場合は、次のいずれかの方法によって行わなければならない。

一 面談による方法

二 書面を交付する方法

三 ファクシミリを利用して送信する方法

四 電子メール等の送信の方法

2 第六十九条の十二において準用する第六十九条の十に定める事項について、労働者に対して、前項第三号の方法により知らせた場合は、当該労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第四号の方法により知らせた場合は、当該労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。

(法第二十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める事項)

第七十条 法第二十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 法第九条第二項第一号に掲げる事情が生じたことにより育児休業期間が終了した労働者、法第九条の五第六項第一号に掲げる事情が生じたことにより出生時育児休業が終了した労働者及び法第十五条第三項第一号に掲げる事情が生じたことにより介護休業期間が終了した労働者の労務の提供の開始時期に関すること。
- 二 労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法に関すること。

(法第二十一条の二第二項の取扱いの明示)

第七十一条 法第二十一条の二第二項の取扱いの明示は、育児休業申出等又は介護休業申出があった後速やかに、当該育児休業申出等又は介護休業申出をした労働者に係る取扱いを明らかにした書面を交付することによって行うものとする。

(法第二十二条第一項第三号の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)

第七十一条の二 法第二十二条第一項第三号の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は、次のとおりとする。

- 一 その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供
- 二 その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

(法第二十二条第二項第三号の厚生労働省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置)

第七十一条の三 前条の規定は、法第二十二条第二項第三号の厚生労働省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置について準用する。この場合において、前条各号中「育児休業」とあるのは、「介護休業」と読み替えるものとする。

(法第二十二条第四項第三号の厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置)

第七十一条の四 第七十一条の二の規定は、法第二十二条第四項第三号の厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置について準用する。この場合において、第七十一条の二中「育児休業の取得」とあるのは「介護両立支援制度等の利用」と、「育児休業に関する制度」とあるのは「介護両立支援制度等」と読み替えるものとする。

(法第二十二条の二の規定による公表の方法)

第七十一条の五 法第二十二条の二の規定による公表は、インターネットの利用その他の適切な方法により行うものとする。

(法第二十二条の二の厚生労働省令で定めるもの)

第七十一条の六 法第二十二条の二の厚生労働省令で定めるものは、次に掲げるいずれかの割合とする。

- 一 その雇用する男性労働者であって法第二十二条の二の規定により公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(以下この条において「公表前事業年度」という。)において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって公表前事業年度において育児休業等(育児休業及び法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。次号において同じ。)をしたものの数の割合
- 二 その雇用する男性労働者であって公表前事業年度において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって公表前事業年度において育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度(育児休業等、子の看護等休暇及び法第二十三条の三第一項第四号に規定する休暇を除く。)を利用したものの数の合計数の割合

(法第二十三条第一項本文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)

第七十二条 法第二十三条第一項本文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は、一日の所定労働時間が六時間以下の労働者とする。

(法第二十三条第一項の措置)

第七十三条 法第二十三条第一項の育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならない。

(法第二十三条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第七十三条の二 法第二十三条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

(法第二十三条第二項第二号の措置)

第七十四条 法第二十三条第二項第二号の厚生労働省令で定める当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置は、当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次に掲げるいずれかの方法により講じられる措置とする。

- 一 労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度を設けること。
- 二 一日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度を設けること。
- 三 労働者の三歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。

(法第二十三条第三項の措置)

第七十四条の二 介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、二回以上の利用をすることができる措置とし、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。ただし、第三号の方法により介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講ずる場合には、二回以上の利用ができることを要しない。

- 一 法第二十三条第三項の労働者(以下この条において単に「労働者」という。)であって当該勤務に就くことを希望するものに適用される所定労働時間の短縮の制度を設けること。
- 二 当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される前条第一号又は第二号に掲げるいずれかの制度を設けること。
- 三 要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその就業中に、当該労働者に代わって当該対象家族を介護するサービスを利用する場合、当該労働者が負担すべき費用を助成する制度その他これに準ずる制度を設けること。

(法第二十三条第三項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第七十五条 法第二十三条第三項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

(法第二十三条の三第一項第一号の厚生労働省令で定めるもの)

第七十五条の二 法第二十三条の三第一項第一号の厚生労働省令で定めるものは、次に掲げるいずれかの措置とする。

- 一 労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度(同項第三号の総労働時間を同項第二号の清算期間における所定労働日数で除した時間が一日の所定労働時間と同一であるものに限る。)
- 二 一日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

(法第二十三条の三第一項の措置)

第七十五条の三 法第二十三条の三第一項第二号の在宅勤務等の措置は、次に掲げる要件を満たすものでなければならない。

- 一 一日の所定労働時間を変更することなく利用をすることができるものであること。
  - 二 利用をすることができる日数が、一月につき、次に掲げるものであること。
    - イ 一週間の所定労働日数が五日の労働者については、十労働日以上の日数
    - ロ 一週間の所定労働日数が五日以外の労働者については、イを基準とし、その一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数に応じた日数以上の日数
  - 三 時間(一日の所定労働時間数に満たないものとする。)を単位とするものであって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとして利用することができるものであること。
- 2 前項第三号に規定する単位で利用する法第二十三条の三第一項第二号の在宅勤務等の措置一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

- 3 法第二十三条の三第一項第三号の育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならない。
- 4 法第二十三条の三第一項第四号に規定する休暇を与えるための措置は、一日の所定労働時間を変更することなく利用をすることができ、かつ、一年間に十労働日以上の日数の利用をすることができるものとしなければならない。

(法第二十三条の三第一項第五号の厚生労働省令で定めるもの)

第七十五条の四 法第二十三条の三第一項第五号の厚生労働省令で定めるものは、労働者の三歳から小学校就学の始期に達するまでの子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこととする。

(法第二十三条の三第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等)

第七十五条の五 法第二十三条の三第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間数に満たないものとする。)であつて、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

- 2 前項に規定する一日未満の単位で取得する法第二十三条の三第一項第四号に規定する休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

(法第二十三条の三第三項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第七十五条の六 法第二十三条の三第三項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

(法第二十三条の三第五項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法)

第七十五条の七 第六十九条の三の規定は、法第二十三条の三第五項の規定により、労働者に対して、第七十五条の九に定める事項を知らせる場合について準用する。

(法第二十三条の三第五項の厚生労働省令で定める期間)

第七十五条の八 法第二十三条の三第五項の厚生労働省令で定める期間は、当該労働者の子が一歳十一か月に達する日の翌々日から二歳十一か月に達する日の翌日までの一年間とする。

(法第二十三条の三第五項の厚生労働省令で定める事項)

第七十五条の九 法第二十三条の三第五項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 法第二十三条の三第五項の対象措置(次号において「対象措置」という。)
- 二 対象措置に係る申出の申出先
- 三 法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、法第十七条の規定による時間外労働の制限に関する制度及び法第十九条の規定による深夜業の制限に関する制度

(法第二十三条の三第五項の厚生労働省令で定める措置)

第七十五条の十 第六十九条の五の規定は、法第二十三条の三第五項の厚生労働省令で定める措置について準用する。

(法第二十五条第一項の厚生労働省令で定める制度又は措置)

第七十六条 法第二十五条第一項の厚生労働省令で定める育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置は、次のとおりとする。

- 一 育児休業
- 二 介護休業
- 三 子の看護等休暇
- 四 介護休暇
- 五 法第十六条の八(法第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)の規定による所定外労働の制限の制度
- 六 法第十七条(法第十八条第一項において準用する場合を含む。)の規定による時間外労働の制限の制度
- 七 法第十九条(法第二十条第一項において準用する場合を含む。)の規定による深夜業の制限の制度
- 八 法第二十三条第一項の育児のための所定労働時間の短縮措置
- 九 法第二十三条第二項の規定による育児休業に関する制度に準ずる措置又は同項第一号の在宅勤務

- 等の措置若しくは同項第二号の始業時刻変更等の措置  
十 介護のための所定労働時間の短縮等の措置  
十一 法第二十三条の三第一項の規定による措置

(職業家庭両立推進者の選任)

第七十七条 事業主は、法第二十九条の業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該業務を担当する者を職業家庭両立推進者として選任するものとする。

## 第十章 紛争の解決

(準用)

第七十八条 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施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)第三条から第十二条までの規定は、法第五十二条の五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、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」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。以下「育児・介護休業法」という。)第五十二条の五第一項」と、同項並びに同令第四条(見出しを含む。)及び第五条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「両立支援調停会議」と、同令第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の五第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十条」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の六において準用する法第二十条」と、同令第九条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」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施行規則(平成三年労働省令第二十五号)第七十八条において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第七十八条において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の六において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。

## 第十一章 雑則

第七十九条～第八十四条 (略)

(権限の委任)

第八十五条 法第五十六条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。

(法第六十一条第五項ただし書の厚生労働省令で定めるもの)

第八十六条 法第六十一条第五項ただし書の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の者とする。

(法第六十一条第八項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等)

第八十七条 法第六十一条第八項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項に規定する一日未満の単位で取得する行政執行法人子の看護等休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

(法第六十一条第十二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等)

第八十八条 法第六十一条第十二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項に規定する一日未満の単位で取得する行政執行法人介護休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。



(法第六十一条第二十項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法)

第八十九条 法第六十一条第二十項の規定により、行政執行法人の職員に対して、第九十一条に定める事項を知らせる場合は、次のいずれかの方法によって行わなければならない。

- 一 面談による方法
- 二 書面を交付する方法
- 三 電子メール等の送信の方法(当該職員が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

2 第九十一条に定める事項について、行政執行法人の職員に対して、前項第三号の方法により知らせた場合は、当該職員の使用に係る通信端末機器により受信した時に当該職員に到達したものとみなす。

(法第六十一条第二十項の厚生労働省令で定める制度又は措置)

第九十条 法第六十一条第二十項の厚生労働省令で定める制度又は措置は、次のとおりとする。

- 一 行政執行法人介護休暇に関する制度
- 二 法第六十一条第十五項において読み替えて準用する同条第十四項の規定による所定労働時間を超えて勤務しない制度
- 三 法第六十一条第十七項において読み替えて準用する同条第十六項の規定による制限時間を超えて労働時間を延長して勤務しない制度
- 四 法第六十一条第十九項において読み替えて準用する同条第十八項の規定による深夜において勤務しない制度
- 五 法第六十一条第三十項の介護時間休業(第百十二条第十一号において「介護時間休業」という。)に関する制度

(法第六十一条第二十項の厚生労働省令で定める事項)

第九十一条 法第六十一条第二十項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 行政執行法人介護休業に関する制度並びに前条各号に掲げる制度及び措置
- 二 法第六十一条第二十項の行政執行法人介護休業の承認の請求(第九十五条及び第九十六条において「行政執行法人介護休業の承認の請求」という。)及び同項の介護両立支援制度等の承認の請求の請求先
- 三 国家公務員共済組合法(昭和三十二年法律第二百二十八号)第五十条第一項第十号の四に規定する介護休業手当金又は雇用保険法第十条第六項第二号に規定する介護休業給付金に関すること。

(法第六十一条第二十項の厚生労働省令で定める措置)

第九十二条 法第六十一条第二十項の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

- 一 面談
- 二 書面の交付
- 三 電子メール等の送信(行政執行法人の職員が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

2 前項第三号の措置を講じた場合には、行政執行法人の職員の使用に係る通信端末機器により受信した時に当該職員に到達したものとみなす。

(法第六十一条第二十一項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法)

第九十三条 法第六十一条第二十一項の規定により、行政執行法人の職員に対して、次条において準用する第九十一条に定める事項を知らせる場合は、次のいずれかの方法によって行わなければならない。

- 一 面談による方法
- 二 書面を交付する方法
- 三 電子メール等の送信の方法

2 次条において準用する第九十一条に定める事項について、行政執行法人の職員に対して、前項第三号の方法により知らせた場合は、当該職員の使用に係る通信端末機器により受信した時に当該職員に到達したものとみなす。

(法第六十一条第二十一項の厚生労働省令で定める事項)

第九十四条 第九十一条の規定は、法第六十一条第二十一項の厚生労働省令で定める事項について準用する。

(法第六十一条第二十三項第三号の厚生労働省令で定める事項)

第九十五条 法第六十一条第二十三項第三号の厚生労働省令で定める事項は、行政執行法人介護休業の承認の請求をした行政執行法人の職員が行政執行法人介護休業をすることができる期間について負担

すべき社会保険料を支払う方法に関することとする。

(法第六十一条第二十四項の取扱いの明示)

第九十六条 法第六十一条第二十四項の取扱いの明示は、行政執行法人介護休業の承認の請求があった後速やかに、当該行政執行法人介護休業の承認の請求をした行政執行法人の職員に係る取扱いを明らかにした書面を交付すること又は電子メール等を送信すること(当該職員が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。次項において同じ。)によって行うものとする。

2 前項の規定による取扱いの明示を電子メール等を送信することにより行った場合は、行政執行法人の職員の使用に係る通信端末機器により受信した時に当該職員に到達したものとみなす。

(法第六十一条第二十五項第三号の厚生労働省令で定める行政執行法人介護休業に係る勤務環境の整備に関する措置)

第九十七条 法第六十一条第二十五項第三号の厚生労働省令で定める行政執行法人介護休業に係る勤務環境の整備に関する措置は、次のとおりとする。

- 一 行政執行法人の職員の行政執行法人介護休業の取得に関する事例の収集及び職員に対する当該事例の提供
- 二 職員に対する行政執行法人介護休業に関する制度及び行政執行法人介護休業の取得の促進に関する方針の周知

(法第六十一条第二十七項第三号の厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置)

第九十八条 前条の規定は、法第六十一条第二十七項第三号の厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置について準用する。この場合において、前条中「行政執行法人介護休業の取得」とあるのは「介護両立支援制度等の利用」と、「行政執行法人介護休業に関する制度」とあるのは「介護両立支援制度等」と読み替えるものとする。

(法第六十一条第二十八項本文の一日の所定労働時間が短い職員として厚生労働省令で定めるもの)

第九十九条 法第六十一条第二十八項本文の一日の所定労働時間が短い職員として厚生労働省令で定めるものは、一日の所定労働時間が六時間以下の職員とする。

(法第六十一条第二十八項の措置)

第九十九条の二 法第六十一条第二十八項の育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならない。

(法第六十一条第二十九項第二号の措置)

第一百条 法第六十一条第二十九項第二号の厚生労働省令で定める当該職員が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置は、当該制度の適用を受けることを希望する行政執行法人の職員に適用される次に掲げるいずれかの方法により講じられる措置とする。

- 一 労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度を設けること。
- 二 一日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度を設けること。
- 三 職員の三歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。

(法第六十一条第三十四項第一号の厚生労働省令で定めるもの)

第一百一条 法第六十一条第三十四項第一号の厚生労働省令で定めるものは、次に掲げるいずれかの措置とする。

- 一 労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度(同項第三号の総労働時間を同項第二号の清算期間における所定労働日数で除した時間が一日の所定労働時間と同一であるものに限る。)
- 二 一日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

(法第六十一条第三十四項の措置)

第一百二条 法第六十一条第三十四項第二号の在宅勤務等の措置は、次に掲げる要件を満たすものでなければならない。

- 一 一日の所定労働時間を変更することなく利用をすることができるものであること。
- 二 利用をすることができる日数が、一月につき、次に掲げるものであること。

- イ 一週間の所定労働日数が五日の行政執行法人の職員については、十日以上の日数
- ロ 一週間の所定労働日数が五日以外の行政執行法人の職員については、イを基準とし、その一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数に応じた日数以上の日数
- 三 時間(一日の所定労働時間数に満たないものとする。)を単位とするものであって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとして利用することができるものであること。
- 2 前項第三号に規定する単位で利用する法第六十一条第三十四項第二号の在宅勤務等の措置一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。
- 3 法第六十一条第三十四項第三号の育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならない。
- 4 法第六十一条第三十四項第四号に規定する休暇を与えるための措置は、一日の所定労働時間を変更することなく利用をすることができ、かつ、一年間に十日以上の日数の利用をすることができるものとしなければならない。

(法第六十一条第三十四項第五号の厚生労働省令で定めるもの)

第三百三条 法第六十一条第三十四項第五号の厚生労働省令で定めるものは、行政執行法人の職員の三歳から小学校就学の始期に達するまでの子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこととする。

(法第六十一条第三十五項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等)

第三百四条 法第六十一条第三十五項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

- 2 前項に規定する一日未満の単位で取得する法第六十一条第三十四項第四号に規定する休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

(法第六十一条第三十八項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法)

第三百五条 第八十九条の規定は、法第六十一条第三十八項の規定により、行政執行法人の職員に対して、第七百七条に定める事項を知らせる場合について準用する。

(法第六十一条第三十八項の厚生労働省令で定める期間)

第三百六条 法第六十一条第三十八項の厚生労働省令で定める期間は、当該行政執行法人の職員の子が一歳十一か月に達する日の翌々日から二歳十一か月に達する日の翌日までの一年間とする。

(法第六十一条第三十八項の厚生労働省令で定める事項)

- 第三百七条 法第六十一条第三十八項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
- 一 法第六十一条第三十八項の行政執行法人対象措置(次号において「行政執行法人対象措置」という。)
  - 二 行政執行法人対象措置に係る承認の請求の請求先
  - 三 法第六十一条第十四項の規定により所定労働時間を超えて勤務しない制度、同条第十六項の規定により制限時間を超えて労働時間を延長して勤務しない制度及び同条第十八項の規定により深夜において勤務しない制度

(法第六十一条第三十八項の厚生労働省令で定める措置)

第三百八条 第九十二条の規定は、法第六十一条第三十八項の厚生労働省令で定める措置について準用する。

(法第六十一条第三十九項において読み替えて準用する法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る行政執行法人の職員の意向を確認する方法)

第三百九条 第八十九条の規定は、法第六十一条第三十九項において読み替えて準用する法第二十一条第二項の規定により、行政執行法人の職員に対して、次条に定める就業に関する条件に係る当該職員の意向を確認する場合について準用する。

(法第六十一条第三十九項において読み替えて準用する法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める

就業に関する条件)

第一百十条 法第六十一条第三十九項において読み替えて準用する法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める就業に関する条件は、次のとおりとする。

- 二 始業及び終業の時刻
- 三 就業の場所
- 三 国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項に規定する育児休業に関する制度、行政執行法人子の看護等休暇に関する制度、法第六十一条第十四項の規定により所定労働時間を超えて勤務しない制度、同条第十六項の規定により制限時間を超えて労働時間を延長して勤務しない制度、同条第十八項の規定により深夜において勤務しない制度、同条第二十八項の育児のための所定労働時間の短縮措置、同条第二十九項第一号の在宅勤務等の措置又は同項第二号の始業時刻変更等の措置、同条第三十四項の規定による措置その他子の養育に関する制度又は措置の利用期間
- 四 その他職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件

(法第六十一条第四十一項第一号の厚生労働省令で定める場合)

第一百十一条 法第六十一条第四十一項第一号の当該職員が法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相当するものとして厚生労働省令で定める場合は、当該職員について同項の規定を適用するとしたならば当該職員が同項の規定による申出をすることができる場合とする。

2 法第六十一条第四十一項第一号の当該職員が法第五条第四項の規定による申出をすることができる場合に相当するものとして厚生労働省令で定める場合は、当該職員について同項の規定を適用するとしたならば当該職員が同項の規定による申出をすることができる場合とする。

(法第六十一条第四十一項の厚生労働省令で定める制度)

第一百十二条 法第六十一条第四十一項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は、次のとおりとする。

- 一 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)第三条第一項の規定による育児休業
- 二 国家公務員の育児休業等に関する法律第十二条第一項の規定による育児短時間勤務
- 三 行政執行法人介護休業
- 四 行政執行法人子の看護等休暇
- 五 行政執行法人介護休暇
- 六 法第六十一条第十四項(同条第十五項において読み替えて準用する場合を含む。)の規定により所定労働時間を超えて勤務しない制度
- 七 法第六十一条第十六項(同条第十七項において読み替えて準用する場合を含む。)の規定により制限時間を超えて労働時間を延長して勤務しない制度
- 八 法第六十一条第十八項(同条第十九項において読み替えて準用する場合を含む。)の規定により深夜において勤務しない制度
- 九 法第六十一条第二十八項の育児のための所定労働時間の短縮措置
- 十 法第六十一条第二十九項第一号の在宅勤務等の措置又は同項第二号の始業時刻変更等の措置
- 十一 介護時間休業
- 十二 法第六十一条第三十四項の規定による措置

(法第六十一条の二第五項ただし書の厚生労働省令で定めるもの)

第一百十三条 法第六十一条の二第五項ただし書の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の者とする。

(法第六十一条の二第八項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等)

第一百十四条 法第六十一条の二第八項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項に規定する一日未満の単位で取得する法第六十一条の二第六項の規定による休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

(法第六十一条の二第十二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等)

第一百十五条 法第六十一条の二第十二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するも

のとする。

- 2 前項に規定する一日未満の単位で取得する法第六十一の二第十項の規定による休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

(法第六十一条の二第二十三項の厚生労働省令で定める制度)

第一百六条 法第六十一条の二第二十三項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は、次のとおりとする。

- 一 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)第二条第一項の規定による育児休業
- 二 地方公務員の育児休業等に関する法律第十条第一項の規定による育児短時間勤務
- 三 地方公務員の育児休業等に関する法律第十九条第一項の規定による部分休業
- 四 法第六十一条の二第三項の規定による休業
- 五 法第六十一条の二第六項の規定による休暇
- 六 法第六十一条の二第十項の規定による休暇
- 七 法第六十一条の二第十四項(同条第十五項において読み替えて準用する場合を含む。)の規定により所定労働時間を超えて勤務しない制度
- 八 法第六十一条の二第十六項(同条第十七項において読み替えて準用する場合を含む。)の規定により制限時間を超えて労働時間を延長して勤務しない制度
- 九 法第六十一条の二第十八項(同条第十九項において読み替えて準用する場合を含む。)の規定により深夜において勤務しない制度
- 十 法第六十一条の二第二十項の規定により一日の勤務時間の一部につき勤務しない制度

附 則 (令和六年九月一日厚生労働省令第一二五号) 抄

(施行期日)

- 1 この省令は、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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律(以下「改正法」という。)附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日(令和七年十月一日)から施行する。

(経過措置)

- 2 この省令の施行の前日に、三歳に満たない子を養育する労働者に対して、当該労働者の子が一歳十一か月に達する日の翌々日から二歳十一か月に達する日の翌日までの一年間のうちに、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施行規則(以下「新育介則」という。)第七十五条の九で定める事項を知らせた場合、新育介則第七十五条の十において準用する新育介則第六十九条の五第一項で定める措置を講じた場合又は新育介則第六十九条の六において準用する新育介則第六十九条の三第一項の方法によって新育介則第六十九条の七で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認した場合には、それぞれ、改正法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「新育介法」という。)第二十三条の三第五項の規定により新育介則第七十五条の九で定める事項を知らせ、新育介法第二十三条の三第五項の規定により新育介則第七十五条の十において準用する新育介則第六十九条の五第一項で定める措置を講じ、又は新育介法第二十三条の三第六項において準用する新育介法第二十一条第二項の規定により新育介則第六十九条の六において準用する新育介則第六十九条の三第一項の方法によって新育介則第六十九条の七で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認したものとみなす。
- 3 この省令の施行の前日に、三歳に満たない子を養育する行政執行法人の職員に対して、当該職員の子が一歳十一か月に達する日の翌々日から二歳十一か月に達する日の翌日までの一年間のうちに、新育介則第七十条で定める事項を知らせた場合、新育介則第八十条において準用する新育介則第九十二条第一項で定める措置を講じた場合又は新育介則第九十条において準用する新育介則第八十九条の方法によって新育介則第一百条で定める就業に関する条件に係る当該職員の意向を確認した場合には、それぞれ、新育介法第六十一条第三十八項の規定により新育介則第七十条で定める事項を知らせ、新育介法第六十一条第三十八項の規定により新育介則第八十条において準用する新育介則第九十二条第一項で定める措置を講じ、又は新育介法第六十一条第三十九項において読み替えて準用する新育介法第二十一条第二項の規定により新育介則第九十条において準用する新育介則第八十九条の方法によって新育介則第一百条で定める就業に関する条件に係る当該職員の意向を確認したものとみなす。

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措置等に関する指針

(平成二十一年厚生労働省告示第五百九号)

※\_\_\_\_\_は令和7年4月1日施行

※\_\_\_\_\_は令和7年10月1日施行

## 第一 趣旨

この指針は、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。以下「法」という。)に定める事項に関し、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措置等について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

## 第二 事業主が講ずべき措置等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

一 法第五条、第九条の二及び第十一条の規定による労働者の育児休業申出、出生時育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

(一) 法第五条第一項ただし書、第九条の二第一項ただし書及び第十一条第一項ただし書に規定する期間を定めて雇用される者に該当するか否かを判断するに当たっての事項

労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合には、法第五条第一項ただし書、第九条の二第一項ただし書及び第十一条第一項ただし書に定める要件に該当するか否かにかかわらず、実質的に期間の定めのない契約に基づき雇用される労働者であるとして育児休業及び介護休業の対象となるものであるが、その判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例における判断の過程においては、主に次に掲げる項目に着目して、契約関係の実態が評価されていること。

(イ) 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についてのいわゆる正規雇用労働者との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容

(ロ) 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格

(ハ) 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様

(ニ) 更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度等更新の手続・実態

(ホ) 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

ロ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イに掲げる項目に関し、次の(イ)及び(ロ)の実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っているものであると認められていることが多いこと。

(イ) イ(イ)に関し、業務内容が恒常的であること、及びイ(ニ)に関し、契約が更新されていること。

(ロ) (イ)に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。

① イ(ハ)に関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。

② イ(ニ)に関し、更新の手続が形式的であること。

③ イ(ホ)に関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。

ハ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イ(イ)に関し、業務内容がいわゆる正規雇用労働者と同一であると認められること、又は、イ(ロ)に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っていると認められる方向に働いているものと考えられること。

(二) 期間を定めて雇用される者が法第五条第一項ただし書、第九条の二第一項ただし書及び第十一条第一項ただし書に定める要件を満たす労働者か否かの判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ 法第五条第一項ただし書の「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」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき子が一歳六か月に達する日において、当該申出の時点で締結している労働契約が終了し、かつ、その後労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で次のいずれかに該当する労働者は、原則として、労働契約の更新がないことが確実であると判断される場合に該当すること。ただし、次のいずれかに該当する労働者であっても、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約の更新状況等から、労働契約の更新がないことが確実であると判断される場合に該当しないものと判断され、育児休業の取得に係る法第五条第一項ただし書に定める要件を満たすものと判断される場合もあること。

(イ) 書面又は口頭により労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であつて、当該

上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が子が一歳六か月に達する日以前の日であるもの

(ロ) 書面又は口頭により労働契約の更新をしない旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が子が一歳六か月に達する日以前の日であるもの

ロ 法第九条の二第一項ただし書に定める要件に該当するか否かについては、イと同様に判断するものであること。この場合において、イ中「子が一歳六か月に達する日」とあるのは、「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」と読み替えるものとする。

ハ 法第十一条第一項ただし書に定める要件に該当するか否かについては、イと同様に判断するものであること。この場合において、イ中「子が一歳六か月に達する日」とあるのは、「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」と読み替えるものとする。

(三) その他法第五条、第九条の二及び第十一条の規定による労働者の育児休業申出、出生時育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

イ 育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

ロ 出生時育児休業を含む育児休業については、労働者がこれを円滑に取得できるようにするため、事業主においては、休業の申出期限にかかわらず労働者による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を行い、労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の意向に応じて早めに申し出ることが効果的であるという意識を持つことが重要であることに留意すること。

一の二 法第九条の五の規定による出生時育児休業期間中の就業に関する事項

育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、出生時育児休業期間中の就業については、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならないものであること。

二 法第十六条の二の規定による子の看護等休暇及び法第十六条の五の規定による介護休暇に関する事項

(一) 子の看護等休暇及び介護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

(二) 子の看護等休暇は、現に負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話、疾病の予防を図るために必要なその子の世話若しくは学校保健安全法(昭和三十三年法律第五十六号)第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずる事由に伴うその子の世話を行うため、又はその子の教育若しくは保育に係る行事への参加をするための休暇であること及び介護休暇は要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮するものとする。

(三) 法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法第六条第一項ただし書(第二号に係る部分に限る。)の規定による労使協定の締結により厚生労働省令で定める一日未満の単位での子の看護等休暇又は介護休暇の取得ができないこととなる、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、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困難と認められる業務とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護等休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務

ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の子の看護等休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で子の看護等休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

(四) 労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇の取得を認めること、法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法第六条第一項ただし書(第二号に係る部分に限る。)の規定による労使協定の締結により厚生労働省令で定める一日未満の単位での休暇の取得ができないこととなった労働者であっても、半日単位での休暇の取得を認めること等により、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮すること。

三 法第十六条の八及び第十六条の九の規定による所定外労働の制限に関する事項

- (一) 所定外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。
- (二) 労働者の子の養育の状況、労働者の要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

四 法第十七条及び第十八条の規定による時間外労働の制限に関する事項

時間外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

五 法第十九条及び第二十条の規定による深夜業の制限に関する事項

- (一) 深夜業の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。
- (二) あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇(昼間勤務への転換の有無を含む。)に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮するものとする。
- (三) 労働者の子の養育又は家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

五の二 法第二十一条第一項の規定により妊娠又は出産等の申出をした労働者に対する育児休業に関する制度等の個別周知及び育児休業申出等に係る意向確認のための措置を講ずるに当たっての事項

- (一) 育児休業に関する制度等を知らせる措置並びに育児休業申出及び出生時育児休業申出(以下「育児休業申出等」という。)に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による育児休業申出等が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得を控えさせるような形での個別周知及び意向確認の措置の実施は、法第二十一条第一項の措置の実施とは認められないものであること。
- (二) 育児休業申出等に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものであること。
- (三) 出生時育児休業制度に関し、休業中の就業の仕組みについて知らせる際には、育児休業給付及び育児休業期間中の社会保険料免除について、休業中の就業日数によってはその要件を満たさなくなる可能性があることについても併せて説明するよう留意すること。

五の三 法第二十一条第二項の規定による就業に関する条件に係る労働者の意向の確認及び同条第三項の規定による意向の配慮に関する事項

- (一) 法第二十一条第二項(法第二十三条の三第六項において読み替えて準用する場合を含む。)の意向の確認(以下「意向の聴取」という。)のほか、育児休業後の復帰時や労働者から申出があった際等にも、当該労働者の意向を確認することが望ましいこと。
- (二) 法第二十一条第三項(法第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。(三)において同じ。)の意向の配慮については、事業主として労働者の意向の内容を踏まえた検討を行うものであり、当該事業所の状況に応じつつ、例えば、次に掲げる事項について配慮することが考えられること。
  - イ 始業及び終業の時刻
  - ロ 就業の場所
  - ハ 業務量
  - ニ 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施行規則(平成三年労働省令第二十五号。以下「則」という。)第六十九条の七第三号で定める制度又は措置の利用期間
  - ホ その他労働条件

- (三) 法第二十一条第三項の意向の配慮については、次のイ及びロに掲げる場合に応じて、それぞれイ及びロに掲げる対応を行うことが望ましいこと。
  - イ 労働者の子に障害がある場合や当該子が医療的ケアを必要とする場合であって、当該労働者が希望するとき 短時間勤務の制度や子の看護等休暇等の利用が可能期間を延長すること。
  - ロ 労働者がひとり親家庭の親である場合であって、当該労働者が希望するとき 子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること。

五の四 法第二十一条第四項の規定により対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至ったことの申出をした当該労働者に対する介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項の個別周知の措置並びに介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る意向確認のための措置を講ずるに当たっての事項

- (一) 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を知らせる措置並びに介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による介護



休業申出及び介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得又は利用を控えさせるような形での個別周知及び意向確認の措置の実施は、法第二十一条第四項の措置の実施とは認められないものであること。

(二) 介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものであること。

(三) 法第二十一条第四項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を労働者に知らせるに当たっては、次に掲げる法に規定する介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいこと。

イ 介護休業に関する制度は、要介護状態にある対象家族の介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものと位置付けられていること

ロ 介護休暇に関する制度は、介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するために利用するものと位置付けられていること。

ハ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度及び措置は、日常的な介護のニーズに定期的に対応するために利用するものと位置付けられていること。

五の五 法第二十一条第五項の規定により四十歳に達した日の属する年度等の始期に達した労働者に対する介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項の情報提供の措置を講ずるに当たっての事項

(一) 法第二十一条第五項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を知らせる際には、労働者が介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等と介護保険制度の内容を同時に知ることが効果的であることから、介護保険制度についても併せて周知することが望ましいこと。

(二) 法第二十一条第五項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を労働者に知らせるに当たっては、五の四(三)イからハまでに掲げる法に規定する介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいこと。

六 法第二十一条の二第一項の規定により育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項

(一) 育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する規則を一括して定め、周知することが望ましいものであることに配慮すること。

(二) 労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に当該労働者若しくはその配偶者が妊娠若しくは出産したこと又は当該労働者が対象家族を介護していることを知らせることを前提としたものであること。そのために、法第二十五条に定める措置を事業主が講じている必要があること。

(三) 労働者又はその配偶者が妊娠若しくは出産したことを知ったときに、当該労働者に対し育児休業に関する事項を知らせるに際しては、当該労働者が計画的に育児休業を取得できるよう、あわせて、法第九条の六の規定による同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例、法第二十三条第一項の規定による育児のための所定労働時間の短縮措置及び雇用保険法第六十一条の六第四項に規定する育児時短就業給付に関すること、その他の両立支援制度を知らせることが望ましいこと。

六の二 法第二十二条第一項の規定により育児休業申出等が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっての事項

(一) 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、短期はもとより一か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望するとおりの期間の休業を申し取得できるように配慮すること。

(二) 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいものであること。

六の三 法第二十二条第二項の規定により介護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の措置を講ずるに当たっての事項

雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいこと。

七 法第二十二条第三項の規定により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に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

(一) 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮すること。

(二) 育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(一)の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること。

八 法第二十二条第三項の規定により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に当たっての事項

- (一) 当該措置の適用を受けるかどうかは、育児休業又は介護休業をする労働者の選択に任せられるべきものであること。
- (二) 育児休業及び介護休業が比較的長期にわたる休業になり得ること、並びに育児休業又は介護休業後における円滑な就業のために必要となる措置が、個々の労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に応じ様々であることにかんがみ、当該労働者の状況に的確に対応し、かつ、計画的に措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。
- (三) 介護休業申出が円滑に行われ、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、次の事項に留意すること。
  - イ 介護休業等の法に定める仕事と介護の両立支援制度の内容、当該内容その他の仕事と介護の両立支援について事業主が定めた事項、介護に係るサービスに関する情報について、労働者が十分に情報を得ていることが重要であること。
  - ロ 事業主は、介護休業等の法に定める仕事と介護の両立支援制度の内容及び介護に係るサービスに関する情報に関し行政から提供される情報も活用しつつ、イの情報について労働者に周知を行うことが望ましいこと。
  - ハ 事業主は、労働者からの仕事と介護の両立に関する相談への対応のための窓口をあらかじめ定めることが望ましいこと。

八の二 法第二十二条第四項の規定により介護両立支援制度等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の措置を講ずるに当たっての事項

雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいこと。

九 法第二十三条第一項の規定による育児のための所定労働時間の短縮措置又は同条第二項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置、在宅勤務等の措置若しくは始業時刻変更等の措置を講ずるに当たっての事項

- (一) 労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮すること。
- (二) 当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものであることに配慮すること。
- (三) 育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとした上で、一日の所定労働時間を五時間とする措置又は七時間とする措置、一週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休三日とする措置等も併せて講ずることが望ましいこと。

(四) 法第二十三条第一項第三号の規定により、労使協定を締結する場合には当該業務に従事する労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないことができる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

- イ 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務  
国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務
- ロ 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務  
労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事する労働者数が著しく少ない業務
- ハ 業務の性質及び実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
  - (イ) 流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
  - (ロ) 交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
  - (ハ) 個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

十 法第二十三条第三項の規定による介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講ずるに当たっての事項

短時間勤務の制度は、労働者がその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮すること。

十の二 法第二十三条の三第一項の規定による措置を講ずるに当たっての事項

- (一) 則第七十五条の三第一項第二号に定める在宅勤務等の利用日数は、措置を講じていると認め

られる最低限の日数を規定したものであり、当該日数より高い頻度で利用することができる措置とすることが望ましいこと。

(二) 法第二十三条の三第一項第三号に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとした上で、一日の所定労働時間を五時間とする措置又は七時間とする措置、一週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休三日とする措置等も併せて講ずることが望ましいこと。

(三) 法第二十三条の三第一項第四号に規定する休暇を与えるための措置は、労働者の勤務の状況等が様々であることを踏まえ、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇の取得を認める措置となるように配慮すること。

(四) 法第二十三条の三第一項の規定による措置を講じようとするときは、職場の実情を適切に反映するため、当該措置を講じようとする事業所の業務の性質、内容等に応じて講ずる措置の組合せを変える等の措置を講ずることが望ましいこと。また、それまでの各制度の事業所における活用状況にも配慮することが望ましいこと。

(五) 法第二十三条の三第一項の規定による措置を講じようとするときは、例えば三以上の措置を講ずることや、講じた措置について多様な内容の措置を設定すること等、可能な限り労働者の選択肢を増やすための工夫をすることが望ましいこと。

(六) 法第二十三条の三第一項の規定による措置については、例えば育児のための所定労働時間の短縮措置を選択した労働者が、当該措置を利用しながら在宅勤務等の措置に準じた措置を利用することができる社内制度とする等、労働者が選択した措置と併せて、当該措置以外の措置を同時に利用することができるものとするのが望ましいこと。

(七) 労働者が法第二十三条の三第一項の規定による措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮すること。

(八) 法第二十三条の三第一項の規定による措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮すること。

(九) 法第二十三条の三第三項の規定による労使協定の締結により厚生労働省令で定める一日未満の単位での同条第一項第四号の休暇の取得ができないこととなる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で第一項第四号に規定する休暇を取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から法第二十三条の三第一項第四号の休暇を取得させることが困難な業務

ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の法第二十三条の三第一項第四号の休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で法第二十三条の三第一項第四号の休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

(十) 法第二十三条の三第三項の規定による労使協定の締結により厚生労働省令で定める一日未満の単位での休暇の取得ができないこととなった労働者であっても、半日単位での休暇の取得を認めること等により、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮すること。

(十一) 法第二十三条の三第四項の規定により労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見を聴くに当たっては、事業主は、子を養育する労働者からの意見聴取や労働者に対するアンケート調査も併せて行うことが望ましいこと。

(十二) 法第二十三条の三第五項に規定する対象措置を利用する労働者については、当該労働者の家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、当該労働者が選択した制度が当該労働者にとって適切であるかを確認すること等を目的として、同項の規定による面談等の実施後においても、定期的に面談等を実施することが望ましいこと。

十一 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第六項、第二十三条の二及び第二十三条の三第七項の規定による育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休業、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、妊娠・出産等をしたこと、対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至ったこと、所定労働時間の短縮措置等若しくは対象措置の申出等若しくは取得等又は意向の聴取により確認された労働者の意向の内容を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たっての事項

育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休業、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、妊娠・出産等をしたこと、対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至ったこと、所定労働時間の短縮措置等若しくは対象措置の申出等若しくは取得等(以下「育児休業等の申出等」と

いう。)をした労働者又は意向の聴取により確認された労働者の意向の内容の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。

(一) 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第六項、第二十一条第二項又は第二十三条の二又は第二十三条の三第七項の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこと又は意向の聴取により確認された労働者の意向の内容との間に因果関係がある行為であること。

(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。

イ 解雇すること。

ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと(以下「雇止め」という。)

ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

ニ 退職又はいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

ホ 自宅待機を命ずること。

ヘ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等又は対象措置を適用すること。

ト 降格させること。

チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。

ル 就業環境を害すること。

(三) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ 次に掲げる場合には、育児休業又は介護休業をしている労働者の雇止めは、不利益取扱いに当たる雇止めに該当しない可能性が高いと考えられること。

(イ) 専ら事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により、育児休業又は介護休業をしている労働者を含め、契約内容や更新回数等に照らして同様の地位にある労働者の全員を雇止めすること。

(ロ) 事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により労働者の一部を雇止めする場合であって、能力不足や勤務不良等を理由に、育児休業又は介護休業をしている労働者を雇止めすること。ただし、この場合において、当該能力不足や勤務不良等は、育児休業又は介護休業の取得以前から問題とされていたことや育児休業又は介護休業を取得したのみをもって育児休業又は介護休業を取得していない者よりも不利に評価したものではないこと等が求められることに留意すること。

ロ 勸奨退職やいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(二)ニの「退職又はいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。

ハ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護等休暇若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。

ニ 次に掲げる場合には、(二)チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護等休暇若しくは介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない。一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(二)チの「不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

ホ 次に掲げる場合には、(二)リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること。

ヘ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(二)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは(二)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いこと。

ト 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(二)ルの「就業環境を害すること」に該当すること。

十二 法第二十四条第一項に規定する休暇及び同項各号に定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項

(一) 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とは、例えば、次に掲げるものが考えられること。なお、これらの休暇は、必ずしも単独の制度である必要はないこと。

イ 配偶者の出産に伴い取得することができるいわゆる配偶者出産休暇

ロ 入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇(いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として措置することを含む。)

(二) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。

十三 法第二十四条第三項の規定により、介護休業の制度又は法第二十三条第三項に定める措置に準じて、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に当たっての事項

(一) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。

(二) 次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案し、必要な措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

イ 当該労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は介護に係る施設・在宅サービスを利用することができるまでの期間が、九十三日から法第十一条第二項第二号の介護休業日数を差し引いた日数の期間を超える場合があること。

ロ 当該労働者がした介護休業により法第十一条第二項第二号の介護休業日数が九十三日に達している対象家族についても、再び当該労働者による介護を必要とする状態となる場合があること。

ハ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等当該労働者が介護をする必要性が高い場合があること。

ニ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。

ホ 当該労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、介護休業の更なる分割等、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること。

十三の二 子を養育する労働者に係る定期的な面談等に関する事項

子を養育する労働者については、育児期に当該労働者の仕事と育児の両立に係る状況やキャリア形成に対する考え方が変化する場合があることを踏まえ、法第二十三条の三第五項の規定による面談等のほか、妊娠・出産等の申出時や育児休業後の復帰時、所定労働時間の短縮措置や同条第一項の規定による措置の利用期間中等においても、定期的に面談等を実施することが望ましいこと。

十三の三 子を養育する労働者及び家族を介護する労働者に対して措置を講ずるに当たっての心身の健康への配慮に関する事項

子を養育する労働者及び家族を介護する労働者に対し始業時刻変更等の措置や在宅勤務等の措置を講ずるに当たっては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康に不調が生じることのないよう、当該労働者について事業主が配慮を行うことや、労働者自身による心身の健康保持を促すことが望ましいこと。例えば、在宅勤務等の措置において「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等に沿った適正な労務管理をすること、面談を実施し労働者の健康に関する状況を把握し配慮すること、勤務間インターバル(前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。)を導入すること等が考えられること。

十三の四 妊娠・出産等や家族の介護に関する情報の適切な取扱いに関する事項

妊娠・出産等に関する情報又は家族の介護を行っている、家族の介護が必要な状況に直面している等の家族の介護に関する情報を職場で明らかにしたくない等の事情がある者に対する配慮が必要であるため、妊娠・出産等に関する情報及び家族の介護に関する情報が適切に管理されるよう、事

業主は、労働者から当該情報の取扱いに係る意向が示された場合には、その意向を踏まえて当該情報の共有の範囲を必要最小限のものとする等の配慮をすること。また、当該労働者の意向に沿えない場合には、その理由を当該労働者に説明する等の配慮をすること。

十四 法第二十五条の規定により、事業主が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して雇用管理上必要な措置等を講ずるに当たっての事項

法第二十五条に規定する事業主が職場において行われるその雇用する労働者に対する則第七十六条で定める制度又は措置(以下「制度等」という。)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(以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。)のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項については、次のとおりであること。

(一) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものがあること。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しないこと。

ロ 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれること。

ハ 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等のいわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する男女の労働者の全てをいうこと。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、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)第四十七条の三の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第二十五条及び第二十五条の二第二項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、(二)イの配慮及び(三)の措置を講ずることが必要であること。なお、法第二十五条第二項、第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならないこと。

ニ イに規定する「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的には(イ)①から⑩までに掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものであること。典型的な例として、(ロ)に掲げるものがあるが、(ロ)に掲げるものは限定列举ではないことに留意が必要であること。

(イ) 制度等

- ① 育児休業(則第七十六条第一号関係)
- ② 介護休業(則第七十六条第二号関係)
- ③ 子の看護等休暇(則第七十六条第三号関係)
- ④ 介護休暇(則第七十六条第四号関係)
- ⑤ 所定外労働の制限(則第七十六条第五号関係)
- ⑥ 時間外労働の制限(則第七十六条第六号関係)
- ⑦ 深夜業の制限(則第七十六条第七号関係)
- ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置(則第七十六条第八号関係)
- ⑨ 育児休業に関する制度に準ずる措置又は在宅勤務等の措置若しくは始業時刻変更等の措置(則第七十六条第九号関係)
- ⑩ 介護のための所定労働時間の短縮措置(則第七十六条第十号関係)
- ⑪ 法第二十三条の三第一項の規定による措置(則第七十六条第十一号関係)

(ロ) 典型的な例

- ① 解雇その他不利益な取扱い(法第十条、第十六条(法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。)、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第六項、第二十三条の二及び第二十三条の三第七項に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。)を示唆するもの

労働者が、制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

- ② 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた労働者の制度等の利用の申出等又は制度等の利用が阻害されるものが該当すること。ただし、労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すことは制度等の利用が阻害されるものに該当しないこと。

- (1) 労働者が制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等をしないよう言うこと。
  - (2) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等を取り下げるよう言うこと。
  - (3) 労働者が制度等の利用の申出等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等をしないよう言うこと(当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。)
  - (4) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等を撤回又は取下げをするよう言うこと(当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。)
- ③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当すること。

労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等(嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ。)をすること(当該労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。)

## (二) 事業主等の責務

### イ 事業主の責務

法第二十五条の二第二項の規定により、事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならないことその他職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題(以下「育児休業等に関するハラスメント問題」という。)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(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。ロにおいて同じ。)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、国の講ずる同条第一項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられること。

また、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、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)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こと。

### ロ 労働者の責務

法第二十五条の二第四項の規定により、労働者は、育児休業等に関するハラスメント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(三)の措置に協力するように努めなければならないこと。

## (三) 事業主が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し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならないこと。なお、事業主が行う育児休業等を理由とする不利益取扱い(就業環境を害する行為を含む。)については、既に法第十条、第十六条(法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。)、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第六項、第二十三条の二及び第二十三条の三第七項で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められること。

### イ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに対する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならないこと。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における育児休業等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要であること。その際、職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(i)育児休業等に関する否定的な言動(他の労働者の制度等の利用の否定につながる言動(当該労働者に直接行わない言動も含む。))をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。)が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度等の利用の申出等をしにくい職場風土や、(ii)制度等の利用ができることの職場における周知が不十分であることなどもあると考えられること。そのため、

これらを解消していくことが職場における育児休業等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要であること。

(イ) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容(以下「ハラスメントの内容」という。)及び育児休業等に関する否定的な言動が職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得ること(以下「ハラスメントの背景等」という。)、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針(以下「事業主の方針」という。)並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、事業主の方針及び制度等の利用ができる旨について規定し、当該規定とあわせて、ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等を、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること。
- ③ ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

(ロ) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

ロ 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならないこと。

(イ) 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

(ロ) (イ)の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、職場における育児休業等に関する否定的な言動が原因や背景となって職場における育児休業等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられること。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者としてと人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

ハ 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならないこと。

(イ) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)



- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者(以下「相談者」という。)及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。)の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。
- また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第五十二条の五に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。
- (ロ) (イ)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者(以下「被害者」という。)に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- (措置を適正に行っていると認められる例)
- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理・監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ② 法第五十二条の五に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。
- (ハ) (イ)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (措置を適正に行っていると認められる例)
- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場における育児休業等に関するハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ② 法第五十二条の五に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。
- (ニ) 改めて職場における育児休業等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。
- なお、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。
- (再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)
- ① 事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場における育児休業等に関するハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。
- ニ 職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- 事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならないこと(派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。)。なお、措置を講ずるに当たっては、
- (i) 職場における育児休業等に関するハラスメントの背景には育児休業等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、労働者が所定労働時間の短縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなくなる等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること
- (ii) 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと
- のいずれも重要であることに留意することが必要である((四)ロにおいて同じ)。
- (業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例)
- ① 制度等の利用を行う労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- ② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

ホ イからニまでの措置と併せて講ずべき措置

イからニまでの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならないこと。

(イ) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該育児休業等に関するハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。

② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

(ロ) 法第二十五条第二項、第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項の規定を踏まえ、労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと(以下「育児休業等に関するハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、育児休業等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、育児休業等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

(四) 事業主が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し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、(三)の措置に加え、次の取組を行うことが望ましいこと。

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントは、妊娠、出産等に関するハラスメント(事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成二十八年厚生労働省告示第三百十二号)に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。)、セクシュアルハラスメント(事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成十八年厚生労働省告示第六百十五号)に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。)、パワーハラスメント(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和二年厚生労働省告示第五号)に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。)その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいこと。

(一元的に相談に応じることのできる体制の例)

① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場における育児休業等に関するハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。

② 職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

ロ 事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発することが望ましいこと(派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。)

(制度等の利用の対象となる労働者への周知・啓発の例)

- ① 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について記載し、制度等の利用の対象となる労働者に配布等すること。
- ② 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について、人事部門等から制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発すること。

ハ 事業主は、(三)の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要であること。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)第十八条第一項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

十五 法第二十六条の規定により、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行う場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当たっての事項

配慮することの内容としては、例えば、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること、労働者本人の意向をしんしゃくすること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものを行った場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等があること。

十六 派遣労働者として就業する者に関する事項

(一) 派遣労働者として就業する者については、労働契約関係は派遣元事業主と派遣労働者との間にあるため、派遣元事業主は、当該労働者に対し、法の規定に基づく措置を適切に講ずる責任があることに留意すること。

(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、派遣労働者として就業する者について、労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むことが該当すること。

(三) 次に掲げる場合には(二)の派遣労働者として就業する者について、労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むことに該当すること。

イ 育児休業の開始までは労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が育児休業の取得を申し出たことを理由に、労働者派遣の役務の提供を受ける者が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めること。

ロ 労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が子の看護等休暇を取得したことを理由に、労働者派遣の役務の提供を受ける者が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めること。

(四) 派遣元事業主は、派遣労働者が育児休業から復帰する際には、当該派遣労働者が就業を継続できるよう、当該派遣労働者の派遣先に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意すること。

附 則

(適用期日)

改正文 (令和六年九月十一日厚生労働省告示第二百八十六号) 抄

改正法の施行の日(令和七年四月一日)から適用する。

改正文 (令和六年九月十一日厚生労働省告示第二百八十七号) 抄

改正法附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日(令和七年十月一日)から適用する。