

# 育児・介護休業法のあらまし

(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)



両立支援キャラクター 両立するべえ

厚生労働省

パンフレット No. 2

## <目次>

○ はじめに	1
○ 改正のポイント	1
○ 育児・介護休業法のあらまし	
Ⅰ この法律の目的（第1条）	2
Ⅱ 育児休業制度	
Ⅱ-1 育児休業の対象となる労働者（第2条、第5条第1項、第6条第1項）	3
Ⅱ-2 育児休業の申出（第5条）	10
Ⅱ-3 事業主の義務（第6条第1項、第2項）	12
Ⅱ-4 育児休業の期間1－休業期間－（第5条第3項、第4項）	14
Ⅱ-5 育児休業の期間2－申出期限－（第6条第3項、第4項）	15
Ⅱ-6 育児休業の期間3－変更の申出等－（第7条）	16
Ⅱ-7 育児休業の期間4－期間の終了・申出の撤回等－（第8条、第9条）	18
Ⅲ 介護休業制度	
Ⅲ-1 介護休業の対象となる労働者（第2条、第11条第1項、第2項、第12条第2項）	19
Ⅲ-2 介護休業の申出（第11条）	21
Ⅲ-3 事業主の義務（第12条第1項、第2項）	23
Ⅲ-4 介護休業の期間1－休業期間－（第11条、第15条第1項、第2項）	24
Ⅲ-5 介護休業の期間2－申出期限・変更の申出等－（第12条第3項、第4項、第13条）	25
Ⅲ-6 介護休業の期間3－期間の終了・申出の撤回等－（第14条第1項～第3項、 第15条第3項、第4項）	27
Ⅳ 子の看護休暇制度（第16条の2、第16条の3）	28
Ⅴ 不利益取扱いの禁止（第10条、第16条、第16条の4）	30
Ⅵ 時間外労働の制限	
Ⅵ-1 育児を行う労働者の時間外労働の制限1（第17条第1項）	31
Ⅵ-2 育児を行う労働者の時間外労働の制限2（第17条第2項）	32
Ⅵ-3 育児を行う労働者の時間外労働の制限3（第17条第3項～第5項）	34
Ⅵ-4 家族介護を行う労働者の時間外労働の制限（第18条）	35
○ 育児や家族介護を行う労働者の時間外労働の制限と時間外労働協定との関係について	37
Ⅶ 深夜業の制限	
Ⅶ-1 育児を行う労働者の深夜業の制限1（第19条第1項）	41
Ⅶ-2 育児を行う労働者の深夜業の制限2（第19条第2項）	42
Ⅶ-3 育児を行う労働者の深夜業の制限3（第19条第3項～第5項）	44
Ⅶ-4 家族介護を行う労働者の深夜業の制限（第20条）	45
Ⅷ 事業主が講ずべき措置	
Ⅷ-1 育児休業及び介護休業に関連してあらかじめ定めるべき事項等（第21条）	47
Ⅷ-2 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置（第22条）	48
Ⅷ-3 育児のための勤務時間の短縮等の措置等（第23条第1項）	49
Ⅷ-4 対象家族の介護のための勤務時間の短縮等の措置（第23条第2項）	51
Ⅷ-5 幼児期の子を養育する労働者に対する措置（第24条第1項）	52
Ⅷ-6 家族の介護を行う労働者に対する措置（第24条第2項）	53
Ⅷ-7 労働者の配置に関する配慮（第26条）	54
Ⅷ-8 再雇用特別措置等（第27条）	54
Ⅸ 指針（第28条）	55
X 職業家庭両立推進者の選任（第29条）	56
XI 国等による援助等（第30条～第52条）	57
XII 委託募集の特例（第53条）	58
XIII 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第56条、第58条）	59
XIV 公務員に関する適用（第61条）	60
○ 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（抄）	61
○ 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（抄）	72
○ 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に関する指針	81
○ 育児・介護休業法における制度の概要	84
○ 職業家庭両立推進者の選任届	87

## はじめに

我が国においては急速に少子化が進行していますが、この少子化の急速な進行は、労働力人口の減少や税、社会保障における負担の増大、地域社会の活力低下など、社会経済に深刻な影響を与えることが懸念されています。このような少子化の流れを変えるため、次代の我が国を担う世代の育成を社会全体で支援していくことが課題となっています。

特に、少子化の背景には、企業風土の問題や核家族化や都市化の進行等の要因により、仕事と家庭との両立の負担感が大きいことが指摘されています。仕事と家庭との両立の負担を軽減し、働きながら子どもを育てやすい環境を整備することは、労働者の福祉の増進を図る上で非常に重要な課題ですが、このような現状を踏まえると、次世代育成支援の観点からもまた、働きながら子どもを育てやすい環境を整備することの重要性が高まっていると言えます。

こうした中、仕事と家庭の両立支援対策を充実するために、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律（平成16年法律第160号）」が、平成16年12月1日に成立、平成16年12月8日に公布され、平成17年4月1日から施行されています。

この改正により、育児休業・介護休業の対象労働者が一定の範囲の期間雇用者に拡大されたほか、一定の場合の育児休業期間の延長、介護休業の要介護状態ごとの複数回取得が可能となり、また、子の看護休暇が取得できるようになりました。

このパンフレットでは、育児・介護休業法の概要を紹介します。

## I この法律の目的

(第1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（以下「法」といいます。）は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇に関する制度を設けるとともに、育児及び家族の介護をしやすいとするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児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、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児又は家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしています。

育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて、我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としているものです。

## Ⅱ 育児休業制度

### Ⅱ－１ 育児休業の対象となる労働者

(第2条、第5条第1項、第6条第1項)

- この法律の「育児休業」をすることができるのは、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。
- 期間を定めて雇用される者は、申出時点において、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができます。
  - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
  - ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることを見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く）
- 労使協定で定められた一定の労働者も育児休業をすることはできません。

- (1) この法律の「育児休業」とは、子を養育するためにする休業をいいます。労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。もちろん父親、母親のいずれでも育児休業をすることができます。

(2) 期間を定めて雇用される労働者の育児休業についての考え方は次のとおりです。

育児休業の対象となる一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者です。

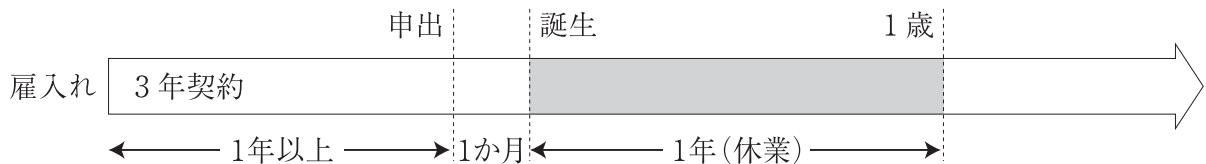
- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

☆ 「1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」かどうかは、育児休業申出のあった時点で判明している事情に基づいて判断されます。

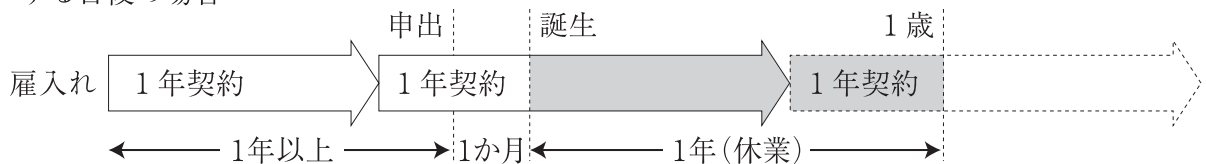
☆ 「1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」かどうかは、労働契約の更新可能性についての書面又は口頭での明示内容から判断されますが、明示がないときは、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断されます。

☆ 「1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」のは、例えば次のa)、b)、c)のような場合です。この場合、6ページの「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らか」でなければ、育児休業をすることができます。

a) 申出時点で締結している労働契約の期間の末日が子の1歳に達する日後の場合

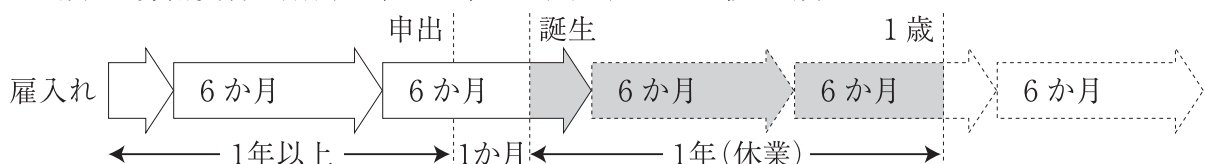


b) 書面又は口頭で労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点で締結している契約と同一の長さで契約が更新されたならば、その更新後の労働契約の期間の末日が子の1歳に達する日後の場合

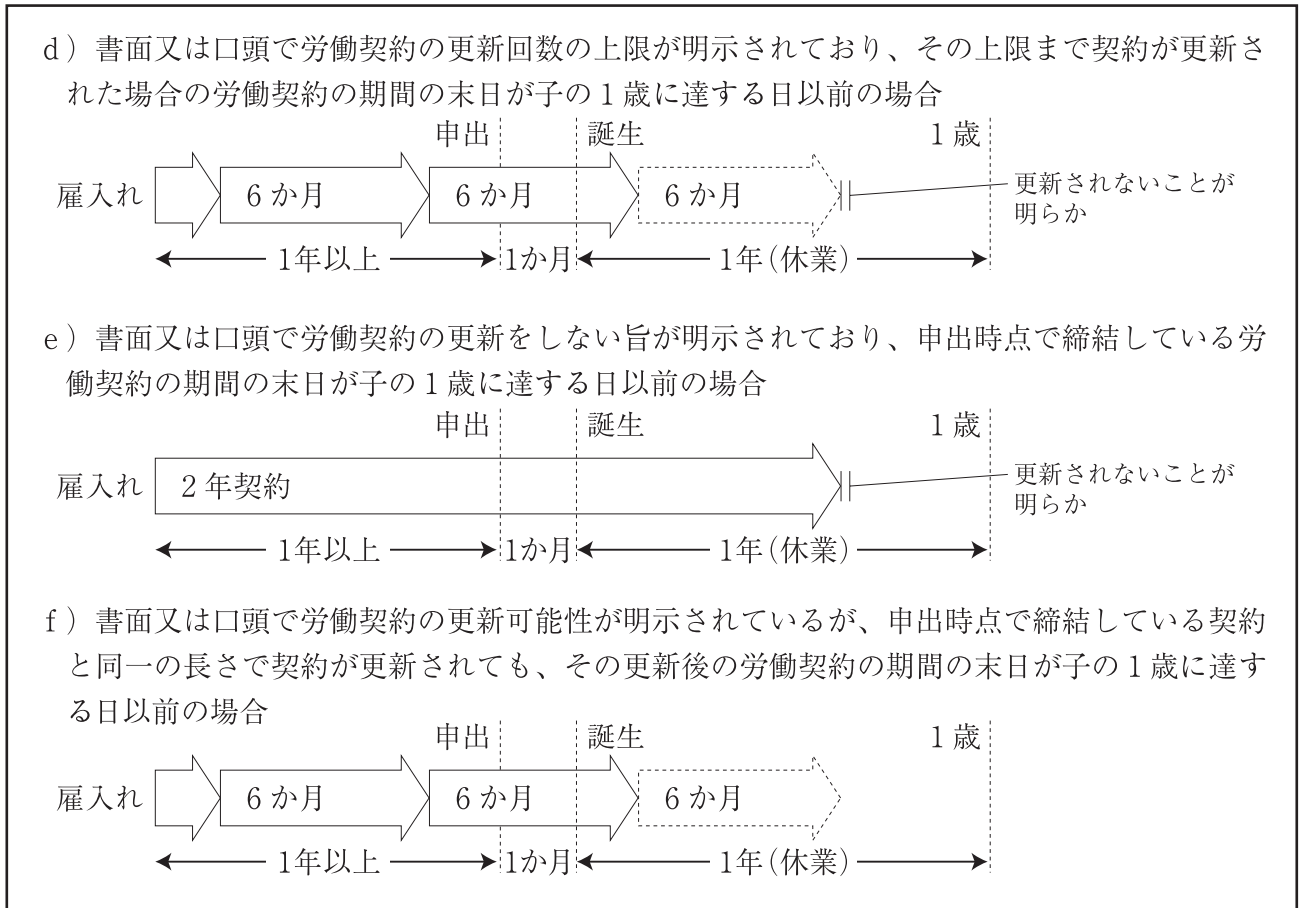


※ 労働契約の更新可能性の明示とは、書面又は口頭で、例えば、「契約を更新する場合がある」、「業績が良ければ更新する」、「更新については会社の業績に応じ、契約終了時に判断する」などの明示がある場合がこれにあたります。

c) 書面又は口頭で労働契約が自動更新であると明示されている場合で、更新回数の上限が明示されていない、又は、更新回数の上限が明示されているが、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳に達する日後の場合



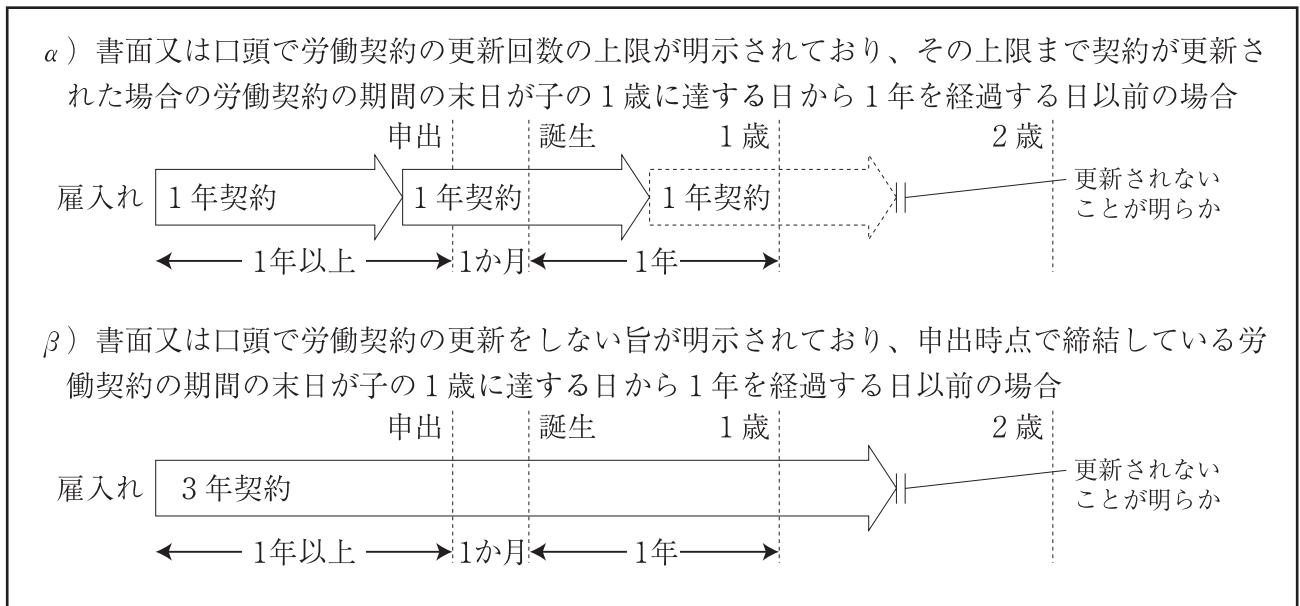
☆ 次のd)、e)、f)のような場合は、原則として「1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」とはみなされません。ただし、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断される場合もあります。



☆ なお、a)、b)、c)に当たる場合であってもd)、e)、f)と同様に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、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断される場合もあります。



☆ 「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らか」であるのは、例えば次の $\alpha$ )、 $\beta$ )のような場合です。



(3) (2)に該当するか否かにかかわらず、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る状態となっている場合には、育児休業の対象となります。その判断に当たっては、次の点に留意してください(指針)。

- ① 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。
  - a 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員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
  - b 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格
  - c 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
  - d 更新の有無・回数、更新の手續の厳格性の程度等更新の手續・実態
  - e 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



② 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、①に掲げる項目に関し、次の a 及び b 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る状態に至っているものであると認められることが多いこと。

a ① a に関し、業務内容が恒常的であること、及び① d に関し、契約が更新されていること。

\* 「業務内容が恒常的」とは、当該事業において業務が定まって変わらないものをいい、例えば、情報処理業におけるプログラミング業務などがこれに当たるものと考えられます。

「恒常的」の対義語は「臨時的」であり、一定期間で作業終了が予定される補助業務についているなど業務内容の臨時性が認められる場合には、「業務内容が恒常的」とはいえませんが、

b a 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。

a) ① c に関し、雇用継続を期待させる事業主の言動が認められること。

\* 「雇用継続を期待させる事業主の言動」としては、例えば、労働者の長期にわたって働きたいとの希望に応じるような趣旨のことをほのめかすことなどがこれに当たるものと考えられます。

b) ① d に関し、更新の手続が形式的であること。

\* 「更新の手続が形式的」としては、例えば、必ずしも契約期間満了の都度直ちに契約締結の手続をとっておらず次の契約期間の始期の経過後に契約を締結することもあること、労働条件や契約期間などの契約内容についての交渉もなく使用者が記名押印した契約書に労働者が署名押印して返送するという機械的な手続を行っていることなどがこれに当たります。

c) ① e 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。

③ 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、① a に関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、① b 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る状態に至っているものであると認められる方向に働いていると考えられること。

\* 「地位の基幹性」とは、当該事業所における当該期間を定めて雇用される者の立場が「基幹的」であることをいい、「基幹性」の対義語は「臨時性」であり、いわゆる嘱託や非常勤講師、アルバイトなどは、契約上の地位の臨時性が認められ、基幹性は認められません。

- (4) 育児休業をすることができない一定の労働者を労使協定で定める場合については、Ⅱ－3（12 ページ）で説明します。

（参考）有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）（抄）

（契約締結時の明示事項等）

第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

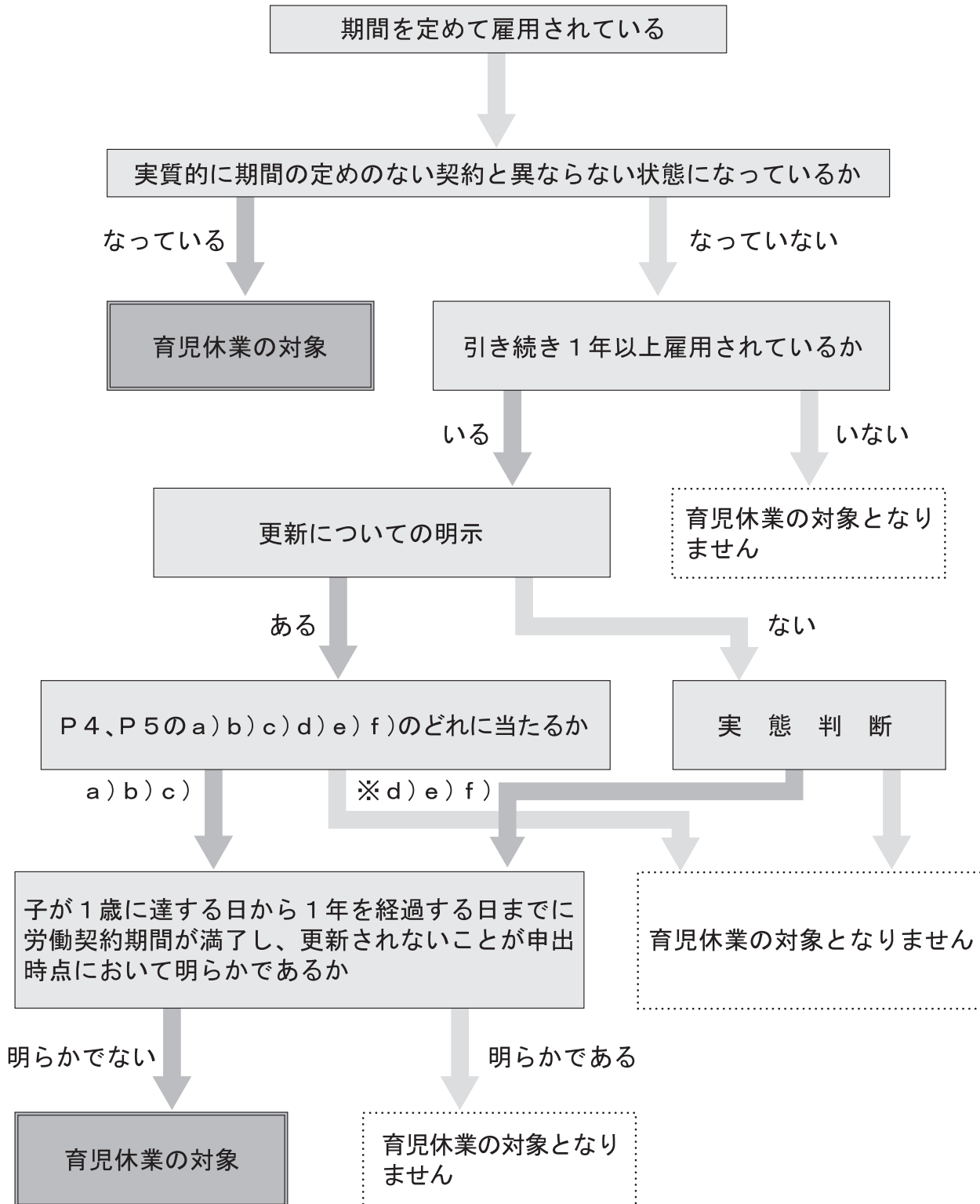
2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前2項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

#### ポイント解説

- ★ 有期契約労働者を雇い入れている場合は、4 ページ及び 19 ページで説明している要件を満たせば育児休業や介護休業ができるので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。
- ★ 有期契約労働者が要件を満たすかどうか、右ページのフローチャートで確認してみましょう。
- ★ 期間を定めて雇用される者の育児休業や介護休業について、対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも広くすることは差し支えありません。
- ★ 育児休業・介護休業中の有期契約労働者の労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要となります（10、21 ページ参照）。
- ★ パートタイマーなどの名称で働いていたり、1日の労働時間が通常より短い方であっても、期間の定めのない労働契約によって働いている場合は、3 ページ及び 19 ページで説明している要件にかかわらず、この法律に基づく育児休業及び介護休業の対象となります。

# 期間雇用者が育児休業をすることができるかの判断フローチャート



※ d) e) f)に当たる場合であっても、実態を見て判断されることがあります。

## Ⅱ－２ 育児休業の申出

(第5条)

- この法律の育児休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
- 育児休業の申出は、一定の時期に一定の方法によって行わなければなりません。
- 申出の回数は、特別の事情がない限り1人の子につき1回であり、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業です。
- ただし、期間を定めて雇用される労働者が育児休業をする場合、現在締結されている労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができます。
- また、1歳までの育児休業の申出回数にかかわらず、1歳以降の育児休業申出は、可能です。 ※どのような場合に申出ができるかについては、14頁をごらんください。

(1) 育児休業は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。

(2) 育児休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる効果のある意思表示です。

(3) 育児休業の申出は、次の事項を記載した育児休業申出書を事業主に提出して行わなければなりません（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「則」といいます。）第5条第1項）。

（注：①～④は必ず明らかにしなければならない事項、⑤～⑨は特定の場合に明らかにしなければならない事項です。）

期間を定めて雇用される者が労働契約の更新に伴って申出をする場合に必要な事項は①、②、④のみです。

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄（子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び労働者との続柄）
- ④ 休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日
- ⑤ 申出に係る子以外に1歳未満の子を有する場合には、その子の氏名、生年月日及び労働者との続柄
- ⑥ 申出に係る子が養子である場合には、養子縁組の効力発生日
- ⑦ 一度休業した後に再度の申出を行う場合、休業開始日までの期間が短い申出の場合又は一度撤回した後に再度の申出を行う場合には、それぞれの申出が許される事情
- ⑧ 1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳以降の育児休業の申出を行う場合には、申出が許される事情

- ⑨ 配偶者が1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳以降の育児休業の申出を行う場合には、配偶者が育児休業をしていること及び申出が許される事情
- (4) 事業主は、労働者に対して申出に係る子の出生等を証明する書類の提出を求めることができます。ただし、期間を定めて雇用される労働者が労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合にあっては、再度の書類の提出を求めることはできません（則第5条第2項ただし書）。
- (5) 育児休業の申出を1人の子につき1回を超えて行うことができる特別の事情は次のとおりです（則第4条）。
- ① 産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。
  - ② 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。
  - ③ 配偶者が死亡したとき。
  - ④ 配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったとき。
  - ⑤ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったとき。

#### ポイント解説

- ★ 育児休業に関し、この法律に示されたものより労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許されますので、各事業所において1回を超える申出を可能とする範囲を広くすること、育児休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも広くすること等を定めることは自由です。
- ★ 逆に、育児休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲より狭くすること、申出の手続についてこの法律の規定より厳しい条件を設けること、例えば、3月前の申出を要件とすること等は許されず、このような定めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

## Ⅱ－３ 事業主の義務

(第6条第1項、第2項)

- 事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。
- ただし、次のような労働者について育児休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業をすることができません。
  - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
  - ② 配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができると認められる労働者
  - ③ その他育児休業をすることができない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

- (1) 要件を満たした育児休業の申出により労働者の労務提供義務は消滅し、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません（法第6条第1項本文）。
- (2) 「労使協定」とは、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、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のことをいいます（法第6条第1項ただし書）。
- (3) 「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができると認められる労働者」とは、配偶者が次の①～④のいずれにも該当する場合をいいます（則第6条）。

したがって、配偶者が①～④のいずれか1つでも要件を欠いた場合には、労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。

  - ① 職業に就いていないこと（育児休業等により就業していない場合及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含みます。）。
  - ② 負傷、疾病等により子の養育が困難な状態でないこと。
  - ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。
  - ④ 育児休業に係る子と同居していること。
- (4) 「育児休業をすることができない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」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第7条）。
  - ① 育児休業申出の日から1年以内（14ページで説明する1歳6か月までの育児休業をする場合には、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者
  - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
  - ③ 内縁の妻（夫）等が(3)の①～④のすべてに該当する労働者



#### ポイント解説

★ 妻が専業主婦など配偶者が子育てできる場合は、育児休業できないと思  
っていませんか。妻が専業主婦でも男性労働者も育児休業を取得するこ  
とができます。

法では、「1歳に満たない子を養育する男女労働者が希望した期間の育児休業を取得で  
きること」が原則です。

例外として、前ページの枠の②にあるように、「配偶者が常態として育児休業に係る子を  
養育することができる」と認められる労働者（法第6条第1項第2号）」を育児休業の対象から  
除外するとした労使協定が締結された場合は、「妻が専業主婦の男性労働者」は、これに該当  
するため、妻の産後8週間を過ぎてしまうと育児休業をすることができないこととなります。

しかし、こうした労使協定がある場合であっても、妻の産後8週間までの期間については、  
「妻が専業主婦の男性労働者」も「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することが  
できると認められる労働者（法第6条第1項第2号）」に該当しない（則第6条第3号）ことか  
ら、子の育児休業を取得することができます（前ページ(3)参照）。

★ 法第6条第1項及びこれに基づく則第6条及び第7条は、労使協定を締結した場合に育  
児休業の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い  
範囲の者を除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできませ  
ん（例えば、男性はすべて育児休業の対象から除外する旨の労使協定を締結することはで  
きません。）。

## Ⅱ－４ 育児休業の期間 １－休業期間－

(第5条第3項、第4項)

- 育児休業をすることができるのは、原則として子が出生した日から子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの間で労働者が申し出た期間です。
- 次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達した日の翌日から子が1歳6か月に達する日までの期間について、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ます。
  - ① 育児休業に係る子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
  - ② 1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合
- 1歳以降の育児休業の申出の場合は、子が1歳に達した日の翌日(1歳の誕生日)が育児休業開始予定日となります。

(1) 育児休業に係る子を出産した女性労働者は、労働基準法の規定により産後8週間の休業が認められているので、育児休業はその終了後からとなります。したがって、子が出生した日から育児休業をすることになるのは主に男性労働者ということになります。

(2) 子が1歳に達した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には、子が1歳6か月に達するまでを限度として、事業主に申し出ることにより、育児休業ができます。

子が1歳に達した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は、次のいずれかに該当する場合をいいます(則第4条の2)。

① 保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、1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。

② 常態として子の養育を行っている配偶者(育児休業に係る子のもう一人の親である者)であって1歳に達する日後の期間について常態として子の養育を行う予定であったものが死亡、負傷・疾病等、離婚等により子を養育することができなくなった場合。

ただし、1歳6か月までの育児休業ができるのは、子の1歳に達する日まで育児休業をしている労働者が引き続いて休業するか、又は、子の1歳に達する日まで育児休業をしている配偶者と交替して休業をするかのいずれかの場合に限られます。子が1歳に達する日において両親とも育児休業をしていない場合は、認められません。



## Ⅱ－５ 育児休業の期間 ２－申出期限－

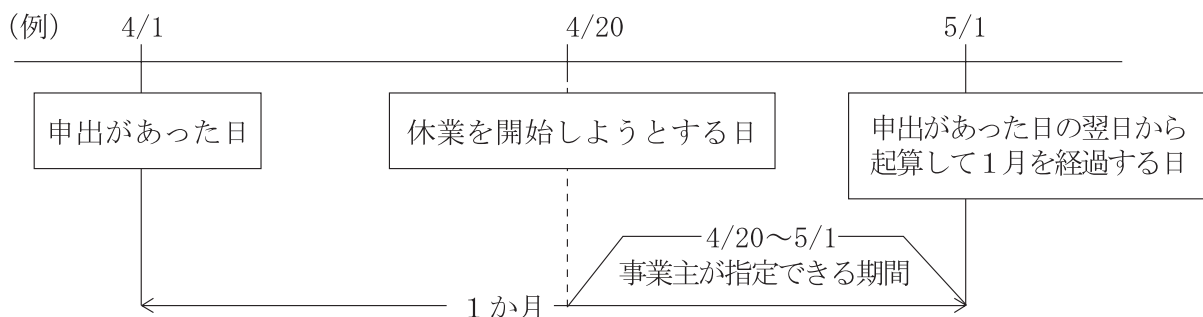
(第6条第3項、第4項)

- 子が1歳に達するまでの育児休業については、労働者は、希望どおりの日から休業するためには、原則として育児休業を開始しようとする日の1月前までに申し出ることが必要です。また、子が1歳6か月までの育児休業の場合は、育児休業開始予定日（1歳の誕生日）の2週間前までに申し出ることが必要です。これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。
- 期間を定めて雇用される労働者の育児休業の場合で、一の労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合には、1月前までに申出がなかった場合でも、事業主は開始日の指定をすることはできず、労働者は申出どおりの日から休業を開始できます。

(1) 子が1歳に達するまでの育児休業については、労働者は、希望どおりの日から休業するためには次の時期までに申し出ることが必要です。

① 原則は、休業を開始しようとする日の1月前の日

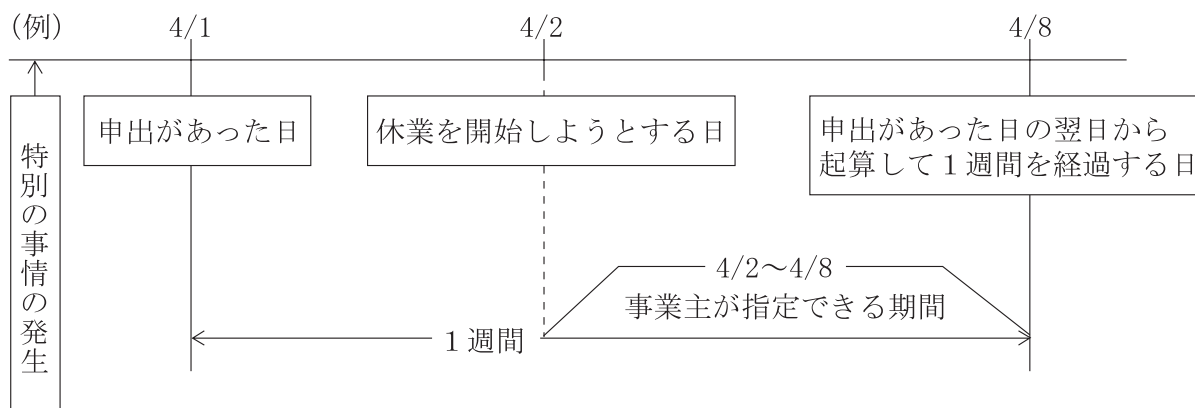
申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して1月を経過する日（申出の日の属する月の翌月の応当日、例えば、申出の日が4月1日であれば5月1日）までの間で休業を開始する日を指定することができます。



② 特別の事情がある場合は、休業を開始しようとする日の1週間前の日

特別の事情とは、出産予定日より早く子が出生したこと及び配偶者の死亡、病気、負傷等です（則第9条）。

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して1週間を経過する日（申出の日の属する週の翌週の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます（則第10条）。



(3) 事業主が育児休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日まで（例えば、4月1日に申出があった場合は、4月4日まで）に指定する日を記載した書面を労働者に交付して行わなければなりません。

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第11条）。

(4) 1歳以降1歳6か月までの育児休業については（14 ページⅡ－4(2)参照）、労働者が希望どおりの日から休業するためには子の1歳の誕生日の2週間前までに事業主に申し出ることが必要です。

## Ⅱ－6 育児休業の期間3－変更の申出等－

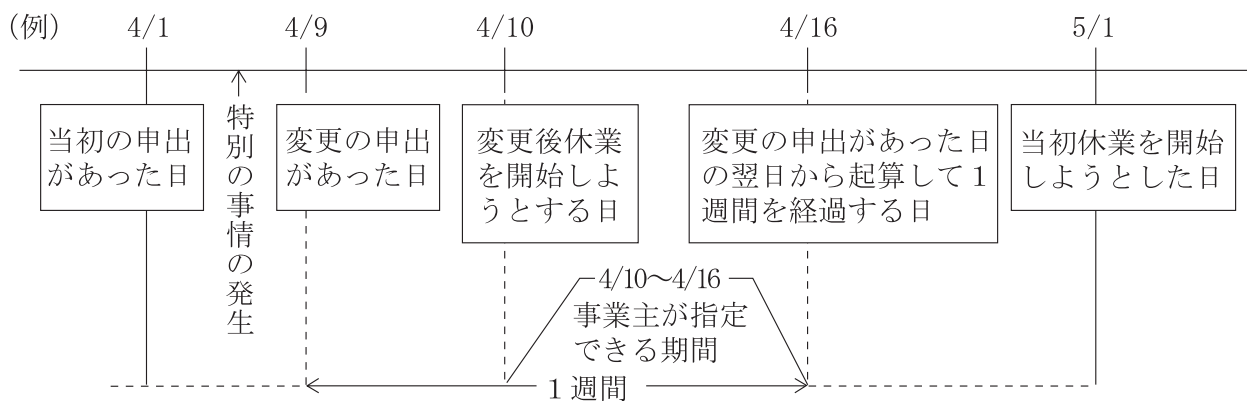
（第7条）

- 労働者は、一定の場合に1回に限り育児休業を開始する日を繰上げ変更することができます。
- 労働者は、一定の時期までに申し出ることにより、事由を問わず、1回に限り育児休業を終了する日を繰下げ変更し、育児休業の期間を延長することができます。回数は、子が1歳に達するまでの休業と1歳以降の休業では別にカウントされます。

(1) 労働者が、育児休業を開始する日の繰上げ変更をすることができるのは、当初育児休業を開始しようとした日の前日までに、出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等特別の事情がある場合です（法第7条第1項、則第9条）。

(2) 労働者の希望どおりの日に繰上げ変更するには、変更後休業を開始しようとする日の1週間前までに変更の申出をする必要があります。

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が変更後休業を開始しようとする日以後変更の申出の日の翌日から起算して1週間を経過する日（変更の申出の日の属する週の翌週の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます（法第7条第2項、則第13条）。



(3) 育児休業を開始する日の繰上げ変更の申出に対して、事業主が休業を開始する日を指定する場合には、原則として、変更の申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日までに、指定する日を記載した書面を労働者に交付して行わなければなりません。

なお、変更の申出があった日と変更後休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、変更後休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第14条）。

(4) 労働者が、1歳に達するまでの育児休業を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初育児休業を終了しようとしていた日の1月前までに変更の申出をしなければなりません（法第7条第3項、則第15条）。

これとは別に、1歳6か月までの育児休業を終了する日については、当初育児休業を終了しようとしていた日の2週間前までに変更の申出をすることにより、終了予定日の繰下げ変更をすることができます。

(5) 育児休業を開始する日の繰上げ変更又は育児休業を終了する日の繰下げ変更の申出には、下記の事項を記載した書面が必要です（則第12条、則第16条）。

- ① 変更の申出の年月日
- ② 変更の申出をする労働者の氏名
- ③ 変更後休業を開始（終了）しようとする日
- ④ 変更の申出の事由（育児休業を開始する日の繰上げ変更の場合のみ）

#### ポイント解説

★ この法律では、育児休業を開始する日の繰下げ変更や育児休業を終了する日の繰上げ変更のような休業期間の短縮等は、労働者の申出だけでは当然にはできません。このような場合は、短縮等を希望する労働者と事業主とでよく話し合ってどうするかを決めることとなります。むしろ、労働者が希望した場合には休業期間を変更できる旨の取決めやその手続等をあらかじめ就業規則等で明記しておくことが望ましいと考えられます。

## Ⅱ－７ 育児休業の期間 4－期間の終了・申出の撤回等－

(第8条、第9条)

- 育児休業の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
  - ① 子を養育しないこととなった場合
  - ② 子が1歳に達した場合（1歳6か月までの育児休業をする場合には、子が1歳6か月に達した場合）
  - ③ 育児休業をしている労働者について産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合
- 育児休業の開始前に子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったこととなります。
- 育児休業の開始の前日までであれば、労働者は育児休業の申出を撤回することができますが、その申出の対象となった子については、特別の事情がない限り再び育児休業の申出をすることができません。

- (1) 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的に次の場合をいいます（則第19条、則第20条）。
- ① 子の死亡
  - ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
  - ③ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
  - ④ 労働者の負傷、疾病等により子が1歳に達するまでの間（1歳6か月までの育児休業をする場合には、子が1歳6か月に達するまでの間）子を養育できない状態となったこと
- (2) 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません(法第8条第3項、第9条第3項)。
- (3) 労働者が育児休業の申出の撤回後再び育児休業の申出をすることができる特別の事情があると認められる場合は、次の場合です（則第18条）。
- ① 配偶者の死亡
  - ② 配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったこと
  - ③ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったこと
- (4) 子が1歳に達するまでの育児休業の申出を撤回した場合であっても、子が1歳に達する日において育児休業をしている配偶者と交代する場合には、1歳以降の育児休業の申出は可能です。

### Ⅲ 介護休業制度

#### Ⅲ－１ 介護休業の対象となる労働者

(第2条、第11条第1項、第2項、第12条第2項)

- この法律の「介護休業」をすることができるのは、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。
- 期間を定めて雇用される者は、申出時点において、次のいずれにも該当すれば介護休業をすることができます。
  - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
  - ② 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日を経過する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く）
- 労使協定で定められた一定の労働者も介護休業をすることはできません。

- (1) この法律の「介護休業」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（要介護状態。20ページ参照）にある対象家族を介護するためにする休業をいいます（法第2条第2号、則第1条）。
- (2) 対象家族の範囲は、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みます。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含みます。）、配偶者の父母です（法第2条第3号、則第2条）。  
祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居、扶養の要件が付されていることに留意してください。
- (3) 期間を定めて雇用される労働者の介護休業についての考え方は次のとおりです。
  - イ 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、かつ、介護休業の開始予定日から起算して93日を経過する日（以下「93日経過日」といいます。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（93日経過日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）は、介護休業の対象となります。  
考え方は、Ⅱ－1(2)（4ページ）で説明したとおりです（指針）。
  - ロ イに該当するか否かにかかわらず、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る状態となっている場合には、介護休業の対象となります。その判断に当たっての留意事項は、Ⅱ－1(3)（7ページ）で説明したとおりです（指針）。
- (4) 介護休業をすることができない一定の労働者を労使協定で定める場合については、Ⅲ－3（23ページ）で説明します。

## 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものとする。

- 1 日常生活動作事項（第1表の事項欄の歩行、排泄、食事、入浴及び着脱衣の5項目をいう。）のうち、全部介助が1項目以上及び一部介助が2項目以上（注）あり、かつ、その状態が継続すると認められること。

注：「全部介助が1項目以上及び一部介助が2項目以上」には「全部介助が2項目及び一部介助が1項目」並びに「全部介助が3項目以上」の場合も含まれます。

- 2 問題行動（第2表の行動欄の攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為及び失禁の7項目をいう。）のうちいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

第1表（日常生活動作）

事 項 \ 態 様	1 自分で可	2 一部介助	3 全部介助
イ 歩行	・杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける。	・付添いが手や肩を貸せば歩ける。	・歩行不可能。
ロ 排泄	・自分で昼夜とも便所でできる。 ・自分で昼は便所、夜は簡易便器を使ってできる。	・介助があれば簡易便器でできる。 ・夜間はおむつを使用している。	・常時おむつを使用している。
ハ 食事	・スプーン等を使用すれば自分で食事ができる。	・スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる。	・臥床のままで食べさせなければ食事ができない。
ニ 入浴	・自分で入浴でき、洗える。	・自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する。 ・浴槽の出入りに介助を要する。	・自分でできないので全て介助しなければならない。 ・特殊浴槽を使っている。 ・清拭を行っている。
ホ 着脱衣	・自分で着脱できる。	・手を貸せば、着脱できる。	・自分でできないので全て介助しなければならない。

第2表（問題行動）

行 動 \ 程 度	重 度	中 度	軽 度
イ 攻撃的行為	人に暴力をふるう	乱暴なふるまいを行う	攻撃的な言動を吐く
ロ 自傷行為	自殺を図る	自分の体を傷つける	自分の衣服を裂く、破く
ハ 火の扱い	火を常にもてあそぶ	火の不始末が時々ある	火の不始末をすることがある
ニ 徘徊	屋外をあてもなく歩きまわる	家中をあてもなく歩きまわる	ときどき部屋内でうろうろする
ホ 不穏興奮	いつも興奮している	しばしば興奮し騒ぎたてる	ときには興奮し騒ぎたてる
ヘ 不潔行為	糞尿をもてあそぶ	場所をかまわず放尿、排便をする	衣服等を汚す
ト 失禁	常に失禁する	時々失禁する	誘導すれば自分でトイレに行く

## Ⅲ－２ 介護休業の申出

(第11条)

- この法律の介護休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
- 介護休業の申出は、一定の時期に一定の方法によって行わなければなりません。
- 申出は、特別の事情がない限り対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回であり、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業です。対象家族が次のいずれかに該当する場合は、その対象家族について介護休業をすることはできません。
  - ① 前回の介護休業の開始日から引き続き要介護状態にある場合（特別の事情がある場合を除く）
  - ② 当該対象家族について、次の日数を合算した日数（以下「介護休業等日数」といいます。）が93日に達している場合
    - イ 介護休業をした日数
    - ロ 法第23条第2項（51ページ参照）に定める介護のための勤務時間の短縮等の措置であって、介護休業等日数に算入される措置であること及び措置の初日が明示されたものが講じられた日数
- ただし、期間を定めて雇用される労働者が介護休業をする場合、現在締結されている労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を介護休業開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができます。

(1) 介護休業は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。

(2) 介護休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる効果のある意思表示です。

(3) 介護休業の申出は、次の事項を記載した介護休業申出書を事業主に提出して行わなければなりません（則第22条第1項）。

（注：①～③並びに⑤～⑦は必ず明らかにしなければならない事項、④及び⑧は特定の場合に明らかにしなければならない事項です。）

期間を定めて雇用される者が労働契約の更新に伴って申出をする場合に必要な事項は①、②、⑥のみです。

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合は、労働者がその対象家族と同居し、かつ、扶養していること
- ⑤ 申出に係る対象家族が要介護状態にあること

- ⑥ 休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日
- ⑦ 申出に係る対象家族についてのこれまでの介護休業等日数
- ⑧ 一度休業した後に同一の対象家族の同一の要介護状態につき再度の申出を行う場合、それが許される事情

(4) 事業主は、労働者に対して申出に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第 22 条第 2 項）。

(5) 介護休業の申出を対象家族 1 人の一の要介護状態につき 1 回を超えて行うことができる特別の事情は次のとおりです（則第 21 条）。

- ① 新たな介護休業の開始により前の介護休業期間が終了した場合で、新たな介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の解消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。
- ② 産前産後休業又は育児休業の開始により介護休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。

(6) 事業主は、勤務時間の短縮等の措置（51 ページ参照）を講じた場合、その日数が介護休業等日数に算入されることや措置を講じた期間の初日を労働者に明示することが望まれます。労働者が介護休業等のできる残りの日数が減ることを認識していなかった場合や、勤務時間の短縮等の措置を利用した日数がはっきりせず、同じ対象家族のために今後取得できる介護休業等の日数が不明確な場合は、勤務時間の短縮等の措置を講じた日数は介護休業等日数に算入しないこととなります（則第 21 条の 2）。

#### ポイント解説

- ★ 介護休業に関し、この法律で労働者の権利として定められたものより労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許されます。したがって、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲などの事項に関して、法の内容を上回るような制度を定めることは自由であり、事業主に対しても、そのような努力が求められています（Ⅷ－6（53 ページ）参照）。
- ★ 逆に、介護休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲より狭くすること、対象家族の範囲、休業期間、申出の手続についてこの法律の規定より厳しい条件を設けること等は許されず、このような定めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。



### Ⅲ－３ 事業主の義務

(第12条第1項、第2項)

- 事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません。
- ただし、次のような労働者について介護休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は介護休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は介護休業をすることができません。
  - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
  - ② その他介護休業をすることができないことについて合理的な理由があると認められる労働者

- (1) 要件を満たした介護休業の申出により労働者の労務提供義務は消滅し、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません（法第12条第1項）。
- (2) 「労使協定」については、Ⅱ－3(2)（12ページ）で説明したとおりです（法第12条第2項）。
- (3) 「介護休業をすることができないことについて合理的な理由があると認められる労働者」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第23条）。
  - ① 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
  - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

#### ポイント解説

★ 法第12条第2項及びこれに基づく則第23条は、労使協定を締結した場合に介護休業の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い範囲の者を除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできません（例えば、男性はすべて介護休業の対象から除外する旨の労使協定を締結することはできません）。

### Ⅲ－４ 介護休業の期間 １－休業期間－

(第 11 条、第 15 条第 1 項、第 2 項)

○ 介護休業をすることができるのは、対象家族 1 人につき、一の要介護状態ごとに 1 回、通算して 93 日を限度として、原則として労働者が申し出た期間です。

- (1) 適正な手続に基づき労働者から介護休業の申出がされた場合、介護休業期間は、基本的には、申出による介護休業を開始しようとする日から休業を終了しようとする日までですが、事業主による休業を開始する日の指定や労働者による休業を終了する日の変更の申出があった場合は、その指定や変更の申出の結果介護休業を開始する日又は介護休業を終了する日となった日になります (Ⅲ－5 参照)。
- (2) ただし、申出による介護休業を終了しようとする日が、介護休業を開始しようとする日から起算して 93 日から対象家族についての既已取得した介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日 (以下「通算 93 日経過日」といいます。) より後の日である場合には、通算 93 日経過日が介護休業期間の最終日となります。
- (3) 介護休業等日数は、次に掲げる日数を合算した日数になります。
  - ① 介護休業をしていた日数
  - ② 勤務時間の短縮等の措置が講じられた日数なお、勤務時間の短縮等の措置については、労働者の権利行使に不利益が生じないよう、介護休業等日数に算入される措置であること及び講じられた措置の初日が労働者に明示されたものについてのみ介護休業等日数に算入することとされています (則第 21 条の 2)。

### Ⅲ－５ 介護休業の期間 ２－申出期限・変更の申出等－

(第12条第3項、第4項、第13条)

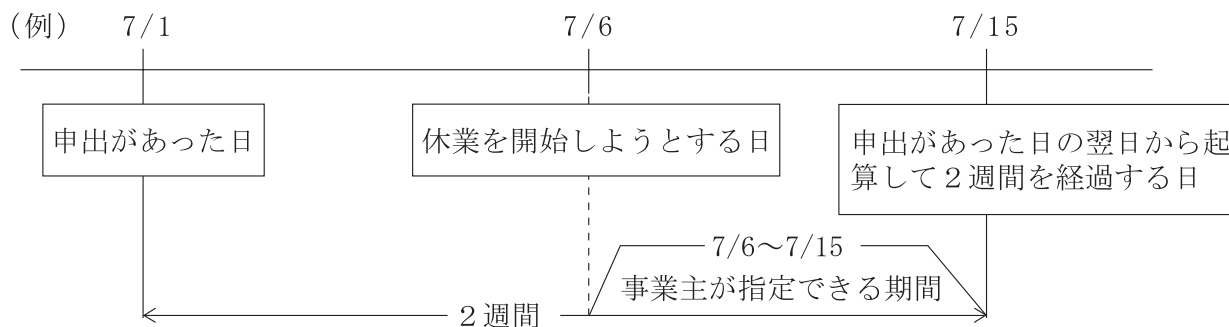
○ 労働者は、希望どおりの日から休業するためには、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。

これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。

○ 期間を定めて雇用される労働者の介護休業の場合で、一の労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を介護休業開始予定日とする申出をする場合には、2週間前までに申出がなかった場合でも、事業主は開始日の指定をすることはできず、労働者は申出どおりの日から休業を開始できます。

○ 労働者は、一定の時期までに申し出ることにより、事由を問わず、1回に限り休業を終了する日を繰下げ変更し、介護休業の期間を延長することができます。

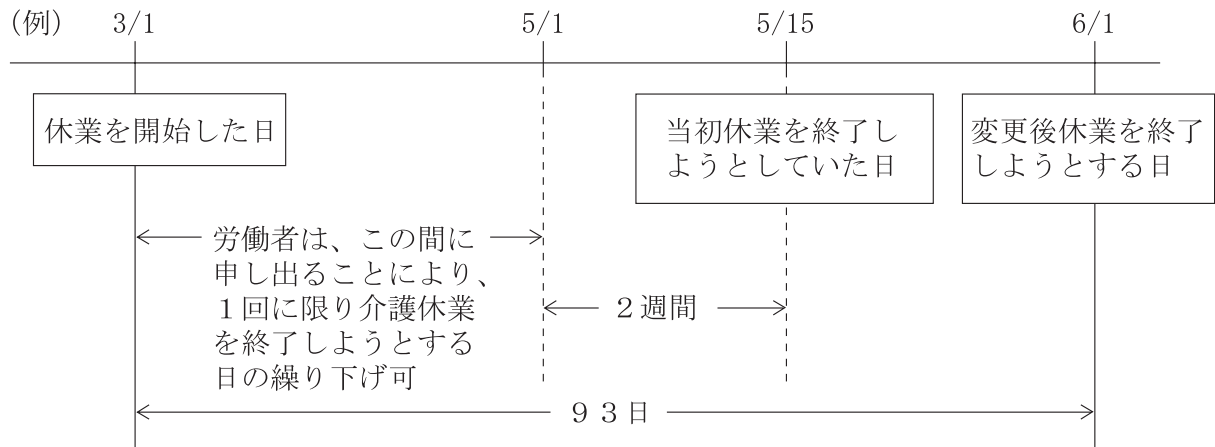
- (1) 労働者から介護休業の申出があった場合において、休業を開始しようとする日が申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日（申出の日の属する週の翌々週の応当日。以下「2週間経過日」といいます。）より前の日であるときは、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後2週間経過日までの間のいずれかの日を休業を開始する日として指定することができます（法第12条第3項）。



- (2) 事業主が介護休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日まで（例えば、7月1日に申出があった場合は、7月4日まで）に指定する日を記載した書面を労働者に交付して行わなければなりません。

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第25条）。

(3) 労働者が、介護休業を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初介護休業を終了しようとしていた日の2週間前までに変更の申出をしなければなりません（法第13条、則第26条）。



(4) また、介護休業を終了する日の繰下げ変更の申出には、下記の事項を記載した書面の提出が必要です（法第13条、則第27条）。

- ① 変更の申出の年月日
- ② 変更の申出をする労働者の氏名
- ③ 変更後休業を終了しようとする日

#### ポイント解説

★ この法律では、介護休業を開始する日の繰上げ・繰下げ変更や介護休業を終了する日の繰上げ変更は、労働者の申出だけでは当然にはできません。このような場合は、変更を希望する労働者と事業主とでよく話し合っでどうするかを決めることとなります。むしろ、労働者が希望した場合には休業期間を変更できる旨の取決めやその手続等をあらかじめ就業規則等で明記しておくことが望ましいと考えられます。

### Ⅲ－６ 介護休業の期間 3－期間の終了・申出の撤回等－

(第14条第1項～第3項、第15条第3項、第4項)

- 介護休業の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
  - ① 労働者が介護休業の申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合
  - ② 介護休業をしている労働者について産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
- 介護休業の開始前に対象家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったこととなります。
- 介護休業の開始の前日までであれば、労働者は介護休業の申出を撤回することができます。同じ対象家族の同じ要介護状態についての介護休業の再度の申出は、1回は可能です。

- (1) 「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、具体的に次の場合をいいます（法第15条第3項、則第29条の2）。
- ① 対象家族の死亡
  - ② 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
  - ③ 労働者が負傷、疾病等により対象家族を介護できない状態になったこと
- (2) 対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません（法第15条第4項）。
- (3) 介護休業の申出が撤回された後、同じ対象家族の同じ要介護状態について介護休業の申出が再度なされた場合、事業主は1回目は拒むことができませんが、2回目以降は拒むことができます（法第14条第2項）。

## IV 子の看護休暇制度

(第16条の2、第16条の3)

- 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日を限度として、子の看護休暇を取得することができます。
- 「1年度において」の年度とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年4月1日から翌年3月31日となります。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。また、次のような労働者について子の看護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は子の看護休暇の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は子の看護休暇を取得することができません。
  - ① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者
  - ② その他子の看護休暇を取得することができない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

- (1) 子の看護休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に対し与えられる休暇であり、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別に与える必要があります。子どもが病気やけがの際に休暇を取得しやすくし、子育てをしながら働き続けることができるようにするための権利として子の看護休暇が位置づけられています。
- (2) 子の看護休暇は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。
- (3) 「子の看護休暇を取得することができない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」とは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者をいいます（則第30条の2）。この他の労働者、例えば期間を定めて雇用される者や配偶者が専業主婦である労働者等を除外することはできません。
- (4) 子の看護休暇の申出は、次の事項を事業主に申し出ることによって行わなければなりません（則第30条第1項）。
  - ① 労働者の氏名
  - ② 申出に係る子の氏名及び生年月日
  - ③ 看護休暇を取得する年月日
  - ④ 申出に係る子が負傷し、又は疾病にかかっている事実子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

(5) 事業主は、労働者に対して申出に係る子が負傷し、又は疾病にかかっている事実を証明する書類の提出を求めることができます（則第30条第2項）。

ただし、現に負傷、疾病の子の世話を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してください（指針）。

(6) 労働者の子の症状、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してください（指針）。

#### ポイント解説

- ★ 子どもの看護休暇は、労働者1人につき5日であり、子ども1人につき5日ではありませんが、法を上回る日数の取得を可能とする制度を定めることは差し支えありません。
- ★ なお、対象となる子の年齢を引き上げる等、法を上回る制度を導入した場合においても、少なくとも法で定められた休暇については確保されなければなりません。
- ★ 子どもの看護休暇は、介護休業と異なり、休暇が取得できる負傷や疾病の種類や程度に特段の制限はありませんので、例えば風邪による発熱など短期間で治癒する傷病であっても労働者が必要と考える場合には申出ができます。このため、申出に係る子の負傷又は疾病の事実を証明する書類としては、必ずしも医師の診断書等が得られない場合等もありますので、例えば、購入した薬の領収書等により確認する等柔軟な取扱いをすることが求められます。

## V 不利益取扱いの禁止

(第10条、第16条、第16条の4)

- 事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

- (1) 育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として行う解雇その他不利益な取扱いの意思表示は無効と解されます。
- (2) 事業主に対して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、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したこととの間に因果関係がある行為です（指針）。
- (3) 解雇その他不利益な取扱いの典型例として、次に掲げる取扱いがあげられます（指針）。
- ① 解雇すること。
  - ② 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。
  - ③ 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。
  - ④ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
    - \* 勸奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員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はないと認められる場合には、これに該当します。
  - ⑤ 自宅待機を命ずること。
    - \* 事業主が、育児休業や介護休業の終了予定日を超えて休業することや、子の看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、これに含まれます。
  - ⑥ 降格させること。
  - ⑦ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
    - \* 育児休業、介護休業期間中や子の看護休暇を取得した日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又は子の看護休暇を取得した日数分は日割りで算定対象期間から控除することなど、専ら休業期間又は子の看護休暇を取得した日は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いに該当しませんが、休業期間又は子の看護休暇を取得した日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、「不利益な算定」に該当します。
  - ⑧ 不利益な配置の変更を行うこと。
    - \* 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、判断すべきものですが、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、その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、これに該当します。
  - ⑨ 就業環境を害すること。
    - \* 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、これに該当します。
- (4) (3)の①～⑨は、あくまでも「解雇その他不利益な取扱い」の例示であり、ここに掲げていない行為についても個別具体的な事情を勘案すれば不利益取扱いに該当するケースもあり得ます。



## VI 時間外労働の制限

### VI-1 育児を行う労働者の時間外労働の制限 1

(第17条第1項)

- 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が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
  - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
  - ② 配偶者が常態としてその子を養育することができると認められる労働者
  - ③ その他請求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

- (1) 時間外労働の制限は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。なお、当然のことながら、事業主が労働者に時間外労働をさせるためには、別途労働基準法第36条第1項の規定による時間外労働協定を締結し、所轄の労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。
- (2) 日々雇い入れられる者は請求できませんが、期間を定めて雇用される者は請求できます。
- (3) 労働者が請求したときは、事業主は原則として、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間如何に関わらず、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働（法定時間外労働）をさせることはできません。ただし、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間が、1か月について24時間、1年について150時間を下回る場合は、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間が優先されます。
- (4) 「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなります。
- (5) 「配偶者が常態としてその子を養育することができると認められる労働者」とは、配偶者が次の①～④のいずれにも該当する場合をいいます（則第31条の2）。
  - ① 職業に就いていないこと（育児休業その他の休業により就業していない場合及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含みます。）。
  - ② 負傷、疾病等により子の養育が困難な状態でないこと。
  - ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。
  - ④ 請求に係る子と同居していること。

(6) 「請求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」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第31条の3）。

- ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ② 内縁の妻（夫）等が(5)の①～④のすべてに該当する労働者

#### ポイント解説

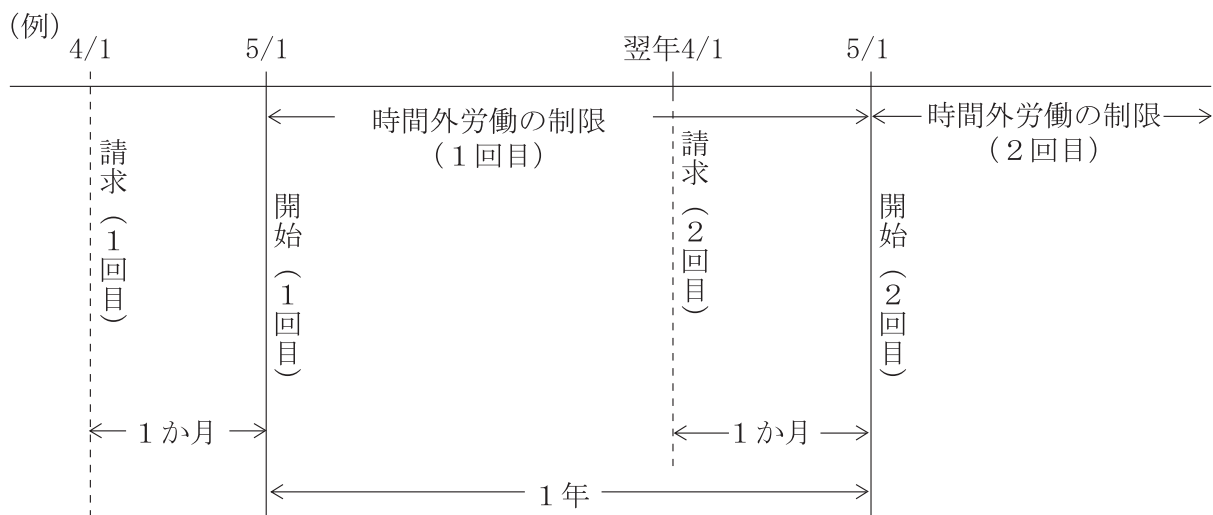
- ★ パートタイマーやアルバイトの方についても、日々雇い入れられる者や引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者など、制度が適用にならない場合に該当しない限り、時間外労働の制限の権利が認められます。
- ★ 事業主は、労働者が時間外労働の制限を請求した場合には、労働者が請求どおりに時間外労働の制限を受けられるように、通常考えられる相当の努力をすべきものです。単に時間外労働が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されないと解されます。

## VI-2 育児を行う労働者の時間外労働の制限2

(第17条第2項)

- 制限の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。

(1) 具体的には以下ようになります。



(2) 請求は、次の事項を記載した書面を事業主に提出して行わなければなりません（則第 31 条の 4 第 1 項）。

- ① 請求の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 請求に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄（子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び労働者との続柄）
- ④ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日
- ⑤ 請求に係る子が養子である場合には養子縁組の効力発生日
- ⑥ 常態としてその子を養育することができる配偶者等がないこと

(3) 事業主は、労働者に対して請求に係る子の出生等を証明する書類の提出を求めることができます（則第 31 条の 4 第 2 項）。

(4) 事業主は労働者が時間外労働の制限を請求したこと又は実際に時間外労働の制限を受けたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません（指針）。

(5) 労働者が 1 年未満の期間で請求した場合には、その請求期間内において 150 時間を超えないようにしなければなりません。

時間外労働の制限の請求期間においては、1 年 150 時間と 1 か月 24 時間の両方の制限がかかりますが、請求期間が 6 か月以下の場合には、1 年 150 時間の時間制限の意味はありませんので、実質的に 1 か月 24 時間の上限のみが生きます。

（例）請求期間が 5 か月の場合

・各月それぞれ 24 時間ずつまで

→ これにより、期間トータルの総時間も、 $24 \text{ 時間} \times 5 = 120 \text{ 時間}$ までに抑えられます。

#### ポイント解説

★ 時間外労働の制限の対象となるのは、当然のことながら法定労働時間（1 週間につき 40 時間、1 日につき 8 時間。なお、一部特例あり。）を超える時間外労働であり、変形労働時間制やフレックスタイム制の場合も対象となります。

なお、フレックスタイム制をとった場合に時間外労働と評価されるのは、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間です。

### VI-3 育児を行う労働者の時間外労働の制限3

(第17条第3項～第5項)

- 時間外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
  - ① 子を養育しないこととなった場合
  - ② 子が小学校就学の始期に達した場合
  - ③ 時間外労働の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 時間外労働の制限の開始前に子を養育しないこととなった場合には、時間外労働の制限の請求はされなかったこととなります。

(1) 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的には次の場合をいいます（則第31条の5、第31条の6）。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
- ③ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
- ④ 労働者の負傷、疾病等により、制限を終了しようとする日までの間、子を養育できない状態となったこと

(2) 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません（法第17条第3項、第5項）。

(3) 労働者が1年間について請求を行った場合であっても、時間外労働の制限の適用を受ける必要がなくなった時には、いつでも請求を撤回することができ、以後その適用を受けないこととなります。

ただし、事業主は、労働者から撤回の申出があったからといって、直ちにその労働者に対し、他の労働者と同水準の時間外労働をさせなければならなくなるものではありません。

## VI-4 家族介護を行う労働者の時間外労働の制限

(第18条)

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
  - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
  - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 制限の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。
- 時間外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
  - ① 対象家族を介護しないこととなった場合
  - ② 時間外労働の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 時間外労働の制限の開始前に対象家族を介護しないこととなった場合には、時間外労働の制限の請求はされなかったこととなります。

- (1) 時間外労働の制限は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。なお、当然のことながら、事業主が労働者に時間外労働をさせるためには、別途労働基準法第36条第1項の規定による時間外労働協定を締結し、所轄の労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。
- (2) 「要介護状態」「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同様です（Ⅲ-1（19～20ページ）参照）。
- (3) 請求は、次の事項を記載した書面を事業主に提出して行わなければなりません（則第31条の8）。
  - ① 請求の年月日
  - ② 労働者の氏名
  - ③ 請求に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
  - ④ 請求に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合は、労働者がその対象家族と同居し、かつ、扶養していること
  - ⑤ 請求に係る対象家族が要介護状態にあること
  - ⑥ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日
- (4) 事業主は、労働者に対して請求に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第31条の8第2項）。

- (5) 「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、具体的には次の場合をいいます（則第 31 条の 9、第 31 条の 10）。
- ① 対象家族の死亡
  - ② 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
  - ③ 労働者が負傷、疾病等により制限を終了しようとする日までの間対象家族を介護できない状態になったこと
- (6) 対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません（法第 18 条において準用する法第 17 条第 3 項、第 5 項）。
- (7) その他、期間を定めて雇用される者も対象となること、「事業の正常な運営を妨げる」か否かは客観的に判断されること、請求の仕方の具体例、指針に留意すること等については、育児を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様です（VI-1～3 参照）。

## 育児や家族介護を行う労働者の時間外労働の 制限と時間外労働協定との関係について

法定労働時間を超えて時間外労働をさせようとする場合には、労働基準法第36条に基づく時間外労働協定を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

ここでは、育児や介護を行う労働者の時間外労働の制限と時間外労働協定との関係について解説します。

### 時間外労働協定との関係

育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限は、1か月以上1年以内の期間について個々の労働者がその開始の日（以下、「制限開始日」といいます。）及び終了の日を明らかにして請求する制度であり、この制限開始日は、その労働者が働く事業所における時間外労働協定で定める一定の期間（注1）（以下、「一定期間」といいます。）の起算日とは、通常、一致しないものと考えられます（例えば、労働者が時間外労働の制限を請求する期間が平成18年6月11日から平成19年6月10日までとなっており、時間外労働協定において定められた「1日を超え3か月以内の期間」が1か月で、起算日が毎月1日となっている場合）。

この場合、事業主はそれぞれの法律に基づきそれぞれの期間ごとに労働時間管理をしなければなりません。労働時間管理が複雑とならないようにするために、例えば「1日を超え3か月以内の期間」が1か月の場合において、育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限開始日を時間外労働協定で定める一定期間の起算日と合致するようにして労働者に請求してもらうことが考えられます。なお、労働者の意思に反してそのような請求を強制することが許されないことは言うまでもありません。

（注1）時間外労働協定においては、「1日を超える一定の期間」として「1日を超える3か月以内の期間」及び「1年間」について延長することができる時間を協定しなければなりません。

### ★ 時間外労働協定との調整例

本来、どの時点から時間外労働の制限を請求するかについては労働者が任意に請求できますが、事業主は、労働者の同意を得て、育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限開始日と時間外労働協定に定める一定期間の起算日とを合致させることも考えられます。

例えば、「1日を超え3か月以内の期間」が1か月の場合において、次のような方法が考えられます。

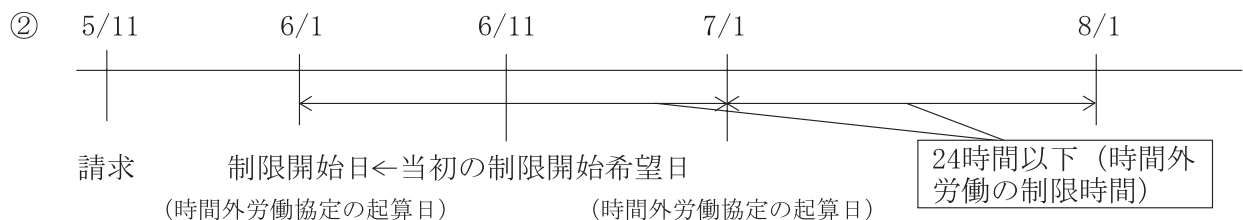
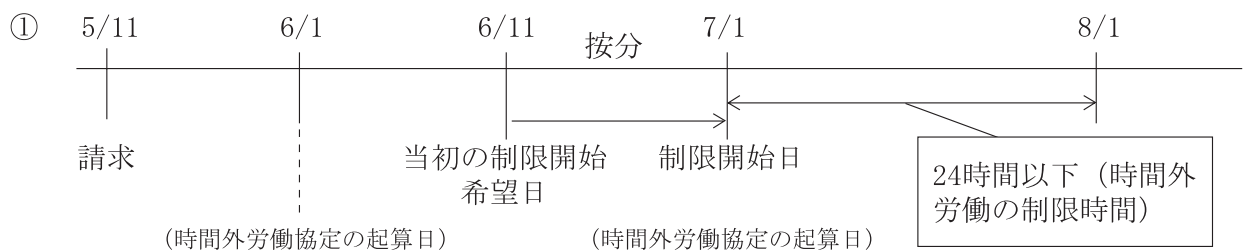
① 制限開始日を次の一定期間の起算日に合致させるべく、当初の制限開始希望日より遅らせて労働者に請求してもらう方法。

あるいは、

② 労働者の請求は制限開始日の1か月前までにすることとなっていますが、これにかかわらず、制限開始日を一定期間の起算日に合致させるべく、当初の制限開始希望日より前倒しして取り扱う方法。

※ ①のように取り扱う場合には、労働者の合意を得やすいように、当初の制限開始希望日から変更後の制限開始日の前日までの間の時間外労働の上限時間について、育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限の制度を下回らない条件で設定すること、例えば、その期間の日数で按分した時間（24時間×請求を遅らせた期間の日数／その月の総日数）の上限時間とすることも考えられます。

※ ②のように取り扱う場合でも、時間外労働の制限は時間外労働をさせ得る状態にあることが前提ですから、制限開始日が請求する労働者本人の育児休業期間中になることは問題があります。また、制限開始日が請求する労働者の配偶者の育児休業期間中になる場合には、育児・介護休業法上は請求できる労働者としての要件を満たさなくなりますが、当事者が合意すれば、前倒しして時間外労働の制限の制度とは別に一定期間の起算日から労働時間管理をすることは可能です。



時間外労働協定に記載する場合

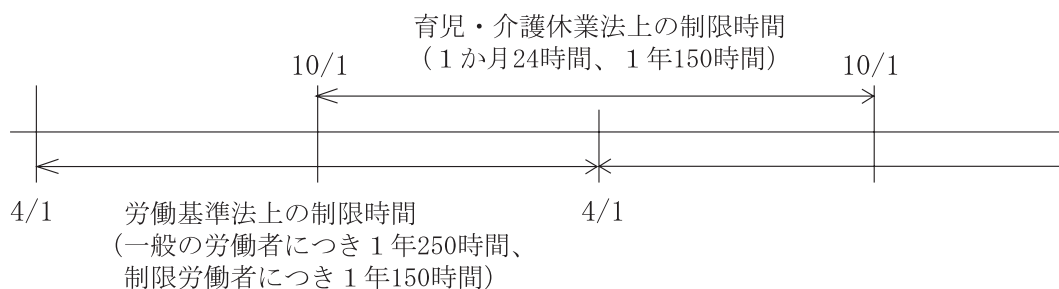
時間外労働の制限の制度の適用を受ける労働者の扱いについて、時間外労働協定上明示する必要はありませんが、例えば、上記のケースのように、育児・介護休業法に基づいて時間外労働の制限を請求する労働者の制限開始日が時間外労働協定で定める一定期間の起算日と合致する場合、こうした労働者について1か月につき24時間以下、1年につき150時間以下の時間外労働協定を締結し、届け出ておくことも考えられます。

その場合の時間外労働協定届の具体的な記載の仕方については、40ページの例を参考にしてください。(注2)

(注2) このような時間外労働協定を締結した場合は、時間外労働の制限時間の計算に当たり以下のような注意が必要です。



(例) 時間外労働協定で定める一定期間のうち1年間の起算日が4月1日で一般の労働者に係る1年の制限時間が250時間、制限開始日が月の初日(起算日)となるように育児・介護休業法上の時間外労働の制限を請求した労働者(下図において「制限労働者」といいます。)に係る1年の制限時間が150時間とする時間外労働協定を締結した場合において、育児・介護休業法上の制限期間を10月1日から翌年の9月30日までとする請求があった場合



10月1日から翌年の3月31日までの間は、育児・介護休業法上は最大で144時間(1か月24時間×6か月)まで時間外労働をさせることができますが、労働基準法上の制限時間は4月1日から計算されるため、例えば4月1日から9月30日までの間に120時間の時間外労働をさせたとすると、10月1日から翌年の3月31日までの間は、 $150 - 120 = 30$ 時間までしか時間外労働をさせることはできません。



## Ⅶ 深夜業の制限

### Ⅶ－１ 育児を行う労働者の深夜業の制限 1

(第19条第1項)

- 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が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」といいます。）において労働させてはなりません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
  - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
  - ② 深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族がいる労働者
  - ③ その他請求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

- (1) 深夜業の制限は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。
- (2) 日々雇い入れられる者は請求できませんが、期間を定めて雇用される者は請求できます。
- (3) 「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなります。
- (4) 所定外労働の延長として深夜に及ぶことになった場合にも、請求できます。
- (5) 「深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族」とは、16歳以上の同居の家族であって、
  - ① 深夜に就業していないこと（深夜における就業日数が1月について3日以下の場合を含みます。）。
  - ② 負傷、疾病等により子の保育が困難な状態でないこと。
  - ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。のいずれにも該当する者をいいます（則第31条の11）。
- (6) 「請求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」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第31条の12）。
  - ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
  - ② 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

### ポイント解説

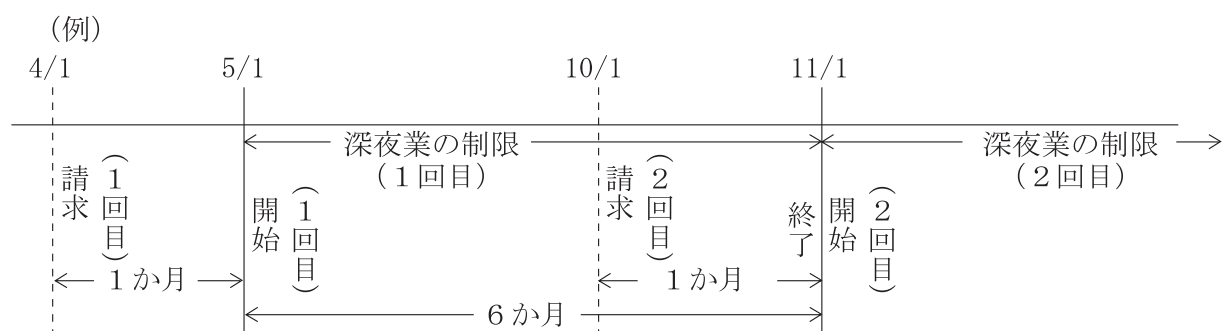
- ★ パートタイマーやアルバイトの方についても、日々雇い入れられる者や引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者など、制度が適用にならない場合に該当しない限り、深夜業の制限の権利が認められます。
- ★ 事業主は、労働者が深夜業の制限を請求した場合においては、労働者が請求どおりに深夜業の制限を受けられるように、通常考えられる相当の努力をすべきものです。  
事業主には、深夜業を免除する代わりに同等の昼間勤務を確保することまでは義務づけられていませんが、労働者本人が昼間勤務での就業を希望しており、かつ代わりに就業させることができる同職種の昼間勤務が十分あるにもかかわらず、深夜業の制限を請求した労働者を昼間勤務に就けさせず懲罰的に無給で休業させるといった取扱いは、深夜業の制限の制度の利用を躊躇させるものであり、不利益取扱いに当たるおそれがあります。
- ★ 「所定労働時間の全部が深夜にある労働者」とは、労働契約上労働すべき時間として定められている時間のすべてが午後10時～午前5時の間にある労働者をいいます。

## Ⅶ-2 育児を行う労働者の深夜業の制限2

(第19条第2項)

- 制限の請求は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。

(1) 具体的には以下のようになります。



- (2) 請求は、次の事項を記載した書面を事業主に提出して行わなければなりません（則第 31 条の 13 第 1 項）。
- ① 請求の年月日
  - ② 労働者の氏名
  - ③ 請求に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄（子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び労働者との続柄）
  - ④ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日
  - ⑤ 請求に係る子が養子である場合には養子縁組の効力発生日
  - ⑥ 深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族がいないこと
- (3) 事業主は、労働者に対して請求に係る子の出生等を証明する書類の提出を求めることができます（則第 31 条の 13 第 2 項）。
- (4) 事業主は、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みます。）に関する事項を定めるとともに、労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください（指針）。
- (5) 事業主は、労働者の育児や介護の状況、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してください（指針）。
- (6) 事業主は労働者が深夜業の制限を請求したこと又は実際に制限を受けたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません（指針）。

#### ポイント解説

- ★ (5)の「制度の弾力的な運用」としては、週の特定の曜日や、深夜の特定の時間について深夜業の制限を受けられるようにすること、制限開始予定日の 1 月前より短い期間での請求でもよいこととすること等が考えられます。

### Ⅶ－３ 育児を行う労働者の深夜業の制限 3

(第19条第3項～第5項)

- 深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
  - ① 子を養育しないこととなった場合
  - ② 子が小学校就学の始期に達した場合
  - ③ 深夜業の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 深夜業の制限の開始前に子を養育しないこととなった場合には、深夜業の制限の請求はされなかったこととなります。

(1) 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的には次の場合をいいます（則第31条の14、第31条の15）。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
- ③ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
- ④ 労働者の負傷、疾病等により、制限を終了しようとする日までの間、子を養育できない状態となったこと

(2) 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません（法第19条第3項、第5項）。

## Ⅶ－４ 家族介護を行う労働者の深夜業の制限

(第20条)

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において労働させてはなりません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
  - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
  - ② 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族がいる労働者
  - ③ その他請求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
- 制限の請求は、1回につき、1月以上6月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。
- 深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
  - ① 対象家族を介護しないこととなった場合
  - ② 深夜業の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 深夜業の制限の開始前に対象家族を介護しないこととなった場合には、深夜業の制限の請求はされなかったこととなります。

- (1) 深夜業の制限は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。
- (2) 「要介護状態」「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同様です（Ⅲ－1（19～20ページ参照））。
- (3) 「深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族」とは、16歳以上の同居の家族であって、
  - ① 深夜に就業していないこと（深夜における就業日数が1月について3日以下の場合を含みません。）。
  - ② 負傷、疾病等により対象家族の介護が困難な状態でないこと。
  - ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。のいずれにも該当する者をいいます（則第31条の16）。
- (4) 「請求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」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第31条の17）。
  - ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

② 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

- (5) 請求は、次の事項を記載した書面を事業主に提出して行わなければなりません（則第 31 条の 18 第 1 項）。
- ① 請求の年月日
  - ② 労働者の氏名
  - ③ 請求に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
  - ④ 請求に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合は、労働者がその対象家族と同居し、かつ、扶養していること
  - ⑤ 請求に係る対象家族が要介護状態にあること
  - ⑥ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日
  - ⑦ 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族がないこと
- (6) 事業主は、労働者に対して請求に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第 31 条の 18 第 2 項）。
- (7) 「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、具体的には次の場合をいいます（則第 31 条の 19、則第 31 条の 20）。
- ① 対象家族の死亡
  - ② 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
  - ③ 労働者が負傷、疾病等により、制限を終了しようとする日までの間対象家族を介護できない状態になったこと。
- (8) 対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません（法第 20 条において準用する法第 19 条第 3 項、第 5 項）。
- (9) その他、期間を定めて雇用される者も対象となること、「事業の正常な運営を妨げる」か否かは客観的に判断されること、所定外労働の延長としての深夜業の場合にも請求できること、請求の仕方の具体例、指針に留意すること等については、育児を行う労働者の深夜業の制限の場合と同様です（VII-1～3 参照）。

**ポイント解説**

- ★ 育児や家族の介護など家族的責任を有する労働者を深夜業に従事させようとする場合においては、その事情に十分配慮することが望まれます。



## Ⅷ 事業主が講ずべき措置

### Ⅷ－１ 育児休業及び介護休業に関連してあらかじめ定めるべき事項等 (第21条)

- 事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。
  - ① 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項
  - ② 育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
  - ③ その他の事項
- また、このような定めを個々の育児休業又は介護休業の申出をした労働者にあてはめた具体的な取扱いを明示するよう努力しなければなりません。

- (1) 「育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項」には、育児休業及び介護休業期間についての賃金その他の経済的給付、教育訓練の実施等が含まれます。
- (2) 「育児休業及び介護休業後の労働条件に関する事項」には、昇進、昇格及び年次有給休暇等に関することが含まれます。

なお、労働基準法に基づく年次有給休暇の権利発生に係る出勤率の算定に当たっては、法第2条第1号に規定する育児休業又は同条第2号に規定する介護休業をした期間は出勤したものとみなさなければなりません（労働基準法第39条第7項）。
- (3) あらかじめ定め、周知するよう努力することが求められるその他の事項としては、次の2つがあります（則第32条）。
  - ① 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合及び対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期
  - ② 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
- (4) 労働者に対して具体的な取扱いを明示するに当たっては、文書を交付することによって行うこととされています（則第33条）。
- (5) 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就業規則などを一括して定め、周知することが望ましいことに配慮してください（指針）。

### ポイント解説

- ★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が育児休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金月額額の40%相当額（基本給付金30%、復帰給付金10%）の育児休業給付が支給されます（雇用保険法第61条の4及び第61条の5）。  
※平成19年3月31日以降に職場復帰された方から平成22年3月31日までに育児休業を開始された方については、暫定的に休業前賃金の50%相当額（基本給付金30%、復帰給付金20%）となります。（雇用保険法附則第9条）
- ★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が対象家族を介護するための介護休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金月額額の40%相当額の介護休業給付が支給されます（雇用保険法第61条の7）。
- ★ 社会保険（健康保険、厚生年金保険）について、育児休業（育児・介護休業法第23条第1項に基づく3歳までの育児休業の制度に準ずる措置による休業を含みます。）をしている被保険者を使用している事業主が保険者に申し出た場合、その育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間について、被保険者負担分及び事業主負担分ともに保険料が免除されます（健康保険法第159条、厚生年金保険法第81条の2）。

## Ⅷ－２ 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置 （第22条）

○ 育児休業及び介護休業の申出や育児休業及び介護休業後の再就業が円滑に行われるようにするため、事業主は、労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

- (1) 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は、
  - ① 育児休業及び介護休業をする労働者については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ことが多く行われているものであることに配慮しましょう（指針）。
  - ② また、このような考え方を前提に、その他の労働者の配置その他の雇用管理に工夫を加えていきましょう（指針）。
- (2) 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は、
  - ① 労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものでなければなりません（指針）。
  - ② また、この措置は労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に的確に対応し、かつ計画的に講じられることが望ましいものです（指針）。

### ポイント解説

★ 両立支援レベルアップ助成金（休業中能力アップコース）

育児休業又は介護休業をする労働者の職場適応性や職業能力の低下を防止し、回復を図る措置（職場復帰プログラムといい、具体的には在宅講習・職場環境適応講習・職場復帰直前講習・職場復帰直後講習です。）を実施する事業主、共同事業主又は事業主団体に対し、助成金を支給しています。

★ 両立支援レベルアップ助成金（代替要員確保コース）

育児休業取得者が、育児休業終了後、原則として原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定した上で育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対し、助成金を支給しています。

## Ⅷ－３ 育児のための勤務時間の短縮等の措置等

（第23条第1項）

- 事業主は、1歳に満たない子を養育する労働者について勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置（以下「勤務時間の短縮等の措置」といいます。）を、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者について育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

- (1) この措置については、日々雇い入れられる者は対象となりませんが、期間を定めて雇用される者は対象となります。
- (2) 3歳未満の子を養育する労働者については、次の勤務時間の短縮等の措置のいずれかを講じなければなりません（則第34条第1項）。
- ① 短時間勤務の制度
    - a 1日の所定労働時間を短縮する制度
    - b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
    - c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務であるとか、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）
    - d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
  - ② フレックスタイム制
  - ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
  - ④ 所定外労働をさせない制度
  - ⑤ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

- (3) なお、1歳（1歳6か月まで育児休業ができる場合については、1歳6か月）から3歳に達するまでの子を養育する労働者に関しては、前ページ(2)の措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講じても差し支えありません。
- (4) 労働者がこれらの措置の適用を受けることを申し出たこと又は措置の適用を受けたことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません（指針）。
- (5) これらの措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはなりません（指針）。
- (6) 事業主は、(2)に掲げる措置のうちいずれかの措置を選択して講ずることで義務を果たすことができますが、就業しながら子を養育する労働者にとっては、現実に労働時間を短縮できる「①短時間勤務の制度」に対するニーズが高いことも勘案して、措置を講ずることが望まれます（指針）。
- (7) 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について(2)に掲げる措置のうち少なくとも1つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではありませんが、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望まれます。特に短時間勤務の制度は、その勤務時間の短縮等の程度が実質的に子の養育を容易にする内容であることが望ましいものであることに配慮しましょう（指針）。具体的には、所定労働時間が7時間以上の場合、1時間以上の短縮が望ましいでしょう。

#### ポイント解説

- ★ 育児休業の制度に準ずる措置とは、Ⅱの1歳未満の子を養育するためにする育児休業とは対象となる子の年齢が異なるものですが、例えば、労働者に分割取得を認めるなど、請求手続や取得回数などにおいて労働者に有利な制度設計にすることについては差し支えありません。
- ★ この法律に規定する育児のための勤務時間の短縮等の措置と労働基準法の規定に基づく育児時間とは、異なる目的による別の措置であり、それぞれを実施する必要があります。
- ★ 両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）  
労働者のための託児施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含みます。）に設置する事業主等に対し、その設置、運営（運営開始後最長5年間）、増築及び保育遊具等の購入に係る費用の一部を助成しています。
- ★ 両立支援レベルアップ助成金（ベビーシッター費用等補助コース）  
育児又は家族の介護のために家政婦（夫）、ベビーシッター等を利用する労働者に対し、それに要する費用を補助した事業主やベビーシッター会社、介護サービス会社等と契約し、労働者にサービスを提供させた事業主を対象に、その補助又は負担した費用の一定割合を助成しています。

## Ⅷ－４ 対象家族の介護のための勤務時間の短縮等の措置

(第23条第2項)

○ 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、一の要介護状態について93日以上期間における勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

- (1) この措置については、日々雇い入れられる者は対象となりませんが、期間を定めて雇用される者は対象となります。
- (2) 労働者が就業しつつ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措置は、次のいずれかの方法により講じなければなりません（則第34条第2項）。
  - ① 短時間勤務の制度
    - a 1日の所定労働時間を短縮する制度
    - b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
    - c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務であるとか、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）
    - d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
  - ② フレックスタイム制
  - ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
  - ④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
- (3) 労働者がこれらの措置の適用を申し出たこと又は措置の適用を受けたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません（指針）。
- (4) これらの措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはなりません（指針）。
- (5) 事業主は、(2)に掲げる措置を講じた場合、その日数を介護休業等日数に算入するのであれば、そのことや措置を講じる期間の初日を労働者に明示することが望まれます。労働者が介護休業等のできる残りの日数が減ることを認識していなかった場合や、勤務時間の短縮等の措置を利用した日数がはっきりせず、同じ対象家族のために今後取得できる介護休業等の日数が不明確な場合は、勤務時間の短縮等の措置を講じた日数は介護休業等日数に算入しないことになります。（則第21条の2）
- (6) 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について(2)に掲げる措置のうち少なくとも1つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではありませんが、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望まれます。特に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しましょう（指針）。具体的には、所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間の場合は1時間以上の短縮が望ましいでしょう。

(7) これらの措置は介護休業をしない労働者について講ずるものですが、同一対象家族の同じ要介護状態について介護休業した期間があれば93日（同一対象家族について異なる要介護状態での介護休業等日数がある場合には、93日から当該介護休業等日数を差し引いた日数）からその期間を差し引いた残りの期間以上の期間この措置を講ずることが必要です。

したがって、同一対象家族の異なる要介護状態についてすでに93日以上介護休業やこれらの措置を講じたことがある場合について、措置を講ずることまで義務づけられているわけではありません。

#### ポイント解説

- ★ 両立支援レベルアップ助成金（ベビーシッター費用等補助コース）  
（50 ページポイント解説参照）

## VIII-5 幼児期の子を養育する労働者に対する措置 （第24条第1項）

○ 事業主は、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

- (1) 育児休業から復帰した後に働き続ける上で必要な子育てのための時間を確保するには、短時間勤務制度やフレックスタイム制などの勤務時間の短縮等の措置等が小学校就学の始期に達するまでの子を対象として実施されることが望ましいため、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について勤務時間の短縮等の措置等を講ずる努力義務が事業主に課せられているところです。
- (2) 「必要な措置」は、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置と必ずしも同一の措置であることを要しませんが、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものであること及び男女が対象となることなど、考え方を共通にする必要があると考えられます。

#### ポイント解説

- ★ 勤務時間の短縮等の措置については、例えば、対象となる労働者の子の年齢が3歳までは短時間勤務の制度（1日の所定労働時間を短縮する制度）、3歳から小学校就学の始期に達するまでは所定外労働をさせない制度を設けるなど、子の年齢によって措置を組み合わせることも可能です。
- ★ 両立支援レベルアップ助成金（子育て期の短時間勤務支援コース）  
小学校3年生までの子を育てる労働者が利用できる短時間勤務制度を新たに就業規則等に規定し、実際に利用させた事業主または、小学校就学前の子を育てる労働者が利用できる短時間勤務制度を新たに就業規則等に規定し、実際に利用させた中小企業事業主に対し、助成金を支給しています。

## Ⅷ－６ 家族の介護を行う労働者に対する措置

(第24条第2項)

○ 事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

- (1) Ⅲ－１からⅢ－６までで説明した介護休業の内容は、すべての企業に一律に義務づけられる最低基準です。介護休業の制度に関しては、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など考慮すべき様々な事項があり、これらの事項に関して、法で定められた最低基準を上回る制度を労使の努力によって決定していくことが望まれます。また、勤務時間の短縮等の措置についても同様です。
- (2) 「介護休業の制度又は勤務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」は、介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置と必ずしも同一の措置であることを要しませんが、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものであること及び男女が対象となることなど考え方を共通にする必要があると考えられます。
- (3) 「その介護を必要とする期間、回数等に配慮した」とは、当該労働者による介護を必要とする期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など様々な事項に配慮する必要があることをいいますが、具体的には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も勘案して、必要な措置を講じるよう努力しましょう（指針）。
  - ① 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サービスを利用することができるまでの期間が93日を超える場合があること。
  - ② 既に93日を超えて介護休業をしたことがある又は勤務時間の短縮等の措置が講じられた対象家族についても、再び介護を必要とする状態となる場合があること。
  - ③ 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労働者が介護をする必要性が高い場合があること
  - ④ 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。
  - ⑤ 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、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。

## VIII-7 労働者の配置に関する配慮

(第26条)

○ 事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

(1) 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転勤をさせようとする場合において、当該労働者の育児や介護の状況に配慮し、労働者が育児や介護を行うことが困難とならないよう意を用いなければなりません。

(2) 配慮することの内容としては、例えば、

- ① その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。
- ② 労働者本人の意向を斟酌すること。
- ③ 就業場所の変更を行う場合は、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。等が考えられます（指針）が、これらはいくまでも配慮することの内容の例示であり、他にも様々な配慮が考えられます。

### ポイント解説

★ 転勤の配慮の対象となる労働者が養育する子には、小学生や中学生も含まれます。

## VIII-8 再雇用特別措置等

(第27条)

○ 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者に対して、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努力しなければなりません。

「再雇用特別措置」とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前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者について、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います。

男性労働者についても対象となっていることに留意してください。



## Ⅸ 指針

(第28条)

○ 厚生労働大臣は、法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について、その適切かつ有効な実施を図るための指針を定め、公表するものとしています。

指針に定められているのは次の事項です。

- ・ 労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項
- ・ 子の看護休暇に関する事項
- ・ 育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得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
- ・ 時間外労働の制限に関する事項
- ・ 深夜業の制限に関する事項
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置及び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に当たっての事項
- ・ 育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 介護休業の制度又は勤務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に当たっての事項
- ・ 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、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

指針は、それぞれの措置を講じていくに当たっての目標又は重要な配慮事項となるものです。指針として定めた内容は、それぞれの項目のところに示したとおりです。

## X 職業家庭両立推進者の選任

(第29条)

○ 事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければなりません。

(1) 事業主が法の規定に基づき講ずべき措置等を円滑に実施するとともに、職場における固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の企業風土の是正を図るためには、各企業において仕事と家庭の両立のための取組に係る実施体制を明確化することが必要です。

このため、事業主に、「職業家庭両立推進者」を選任する努力義務が課されています。

(2) 職業家庭両立推進者は次のような業務を行います。

① 法第21条から第27条までに定める措置の適切かつ有効な実施を図るための業務

具体的には、

- a 育児休業等に関する就業規則等の作成、周知等（法第21条）
- b 配置その他の雇用管理、育児休業等をしている労働者の職業能力の開発等に関する措置の企画立案、周知等の運用（法第22条）
- c 勤務時間の短縮等の措置の企画立案、周知等の運用（法第23条及び第24条）
- d 就業の場所の変更を伴う配置の変更をしようとする際の労働者に対する各種配慮の実施（法第26条）
- e 再雇用特別措置の企画立案、周知等の運用（法第27条）

に係る業務をいいます。

② 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

具体的には、①の業務以外の職場において職業生活と家庭生活との両立や男性の育児等への参画が重要であることについて広報活動などの職場の雰囲気作りを行うことを始めとす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必要な一切の業務をいいます。

(3) 職業家庭両立推進者の選任基準

職業家庭両立推進者は上記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中から選任してください（則第34条の2）。

具体的には、本社人事労務担当部課長以上の者等、上記の業務を自己の判断に基づき責任をもって行える地位にある者を、1企業につき1人選任してください。

### ポイント解説

- ★ 都道府県労働局雇用均等室は、職業家庭両立推進者に対し各種セミナーの開催案内を始め、情報や資料の提供を行っています。
- ★ まだ選任されていない企業におかれては、速やかに選任の上、巻末の「職業家庭両立推進者選任届」により、届出くださるようお願いいたします。

## XI 国等による援助等

(第30条～第52条)

- 国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立について、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こととしています。
- 国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等（以下「対象労働者等」といいます。）の雇用の継続その他その福祉の増進を図るため、事業主、事業主団体その他の関係者に対して給付金の支給その他の必要な援助を行うことができます。
- 国及び地方公共団体は、対象労働者等に対して、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こととしています。
- 国は、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者の円滑な再就職のための援助を行うこととしています。
- 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設（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、各種の相談や必要な指導、講習、実習等を行い、休養・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）を設置するように努めることとされています。
- 厚生労働大臣は、公益法人を指定して、上記業務の全部又は一部を行わせることができます。

厚生労働大臣から指定法人として指定されている財団法人21世紀職業財団は、育児又は家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための事業を行っています。

このパンフレットで紹介した各助成金の詳細については、財団法人21世紀職業財団地方事務所にお問い合わせください。

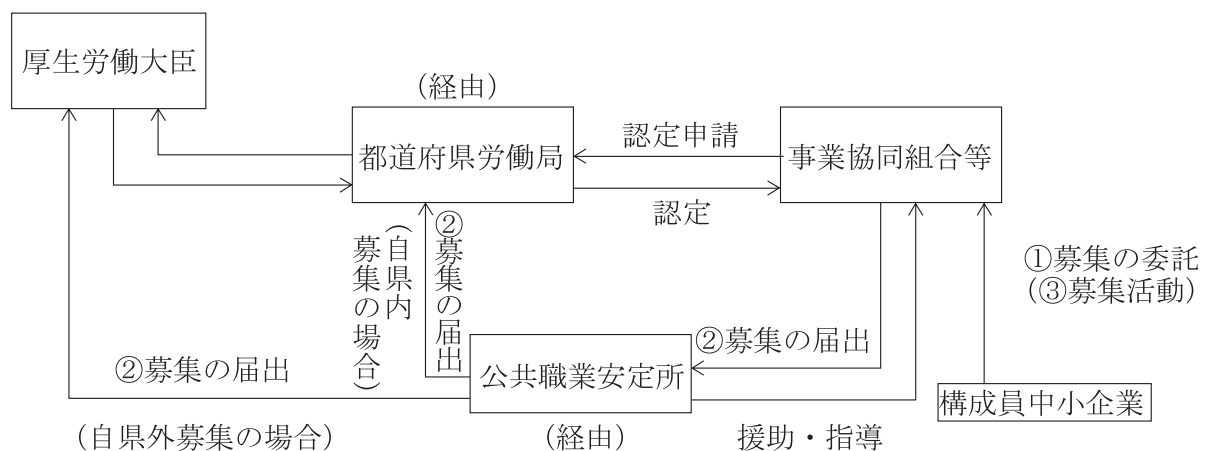
<http://www.jiwe.or.jp/local/index.html>

## XII 委託募集の特例

(第53条)

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

- (1) 労働者を雇用しようとする者が、被用者以外の者に報酬を与えて労働者の募集を行わせようとする場合は厚生労働大臣の許可を受けなければならないことに、報酬を与えないで行わせようとする場合は厚生労働大臣に届け出なければならないことになっています(職業安定法第36条第1項及び第3項)が、一定の基準に合致すると認定された事業協同組合等に、その構成員である中小企業者が、育児休業又は介護休業をする労働者の休業中の業務を処理するための代替要員の募集を行わせようとする場合には、便宜を図り、認定された事業協同組合等が厚生労働大臣に届け出ることによりとするものです。
- (2) 特例として扱われるためには、「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」第2条第2項に規定する事業協同組合等であって、その団体からの申請に基づき、厚生労働大臣がその定める基準により適当であると認定した団体であることが必要です。
- (3) 認定の基準は、当該団体が、育児休業又は介護休業をする労働者の代替要員の確保を容易にするための事業を実施又は実施予定であること、団体の構成員である中小企業者が就業規則等により育児休業及び介護休業の制度を設けていること等です(平成7年労働省告示第111号)。
- (4) 団体の認定申請手続及び委託募集に係る届出手続等については、則で定めています(則第61条～第66条)。



### XIII 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

(第56条、第58条)

- 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告を行うことができます。
- 厚生労働大臣の報告の徴収、助言、指導、勧告の権限は、一定の範囲で都道府県労働局長に委任されます。

- (1) 助言、指導、勧告は、罰則を伴うものではありませんが、事業主はこれらに従って必要な措置を講ずることが求められます。
- (2) 厚生労働大臣の報告の徴収、助言、指導、勧告の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案を除き都道府県労働局長に委任されています（則第67条）。

#### ポイント解説

★ 事業主に対し行う報告の徴収、助言、指導、勧告をはじめとするこの法律の施行業務は、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局雇用均等室が行っています。

都道府県労働局は、厚生労働省の出先機関で、各都道府県の県庁所在地にあります。

法に沿って育児休業制度、介護休業制度等が運用されるよう、事業主、労働者等からの具体的な相談に応じていますので、最寄りの労働局雇用均等室にご相談ください。

## XIV 公務員に関する適用

(第61条)

○ 民営事業所に雇用される労働者のほか、国営企業職員、特定独立行政法人職員及び地方公務員についても、その任命権者の承認を受けて、介護休業や子の看護休暇を取得し、また、育児や家族の介護を行うための時間外労働の制限の請求及び深夜業の制限の請求をすることができることを、この法律で規定しています。

- (1) 公務員の育児休業制度については、「国家公務員の育児休業等に関する法律」（平成3年法律第109号）、「地方公務員の育児休業等に関する法律」（平成3年法律第110号）等が適用されます。
- (2) 公務員の介護休業制度や子の看護休暇については、国営企業職員等を除く非現業国家公務員については、勤務時間及び休暇等を規定した「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」（平成6年法律第33号）が適用されます。

国営企業職員、特定独立行政法人職員及び地方公務員については、勤務条件は原則として民間事業所に適用される最低基準が適用されますが、介護休業及び子の看護休暇等に関しては、その地位の特殊性等から、非現業の国家公務員の制度に準拠した基準をこの法律で特例として設けています。

# 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（抄）

（平成3年法律第76号）

## 目次

- 第1章 総則（第1条－第4条）
- 第2章 育児休業（第5条－第10条）
- 第3章 介護休業（第11条－第16条）
- 第3章の2 子の看護休暇（第16条の2－第16条の4）
- 第4章 時間外労働の制限（第17条・第18条）
- 第5章 深夜業の制限（第19条・第20条）
- 第6章 事業主が講ずべき措置（第21条－第29条）
- 第7章 対象労働者等に対する支援措置
  - 第1節 国等による援助（第30条－第35条）
  - 第2節 指定法人（第36条－第52条）
- 第8章 雑則（第53条－第67条）

## 附則

### 第1章 総則

#### （目的）

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

#### （定義）

第2条 この法律において、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5章まで、第21条から第26条まで、第28条及び第29条において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。
- 二 介護休業 労働者が、第3章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号及び第61条第3項（同条第6項から第8項までにおいて準用する場合を含む。）において同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。
- 五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

#### （基本的理念）

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

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

#### （関係者の責務）

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

### 第2章 育児休業

#### （育児休業の申出）

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

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 二 その養育する子が1歳に達する日（以下この条において「1歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、

当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の申出をすることができない。
- 3 労働者は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であってその配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第1項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。
  - 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合
  - 二 当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合
- 4 第1項及び前項の規定による申出(以下「育児休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあつては、当該申出に係る子の1歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。
- 5 第1項ただし書、第2項、第3項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日(第7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日)とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第6条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があつた場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当す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、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第1項及び第3項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。
- 3 事業主は、労働者からの育児休業申出があつた場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があつた日の翌日から起算して1月(前条第3項の規定による申出にあつては2週間)を経過する日(以下この項において「1月等経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月等経過日(当該育児休業申出があつた日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該1月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日)までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。
- 4 第1項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第5項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。(育児休業開始予定日の変更の申出等)

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

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



出に係る育児休業終了予定日を1回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

(育児休業申出の撤回等)

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

2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第5条第1項及び第3項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。

3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児休業期間)

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

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

一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳（第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては、1歳6か月）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22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、第15条第1項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

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

(不利益取扱いの禁止)

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

### 第3章 介護休業

(介護休業の申出)

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

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者

二 第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（以下この号において「93日経過日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（93日経過日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

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、前項の規定による申出をすることができない。

一 当該対象家族が、当該介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除く。）

二 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数（第15条第1項及び第23条第2項において「介護休業等日数」という。）が93日に達している場合

イ 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、二以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、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を合算して得た日数とする。）

ロ 第23条第2項の措置のうち勤務時間の短縮その他の措置であつて厚生労働省令で定めるものが講じられた日数（当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、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差し引いた日数）とし、二以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあっては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、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

を差し引いた日数)を合算して得た日数とする。)

3 第1項の規定による申出(以下「介護休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「介護休業開始予定日」という。)及び末日(以下「介護休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。

4 第1項ただし書及び第2項(第2号を除く。)の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日(第13条において準用する第7条第3項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日)とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第12条 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

2 第6条第1項ただし書(第2号を除く。)及び第2項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第12条第2項において準用する第6条第1項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第11条第1項」と読み替えるものとする。

3 事業主は、労働者からの介護休業申出があつた場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があつた日の翌日から起算して2週間を経過する日(以下この項において「2週間経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該2週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

4 前二項の規定は、労働者が前条第4項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

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

(介護休業申出の撤回等)

第14条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日(第12条第3項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。第3項において準用する第8条第3項、次条第1項及び第23条第2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た場合において、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、事業主は、第12条第1項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

3 第8条第3項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

(介護休業期間)

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

2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第13条において準用する第7条第3項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。

3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第2号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。

一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

4 第8条第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(準用)

第16条 第10条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第3章の2 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

第16条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇(以下この章において「子の看護休暇」という。)を取得することができる。

2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。

3 第1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。  
(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

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

2 第6条第1項ただし書(第2号を除く。)及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第6条第1項第1号中「1年」とあるのは「6月」と、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の2第1項」と読み替えるものとする。

(準用)

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

#### 第4章 時間外労働の制限

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

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

二 労働者の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当す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、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間(1月以上1年以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(同項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。

3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

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

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

#### 第5章 深夜業の制限

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

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

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

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

- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（1月以上6月以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。
  - 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
  - 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
    - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
    - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
    - 三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
  - 5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
- 第20条 前条第1項から第3項まで及び第4項（第2号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第2号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。
- 2 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

#### 第6章 事業主が講ずべき措置

（育児休業等に関する定め等の周知等の措置）

第21条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

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

- 2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

（雇用管理等に関する措置）

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

（勤務時間の短縮等の措置等）

第23条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者のうち、その1歳（当該労働者が第5条第3項の申出をすることができる場合にあっては、1歳6か月。以下この項において同じ。）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものにあつては労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の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（以下この項及び次条第1項において「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、その雇用する労働者のうち、その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者にあつては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

- 2 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93日の期間（当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が1以上である場合にあっては、93日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあっては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。）以上の期間における勤務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を講じなければならない。

（3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に

関して、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業の制度又は前条第2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よう努めなければならない。

#### 第25条 削除

(労働者の配置に関する配慮)

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

(再雇用特別措置等)

第27条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者（以下「育児等退職者」という。）について、必要に応じ、再雇用特別措置（育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第30条及び第39条第1項第1号において同じ。）その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(指針)

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

(職業家庭両立推進者)

第29条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第21条から第27条までに定める措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者（第39条第1項第5号において「職業家庭両立推進者」という。）を選任するよう努めなければならない。

### 第7章 対象労働者等に対する支援措置

#### 第1節 国等による援助

(事業主等に対する援助)

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

(相談、講習等)

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

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

(再就職の援助)

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

(職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置)

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

(勤労者家庭支援施設)

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

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

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

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

(勤労者家庭支援施設指導員)

第35条 勤労者家庭支援施設には、対象労働者等に対する相談及び指導の業務を担当する職員（次項において「勤労者家庭支援施設指導員」という。）を置くよう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2節 指定法人

(第36条～第52条 略)

### 第8章 雑則

(育児休業等取得者の業務を処理するために必要な労働者の募集の特例)

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

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

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

二 認定中小企業団体 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第2条第2項に規定する事業協同組合等であつて、その構成員たる中小企業者に対し、第22条の事業主が講ずべき措置その他に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると認定したものをいう。

3 厚生労働大臣は、認定中小企業団体が前項第2号の相談及び援助を行うものとして適当でなくなつたと認めるときは、同号の認定を取り消すことができる。

4 第1項の認定中小企業団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第53条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第53条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、認定中小企業団体に対し、第2項第2号の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

(第54条及び第55条 略)

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第56条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(第57条 略)

(権限の委任)

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

(第59条及び第60条 略)

(公務員に関する特例)

- 第61条 第2章から第6章まで、第30条、第53条、第54条、第56条、前条、次条、第63条及び第65条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。
- 2 国家公務員及び地方公務員に関しては、第32条中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者（第27条に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。）」と、第34条第2項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等（第30条に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。）」とする。
- 3 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法(昭和29年法律第141号。以下この条において「給特法」という。)の適用を受ける国家公務員(国家公務員法(昭和22年法律第120号)第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない国家公務員を除く。以下この条において同じ。)は、給特法第4条に規定する農林水産大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者(以下「農林水産大臣等」という。)の承認を受けて、当該国家公務員の配偶者、父母、子又は配偶者の父母であって負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第2条第3号の厚生労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの(以下この条において「要介護家族」という。)の介護をするため、休業をすることができる。
- 4 前項の規定により休業をすることができる期間は、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3月の期間内において必要と認められる期間とする。
- 5 農林水産大臣等は、第3項の規定による休業の承認を受けようとする国家公務員からその承認の請求があったときは、当該請求に係る期間のうち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。
- 6 前3項の規定は、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第2項に規定する特定独立行政法人の職員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員を除く。以下この条において「特定独立行政法人職員」という。)について準用する。この場合において、第3項中「国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法(昭和29年法律第141号。以下この条において「給特法」という。)の適用を受ける国家公務員」とあるのは「独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第2項に規定する特定独立行政法人(以下この条において「特定独立行政法人」という。)の職員」と、「要しない国家公務員」とあるのは「要しない職員」と、「給特法第4条に規定する農林水産大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者(以下「農林水産大臣等」という。）」とあるのは「当該職員の勤務する特定独立行政法人の長」と、「当該国家公務員」とあるのは「当該職員」と、前項中「農林水産大臣等」とあるのは「特定独立行政法人の長」と、「国家公務員」とあるのは「職員」と読み替えるものとする。
- 7 第3項から第5項までの規定は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第4条第1項に規定する職員(同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員を除く。以下この条において同じ。)がその要介護家族の介護をするための休業について準用する。この場合において、第3項中「給特法第4条に規定する農林水産大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者(以下「農林水産大臣等」という。）」とあるのは「地方公務員法(昭和25年法律第261号)第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。）」と、第5項中「農林水産大臣等」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と読み替えるものとする。
- 8 給特法の適用を受ける国家公務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は、農林水産大臣等の承認を受けて、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うため、休暇を取得することができる。
- 9 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、1の年において5日とする。
- 10 農林水産大臣等は、第8項の規定による休暇の承認を受けようとする国家公務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。
- 11 前3項の規定は、特定独立行政法人職員について準用する。この場合において、第8項中「給特法の適用を受ける国家公務員」とあるのは「特定独立行政法人職員」と、「農林水産大臣等」とあるのは「当該特定独立行政法人職員の勤務する独立行政法人通則法第2条第2項に規定する特定独立行政法人の長」と、前項中「農林水産大臣等」とあるのは「独立行政法人通則法第2条第2項に規定する特定独立行政法人の長」と、「国家公務員」とあるのは「特定独立行政法人職員」と読み替えるものとする。
- 12 第8項から第10項までの規定は、地方公務員法第4条第1項に規定する職員について準用する。この場合において、第8項中「給特法の適用を受ける国家公務員」とあるのは「地方公務員法第4条第1項に規定する職員」と、「農林水産大臣等」とあるのは「同法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。）」と、第10項中「農林水産大臣等」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「国家公務員」とあるのは「同法第4条第1項に規定する職員」と読み替えるものとする。

- 13 農林水産大臣等は、給特法の適用を受ける国家公務員について労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該給特法の適用を受ける国家公務員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの(第17条第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間(同項に規定する制限時間をいう。以下この条において同じ。)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。
- 14 前項の規定は、給特法の適用を受ける国家公務員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第17条第1項」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項」と、「同項各号」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項第1号又は第3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。
- 15 独立行政法人通則法第2条第2項に規定する特定独立行政法人の長は、特定独立行政法人職員について労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該特定独立行政法人職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの(第17条第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間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。
- 16 前項の規定は、特定独立行政法人職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第17条第1項」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項」と、「同項各号」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項第1号又は第3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。
- 17 地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会)は、地方公務員法第4条第1項に規定する職員について労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該地方公務員法第4条第1項に規定する職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの(第17条第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。
- 18 前項の規定は、地方公務員法第4条第1項に規定する職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、前項中「第17条第1項」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項」と、「同項各号」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項第1号又は第3号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 19 農林水産大臣等は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する給特法の適用を受ける国家公務員であって第19条第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜(同項に規定する深夜をいう。以下この条において同じ。)において勤務しないことを承認しなければならない。
- 20 前項の規定は、要介護家族を介護する給特法の適用を受ける国家公務員について準用する。この場合において、同項中「第19条第1項」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項」と、「同項各号」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 21 独立行政法人通則法第2条第2項に規定する特定独立行政法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する特定独立行政法人職員であって第19条第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。
- 22 前項の規定は、要介護家族を介護する特定独立行政法人職員について準用する。この場合において、同項中「第19条第1項」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項」と、「同項各号」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 23 地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律第37条第1項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会)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務員法第4条第1項に規定する職員であって第19条第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。
- 24 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第4条第1項に規定する職員について準用する。この場合において、前項中「第19条第1項」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項」と、「同項各号」とあ



るのは「第 20 条第 1 項において準用する第 19 条第 1 項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

(第 62 条～第 67 条 略)

(附則 略)

附 則 (平成 16 年法律第 160 号) (抄)

(施行期日)

第 1 条 この法律は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

(検討)

第 2 条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第 1 条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「新法」という。）の施行状況を勘案し、期間を定めて雇用される者に係る育児休業等の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(育児休業の申出に関する経過措置)

第 3 条 この法律の施行の日（以下「施行日」という。）以後において新法第 5 条第 3 項の規定による育児休業をするため、同項の規定による申出をしようとする労働者は、施行日前においても、同項及び同条第 4 項の規定の例により、当該申出をすることができる。

(以下略)

# 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（抄）

（平成3年労働省令第25号）

## 目次

- 第1章 総則（第1条―第3条）
- 第2章 育児休業（第4条―第20条）
- 第3章 介護休業（第21条―第29条の2）
- 第3章の2 子の看護休暇（第30条―第31条）
- 第3章の3 時間外労働の制限（第31条の2―第31条の10）
- 第3章の4 深夜業の制限（第31条の11―第31条の20）
- 第4章 事業主が講ずべき措置（第32条―第34条の2）
- 第5章 指定法人（第35条―第60条）
- 第6章 雑則（第61条―第67条）
- 附則

## 第1章 総則

（法第2条第3号の厚生労働省令で定める期間）

第1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（以下「法」という。）第2条第3号の厚生労働省令で定める期間は、2週間以上の期間とする。

（法第2条第4号の厚生労働省令で定めるもの）

第2条 法第2条第4号の厚生労働省令で定めるものは、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫とする。

（法第2条第5号の厚生労働省令で定める親族）

第3条 法第2条第5号の厚生労働省令で定める親族は、同居の親族（同条第4号の対象家族（以下「対象家族」という。）を除く。）とする。

## 第2章 育児休業

（法第5条第2項の厚生労働省令で定める特別の事情）

第4条 法第5条第2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5条第1項の申出をした労働者について労働基準法（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9条第1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、当該子のすべてが、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5条第1項の申出をした労働者について新たな育児休業期間（以下この号において「新期間」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、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業に係る子のすべてが、前号イ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。
- 三 法第5条第1項の申出をした労働者について法第15条第1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11条第3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5条第1項の申出に係る子の親である配偶者（以下「配偶者」という。）が死亡したとき。
- 五 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法第5条第1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配偶者が法第5条第1項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。

（法第5条第3項第2号の厚生労働省令で定める場合）

第4条の2 法第5条第3項第2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5条第3項の申出に係る子について、保育所における子の保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当該子が1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5条第3項の申出に係る子の養育を行っている配偶者であつて当該子が1歳に達する日後の期間について常態として子の養育を行う予定であつ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の障害により法第5条第3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配偶者が法第5条第3項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。
  - ニ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。（育児休業申出の方法等）

第5条 法第5条第4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（法第5条第5項に規定する場合にあつては、第1号、第2号及び第4号に掲げる事項に限る。）を記載した育児休業申出書を事業主に提出す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（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ものの氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）
- 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
- 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1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
- 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4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
- 八 法第5条第3項の申出をする場合にあつては、前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1歳到達日（法第5条第1項第2号に規定する1歳到達日をいう。）において育児休業をしている労働者が法第5条第3項の申出をする場合にあつては、その事実
- 十 第9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18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

2 事業主は、前項の育児休業申出があつたときは、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、出生若しくは養子縁組の事実又は同項第7号から第11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5条第5項に規定する場合は、この限りではない。

3 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書面で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6条第1項第2号の厚生労働省令で定める者）

第6条 法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業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育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
- 三 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。
- 四 育児休業申出に係る子と同居している者であること。（法第6条第1項第3号の厚生労働省令で定める者）

第7条 法第6条第1項第3号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

- 一 育児休業申出があつた日から起算して1年（法第5条第3項の申出にあつては6月）以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- 二 1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
- 三 育児休業申出に係る子の親であつて当該育児休業申出をする労働者又は当該労働者の配偶者のいずれでもない者であるものが前条各号のいずれにも該当する場合における当該労働者（法第6条第1項ただし書の場合の手続等）

第8条 法第6条第1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。

(法第6条第3項の厚生労働省令で定める事由)

第9条 法第6条第3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 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 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。

(法第6条第3項の厚生労働省令で定める日)

第10条 法第6条第3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1週間を経過する日とする。

(法第6条第3項の指定)

第11条 法第6条第3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3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3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育児休業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。

(育児休業開始予定日の変更の申出)

第12条 法第7条第1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14条において「変更申出」という。)は、次に掲げる事項を記載した変更申出書を事業主に提出す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 事業主は、前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4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7条第2項の厚生労働省令で定める期間)

第13条 法第7条第2項の厚生労働省令で定める期間は、1週間とする。

(法第7条第2項の指定)

第14条 法第7条第2項の指定は、変更後の育児休業開始予定日とされた日(その日が変更申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3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7条第3項の厚生労働省令で定める日)

第15条 法第7条第3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1月前(法第5条第3項の申出にあっては2週間前)の日とする。

(育児休業終了予定日の変更の申出)

第16条 法第7条第3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、次に掲げる事項を記載した変更申出書を事業主に提出す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

(育児休業申出の撤回)

第17条 法第8条第1項の育児休業申出の撤回は、その旨及びその年月日を記載した書面を事業主に提出することによって行わなければならない。

(法第8条第2項の厚生労働省令で定める特別の事情)

第18条 法第8条第2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 配偶者の死亡
- 二 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。

(法第8条第3項の厚生労働省令で定める事由)

第19条 法第8条第3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とが同居しないこととなったこと。
- 四 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1歳（法第5条第3項の申出に係る子にあつては、1歳6か月）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。

（法第9条第2項第1号の厚生労働省令で定める事由）

第20条 前条の規定は、法第9条第2項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

### 第3章 介護休業

（法第11条第2項第1号の厚生労働省令で定める特別の事情）

第21条 法第11条第2項第1号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 介護休業申出をした労働者について新たな介護休業期間が始まったことにより介護休業期間が終了した場合であつて、当該新たな介護休業期間が終了する日までに、当該新たな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、離縁等により当該新たな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をした労働者との親族関係が消滅するに至ったとき。
- 二 介護休業申出をした労働者について産前産後休業期間又は育児休業期間が始まったことにより介護休業期間が終了した場合であつて、当該産前産後休業期間（当該産前産後休業期間中に出産した子に係る育児休業期間を含む。以下この号において同じ。）又は育児休業期間が終了する日までに、当該産前産後休業期間又は育児休業期間の休業に係る子のすべてが、第4条第1号イ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。

（法第11条第2項第2号ロの厚生労働省令で定めるもの）

第21条の2 法第11条第2項第2号ロの厚生労働省令で定めるものは、第34条第2項各号に掲げる措置であつて事業主が法第11条第2項第2号ロの厚生労働省令で定めるものとして措置を講ずる旨及び当該措置の初日を当該措置の対象となる労働者に明示したものとする。

（介護休業申出の方法等）

第22条 介護休業申出は、次に掲げる事項（法第11条第4項に規定する場合にあつては、第1号、第2号及び第6号に掲げる事項に限る。）を記載した介護休業申出書を事業主に提出す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祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあつては、第2号の労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実
- 五 介護休業申出に係る対象家族が要介護状態（法第2条第3号の要介護状態をいう。以下同じ。）にある事実
- 六 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
- 七 介護休業申出に係る対象家族についての法第11条第2項第2号の介護休業等日数
- 八 第21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

2 事業主は、前項の介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出をした労働者に対して、同項第3号から第5号まで及び第8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11条第4項に規定する場合は、この限りではない。

（法第12条第2項において準用する法第6条第1項第3号の厚生労働省令で定める者）

第23条 法第12条第2項において準用する法第6条第1項第3号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

- 一 介護休業申出があつた日から起算して93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7条第2号の労働者

（法第12条第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等）

第24条 第8条の規定は、法第12条第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等について準用する。

（法第12条第3項の指定）

第25条 法第12条第3項の指定は、介護休業開始予定日とされた日（その日が介護休業申出があつた日の翌日から起

算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日)までに、介護休業開始予定日として指定する日を記載した書面を介護休業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13条において準用する法第7条第3項の厚生労働省令で定める日)

第26条 法第13条において準用する法第7条第3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2週間前の日とする。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

第27条 第16条の規定は、法第13条において準用する法第7条第3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28条 第17条の規定は、法第14条第1項の介護休業申出の撤回について準用する。

(法第14条第3項において準用する法第8条第3項の厚生労働省令で定める事由)

第29条 法第14条第3項において準用する法第8条第3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11条第2項第2号の介護休業等日数が93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15条第3項第1号の厚生労働省令で定める事由)

第29条の2 前条の規定は、法第15条第3項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

#### 第3章の2 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出の方法等)

第30条 法第16条の2第1項の規定による申出(以下この条において「看護休暇申出」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 看護休暇申出をする労働者の氏名
- 二 看護休暇申出に係る子の氏名及び生年月日
- 三 子の看護休暇を取得する年月日
- 四 看護休暇申出に係る子が負傷し、又は疾病にかかっている事実

2 事業主は、看護休暇申出があったときは、当該看護休暇申出をした労働者に対して、前項第4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16条の3第2項において準用する法第6条第1項第3号の厚生労働省令で定める者)

第30条の2 法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項第3号の厚生労働省令で定める者は、第7条第2号の労働者とする。

(法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等)

第31条 法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項ただし書の規定により、事業主が労働者からの看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3章の3 時間外労働の制限

(法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定める者)

第31条の2 法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2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法第17条第1項の規定による請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
- 三 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。
- 四 請求に係る子と同居している者であること。

(法第17条第1項第3号の厚生労働省令で定める者)

第31条の3 法第17条第1項第3号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

- 一 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 二 請求に係る子の親であって当該請求をする労働者又は当該労働者の配偶者のいずれでもない者であるものが前条

各号のいずれにも該当する場合における当該労働者  
(法第 17 条第 1 項の規定による請求の方法等)

第 31 条の 4 請求は、次に掲げる事項を記載した書面を事業主に提出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（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）
- 四 請求に係る制限期間（法第 17 条第 2 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 31 条の 2 の者がいない事実及び第 31 条の 3 第 2 号の労働者に該当していない事実

2 事業主は、前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 6 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。

3 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書面で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 17 条第 3 項の厚生労働省令で定める事由)

第 31 条の 5 法第 17 条第 3 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つ  
たこと。
- 四 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 17 条第 4 項第 1 号の厚生労働省令で定める事由)

第 31 条の 6 前条の規定は、法第 17 条第 4 項第 1 号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

(法第 18 条第 1 項において準用する法第 17 条第 1 項第 3 号の厚生労働省令で定める者)

第 31 条の 7 第 31 条の 3 第 1 号の規定は、法第 18 条第 1 項において準用する法第 17 条第 1 項第 3 号の厚生労働省令  
で定める者について準用する。

(法第 18 条第 1 項において準用する法第 17 条第 1 項の規定による請求の方法等)

第 31 条の 8 法第 18 条第 1 項において準用する法第 17 条第 1 項の規定による請求は、次に掲げる事項を記載した書面  
を事業主に提出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祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあつては、第 2 号の労働者が当該対象家族と同居し、  
かつ、当該対象家族を扶養している事実
- 五 請求に係る対象家族が要介護状態にある事実
- 六 請求に係る制限期間の初日及び末日とする日

2 事業主は、前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、同項第 3 号から第 5 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。

(法第 18 条第 1 項において準用する法第 17 条第 3 項の厚生労働省令で定める事由)

第 31 条の 9 法第 18 条第 1 項において準用する法第 17 条第 3 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 18 条第 1 項において準用する法第 17 条第 4 項第 1 号の厚生労働省令で定める事由)

第 31 条の 10 前条の規定は、法第 18 条第 1 項において準用する法第 17 条第 4 項第 1 号の厚生労働省令で定める事由  
について準用する。

第 3 章の 4 深夜業の制限

(法第 19 条第 1 項第 2 号の厚生労働省令で定める者)

第 31 条の 11 法第 19 条第 1 項第 2 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 16 歳以上の同居の家族(法第 2 条第 5 号の家族をいう。)であって、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第 19 条第 1 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 1 月について 3 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 6 週間(多胎妊娠の場合にあつては、14 週間)以内に出産する予定であるか又は産後 8 週間を経過しない者でないこと。

(法第 19 条第 1 項第 3 号の厚生労働省令で定める者)

第 31 条の 12 法第 19 条第 1 項第 3 号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

- 一 1 週間の所定労働日数が 2 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 19 条第 1 項の規定による請求の方法等)

第 31 条の 13 法第 19 条第 1 項の規定による請求は、次に掲げる事項を記載した書面を事業主に提出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(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)
- 四 請求に係る制限期間(法第 19 条第 2 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 31 条の 11 の者がいない事実

2 事業主は、前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 6 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。

3 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書面で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 19 条第 3 項の厚生労働省令で定める事由)

第 31 条の 14 法第 19 条第 3 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 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 19 条第 4 項第 1 号の厚生労働省令で定める事由)

第 31 条の 15 前条の規定は、法第 19 条第 4 項第 1 号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

(法第 20 条第 1 項において準用する法第 19 条第 1 項第 2 号の厚生労働省令で定める者)

第 31 条の 16 第 31 条の 11 の規定は、法第 20 条第 1 項において準用する法第 19 条第 1 項第 2 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 31 条の 11 中「子」とあるのは「対象家族」と、同条第 2 号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

(法第 20 条第 1 項において準用する法第 19 条第 1 項第 3 号の厚生労働省令で定める者)

第 31 条の 17 第 31 条の 12 の規定は、法第 20 条第 1 項において準用する法第 19 条第 1 項第 3 号の厚生労働省令で定める者について準用する。

(法第 20 条第 1 項において準用する法第 19 条第 1 項の規定による請求の方法等)

第 31 条の 18 法第 20 条第 1 項において準用する法第 19 条第 1 項の規定による請求は、次に掲げる事項を記載した書面を事業主に提出することによって、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祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、第2号の労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実

五 請求に係る対象家族が要介護状態にある事実

六 請求に係る制限期間の初日及び末日とする日

七 第31条の16において準用する第31条の11の者がいない事実

2 事業主は、前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3号から第5号まで及び第7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20条第1項において準用する法第19条第3項の厚生労働省令で定める事由)

第31条の19 法第20条第1項において準用する法第19条第3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的の障害により、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20条第1項において準用する法第19条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由)

第31条の20 前条の規定は、法第20条第1項において準用する法第19条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

#### 第4章 事業主が講ずべき措置

(法第21条第1項第3号の厚生労働省令で定める事項)

第32条 法第21条第1項第3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9条第2項第1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及び法第15条第3項第1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21条第2項の取扱いの明示)

第33条 法第21条第2項の取扱いの明示は、育児休業申出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23条の措置)

第34条 法第23条第1項に規定する勤務時間の短縮等の措置は、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。

一 法第23条第1項の労働者（以下この項において「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短時間勤務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次に掲げるいずれかの制度を設けること。

イ 労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度

ロ 1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

三 所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度を設けること。

四 労働者の3歳に満たない子に係る託児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。

2 法第23条第2項の措置は、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。

一 法第23条第2項の労働者（以下この項において「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短時間勤務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項第2号イ又はロ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。

(職業家庭両立推進者の選任)

第34条の2 事業主は、法第29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5章 指定法人

(第35条～第60条 略)

## 第6章 雑則

### (認定の申請)

第61条 法第53条第2項第2号の規定により認定を受けようとする同号の事業協同組合等は、その旨及び同号の基準に係る事項を記載した申請書をその主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経て、厚生労働大臣に提出しなければならない。

### (権限の委任)

第62条 法第53条第4項並びに同条第5項において準用する職業安定法（昭和22年法律第141号）第37条第2項及び第41条第2項に定める厚生労働大臣の権限のうち、次に掲げる募集に係るものは、認定中小企業団体（法第53条第2項第2号に規定する認定中小企業団体をいう。以下同じ。）の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任する。

- 一 認定中小企業団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集
- 二 認定中小企業団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域以外の地域（当該地域における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣が指定する地域を除く。）を募集地域とする募集（当該業種における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣の指定する業種に属する事業に係るものを除く。）であって、その地域において募集しようとする労働者の数が100人（一の都道府県の区域内において募集しようとする労働者の数が30人以上であるときは、30人）未満のもの

### (届出事項)

第63条 法第53条第4項の厚生労働省令で定める労働者の募集に関する事項は、次のとおりとする。

- 一 募集に係る事業所の名称及び所在地
- 二 募集時期
- 三 募集地域
- 四 法第53条第1項の育児休業又は同項の介護休業をする労働者であってその業務を募集に係る労働者が処理するものの職種及び休業期間並びに総数
- 五 募集職種及び人員
- 六 賃金、労働時間、雇用期間その他の募集に係る労働条件

### (届出の手続)

第64条 法第53条第4項の規定による届出は、同項の認定中小企業団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集（以下この項において「自県外募集」という。）であって第62条第2号に該当するもの及び自県外募集であって同号に該当しないものの別に行わなければならない。

2 法第53条第4項の規定による届出をしようとする認定中小企業団体は、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が2以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成13年厚生労働省令第1号）第792条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所）の長を経て、第62条の募集にあつては同条の都道府県労働局長に、その他の募集にあつては厚生労働大臣に届け出なければならない。

3 前2項に定めるもののほか、届出の様式その他の手続は、厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）の定めるところによる。

### (労働者募集報告)

第65条 法第53条第4項の募集に従事する認定中小企業団体は、職業安定局長の定める様式に従い、毎年度、労働者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の4月末日まで（当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合にはあつては、当該終了日の属する月の翌月末日まで）に前条第2項の届出に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。

### (準用)

第66条 職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第31条の規定は、法第53条第4項の規定により認定中小企業団体に委託して労働者の募集を行う中小企業者について準用する。

### (権限の委任)

第67条 法第56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。

### (附則 略)

## 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に関する指針

(平成16年厚生労働省告示第460号)

### 第1 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（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2 事業主が講ずべき措置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

#### 1 法第5条及び第11条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

(1) 法第5条第1項及び第11条第1項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る状態となっている場合には、法第5条第1項各号及び第11条第1項各号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正社員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る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、業務内容が正社員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る状態に至っているものであ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。

(2) 期間を定めて雇用される者が法第5条第1項各号及び第11条第1項各号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5条第1項第1号及び第11条第1項第1号の「引き続き雇用された期間が1年以上」とは、育児休業申出又は介護休業申出のあった日の直前の1年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいうものであり、契約期間が形式的に連続しているか否かにより判断するものではないこと。

ロ 法第5条第1項第2号の「その養育する子が1歳に達する日（以下この条において「1歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」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相当程度の雇用継続の可能性が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(イ)から(ニ)までのいずれかに該当する労働者は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があるとして判断される場合に該当するものであり、(ホ)、(ハ)又は(ト)に該当する労働者は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があるとして判断される場合に該当しないものであること。ただし、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に基づいて判断すべき場合もあり得ること。また、育児休業申出のあった時点で次のいずれにも該当しない労働者は、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に基づいて判断するものであること。

(イ) 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1歳到達日後の日である労働者

(ロ) 書面又は口頭により労働契約を更新する場合がある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と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が1歳到達日後の日であるもの

(ハ) 書面又は口頭により労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者であって、自動的に更新する回数の上限の明示がないもの

(ニ) 書面又は口頭により労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者であって、自動的に更新する回数の上限の明示があり、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1歳到達日後の日であるもの

(ホ) 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って、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1歳到達日以前の日であるもの

(ハ) 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1歳到達日以前の日であるもの

(ト) 書面又は口頭により労働契約を更新する場合がある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と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が1歳到達日以前の日であるもの

- ハ 法第5条第1項第2号の「当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らか」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ものであること。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、これに該当しないものと判断される場合もあり得ること。
- (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って、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1歳到達日から1年を経過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1歳到達日から1年を経過する日以前の日であるもの
- ニ 法第11条第1項第2号の要件に該当するか否かについては、ロ及びハと同様に判断するものであること。この場合において、ロ及びハ中「1歳到達日」とあるのは、「93日経過日（法第11条第1項第2号に規定する93日経過日をいう。）」と読み替えるものとする。
- (3) その他法第5条及び第11条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項  
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。
- 2 法第16条の2の規定による子の看護休暇に関する事項
- (1) 子の看護休暇については、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。
- (2) 子の看護休暇は、現に負傷し、又は疾病にかかったその子の世話を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。
- (3) 労働者の子の症状、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。
- 3 法第10条、第16条及び第16条の4の規定による育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得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、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得をした労働者の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。
- (1) 法第10条、第16条及び第16条の4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、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得をしたこととの間に因果関係がある行為であること。
- (2) 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。
- 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 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員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 降格させること。
- ト 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- チ 不利益な配置の変更を行うこと。
- リ 就業環境を害すること。
- (3) 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 勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員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、(2)ニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員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。
- ロ 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、(2)ホの「自宅待機」に該当すること。
- ハ 育児休業若しくは介護休業の休業期間中又は子の看護休暇を取得した日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又は子の看護休暇を取得した日数は日割りで算定対象期間から控除すること等専ら休業期間又は子の看護休暇を取得した日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が、休業期間又は子の看護休暇を取得した日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(2)トの「不利益な算定」に該当すること。
- ニ 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、(2)チの「不利益な配置の変更」に該当すること。
- ホ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(2)リの「就業環境を害すること」に該当すること。
- 4 法第17条及び第18条の規定による時間外労働の制限に関する事項
- (1) 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。
- (2) 労働者が時間外労働の制限を請求したこと又は時間外労働の制限を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。

- 5 法第19条及び第20条の規定による深夜業の制限に関する事項
  - (1) 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。
  - (2) 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配慮するものとする。
  - (3) 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配慮するものとする。
  - (4) 労働者が深夜業の制限を請求したこと又は深夜業の制限を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。
- 6 法第21条第1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
 

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。
- 7 法第22条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
  - (1) 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ことが多く行われているものであることに配慮すること。
  - (2) 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、(1)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。
- 8 法第22条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
  - (1) 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。
  - (2) 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。
- 9 法第23条第1項の規定による育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置及び同条第2項の規定による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に当たっての事項
  - (1) 労働者が当該措置の適用を受けることを申し出たこと又は当該措置の適用を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。
  - (2) 当該措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはならないものであること。
  - (3) 当該措置を講ずるに当たっては、就業しつつその子を養育する労働者にとって、現実に労働時間を短縮できる短時間勤務の制度に対するニーズが高いことも勘案すること。
  - (4) 短時間勤務の制度は、労働者が就業しつつその子を養育すること又は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。
- 10 法第24条第1項の規定により育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項
 

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。
- 11 法第24条第2項の規定により、介護休業の制度又は法第23条第2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
  - (1) 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。
  - (2) 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サービスを利用することができるまでの期間が、93日から法第11条第2項第2号の介護休業等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又は当該労働者に関して事業主が講じた法第23条第2項に定める措置により法第11条第2項第2号の介護休業等日数が93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、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。
- 12 法第26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してしようとする場合において、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斟酌すること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをし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。

# 育児・介護休業法における制度の概要

☆ [ ] は省令事項

		育児関係	介護関係
休業制度	休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業	○労働者がその要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、〔2週間以上の期間〕にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○期間労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）  ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・配偶者が子を養育できる状態である労働者 〔・1年（1歳6か月までの育児休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する労働者〕 〔・週の所定労働日数が2日以下の労働者〕 〔・配偶者でない親が、子を養育できる状態にある労働者〕	○労働者（日々雇用を除く） ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者  〔・93日以内に雇用関係が終了する労働者〕 〔・週の所定労働日数が2日以下の労働者〕
	対象となる家族の範囲	○子	○配偶者（事実婚を含む。以下同じ。） 父母及び子 〔同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫〕 配偶者の父母
	回数・期間	○子1人につき、1回 ○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○子が1歳に達する日においていずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情のある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能 〔・保育所入所を希望しているが、入所できない場合〕 〔・子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合〕	○対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回 ○対象家族1人につき通算93日まで（勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて93日）
	手続	○〔書面で〕事業主に申出 〔・事業主は、証明書類の提出を求めることができる〕 ○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は1か月前まで（ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで） 1歳6か月までの申出は2週間前まで ○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○〔1か月前までに〕申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 1歳6か月までの休業をしている場合は、〔2週間前の日までに〕申し出ることにより、子が1歳6か月に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、原則再度の申出不可	○〔書面で〕事業主に申出 〔・事業主は、証明書類の提出を求めることができる〕 ○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は2週間前まで  ○〔2週間前の日までに〕申し出ることにより、93日の範囲内で1回に限り終了予定日の繰下げ可  ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、その後の再度の申出は1回は可

		育児関係	介護関係
子の看護休暇		○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇が取得できる	
不利益取扱いの禁止		○育児・介護休業及び子の看護休暇について、申出をし、又は取得したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止	
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 配偶者が子を養育できる状態である労働者 [4 週の所定労働日数が2日以下の労働者] [5 配偶者でない親が、子を養育できる状態にある労働者]	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者  [3 週の所定労働日数が2日以下の労働者]
	期間・回数	○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1月前までに請求	○開始の日の1月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
深夜業を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させてはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させてはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 保育ができる同居の家族がいる労働者 [保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 [イ 深夜に就業していないこと(深夜の就業日数が1月につき3日以下の者を含む)] [ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと] [ハ 産前産後でないこと] のいずれにも該当する者をいう] [4 週の所定労働日数が2日以下の労働者] [5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者]	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 介護ができる同居の家族がいる労働者 [介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 [イ 深夜に就業していないこと(深夜の就業日数が1月につき3日以下の者を含む)] [ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと] [ハ 産前産後でないこと] のいずれにも該当する者をいう] [4 週の所定労働日数が2日以下の労働者] [5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者]
	期間・回数	○1回の請求につき1年以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1年以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1月前までに請求	○開始の日の1月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

	育児関係	介護関係
勤務時間の短縮等の措置等	<p>○1歳（1歳6か月までの休業ができる場合にあつては、1歳6か月、以下同じ）に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）で育児休業をしないものに関しては次の措置のいずれかを、1歳（1歳6か月までの休業ができる場合にあつては、1歳6か月）以上3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）に関しては育児休業に準ずる措置又は次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>[・短時間勤務の制度]</li> <li>[・フレックスタイム制]</li> <li>[・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ]</li> <li>[・所定外労働をさせない制度]</li> <li>[・託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与]</li> </ul>	<p>○常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、対象家族1人につき1要介護状態ごとに連続する93日（介護休業した期間及び別の要介護状態で介護休業等をした期間があれば、それとあわせて93日）以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>[・短時間勤務の制度]</li> <li>[・フレックスタイム制]</li> <li>[・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ]</li> <li>[・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度]</li> </ul>
3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	<p>○3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務</p>	<p>○家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は勤務時間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努力義務</p>
労働者の配置に関する配慮	<p>○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務</p>	



事業主のみなさんへ

## 職業家庭両立推進者を選任しましょう

育児や家族介護を行う労働者等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は、育児・介護休業法に基づき講ずべき各種措置を制度化し、これを円滑に実施するとともに、「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の企業風土の是正を図るため社内の理解を深めることが極めて重要です。

このため、育児・介護休業法では、事業主に対し、企業全体の雇用管理方針の中で仕事と家庭との両立を図るための取組を企画し、実施するという業務を担当する「職業家庭両立推進者」を選任するように努めなければならないと規定されています。これを踏まえ、厚生労働省では、企業全体の人事労務管理について責任を有する方の選任をお願いしています。

貴社におかれても「職業家庭両立推進者」を選任いただき、都道府県労働局雇用均等室あてに、下記「選任届」を郵送、FAXにより提出してください。

都道府県労働局雇用均等室では、選任いただいた「職業家庭両立推進者」の方に、各種セミナーの開催案内を始め、情報や資料の提供を行います。

### 職業家庭両立推進者の選任届

平成 年 月 日

労働局長 殿

企 業 名

所 在 地

代表者職氏名

主な事業内容

総労働者数 男 人 女 人

うち正社員数 男 人 女 人

うち短時間労働者数 男 人 女 人

この度、当社では、下記の者を職業家庭両立推進者として選任し、併せて報告します。

所属部課 役 職 TEL・FAX	
氏 名	

育児・介護休業法に関するお問い合わせは

## 都道府県労働局雇用均等室へ

	郵便番号	所在地	電話番号	FAX 番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
青森	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	017-734-4211	017-777-7696
岩手	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館	019-604-3010	019-604-1535
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
秋田	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	018-862-6684	018-862-4300
山形	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	023-624-8228	023-624-8246
福島	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
茨城	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31	029-224-6288	029-224-6265
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
群馬	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー 16階	048-600-6210	048-600-6230
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
東京	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1611	03-3512-1555
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380	045-211-7381
新潟	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地	025-234-5928	025-265-6420
富山	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号	076-432-2740	076-432-3959
石川	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎	076-265-4429	076-221-3087
福井	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
山梨	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号	055-225-2859	055-225-2787
長野	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号	026-227-0125	026-227-0126
岐阜	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル3階	058-263-1220	058-263-1707
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-8216
愛知	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング	052-219-5509	052-220-0573
三重	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
滋賀	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル	077-523-1190	077-527-3277
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-0504	075-241-0493
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-6941-8940	06-6946-6465
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0820	078-367-3854
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
和歌山	640-8581	和歌山市黒田48	073-488-1170	073-475-0114
鳥取	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号	0857-29-1709	0857-29-4142
島根	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-31-1505
岡山	700-8611	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館	082-221-9247	082-221-2356
山口	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館	083-995-0390	083-995-0389
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-2751
香川	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階	087-811-8924	087-811-8935
愛媛	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
高知	780-8548	高知市南金田1番39号	088-885-6041	088-885-6042
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館	092-411-4894	092-411-4895
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7218	0952-32-7224
長崎	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階	095-801-0050	095-801-0051
熊本	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
大分	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階	097-532-4025	097-537-1240
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-38-8827	0985-38-8831
鹿児島	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル	099-222-8446	099-222-8459
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階	098-868-4380	098-869-7914

育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>