No. 10

改正育児・介護休業法のあらまし

次世代認定マーク「くるみん」

厚生労働省　都道府県労働局　雇用均等室

※改正法の詳細については、厚生労働省ホームページもご覧ください。
http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html

平成 22 年７月　　パンフレットNo.10

はじめに

我が国においては少子化が進行し、人口減少時代を迎えています。少子化の急速な進行は、労働力人口の減少、地域社会の活力低下など、社会経済に深刻な影響を与えます。一方で、子どもを生み育て、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人々は男女ともに多いにもかかわらず、こうした人々の希望が実現しにくい状況がみられます。

持続可能で安心できる社会を作るためには、「就労」と「結婚・出産・子育て」の「二者択一構造」を解消し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現することが必要不可欠です。一人ひとりの生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることが、人々の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につながります。

このためには、全ての労働者を対象に長時間労働の抑制等仕事と生活の調和策を進めていくとともに、特に、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者について仕事と家庭の両立支援を進めていくことが重要です。

こうした中、仕事と家庭の両立支援策を充実するため、育児・介護休業法（「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」）が改正されることとなりました。

このパンフレットは、改正育児・介護休業法の概要を説明するものです。

仕事と家庭の両立しやすい職場づくりは、企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながるなどのメリットがあるものです。改正法の趣旨・内容をご理解いただき、使用者と労働者の皆様で話し合って、職場における仕事と家庭の両立のための制度とその制度を利用しやすい環境づくりについて見直していただきますようお願いします。

目　次

はじめに　・・・

Ⅸ　所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係
１　３歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・36
２　３歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置・・・・・・・40
３　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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41

Ⅹ　不利益取扱いの禁止
１　育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止・・・・・・・・42

ⅩⅠ　実効性の確保関係
１　苦情の自主的解決・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・45
２　都道府県労働局長による紛争解決の援助・・・・・・・・・・・・・45
３　調停制度の創設・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・46
４　企業名公表制度の創設・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・46
５　過料の創設・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・46

ⅩⅡ　改正法の施行日
１　改正法の施行日・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・47

第３　改正後の法律・省令・指針等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・49

（略称）

「法」・・・　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第７６号）

「則」・・・　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成３年労働省令第２５号）

「指針」・・　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２１年厚生労働省告示第５０９号）

第１　改正育児・介護休業法の概要

育児・介護休業法の主な改正内容

１　子育て期間中の働き方の見直し

○　3歳未満の子を養育する労働者について、短時間勤務制度（１日６時間）を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。

○　子の看護休暇制度を拡充する（小学校就学前の子が、１人であれば年５日（現行どおり）、２人以上であれば年１０日）。

２　父親も子育てができる働き方の実現

○　父母がともに育児休業を取得する場合、１歳2か月（現行１歳） までの間に、１年間育児休業を取得可能とする（パパ・ママ育休プラス）。

○　父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。

○　配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

※　これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

３　仕事と介護の両立支援

○　介護のための短期の休暇制度を創設する（要介護状態の対象家族が、１人であれば年５日、２人以上であれば年１０日）。

４　実効性の確保

○　苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。

○　勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

【施行期日】平成２２年６月３０日（ただし、一部の規定は、常時１００人以下の労働者を雇用する事業主については平成２４年７月１日。）
４のうち、調停については平成２２年４月１日、その他は平成２１年９月３０日。

１　子育て期間中の働き方の見直し

現　状

○ 女性の育児休業取得率は約9割に達する一方、約7割が第１子出産を機に離職。

○ 仕事と子育ての両立が難しかった理由は、「体力がもたなそうだった」が最も多く、育児休業からの復帰後の働き方が課題。

○ 育児期の女性労働者のニーズは、短時間勤務、所定外労働の免除が高い。

○ 子が多いほど病気で仕事を休むニーズは高まるが、子の看護休暇の付与日数は、子の人数に関わらず年５日。

改正内容

短時間勤務制度の義務化

○ 短時間勤務制度について、3歳未満の子を養育する労働者に対する事業主による措置義務とする。

所定外労働の免除の義務化

○ 所定外労働の免除について、3歳未満の子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。

子の看護休暇の拡充

○ 現行：小学校就学前の子がいれば一律年５日
改正後：小学校就学前の子が１人であれば年５日、２人以上であれば年１０日、とする。

２　父親も子育てができる働き方の実現

現　状

○ 勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっているなかで、女性だけでなく男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことの環境づくりが求められている。

○ 男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は１．５６％。男性が子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準。

○ 男性が子育てや家事に関わっておらず、その結果、女性に子育てや家事の負荷がかかりすぎていることが、女性の継続就業を困難にし、少子化の原因にもなっている。

改正内容

父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）

○ 父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を、子が１歳から１歳２か月に達するまでに延長する。

○ 父母１人ずつが取得できる休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は、現行と同様１年間とする。

出産後８週間以内の父親の育児休業取得の促進

○ 妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特例として、育児休業の再度の取得を認める。

労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

○ 労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じ育児休業を取得できるようにする。

※　これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

３　仕事と介護の両立支援

現　状

○ 家族の介護・看護のために離転職している労働者が、平成１４年からの５年間で約５０万人存在。

○ 要介護者を日常的に介護する期間に、年休・欠勤等で対応している労働者も多い。

改正内容

介護のための短期の休暇制度の創設

○ 要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。（年５日、対象者が２人以上であれば年１０日）

４　実効性の確保

現　状

○ 妊娠・出産に伴う紛争が調停制度の対象となっている一方で、育児休業の取得に伴う紛争はこうした制度の対象外。

○ 育児・介護休業法は法違反に対する制裁措置がなく、職員のねばり強い助言・指導等により実効性を確保している状況。

改正内容

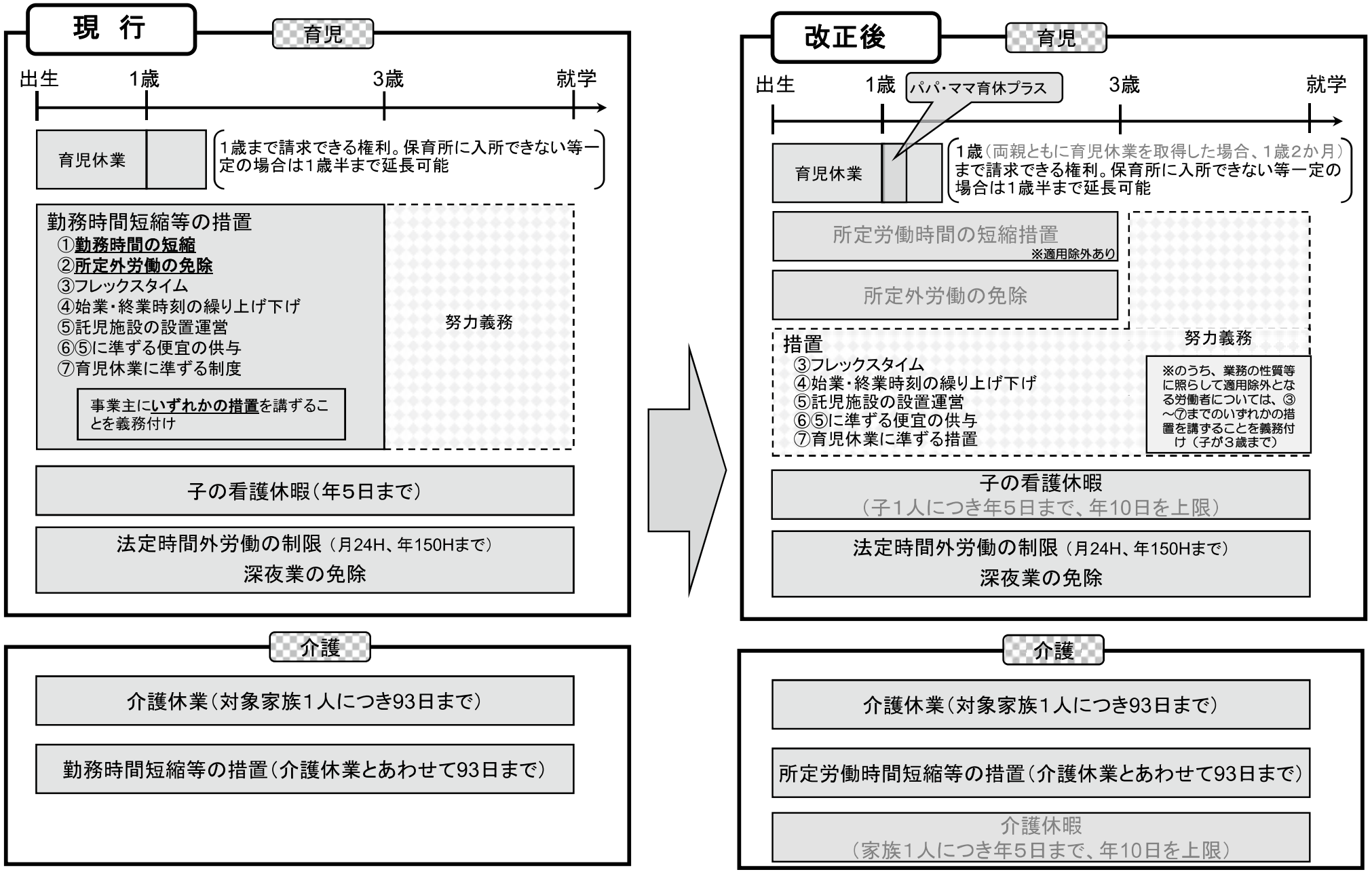
紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設

○ 育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設ける。

公表制度及び過料の創設

○ 勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける。

育児・介護休業法改正内容のイメージ図



改正後の育児・介護休業法の概要

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。
施行日：原則として平成22年6月30日（ただし、4，5，6については100人以下企業は平成24年7月1日）

1　育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

※　育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象
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雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

2　介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※※　介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3　子の看護休暇制度

小学校入学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、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4　介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

5　短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

6　所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

7　時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

8　深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

9　不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（※4～8については、今回の法改正により追加）

10　転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

第２　改正育児・介護休業法の解説

Ⅰ　育児休業関係

１　出産後８週間以内の父親等の育児休業に関する特例（法第５条第２項関係）

【改正のポイント】

○　改正前は、育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得はできないとされていましたが、**改正後は、配偶者の出産後８週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても、再度の取得が可能**となります。

○　特例の対象となる期間は、原則として出生日から８週間後までの間となりますが、①出産予定日前に子が産まれた場合は、出生日から出産予定日の８週間後まで、②出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から出生日の８週間後まで、となります。

（例）４月１日（水）が出産予定日である場合に、３月２５日（水）に子が出生した場合

→特例期間は、３月２５日（水）から５月２７日（水）までとなります。

○　この特例の対象となるためには、出産後８週間以内に育児休業が終了していることが必要です。また、産後休業を取得した労働者には、この特例は適用されません。

Q　　出産後 8 週間以内の育児休業の特例の対象となるためには、8 週間以内に育児休業が終了している必要がありますか？

A　出産後８週間以内に育児休業した場合の育児休業再度取得の特例の対象となるためには、出産後８週間以内（子の出生の日から起算して８週間を経過する日の翌日まで）に育児休業を開始し、かつ終了している必要があります。

ただし、出産予定日より実際の出産日が早まった場合は、実際の出産日から出産予定日の８週間後まで、出産予定日より実際の出産日が遅れた場合には、出産予定日から実際の出産日の８週間後までの期間内に、育児休業を開始し、かつ終了している必要があります。

２　育児休業の再度取得要件等の見直し（則第４条及び第９条関係）

【改正のポイント】

○　育児休業の再度取得が認められる特別の事情（※１）として、育児休業の申出に係る子が、
①　負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害（※２）により、２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき、
②　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、当面その実施が行われないとき（※３）、
が追加されます。

○　また、育児休業申出を開始予定日の１週間前までとする特例（※４）の対象として、上記①及び②が追加されます。

○　このほか、育児休業開始予定日の繰り上げが認められる特別の事由、育児休業申出の撤回後の再度取得要件についても、上記①及び②が追加されます。

※１　改正前は、特別の事情として、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配偶者が死亡したとき、③配偶者との離婚等により同居しなくなったとき、等がありました。

※２　負傷又は疾病にかかり治った後障害が残った場合を含みます。なお、通常の生育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は該当しません。

※３　当初入所を予定していた保育所に入れない場合などが考えられます。なお、「保育所」とは児童福祉法に規定する保育所をいい、いわゆる無認可保育施設を含みません。

※４　現行制度において、育児休業の申出は、原則として開始予定日の１か月前までに行うこととされていますが、①出産予定日前の子の出生、②配偶者の死亡、③配偶者の負傷又は疾病による養育困難、④配偶者が同居しなくなった、の場合には、１週間前までとする特例があります。

３　育児休業の申出事項及び申出方法の見直し

（則第５条第１項から第３項まで関係）

【改正のポイント】

○　育児休業の申出事項として、パパ・ママ育休プラスにより１歳を超える子について育児休業をする場合は、本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業の初日以降である事実が追加されます。

○　改正前は、育児休業の申出は、書面によることとされていましたが、改正後は、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※１）によることも可能となります。

○　育児休業の開始予定日及び終了予定日の変更の申出、育児休業の撤回の申出並びに育児休業申出後に子が出生した場合の通知についても、同様となります。

※１　電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。

　また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。

４　育児休業申出に対する事業主による休業期間等の通知

（則第５条第４項から第６項まで関係）

【改正のポイント】

○　事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに（※１）通知しなければなりません。

①　育児休業申出を受けた旨

②　育児休業開始予定日（法第六条第三項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）及び育児休業終了予定日

③　育児休業申出を拒む場合（※２）には、その旨及びその理由

○　通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックス又は電子メール（※３）によることも可能です。

○　なお、育児休業は、労働者が適正に申し出ることにより、事業主の承諾等を要せずして休業できるものであり、この通知がされなかったとしても、適正に申出を行った労働者は育児休業をすることができます。

※１　「速やかに」とは、原則として労働者が育児休業申出をした時点からおおむね２週間以内をいいます。ただし、育児休業申出の日から育児休業開始予定日までの期間が２週間に満たない場合は、育児休業開始予定日までに通知をすることが必要です。

※２　「拒む場合」とは、法第６条第１項ただし書の規定に基づく場合をいうものであり、経営困難、事業繁忙等の理由で拒むことはできません。

※３　電子メールによる場合は、労働者が記録を出力することによる書面を作成できるものに限ります。

　また、育児休業の申出が１か月前までに行われなかった場合における事業主の休業開始予定日の指定についても、同様となります。

５　労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

（法第６条第１項、則第６条及び則第７条関係）

【改正のポイント】

○　改正前は、労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度となっていましたが、**改正後はこれを廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）であっても育児休業を取得できるようになります。**

○　また、いわゆる内縁の妻等が常態として子を養育することができる労働者についても、労使協定による適用除外規定が削除されます。

○　改正前は、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者については、労使協定が定められている場合には、産後８週間以内を除き、育児休業をすることができませんでしたが、改正後は、労使協定の有無にかかわらず、原則として子が１歳に達するまで、育児休業をすることができるようになります。

Ⅱ　両親ともに育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育休プラス）関係

１　パパ・ママ育休プラスの対象及び特例
（法第９条の２、法第９条の２第１項による読み替え後の法第５条第１項、第３項及び第４項並びに法第９条第１項関係）

【改正のポイント】

○　パパ・ママ育休プラスは、男性の育児休業の取得促進を図る観点から、両親ともに育児休業をした場合の育児休業等の特例を設けるものです。

○　特例の対象となるためには、配偶者（※１）が子の１歳到達日以前のいずれかの日において育児休業（※２）をしていることが要件となります。
ただし、以下の育児休業については特例の対象となりません。
①　本人の育児休業開始予定日が、子の１歳到達日の翌日後である場合。
②　本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合。

○　パパ・ママ育休プラスの場合、育児休業の対象となる子の年齢について、原則１歳までから原則１歳２か月までに延長されます。

○　ただし、育児休業が取得できる期間（女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業期間を含む。）については、これまでどおり、１年間となります。

※１　「配偶者」には、法律上の配偶者のみならず、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。

※２　「育児休業」には、育児・介護休業法の規定に基づく育児休業のみならず、公務員が国家公務員の育児休業等に関する法律等の規定に基づき取得する育児休業を含みます。

○　男性のみならず、女性がする育児休業についても、法令に定める要件を満たす場合は当然対象となります。
ノルウェー、スウェーデン、ドイツ等において「パパ・クォータ制」、「パパの月」と呼ばれる制度と類似の制度です。

○　育児休業が取得できる期間については、具体的には、「育児休業等取得日数」（①）が「育児休業等可能日数」（②）を超えた場合、その日において育児休業が終了することとされています。

① 「育児休業等取得日数」とは、「出生日以後の産前・産後休業期間の日数」＋「育児休業をした日数」をいいます。
② 「育児休業等可能日数」とは、子の１歳到達日までの日数をいいます。すなわち、うるう日を含まない場合は３６５日、うるう日を含む場合は３６６日となります。

Ｑ１　パパ・ママ育休プラスの対象を、男性労働者に限定しても構いませんか？

Ａ　法律上、男女とも、パパ・ママ育休プラスとして要件を満たす場合には、１歳２か月まで育児休業を取得できることとされており、男性労働者のみを対象とすることは許されません。

Ｑ２　配偶者が労働者より先に育児休業を取得する予定であるが、労働者の申出時点ではまだ配偶者が育児休業を開始していない場合も、パパ・ママ育休プラスによる子が１歳２か月までの育児休業をすることが可能ですか？

Ａ　パパ・ママ育休プラスによる子が１歳２か月までの育児休業の申出は、配偶者が労働者より先に育児休業をしているなど、法に定める要件を満たす見込みで行うことも可能です。

この場合、労働者の育児休業の開始予定日までに、配偶者が育児休業をしなかった場合の取扱いは、以下のとおりとなります。

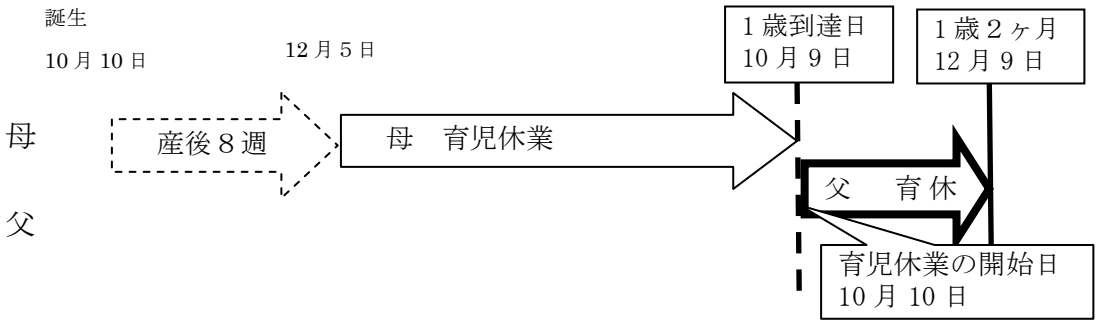
① 労働者の育児休業の終了予定日が、子の１歳到達日以前である場合には、申出どおり育児休業を取得できます。
② 労働者の育児休業の終了予定日が、子の１歳到達日より後である場合には、育児休業の申出は、されなかったものとみなされます。

（参考）パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

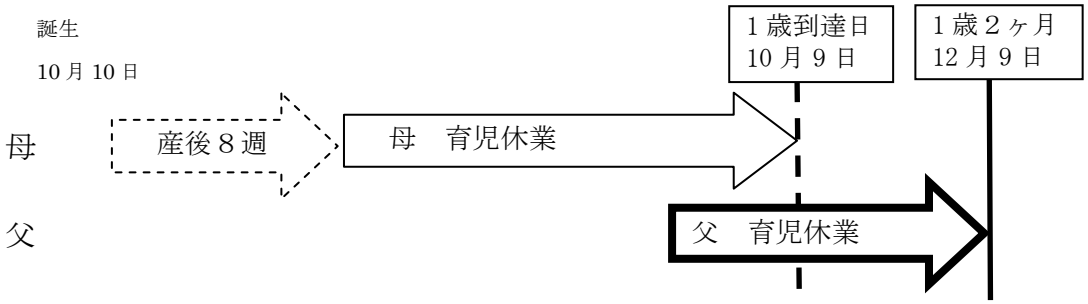
子の出生日　　平成２２年１０月１０日（日）
子が１歳に達する日（1 歳到達日）
　　平成２３年１０月９日（日）（通常の休業取得可能期間）
子が１歳に達する日の翌日
　　平成２３年１０月１０日（月）
子が１歳２ヶ月に達する日
　　平成２３年１２月９日（金）

※　太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

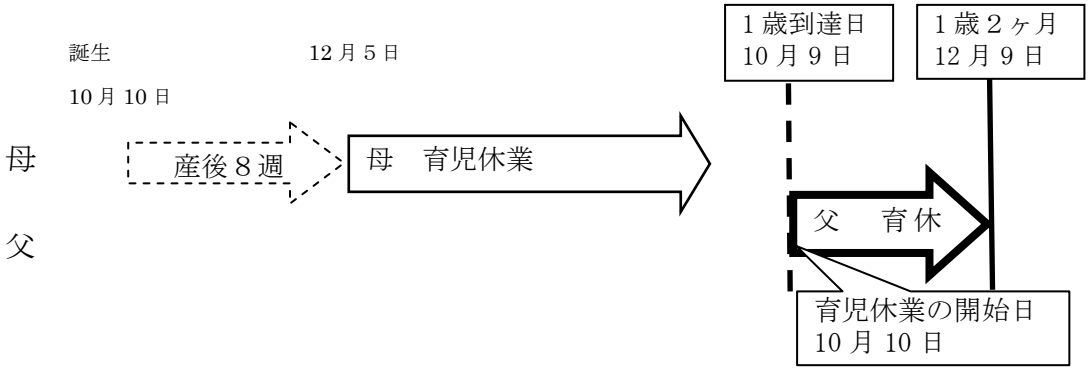
（例１）



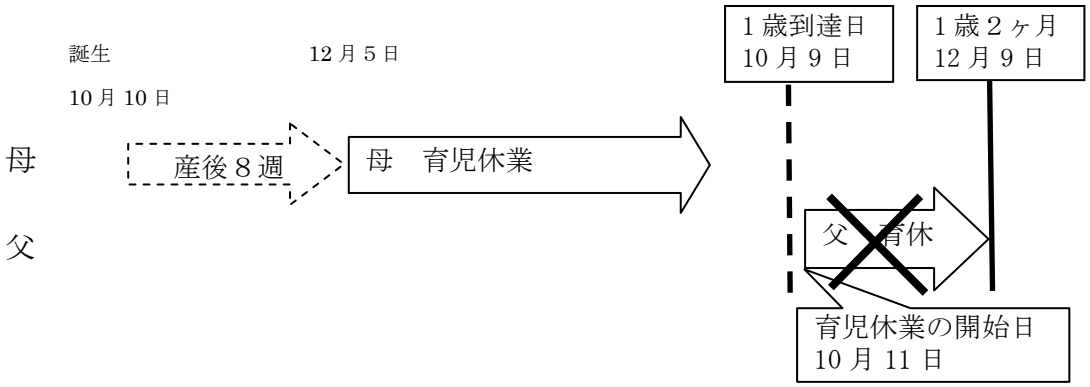
（例２）



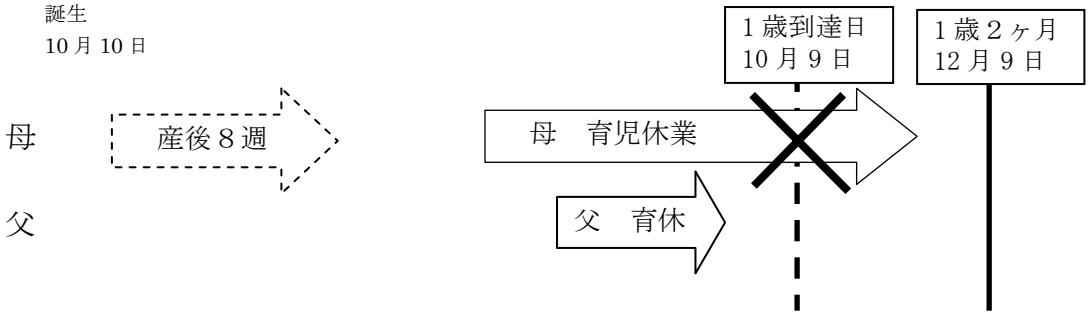
（例３）



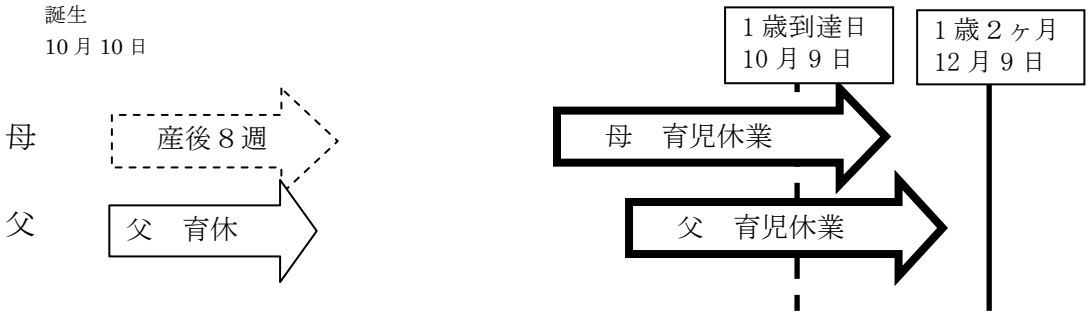
（例４）


誕生
10 月 10 日
12 月 5 日
1 歳到達日
10 月 9 日
1 歳２ヶ月
12 月 9 日
母
産後８週
母　育児休業
父
父　育休
育児休業の開始日
10 月 11 日

（例５）


誕生
10 月 10 日
1 歳到達日
10 月 9 日
1 歳２ヶ月
12 月 9 日
母
産後８週
母　育児休業
父
父　育休

（例６）


誕生
10 月 10 日
1 歳到達日
10 月 9 日
1 歳２ヶ月
12 月 9 日
母
産後８週
母　育児休業
父
父　育休
父　育児休業

Ｑ３　パパ・ママ育休プラスと１歳６か月までの育児休業との関係はどうなりますか？

Ａ　パパ・ママ育休プラスとして１歳到達日後１歳２か月までの間で育児休業を取得している場合でも、一定の要件（※）を満たせば、１歳６か月まで育児休業を延長できます。

この場合、１歳６か月までの育児休業の開始予定日は、子の１歳到達日後である本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければなりません。

（※）

① 本人又は配偶者が子の１歳到達日後の育児休業終了予定日において育児休業をしていること

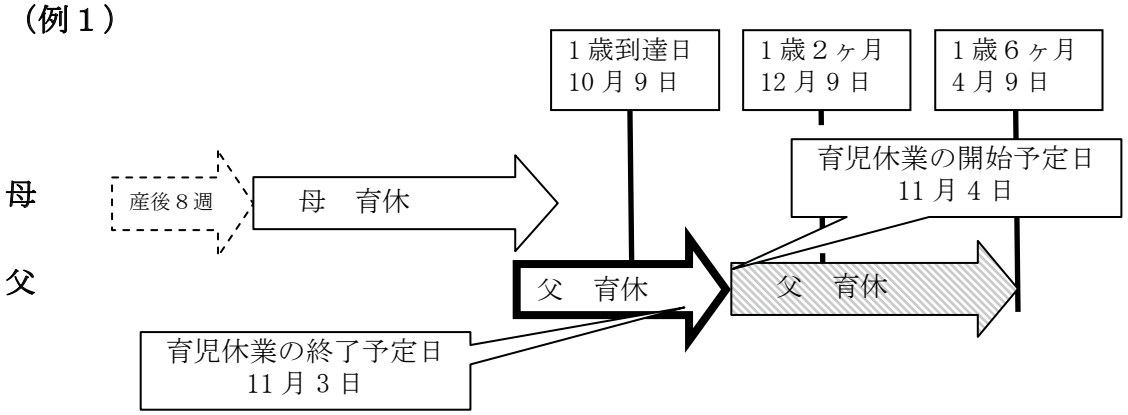
② 子の１歳到達日後、保育所に入れないなどの要件を満たすこと、

が必要であり、当該要件に該当するか否かは、申出時点で判断することとなります。

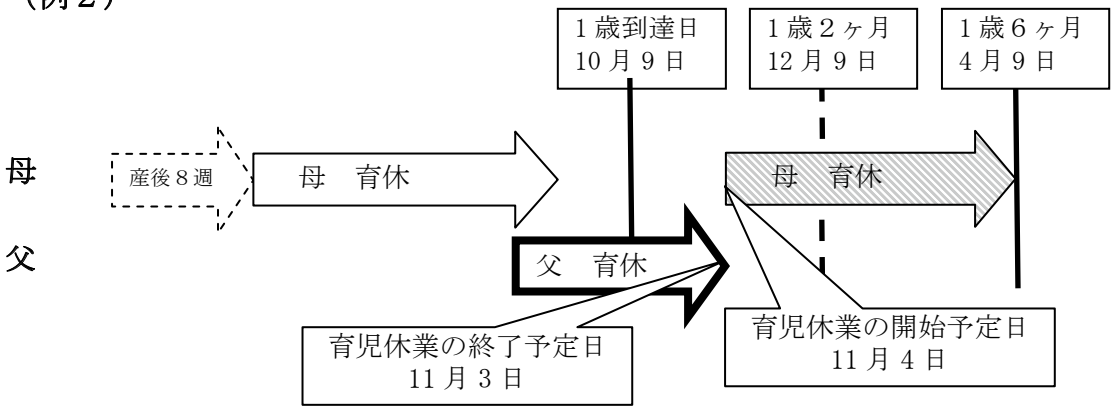
（参考）パパ・ママ育休プラスの場合に１歳６か月までの育児休業をする場合の具体例

※　太枠がパパ・ママ育休プラス、色付は１歳６か月までの育児休業

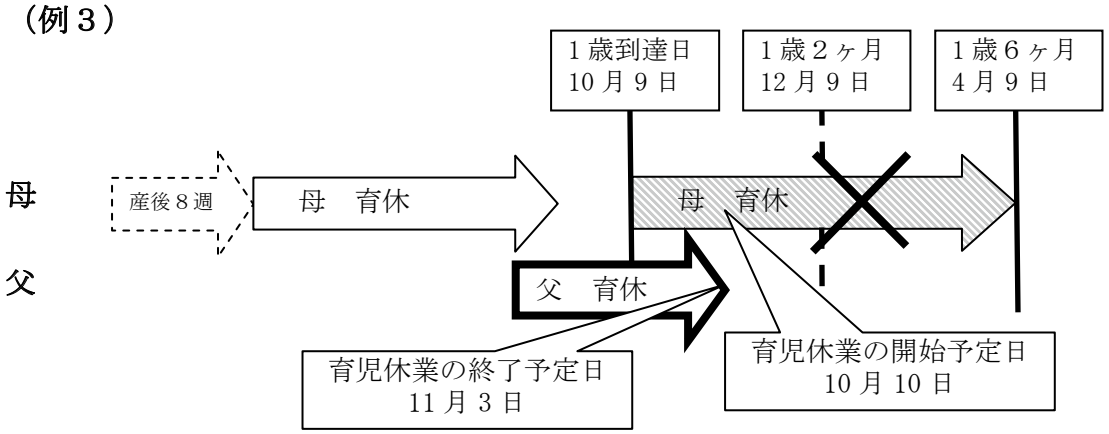
（例１）



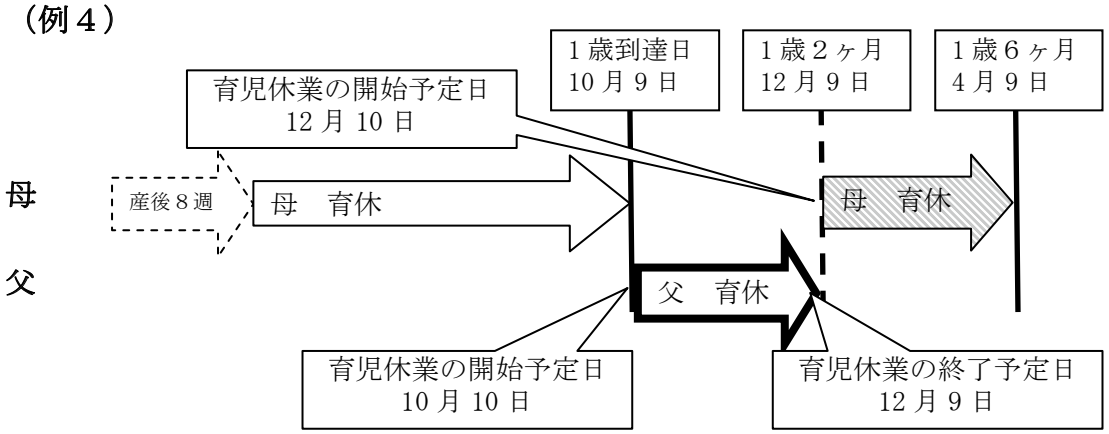
（例２）


1歳到達日
10月9日
1歳2ヶ月
12月9日
1歳6ヶ月
4月9日
母
父
産後8週
母　育休
母　育休
父　育休
育児休業の終了予定日
11月3日
育児休業の開始予定日
11月4日

（例３）


1歳到達日
10月9日
1歳2ヶ月
12月9日
1歳6ヶ月
4月9日
母
父
産後8週
母　育休
母　育休
父　育休
育児休業の終了予定日
11月3日
育児休業の開始予定日
10月10日

（例４）


1歳到達日
10月9日
1歳2ヶ月
12月9日
1歳6ヶ月
4月9日
育児休業の開始予定日
12月10日
母
父
産後8週
母　育休
母　育休
父　育休
育児休業の開始予定日
10月10日
育児休業の終了予定日
12月9日

Ⅲ　介護休業関係

１　介護休業の申出方法の見直し及び介護休業申出に対する事業主による休業期間等の通知　（則第２２条第２項関係）

【改正のポイント】

○　改正前は、介護休業の申出は、書面によることとされていましたが、改正後は、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※１）によることも可能となります。
　介護休業の終了予定日の変更の申出についても、同様となります。

○　事業主は、介護休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに（※２）通知しなければなりません。
①　介護休業申出を受けた旨
②　介護休業開始予定日（法第十二条第三項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）及び介護休業終了予定日
③　介護休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

○　通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックス又は電子メール（※３）によることも可能です。

※１　電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。
　また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。

※２　「速やかに」とは、原則として労働者が介護休業申出をした時点からおおむね１週間以内をいいます。ただし、介護休業申出の日から介護休業開始予定日までの期間が１週間に満たない場合は、介護休業開始予定日までに通知をすることが必要です。

※３　電子メールによる場合は、労働者が記録を出力することによる書面を作成できるものに限ります。
　また、介護休業の申出が２週間前までに行われなかった場合における事業主の休業開始予定日の指定についても、同様となります。

Ⅳ　子の看護休暇関係

１　子の看護休暇の拡充
（法第１６条の２第１項、則第２９条の３、指針第２の２（３）関係）

【改正のポイント】

○　改正前は、子の看護休暇の付与日数は、一の年度において５日を限度としていましたが、**改正後は、養育する小学校就学の始期に達するまでの子が１人の場合は年５日、２人以上の場合は年１０日**とされます。

○　改正前は、子の看護休暇は、「負傷し、又は疾病にかかったその子の世話」を行うための休暇とされていましたが、**改正後は、子に予防接種（※１）又は健康診断を受けさせることが取得事由として追加**されます。

※１　「予防接種」には、インフルエンザ予防接種など、予防接種法に定める定期の予防接種以外のものも含まれます。

○　子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断されます。

○　子の看護休暇は、法律上、日単位で付与することが必要とされていますが、さらに、時間単位や半日単位での休暇取得のニーズがあることを踏まえ、これが指針上明示されます。

○　事業主は、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、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用について配慮してください。

Ｑ１　対象となる子の人数が２人の場合に、１人の看護のために１０日の休暇を利用することも可能ですか？

Ａ　対象となる子が２人以上の場合、同一の子の看護のために年１０日の看護休暇を利用することも可能です。

Ｑ２　子の看護休暇について、子どもが年度の途中で産まれたり、亡くなったりした場合の付与日数については、どうすればよいですか？

Ａ　子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断します。

例えば、子どもが年度の途中で生まれ、小学校就学前までの子が２人となった場合、年度の途中であっても、その年度におけるそれまでの付与日数と合計して年１０日までの休暇を認めることが必要です。

なお、子どもが途中で亡くなった場合などの理由により子の看護休暇の付与日数が減少した結果、同一の年度において既に取得した子の看護休暇の日数が付与日数を上回る場合であっても、既に取得した子の看護休暇は有効であり、当該上回る日数について、遡及して不就業と取り扱うことや、翌年度分に付与される子の看護休暇の日数から差し引くことは許されません。

Ⅴ　介護休暇関係

１　介護休暇の創設

（法第１６条の５、法第１６条の６、則第３０条の４から第３０条の７まで及び指針第２の２関係）

【改正のポイント】

○　要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が１人の場合は年５日、２人以上の場合は年１０日を限度として、介護休暇を取得することができることとされます。

（１）介護休暇を取得できる労働者

○　介護休暇を取得できる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。

①　要介護状態（※１）にある対象家族（※２）の介護その他の厚生労働省令で定める世話（※３）を行う労働者であること。

②　日々雇用される者でないこと。

③　労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

※１　「要介護状態」とは、介護休業における「要介護状態」と同様、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をいいます。

※２　「対象家族」とは、介護休業における「対象家族」と同様、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、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む。）、配偶者の父母です。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　「その他の厚生労働省令で定める世話」とは、ア）対象家族の介護、イ）対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話、をいいます。

○　このうち、③については、

ア）　当該事業主に引き続き雇用された期間が６か月に満たない労働者

イ）　１週間の所定労働日数が２日以下の労働者

について、労使協定により介護休暇の対象外とすることができることとされています。

（２）介護休暇の方法

○　介護休暇の申出は、次の事項を事業主に明らかにすることによって行わなければなりません。

①　介護休暇申出をする労働者の氏名

②　介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄

③　介護休暇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っては、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

④　介護休暇を取得する年月日

⑤　介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実

（３）申出があった場合の事業主の対応等

○　事業主は、法令に定める要件を満たす労働者から申出があった場合には、これを拒むことはできません。

○　事業主は、労働者に対して、上記（２）②、③及び⑤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ます。

ただし、介護休暇は要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮してください。

○　事業主は、介護休暇は、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。

また、事業主は、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等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。

Ｑ　介護休暇の「要介護状態」、「対象家族」とは、介護休業における定義と同じですか？

Ａ　介護休暇における「要介護状態」、「対象家族」とは、介護休業における定義と同様であり、具体的には以下のとおりです。

・「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、２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態

・「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）、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む。）、配偶者の父母

Ⅵ　所定外労働の免除関係

１　育児のための所定外労働の免除
（法第１６条の８、則第３０条の８から則第３１条まで及び指針第２の３関係）

【改正のポイント】

○　３歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなります。

（１）所定外労働の免除の対象となる労働者

○　所定外労働の免除の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。

①　３歳に満たない子を養育する労働者であること。
②　日々雇用される者でないこと。
③　労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

○　このうち、③については、

ア）　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
イ）　１週間の所定労働日数が２日以下の労働者

について、労使協定により所定外労働の免除の対象外とすることができることとされています。

（２）所定外労働の免除の請求の方法

○　所定外労働の免除の請求は、次の事項を事業主に通知することによって行わなければなりません。

①　請求の年月日
②　請求をする労働者の氏名
③　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っては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）
④　請求に係る免除期間（法第十六条の八第二項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日
⑤　請求に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日

○　この通知は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、ファ

ックス又は電子メール等によることも可能です。
※　電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。
※「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。
※　請求後に子が出生した場合の通知についても、同様となります。

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

○　所定外労働の免除の請求に係る免除期間は、時間外労働の制限の請求に係る制限期間と、一部又は全部が重複しないようにしなければなりません。

○　なお、所定外労働の免除の請求に係る免除期間を、所定労働時間の短縮措置が適用されている期間と重複して請求することは可能です。

（３）請求があった場合の事業主の対応

○　請求があった場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

○　「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。

○　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。

○　事業主は、所定外労働の免除については、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してください。

○　事業主は、労働者の子の養育の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮して下さい。

「制度の弾力的な利用」としては、例えば、労働者が一時的に子の養育をする必要がなくなった期間について、話合いにより、その事業主の

下で所定労働時間を超えて労働すること等労働者の様々な状況に対応するための運用が考えられます。

（４）所定外労働の免除の終了事由等

○　所定外労働の免除の期間は、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３歳に達した場合
③　所定外労働の免除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

○　所定外労働の免除の開始前に子を養育しないこととなった場合には、所定外労働の免除の請求は、されなかったことになります。

○　「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。

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

○　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。

Ｑ　管理職は、所定外労働の免除の対象となりますか？

Ａ　管理職のうち、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、所定外労働の免除の対象外となります。

なお、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされています。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定外労働の免除の対象となります。

Ⅶ　時間外労働の制限関係

１　専業主婦（夫）除外規定の廃止
（法第１７条第１項、則第３１条の２及び第３１条の３関係）

【改正のポイント】

○　配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者について、時間外労働の制限の対象外とする制度を廃止し、**専業主婦（夫）家庭の夫（妻）であっても時間外労働の制限を請求できるようになります。**

○　また、いわゆる内縁の妻等が常態として子を養育することができる労働者についても、適用除外規定が削除されます。

○　改正前の制度では、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者については、産後８週間以内を除き、時間外労働の制限の請求をすることができませんでしたが、改正後は、子が小学校就学の始期に達するまで、時間外労働の制限を請求することができます。

２　時間外労働の制限の請求方法等の見直し
（法第１７条第２項及び則第３１条の４第２項及び第３項関係）

【改正のポイント】

○　時間外労働の制限の請求に係る制限期間は、今回の改正で新設された所定外労働の制限の請求に係る制限期間と、一部又は全部が重複しないようにしなければなりません。

○　これまで、育児のための時間外労働の制限の請求は、書面によることとされていましたが、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※１）によることも可能となります。

○　請求後に子が出生した場合の通知及び介護のための時間外労働の制限の請求についても、同様となります。

※１　電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。
　また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。

Ⅷ　深夜業の制限関係

１　深夜業の制限の請求方法の見直し

（則第３１条の１３第２項及び第３項関係）

【改正のポイント】

○　これまで、育児のための深夜業の制限の請求は、書面によることとされていましたが、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※１）によることも可能となります。

○　請求後に子が出生した場合の通知及び介護のための深夜業の制限の請求についても、同様となります。

※１　電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。

　また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。

Ⅸ　所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係

１　３歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化
（法第２３条第１項、則第３３条の２から第３４条まで及び指針第２の９関係）

【改正のポイント】

○　改正前は、事業主は、３歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働（残業）免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから１つを選択して、制度を設けることが義務付けられていました（選択的措置義務）。

○　改正後は、事業主は、３歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが義務付けられます。

（１）短時間勤務制度の対象となる労働者

○　短時間勤務制度の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。

①　３歳に満たない子を養育する労働者であること。
②　１日の所定労働時間が６時間以下（※）でないこと。
③　日々雇用される者でないこと。
④　短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと。
⑤　労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

※　１か月又は１年単位の変形労働時間制の適用される労働者については、「１日の所定労働時間が６時間以下」とはすべての労働日の所定労働時間が６時間以下であることをいい、対象となる期間を平均した場合の一日の所定労働時間をいうものではありません。

○　このうち、⑤に関しては、本来、短時間勤務制度の対象となりうるものの、労働の実態を踏まえてその範囲を策定する必要があるものとして、

ア）　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
イ）　１週間の所定労働日数が２日以下の労働者
ウ）　業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（指針第二の九の（三）（９４ページ）参照。）

について、労使協定により短時間勤務制度の対象外とすることができることとされています。

とりわけ、ウ）については、指針の規定は例示であり、例えば改正法

の施行前に既に１日６時間の短時間勤務制度が導入されている場合など、短時間勤務制度を講ずることが客観的にみて困難と認められない業務については、制度の対象外とすることはできないことに留意してください。

また、指針に例示されている業務であっても、現に短時間勤務制度を導入している事業主もみられることから、労使の工夫により、できる限り適用対象とすることが望ましいものです。

（２）短時間勤務制度の内容

○　短時間勤務制度は、１日の所定労働時間を原則として６時間とする措置を含むものとしなければなりません。

○　「原則として６時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、１日の所定労働時間を６時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が７時間４５分である事業所において短縮後の所定労働時間を５時間４５分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、１日５時間４５分から６時間までを許容する趣旨です。

○　なお、１日の所定労働時間を６時間とする措置を設けた上で、そのほか、例えば１日の所定労働時間を７時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、あわせて設けることも可能であり、労働者の選択肢を増やす望ましいものといえます。

○　事業主は、労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください。

○　事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとすることに配慮してください。

Ｑ１　所定労働時間の短縮措置の内容については、どのように定めればよいですか？

Ａ　所定労働時間の短縮措置の内容は、１日の所定労働時間を原則として６時間とする措置を含むものとしなければなりません。

「原則として６時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、１日の所定労働時間を６時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が７時間４５

分である事業所において短縮後の所定労働時間を５時間４５分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、１日５時間４５分から６時間までを許容する趣旨です。

なお、例えば、１日の所定労働時間を７時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、１日の所定労働時間を６時間とする措置とあわせて措置することは可能です。

Ｑ２　所定労働時間の短縮措置の手続については、どのように定めればよいですか？

Ａ　所定労働時間の短縮措置の手続については、一義的には事業主が定めることが可能ですが、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の制限など育児・介護休業法に定める他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定めることが求められます。

このため、例えば、育児休業等と同様に、所定労働時間の短縮措置の適用を受けるためには１か月前までに申し出なければならない、とすることは、問題ないと考えられます。一方、適用期間を１か月単位とすることは、他の制度が基本的に労働者の申し出た期間について適用されることを踏まえれば、適当でないと考えられます。

Ｑ３　「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」とは、労使協定でどの程度具体的に定める必要がありますか？

Ａ　まず、事業所で行われているそれぞれの業務が、所定労働時間の短縮措置の対象となるのかどうかが客観的に分かるように、対象外となる業務の範囲を具体的に定めることが必要です。

また、客観的にみて「困難」と認められない業務については、所定労働時間の短縮措置の適用除外となりませんので、こうした業務が含まれないように、対象外となる業務の範囲を定めてください。

なお、労使協定を締結した場合には、労働者が、自分の従事する業務が所定労働時間の短縮措置の対象となるのかどうかが分かるよう、必要な周知を行ってください。

Ｑ４　管理職は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？

Ａ　管理職のうち、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、所定労働時間の短縮措置を講じなくても構いません。

なお、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされています。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。

また、同号の管理監督者であっても、育児・介護休業法第 23 条第 1 項の措置とは別に、同項の所定労働時間の短縮措置に準じた制度を導入することは可能であり、こうした者の仕事と子育ての両立を図る観点からは、むしろ望ましいものです。

Ｑ５　所定労働時間の短縮措置の対象となっている労働者に、残業をさせても構いませんか？

Ａ　所定労働時間の短縮措置は、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間にすることを内容とするものであり、所定外労働をさせないことまでを内容とするものではありません。

ただし、子育ての時間を確保するという所定労働時間の短縮措置の趣旨に照らして、頻繁に所定外労働が行われることは、通常望ましくないものと考えられます。

なお、労働者は、所定労働時間の短縮措置が適用されている期間に、重ねて所定外労働の免除を請求することも可能です。

２　３歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置
（法第２３条第２項、則第３４条第２項及び指針第２の９関係）

【改正のポイント】

○　上記１で解説した**短時間勤務制度について、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外された労働者に関して、事業主は、育児休業に関する制度に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければなりません。**

○　「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。
①　フレックスタイムの制度
②　始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
③　労働者の３歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（※１）

※１　「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。

○　事業主は、労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください。

○　事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとすることに配慮してください。

○　なお、短時間勤務制度の適用除外とされた業務に従事する労働者が、短時間勤務をすることを希望している場合、短時間勤務が可能である他の業務に配置転換して、その業務において短時間勤務をさせることも、労働者本人との真の合意がある場合には、差し支えありません。
　この場合、短時間勤務が終了した後の配置等についても、あわせて合意しておくことが望ましいと考えられます。

３　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
（法第２４条第１項及び第２項関係）

【改正のポイント】

○　今回の改正により、３歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度及び所定外労働の制限が制度化されました。これに伴い、これまでの小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する事業主の努力義務を整理するものです。

○　具体的には、**事業主は、以下の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講じるよう努めなければなりません**（事業主の義務とされているものを除きます。）。

①　１歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの
　ア）　始業時刻変更等の措置（※１）

②　１歳から３歳に達するまでの子を養育する労働者
　ア）　育児休業に関する制度
　イ）　始業時刻変更等の措置

③　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
　ア）　育児休業に関する制度
　イ）　所定外労働の制限に関する制度
　ウ）　短時間勤務制度
　エ）　始業時刻変更等の措置

※１　「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。
①　フレックスタイムの制度
②　始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
③　労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
※　「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。

Ｘ　不利益取扱いの禁止

１　育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
（法第１０条、第１６条、第１６条の４、第１６条の７、第１６条の９、第１８条の２、第２０条の２、第２３条の２及び指針第２の１１関係）

【改正のポイント】

○　育児休業の申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いは、これまでも禁止されていましたが、今回の改正により、新たに追加された介護休暇、所定外労働の免除、短時間勤務制度等についても、その申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いが禁止されるとともに、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、不利益取扱いの禁止が法律上明記されます。

○　法律上禁止されている不利益取扱いとなる行為の例や、勘案事項については、指針で以下のとおり規定されています（下線部は今回の改正箇所）。

○　なお、これらはあくまで例示であり、これら以外の行為についても、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場合もあります。

（１）法の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこと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　労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。

ト　降格させること。

チ　減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

リ　昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

ヌ　不利益な配置の変更を行うこと。
ル　就業環境を害すること。

（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、(二)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若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。
ハ　次に掲げる場合には、(二）チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。
（イ）　育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護休暇若しくは介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない。一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(二)チの「不利益な算定を行うこと」に該当すること。
（ロ）　実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。
ニ　次に掲げる場合には、(二）リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。
（イ）　育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。
（ロ）　実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること。
ホ　配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等

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

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

○　**「育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること」**（上記（３）ニ（イ））についての具体例

・　不可とする制度の例

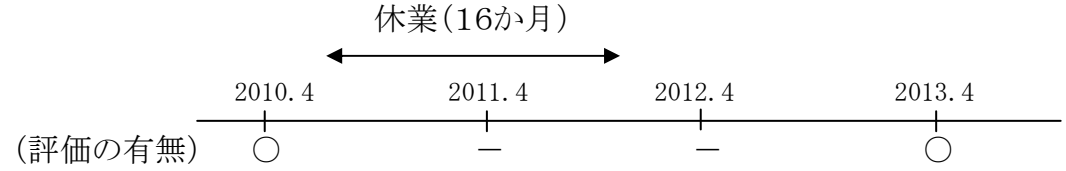
「３年連続Ａ以上の評価であること」という昇格要件がある場合、以下の例において２０１３年度を３年目と取り扱わず、さらに２０１３年度から３年連続Ａ以上評価を必要とすること。

(年度)	2010	2011	2012	2013
(評価)	Ａ	Ａ	－ (休業)	Ａ

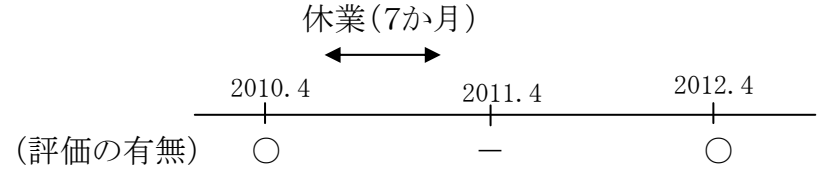
・　「一定期間」について

例えば、次のような期間が考えられる。こうした場合が不利益取扱いに該当するか否かについては、制度の合理性、公平性を勘案して判断する必要がある。

(ｱ)　休業期間が複数の評価期間にまたがる場合に生ずる期間



(ｲ)　評価期間より短い休業期間の場合に生ずる期間



Ｘｉ　実効性の確保関係

１　苦情の自主的解決（法第５２条の２関係）

【改正のポイント】

○　事業主は、育児・介護休業法に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関に苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければなりません。

○　苦情の自主的な解決を図るための方法としては、本条に定める苦情処理機関に苦情の処理をゆだねることによるほか、人事担当者による相談や、職業家庭両立推進者が選任されている事業所においてはこれを活用することが考えられます。

○　こうした事業所内における苦情の自主的解決のための仕組みについては、労働者に対して周知を図ることが望まれます。

２　都道府県労働局長による紛争解決の援助（法第５２条の４関係）

【改正のポイント】

○　育児・介護休業法に定める事項についての紛争に関し、紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方からその解決について援助を求められた場合、都道府県労働局長が助言、指導又は勧告を行うことによって紛争解決の援助を行う仕組みが新たに整備されます。

○　事業主は、労働者が援助を申し出たことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されます。

３　調停制度の創設（法第５２条の５及び第５２条の６関係）

【改正のポイント】

○　**育児・介護休業法に定める事項についての紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に必要と認めた場合、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」に調停を行わせる仕組みが、新たに整備されます。**

○　「両立支援調停会議」は、必要に応じ当事者や参考人から意見を聴いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができます。

○　事業主は、労働者が調停の申請をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されます。

４　企業名公表制度の創設（法第５６条の２関係）

【改正のポイント】

○　**育児・介護休業法の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が法違反の是正についての勧告をした場合に、その勧告を受けた事業主がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとされます。**

５　過料の創設（法第６８条関係）

【改正のポイント】

○　育児・介護休業法では、厚生労働大臣及びその委任を受けた都道府県労働局長は、同法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して報告を求めることができることとされていますが、この**報告の求めに対して、報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、２０万円以下の過料に処することとされます。**

ＸⅡ　改正法の施行日

１　改正法の施行日（改正法附則第１条及び第２条関係）

○　改正法の施行日は、以下を除き、平成２２年６月３０日です。
- 苦情の自主的解決、都道府県労働局長による紛争解決の援助、企業名公表制度の創設及び過料の創設　平成２１年９月３０日
- 調停制度の創設　平成２２年４月１日

○　ただし、平成２２年６月３０日時点で常時１００人以下の労働者を雇用する事業主については、平成２４年６月３０日までの間、以下の改正規定の適用が猶予され、改正前の規定が適用されます。改正後の規定は平成２４年７月１日から適用されます。
- 介護休暇の創設
- 育児のための所定外労働の制限
- ３歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化
- ３歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

第３　改正後の法律・省令・指針等

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

（平成 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 4 章　子の看護休暇（第 16 条の 2－第 16 条の 4）
第 5 章　介護休暇（第 16 条の 5－第 16 条の 7）
第 6 章　所定外労働の制限（第 16 条の 8・第 16 条の 9）
第 7 章　時間外労働の制限（第 17 条・第 18 条の 2）
第 8 章　深夜業の制限（第 19 条・第 20 条の 2）
第 9 章　事業主が講ずべき措置（第 21 条－第 29 条）
第 10 章　対象労働者等に対する支援措置
　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 11 章　紛争の解決
　第 1 節　紛争の解決の援助（第 52 条の 2－第 52 条の 4）
　第 2 節　調停（第 52 条の 5－第 52 条の 6）
第 12 章　雑則（第 53 条－第 61 条）
第 13 章　罰則（第 62 条－第 68 条）
附則

第 1 章　総則

（目的）

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

（定義）

第 2 条　この法律（第 1 号に掲げる用語にあっては、第 9 条の 3 を除く。）において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一　育児休業　労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第 8 章まで、第 21 条から第 26 条まで、第 28 条、第 29 条及び第 11 章において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。

二　介護休業　労働者が、第 3 章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

三　要介護状態　負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

四　対象家族　配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。

五　家族　対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

（基本的理念）

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

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

（関係者の責務）

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

第2章　育児休業

（育児休業の申出）

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

一　当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者

二　その養育する子が1歳に達する日（以下「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（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、労働者（当該期間内に労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第2項の規定により休業した者を除く。）が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。）をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。

3　労働者は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であってその配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業をしているものにあっては、第1項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一　当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合

二　当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

4　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っては、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って、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業申出があった場合における事業主の義務等）

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

一　当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

二　前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

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

4　第1項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第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った場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、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った場合において、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して1月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（前条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該労働者に係る育児休業開始予定日として指定することができる。

3　育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を1回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

（育児休業申出の撤回等）

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

2　前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第5条第1項及び第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が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

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

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

二　育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳（第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては、1歳6か月）に達したこと。

三　育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、第15条第1項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

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

（同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例）

第9条の2　労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第2章から第5章まで、第24条第1項及び第12章の規定の適用については、第5条第1項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、1歳2か月に満たない子）」と、同条第3項各号列記以外の部分中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日（当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同項第1号中「又はその配偶者が、当該子の1歳到達日」とあるのは「が当該子の1歳到達日（当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同条第4項中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日（当該子を養育する労働者又はその配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日（当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））」と、前条第1項中「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項」とあるのは「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第1項の規定により

読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）（当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の 1 歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第 65 条第 1 項又は第 2 項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項（次条第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」と、同条第 2 項第 2 号中「第 5 条第 3 項」とあるのは「次条第 1 項の規定により読み替えて適用する第 5 条第 1 項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては 1 歳 2 か月、同条第 3 項（次条第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」と、「、1 歳 6 か月」とあるのは「1 歳 6 か月」と、第 24 条第 1 項第 1 号中「1 歳（」とあるのは「1 歳（当該労働者が第 9 条の 2 第 1 項の規定により読み替えて適用する第 5 条第 1 項の規定による申出をすることができる場合にあっては 1 歳 2 か月、」と、「、1 歳 6 か月」とあるのは「1 歳 6 か月」とするほか、必要な技術的読替えは、厚生労働省令で定める。

2　前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第 5 条第 1 項の規定による申出に係る育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の 1 歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には、これを適用しない。

（公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用）

第 9 条の 3　第 5 条第 3 項及び前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 108 号）第 3 条第 2 項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 109 号）第 3 条第 2 項（同法第 27 条第 1 項及び裁判所職員臨時措置法（昭和 26 年法律第 299 号）（第 7 号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 110 号）第 2 条第 2 項又は裁判官の育児休業に関する法律（平成 3 年法律第 111 号）第 2 条第 2 項の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業は、それぞれ第 5 条第 1 項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなす

（不利益取扱いの禁止）

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

第 3 章　介護休業

（介護休業の申出）

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

一　当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上である者

二　第 3 項に規定する介護休業開始予定日から起算して 93 日を経過する日（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、同項の規定による申出をすることができない。

一　当該対象家族が、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 3 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、2

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3項の措置のうち所定労働時間の短縮その他の措置であっ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、2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が変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

（介護休業申出があった場合における事業主の義務等）

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

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

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

4　前二項の規定は、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った場合にあっては、当該事業主の指定した日。第3項において準用する第8条第3項、次条第1項及び第23条第3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が変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。

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

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

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

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

（準用）

第 16 条　第 10 条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第 4 章　子の看護休暇

（子の看護休暇の申出）

第 16 条の 2　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において 5 労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が 2 人以上の場合にあっては、10 労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇（以下この章において「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前項ただし書」と、「前条第 1 項及び第 3 項」とあるのは「第 16 条の 2 第 1 項」と読み替えるものとする。

（準用）

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

第 5 章　介護休暇

（介護休暇の申出）

第 16 条の 5　要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、1 の年度において 5 労働日（要介護状態にある対象家族が 2 人

以上の場合にあっては、10 労働日）を限度として、当該世話を行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

2　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、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日を明らかにして、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。

（介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等）

第 16 条の 6　事業主は、労働者からの前条第 1 項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2　第 6 条第 1 項ただし書及び第 2 項の規定は、労働者からの前条第 1 項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第 6 条第 1 項第 1 号中「1 年」とあるのは「6 月」と、同条第 2 項中「前項ただし書」とあるのは「第 16 条の 6 第 2 項において準用する前項ただし書」と、「前条第 1 項及び第 3 項」とあるのは「第 16 条の 5 第 1 項」と読み替えるものとする。

（準用）

第 16 条の 7　第 10 条の規定は、第 16 条の 5 第 1 項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第六章　所定外労働の制限

第 16 条の 8　事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者であって、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一　当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者

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

2　前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる 1 の期間（1 月以上 1 年以内の期間に限る。第 4 項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第 4 項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の 1 月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第 17 条第 2 項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

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

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

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

二　制限終了予定日とされた日の前日までに、第 1 項の規定による請求に係る子が 3 歳に達したこと。

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

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

第 16 条の 9　事業主は、労働者が前条第 1 項の規定による請求をし、又は同項の規定により当該事業

主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第7章　時間外労働の制限

第17条　事業主は、労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（1月について24時間、1年について150時間をいう。次項及び第18条の2において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一　当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

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

2　前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間（1月以上1年以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第4項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第16条の8第2項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

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

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

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

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

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

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

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

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

第18条の2　事業主は、労働者が第17条第1項（前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第17条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第8章　深夜業の制限

第19条　事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれ

にも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後 10 時から午前 5 時までの間（以下この条及び第 20 条の 2 において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一　当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者

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

三　前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 20 条の 2　事業主は、労働者が第 19 条第 1 項（前条第 1 項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第 19 条第 1 項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第 9 章　事業主が講ずべき措置

（育児休業等に関する定めの周知等の措置）

第 21 条　事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置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。

（所定労働時間の短縮措置等）

第 23 条　事業主は、その雇用する労働者のうち、その 3 歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（1 日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下「所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

一　当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者

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

三　前 2 号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

2　事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第 3 号に掲げる労働者であってその 3 歳に満たない子を養育するものについて所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第 32 条の 3 の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（第 24 条第 1 項において「始業時刻変更等の措置」という。）を講じなければならない。

3　事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、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所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

第 23 条の 2　事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第 24 条　事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一　その 1 歳（当該労働者が第 5 条第 3 項の規定による申出をすることができる場合にあっては、1 歳 6 か月。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第 23 条第 2 項に規定する労働

者を除く。同号において同じ。）で育児休業をしていないもの　始業時刻変更等の措置

二　その 1 歳から 3 歳に達するまでの子を養育する労働者　育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置

三　その 3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者　育児休業に関する制度、第 6 章の規定による所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

2　事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は第 23 条第 3 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に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を選任するように努めなければならない。

第 10 章　対象労働者等に対する支援措置

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に努めなければならない。

（再就職の援助）

第 32 条　国は、育児等退職者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにする

ため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

（職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置）

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

（勤労者家庭支援施設）

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

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

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

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

（勤労者家庭支援施設指導員）

第 35 条　勤労者家庭支援施設には、対象労働者等に対する相談及び指導の業務を担当する職員（次項において「勤労者家庭支援施設指導員」という。）を置くように努めなければならない。

2　勤労者家庭支援施設指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、厚生労働大臣が定める資格を有する者のうちから選任するものとする。

第 2 節　指定法人

（指定等）

第 36 条　厚生労働大臣は、対象労働者等の福祉の増進を図ることを目的とする一般社団法人又は一般財団法人であって、第 38 条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、全国に一を限って、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

一　職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足りる経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

二　前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、対象労働者等の福祉の増進に資すると認められること。

2　厚生労働大臣は、前項の規定による指定をしたときは、同項の規定による指定を受けた者（以下「指定法人」という。）の名称及び住所並びに事務所の所在地を公示しなければならない。

3　指定法人は、その名称及び住所並びに事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

4　厚生労働大臣は、前項の規定による届出があったときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

（指定の条件）

第 37 条　前条第 1 項の規定による指定には、条件を付け、及びこれを変更することができる。

2　前項の条件は、当該指定に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該指定を受ける者に不当な義務を課することとなるものであってはならない。

（業務）

第 38 条　指定法人は、次に掲げる業務を行うものとする。

一　対象労働者等の職業生活及び家庭生活に関する情報及び資料を総合的に収集し、並びに対象労働者等、事業主その他の関係者に対して提供すること。

二　次条第 1 項に規定する業務を行うこと。

三　前 2 号に掲げるもののほか、対象労働者等の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

（指定法人による福祉関係業務の実施）

第 39 条　厚生労働大臣は、指定法人を指定したときは、指定法人に第 30 条から第 34 条までに規定する国の行う業務のうち次に掲げる業務（以下「福祉関係業務」という。）の全部又は一部を行わせるものとする。

一　対象労働者の雇用管理及び再雇用特別措置に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対し、相談その他の援助を行うこと。

二　第 30 条の給付金であって厚生労働省令で定めるものを支給すること。

三　対象労働者に対し、その職業生活と家庭生活との両立に関して必要な相談、講習その他の援助を行うこと。

四　前 3 号に掲げるもののほか、対象労働者等の雇用の継続、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に必要な業務を行うこと。

2　前項第 2 号の給付金の支給要件及び支給額は、厚生労働省令で定めなければならない。

3　指定法人は、福祉関係業務の全部又は一部を開始する際、当該業務の種類ごとに、当該業務を開始する日及び当該業務を行う事務所の所在地を厚生労働大臣に届け出なければならない。指定法人が当該業務を行う事務所の所在地を変更しようとするときも、同様とする。

4　厚生労働大臣は、第 1 項の規定により指定法人に行わせる福祉関係業務の種類及び前項の規定による届出に係る事項を公示しなければならない。

（業務規程の認可）

第 40 条　指定法人は、福祉関係業務を行うときは、当該業務の開始前に、当該業務の実施に関する規程（以下「業務規程」という。）を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2　厚生労働大臣は、前項の認可をした業務規程が福祉関係業務の適正かつ確実な実施上不適当となったと認めるときは、その業務規程を変更すべきことを命ずることができる。

3　業務規程に記載すべき事項は、厚生労働省令で定める。

（福祉関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可）

第 41 条　指定法人は、福祉関係業務のうち第 39 条第 1 項第 2 号に係る業務（次条及び第 48 条において「給付金業務」という。）を行う場合において、自ら同号の給付金の支給を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

（報告）

第 42 条　指定法人は、給付金業務を行う場合において当該業務に関し必要があると認めるときは、事業主に対し、必要な事項について報告を求めることができる。

（事業計画等）

第 43 条　指定法人は、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2　指定法人は、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録を作成し、厚生労働大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

（区分経理）

第 44 条　指定法人は、福祉関係業務を行う場合には、福祉関係業務に係る経理とその他の業務に係る経理とを区分して整理しなければならない。

（交付金）

第 45 条　国は、予算の範囲内において、指定法人に対し、福祉関係業務に要する費用の全部又は一部に相当する金額を交付することができる。

（厚生労働省令への委任）

第 46 条　この節に定めるもののほか、指定法人が福祉関係業務を行う場合における指定法人の財務及び会計に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

（役員の選任及び解任）

第 47 条　指定法人の役員の選任及び解任は、厚生労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

2　指定法人の役員が、この節の規定（当該規定に基づく命令及び処分を含む。）若しくは第 40 条第 1 項の規定により認可を受けた業務規程に違反する行為をしたとき、又は第 38 条に規定する業務に関し著しく不適当な行為をしたときは、厚生労働大臣は、指定法人に対し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。

（役員及び職員の公務員たる性質）

第 48 条　給付金業務に従事する指定法人の役員及び職員は、刑法（明治 40 年法律第 45 号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

（報告及び検査）

第 49 条　厚生労働大臣は、第 38 条に規定する業務の適正な運営を確保するために必要な限度において、指定法人に対し、同条に規定する業務若しくは資産の状況に関し必要な報告をさせ、又は所属の職員に、指定法人の事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

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

3　第 1 項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

（監督命令）

第 50 条　厚生労働大臣は、この節の規定を施行するために必要な限度において、指定法人に対し、第 38 条に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

（指定の取消し等）

第 51 条　厚生労働大臣は、指定法人が次の各号のいずれかに該当するときは、第 36 条第 1 項の規定による指定（以下「指定」という。）を取り消し、又は期間を定めて第 38 条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。

一　第 38 条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。

二　指定に関し不正の行為があったとき。

三　この節の規定又は当該規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。

四　第 37 条第 1 項の条件に違反したとき。

五　第 40 条第 1 項の規定により認可を受けた業務規程によらないで福祉関係業務を行ったとき。

2　厚生労働大臣は、前項の規定により、指定を取り消し、又は第 38 条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を公示しなければならない。

（厚生労働大臣による福祉関係業務の実施）

第 52 条　厚生労働大臣は、前条第 1 項の規定により、指定を取り消し、若しくは福祉関係業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき、又は指定法人が福祉関係業務を行うことが困難となった場合において必要があると認めるときは、当該福祉関係業務を自ら行うものとする。

2　厚生労働大臣は、前項の規定により福祉関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている福祉関係業務を行わないものとするときは、あらかじめ、その旨を公示しなければならない。

3　厚生労働大臣が、第一項の規定により福祉関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている福祉関係業務を行わないものとする場合における当該福祉関係業務の引継ぎその他の必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第 11 章　紛争の解決

第 1 節　紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

第 52 条の 2　事業主は、第 2 章から第 8 章まで、第 23 条、第 23 条の 2 及び第 26 条に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所

の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第52条の3　前条の事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第52条の6までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第52条の4　都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2　事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第2節　調停

（調停の委任）

第52条の5　都道府県労働局長は、第52条の3に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2　前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第52条の6　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第19条、第20条第1項及び第21条から第26条までの規定は、前条第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第19条第1項中「前条第1項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第52条の5第1項」と、同法第20条第1項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第25条第1項中「第18条第1項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第52条の5第1項」と読み替えるものとする。

第12章　雑則

（育児休業等取得者の業務を処理するために必要な労働者の募集の特例）

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

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

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

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

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

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

5　職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第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　公共職業安定所は、前条第四項の規定により労働者の募集に従事する認定中小企業団体に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施の促進に努めなければならない。

（調査等）

第55条　厚生労働大臣は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、これらの者の雇用管理、職業能力の開発及び向上その他の事項に関し必要な調査研究を実施するものとする。

2　厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対して、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3　厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（公表）

第56条の2　厚生労働大臣は、第6条第1項（第12条第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第2項において準用する場合を含む。）、第10条（第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。）、第12条第1項、第16条の3第1項、16条の6第1項、第16条の8第1項、第16条の9、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む。）、第18条の2、第19条第1項（第20条第1項において準用する場合を含む。）、第20条の2、第23条、第23条の2、第26条又は第52条の4第2項（第52条の5第2項において準用する場合を含む。）の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（労働政策審議会への諮問）

第57条　厚生労働大臣は、第2条第3号から第5号まで、第5条第2項及び第3項第2号、第6条第

1 項第 2 号（第 12 条第 2 項、第 16 条の 3 第 2 項及び第 16 条の 6 第 2 項において準用する場合を含む。）及び第 3 項、第 7 条第 2 項及び第 3 項（第 13 条において準用する場合を含む。）、第 8 条第 2 項及び第 3 項（第 14 条第 3 項において準用する場合を含む。）、第 9 条第 2 項第 1 号、第 11 条第 2 項第 1 号及び第 2 号ロ、第 12 条第 3 項、第 15 条第 3 項第 1 号、第 16 条の 2 第 1 項、第 16 条の 5 第 1 項、第 16 条の 8 第 1 項第 2 号、第 3 項及び第 4 項第 1 号、第 17 条第 1 項第 2 号、第 3 項及び第 4 項第 1 号（これらの規定を第 18 条第 1 項において準用する場合を含む。）、第 19 条第 1 項第 2 号及び第 3 号、第 3 項並びに第 4 項第 1 号（これらの規定を第 20 条第 1 項において準用する場合を含む。）、第 23 条並びに第 39 条第 1 項第 2 号及び第 2 項の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第 28 条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

（権限の委任）

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

（厚生労働省令への委任）

第 59 条　この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

（船員に関する特例）

第 60 条　第 6 章、第 7 章、第 10 章第 2 節、第 52 条の 6 から第 54 条まで及び第 62 条から第 67 条までの規定は、船員職業安定法（昭和 23 年法律第 130 号）第 6 条第 1 項に規定する船員になろうとする者及び船員法（昭和 22 年法律第 100 号）の適用を受ける船員（次項において「船員等」という。）に関しては、適用しない。

2　船員等に関しては、第 2 条第 3 号から第 5 号まで、第 5 条第 2 項、第 3 項第 2 号及び第 4 項、第 6 条第 1 項第 2 号（第 12 条第 2 項、第 16 条の 3 第 2 項及び第 16 条の 6 第 2 項において準用する場合を含む。）及び第 3 項、第 7 条（第 13 条において準用する場合を含む。）、第 8 条第 2 項及び第 3 項（第 14 条第 3 項において準用する場合を含む。）、第 9 条第 2 項第 1 号及び第 3 項、第 9 条の 2 第 1 項、第 11 条第 2 項第 1 号及び第 2 号ロ並びに第 3 項、第 12 条第 3 項、第 15 条第 3 項第 1 号及び第 4 項、第 16 条の 2 第 1 項及び第 2 項、第 16 条の 5 第 1 項及び第 2 項、第 19 条第 1 項第 2 号及び第 3 号、第 2 項、第 3 項並びに第 4 項第 1 号（これらの規定を第 20 条第 1 項において準用する場合を含む。）並びに第 19 条第 5 項、第 20 条第 2 項、第 21 条第 1 項第 3 号及び第 2 項、第 23 条、第 29 条、第 57 条、第 58 条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第 5 条第 2 項中「労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 65 条第 2 項の規定により休業した」とあるのは「船員法（昭和 22 年法律第 100 号）第 87 条第 2 項の規定により作業に従事しなかった」と、第 9 条第 2 項第 3 号、第 15 条第 3 項第 2 号及び第 19 条第 4 項第 3 号中「労働基準法第 65 条第 1 項若しくは第 2 項の規定により休業する」とあるのは「船員法第 87 条第 1 項若しくは第 2 項の規定により作業に従事しない」と、第 9 条の 2 第 1 項中「労働基準法第 65 条第 1 項又は第 2 項の規定により休業した」とあるのは「船員法第 87 条第 1 項又は第 2 項の規定により作業に従事しなかった」と、第 23 条第 2 項中「労働基準法第 32 条の 3 の規定により労働させること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同項及び第 24 条第 1 項中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項第 3 号中「制度、第 6 章の規定による所定外労働の制限に関する制度」とあるのは「制度」と、第 28 条及び第 55 条から第 58 条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第 52 条の 2 中「第 2 章から第 8 章まで」とあるのは「第 2 章から第 5 章まで、第 8 章」と、第 52 条の 3 中「から第 52 条の 6 まで」とあるのは「、第 52 条の 5 及び第 60 条第 3 項」と、第 52 条の 4 第 1 項、第 52 条の 5 第 1 項及び第 58 条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第 6 条第 1 項の紛争調整委員会」とあるのは「第 21 条第 3 項のあっせん員候補者名簿に記載されている者

のうちから指名する調停員」と、第 56 条の 2 中「第 16 条の 6 第 1 項、第 16 条の 8 第 1 項、第 16 条の 9、第十七 17 条第 1 項（第 18 条第 1 項において準用する場合を含む。）、第 18 条の 2」とあるのは「第 16 条の 6 第 1 項」と、第 57 条中「第 16 条の 5 第 1 項、第 16 条の 8 第 1 項第 2 号、第 3 項及び第 4 項第 1 号、第 17 条第 1 項第 2 号、第 3 項及び第 4 項第 1 号（これらの規定を第 18 条第 1 項において準用する場合を含む。）」とあるのは「第 16 条の 5 第 1 項」と、「、第 23 条並びに第 39 条第 1 項第 2 号及び第 2 項」とあるのは「並びに第 23 条」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」とする。

3　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第 20 条第 1 項 、第 21 条から第 26 条まで並びに第 31 条第 3 項及び第 4 項の規定は、前項の規定により読み替えられた第 52 条の 5 第 1 項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第 20 条第 1 項、第 21 条から第 23 条まで及び第 26 条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第 21 条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第 25 条第 1 項中「第 18 条第 1 項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 52 条の 5 第 1 項」と、同法第 26 条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱つている」と、同法第 31 条第 3 項中「前項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 52 条の 5 第 1 項」と読み替えるものとする。

（公務員に関する特例）

第 61 条　第 2 章から第 9 章まで、第 30 条、前章第 53 条、第 54 条、第 56 条、第 56 条の 2、前条、次条、第 63 条、第 65 条及び第 68 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。）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（以下この条において「特定独立行政法人」という。）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。）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、「公務」とあるのは「業務」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。)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(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国家公務員にあっては、第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば第16条の3第2項において読み替えて準用する第6条第1項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものは、農林水産大臣等の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして第16条の2第1項の厚生労働省令で定める当該子の世話を行うため、休暇を取得することができる。

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（同項に規定する国家公務員が養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）とする。

10　農林水産大臣等は、第8条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、特定独立行政法人の職員（国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば第16条の3第2項において読み替えて準用する第6条第1項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）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、「農林水産大臣等」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、第9項中「国家公務員」とあるのは「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、「公務」とあるのは「業務」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（同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば第16条の3第2項において読み替えて準用する第6条第1項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）について準用する。この場合において、第8項中「給特法の適用を受ける国家公務員（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（同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員」と、「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　給特法の適用を受ける国家公務員(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国家公務員にあっては、第 16 条の 6 第 2 項において準用する第 6 条第 1 項ただし書の規定を適用するとしたならば第 16 条の 6 第 2 項において読み替えて準用する第 6 条第 1 項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）は、農林水産大臣等の承認を受けて、当該国家公務員の要介護家族の介護その他の第 16 条の 5 第 1 項の厚生労働省令で定める世話を行うため、休暇を取得することができる。

14　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（要介護家族が 2 人以上の場合にあっては、10 日）とする。

15　農林水産大臣等は、第 13 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。

16　前 3 項の規定は、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にあっては、第 16 条の 6 第 2 項において準用する第 6 条第 1 項ただし書の規定を適用するとしたならば第 16 条の 6 第 2 項において読み替えて準用する第 6 条第 1 項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）について準用する。この場合において、第 13 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、「農林水産大臣等」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、「公務」とあるのは「業務」と読み替えるものとする。

17　第 13 項から第 15 項までの規定は、地方公務員法第 4 条第 1 項に規定する職員（同法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第 16 条の 6 第 2 項において準用する第 6 条第 1 項ただし書の規定を適用するとしたならば第 16 条の 6 第 2 項において読み替えて準用する第 6 条第 1 項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）について準用する。この場合において、第 13 項中「給特法の適用を受ける国家公務員（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（同法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員」と、「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 年法律第百 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 15 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。

18　農林水産大臣等は、3 歳に満たない子を養育する給特法の適用を受ける国家公務員（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国家公務員にあっては、第 16 条の 8 第 1 項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。

19　特定独立行政法人の長は、3 歳に満たない子を養育する当該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にあっては、第 16 条の 8 第 1 項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。

20　地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号）第 37 条第 1 項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下この条において同じ。）は、3 歳に満たない子を養育する地方公務員法第 4 条第 1 項に規定する職員（同法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第 16 条の 8 第 1 項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。

21　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。

22　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　特定独立行政法人の長は、当該特定独立行政法人の職員について労働基準法第 36 条第 1 項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第 17 条第 1 項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

24　前項の規定は、特定独立行政法人の職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第 17 条第 1 項」とあるのは「第 18 条第 1 項において準用する第 17 条第 1 項」と、「同項各号」とあるのは「第 18 条第 1 項において準用する第 17 条第 1 項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

25　地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、同法第 4 条第 1 項に規定する職員について労働基準法第 36 条第 1 項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該地方公務員法第 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。

26　前項の規定は、地方公務員法第 4 条第 1 項に規定する職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、前項中「第 17 条第 1 項」とあるのは「第 18 条第 1 項において準用する第 17 条第 1 項」と、「同項各号」とあるのは「第 18 条第 1 項において準用する第 17 条第 1 項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

27　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。

28　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。

29　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当該特定独立行政法人の職員であって第19条第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

30　前項の規定は、要介護家族を介護する特定独立行政法人の職員について準用する。この場合において、同項中「第 19 条第 1 項」とあるのは「第 20 条第 1 項において準用する第 19 条第 1 項」と、「同項各号」とあるのは「第 20 条第 1 項において準用する第 19 条第 1 項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

31　地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する同法第 4 条第 1 項に規定する職員であって第19条第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

32　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 13 章　罰則

第 62 条　第 53 条第 5 項において準用する職業安定法第 41 条第 2 項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 63 条　次の各号のいずれかに該当する者は、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

一　第 53 条第 4 項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二　第 53 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者

三　第 53 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

第 64 条　次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

一　第 42 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

二　第 49 条第 1 項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

第 65 条　第 53 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 第 1 項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は第 53 条第 5 項において準用する同法第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者は、30 万円以下の罰金に処する。

第 66 条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第 62 条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して各本条の罰金刑を科する。

第 67 条　第 41 条の規定により厚生労働大臣の認可を受けなければならない場合において、その認可を受けなかったときは、その違反行為をした指定法人の役員は、20 万円以下の過料に処する。

第 68 条　第 56 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

（附則　略）

附　則（平成 21 年法律第 65 号）（抄）

（施行期日）

第1条　この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　附則第3条及び第6条の規定　公布の日

二　第1条及び附則第5条の規定　公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日

三　第2条のうち育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律目次の改正規定（「第8章　紛争の解決（第52条の2―第52条の4）」を「第11章　紛争の解決　第1節　紛争の解決の援助（第52条の2―第52条の4）　第2節　調停（第52条の5・第52条の6）」に改める部分に限る。）、第56条の2の改正規定（「第52条の4第2項」の下に「（第52条の5第2項において準用する場合を含む。）」を加える部分に限る。）、第60条第1項の改正規定（「第53条、第54条」を「第52条の6から第54条まで」に改める部分に限る。）、同条第2項の改正規定（「第52条の4第1項及び第58条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」を「第52条の3中「から第52条の6まで」とあるのは「、第52条の5及び第60条第3項」と、第52条の4第1項、第52条の5第1項及び第58条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第6条第1項の紛争調整委員会」とあるのは「第21条第3項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」に改める部分に限る。）、同条に1項を加える改正規定、第8章中第52条の2の前に節名を付する改正規定、第52条の3の改正規定、第8章中第52条の4の次に1節を加える改正規定、第38条の改正規定及び第39条第1項の改正規定並びに附則第4条及び第11条の規定　平成22年4月1日

（常時100人以下の労働者を雇用する事業主等に関する暫定措置）

第2条　この法律の施行の際常時100人以下の労働者を雇用する事業主及び当該事業主に雇用される労働者については、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、第2条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「新法」という。）第5章、第6章及び第23条から第24条までの規定は、適用しない。この場合において、第2条の規定による改正前の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第23条及び第24条の規定は、なおその効力を有する。

（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9条の2第1項の規定により読み替えて適用する新法第5条第1項又は第3項の規定による育児休業をするため、これらの規定による申出をしようとする労働者は、施行日前においても、これらの規定及び新法第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する新法第5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。

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第4条　附則第1条第3号に掲げる規定の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第6条第1項の紛争調整委員会又は同法第21条第1項の規定により読み替えて適用する同法第5条第1項の規定により指名するあっせん員に係属している同項（同法第21条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）のあっせんに係る紛争については、新法第52条の3（新法第60条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）

第5条　附則第1条第2号に掲げる規定の施行の日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第6条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置（罰則に関する経過

措置を含む。）は、政令で定める。

（検討）

第７条　政府は、この法律の施行後５年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（参考　平成 21 年改正法による改正前の育児・介護休業法第 23 条及び第 24 条）

（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っ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っ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に努めなければならない。

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 条の２）
第３章　介護休業（第 21 条－第 29 条の２）
第４章　子の看護休暇（第 29 条の３－第 30 条の３）
第５章　介護休暇（第 30 条の４－第 30 条の７）
第６章　所定外労働の制限（第 30 条の８－第 31 条の２）
第７章　時間外労働の制限（第 31 条の３－第 31 条の 10）
第８章　深夜業の制限（第 31 条の 11－第 31 条の 20）
第９章　事業主が講ずべき措置（第 32 条－第 34 条の２）
第 10 章　指定法人（第 35 条－第 60 条）
第 11 章　紛争の解決（第 60 条の２）
第 12 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産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（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が死亡したとき。

五　前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第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第４号に規定する配偶者が法第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。

七　法第5条第1項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

八　法第5条第1項の申出に係る子について、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、当面その実施が行われないとき。

（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当該子の親である配偶者であって当該子が1歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合

イ　死亡したとき。

ロ　負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第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当該子の親である配偶者が法第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っては、第1号、第2号及び第4号に掲げる事項に限る。）を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

一　育児休業申出の年月日

二　育児休業申出をする労働者の氏名

三　育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（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っては、当該育児休業申出に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）

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って1歳に満たないものを有する場合にあっては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄

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

七　第4条各号に掲げる事情がある場合にあっては、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っては、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。以下同じ。）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っては、その事実

十　第9条各号に掲げる事由が生じた場合にあっては、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っては、当該事情に係る事実

十二　法第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する法第5条第1項の申出により子の1歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合にあっては、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日以後である事実

2　前項の申出及び第8項の通知は、次のいずれかの方法（第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。）によって行わなければならない。

一　書面を提出する方法

二　ファクシミリを利用して送信する方法

三　電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法（労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

3　前項第2号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。

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

一　育児休業申出を受けた旨
二　育児休業開始予定日（法第6条第3項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）及び育児休業終了予定日
三　育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

5　前項の通知は、次のいずれかの方法（第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、労働者が希望する場合に限る。）により行わなければならない。
一　書面を交付する方法
二　ファクシミリを利用して送信する方法
三　電子メールの送信の方法（当該労働者が当該電子メールの記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

6　前項第2号の方法により行われた通知は、労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた通知は、労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。

7　事業主は、第1項の育児休業申出があったときは、当該育児休業申出をした労働者に対して、当該育児休業申出に係る子の妊娠、出生（育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあっては、出産予定日）若しくは養子縁組の事実又は同項第7号から第12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、この限りでない。

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

第6条　削除

（法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの）

第7条　法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。
一　育児休業申出があった日から起算して1年（法第5条第3項の申出にあっては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

（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、同項だた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　前号に規定する配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。
四　第2号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
五　法第5条第1項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
六　法第5条第1項の申出に係る子について、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、当面その実施が行われないとき。

（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育児休業申出をした労働者に通知することによって行わなければならない。

2　第5条第5項及び第6項の規定は、前項の通知について準用する。

（育児休業開始予定日の変更の申出）

第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、次に掲げる事項を事業主に申し出ることによって行わなければならない。
一　変更申出の年月日
二　変更申出をする労働者の氏名
三　変更後の育児休業開始予定日
四　変更申出をすることとなった事由に係る事実
2　第5条第2項から第6項（第4項第3号を除く。）までの規定は、変更申出について準用する。この場合において、同条第4項第2号中「第6条第3項」とあるのは「第7条第2項」と読み替えるものとする。
3　事業主は、第1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、次に掲げる事項を事業主に申し出ることによって行わなければならない。
一　変更申出の年月日
二　変更申出をする労働者の氏名
三　変更後の育児休業終了予定日
2　第5条第2項から第6項（第4項第3号を除く。）までの規定は、変更申出について準用する。この場合において、同条第4項第2号中「育児休業開始予定日（法第6条第3項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）」とあるのは「育児休業開始予定日」と読み替えるものとする。
（育児休業申出の撤回）
第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事業主に申し出ることによって行わなければならない。
2　第5条第2項から第6項（第4項第2号及び第3号を除く。）までの規定は、前項の撤回について準用する。
（法第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　育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
二　前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
三　婚姻の解消その他の事情により第 1 号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。
四　法第5条第1項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
五　法第5条第1項の申出に係る子について、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、当面その実施が行われないとき。
（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っては、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。

五　法第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する法第5条第1項の申出により子の1歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合において労働者の配偶者が育児休業をしていないこと（当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該配偶者のしている育児休業に係る育児休業期間の初日と同じ日である場合を除く。）。

（法第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（第5号を除く。）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。

（同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例の読替え）

第20条の2　法第9条の2第1項の規定による技術的読替えは、次の表のとおりとする。

（略）

2　法第9条の2の規定に基づき労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における次の表の上欄に掲げる規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

（略）

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って、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って、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3項各号に掲げる措置であって事業主が法第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っては、第1号、第2号及び第6号に掲げる事項に限る。）を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

一　介護休業申出の年月日

二　介護休業申出をする労働者の氏名

三　介護休業申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄

四　介護休業申出に係る対象家族が祖父母、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　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っては、当該事情に係る事実

2　第5条第2項から第6項までの規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同条第4項第2号中「第6条第3項」とあるのは「第12条第3項」と読み替えるものとする。

3　事業主は、第1項の介護休業申出があったときは、当該介護休業申出をした労働者に対して、同項第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もの）

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2号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一　介護休業申出があった日から起算して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、介護休業開始予定日として指定する日を介護休業申出をした労働者に通知することによって行わなければならない。

2　第 11 条第 2 項の規定は、前項の指定について準用する。

（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 4 章　子の看護休暇

（法第 16 条の 2 第 1 項の厚生労働省令で定める当該子の世話）

第 29 条の 3　法第 16 条の 2 第 1 項の厚生労働省令で定める当該子の世話は、当該子に予防接種又は健康診断を受けさせることとする。

（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（以下この条及び第 30 条の 3 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、若しくは疾病にかかっている事実又は前条に定める世話を行う旨

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 2 号の厚生労働省令で定めるもの）

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 2 号の厚生労働省令で定めるものは、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 30 条の 3　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 5 章　介護休暇

（法第 16 条の 5 第 1 項の厚生労働省令で定める世話）

第 30 条の 4　法第 16 条の 5 第 1 項の厚生労働省令で定める世話は、次に掲げるものとする。

一　対象家族の介護

二　対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族

の必要な世話

（介護休暇の申出の方法等）

第30条の5　法第16条の5第1項の規定による申出（以下この条及び第30条の7において「介護休暇申出」という。）は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならない。

一　介護休暇申出をする労働者の氏名

二　介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄

三　介護休暇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っては、第1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

四　介護休暇を取得する年月日

五　介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実

2　事業主は、介護休暇申出があったときは、当該介護休暇申出をした労働者に対して、前項第2号、第3号及び第5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6第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの）

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

（法第16条の6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30条の7　法第16条の6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介護休暇申出を拒む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

第6章　所定外労働の制限

（法第16条の8第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの）

第30条の8　法第16条の8第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者とする。

（法第16条の8第2項の規定による請求の方法等）

第30条の9　請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

一　請求の年月日

二　請求をする労働者の氏名

三　請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあっては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）

四　請求に係る制限期間（法第16条の8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っては、当該養子縁組の効力が生じた日

2　前項の請求及び第5項の通知は、次のいずれかの方法（第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。）によって行わなければならない。

一　書面を提出する方法

二　ファクシミリを利用して送信する方法

三　電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法（労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

3　前項第2号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。

4　事業主は、第1項の請求があったときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生又は養子縁組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。

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

（法第16条の8第3項の厚生労働省令で定める事由）

第31条　法第16条の8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 16 条の 8 第 4 項第 1 号の厚生労働省令で定める事由）

第 31 条の 2　前条の規定は、法第 16 条の 8 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 7 章　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もの）

第 31 条の 3　法第 17 条第 1 項第 2 号の厚生労働省令で定めるものは、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者とする。

（法第 17 条第 1 項の規定による請求の方法等）

第 31 条の 4　請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

一　請求の年月日

二　請求をする労働者の氏名

三　請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあっては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）

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っては、当該養子縁組の効力が生じた日

2　前項の請求及び第 5 項の通知は、次のいずれかの方法（第 2 号及び第 3 号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。）によって行わなければならない。

一　書面を提出する方法

二　ファクシミリを利用して送信する方法

三　電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法（労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

3　前項第 2 号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第 3 号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。

4　事業主は、第 1 項の請求があったときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生又は養子縁組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。

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

（法第 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 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 2 号の厚生労働省令で定めるもの）

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 2 号の厚生労働省令で定めるものについて準用する。

（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、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

一　請求の年月日

二　請求をする労働者の氏名

三　請求に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
四　請求に係る対象家族が祖父母、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

2　前項の通知は、次のいずれかの方法（第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。）によって行わなければならない。
一　書面を提出する方法
二　ファクシミリを利用して送信する方法
三　電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法（労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

3　前項第2号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。

4　事業主は、第1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8章　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。

（法第19条第1項第3号の厚生労働省令で定めるもの）

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ものは、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、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。
一　請求の年月日
二　請求をする労働者の氏名
三　請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあっては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）
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っては、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　前項の請求及び第5項の通知は、次のいずれかの方法（第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。）によって行わなければならない。

一　書面を提出する方法

二　ファクシミリを利用して送信する方法

三　電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法（労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

3　前項第2号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。

4　事業主は、第1項の請求があったときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生若しくは養子縁組の事実又は同項第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。

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

（法第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もの）

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ものについて準用する。

（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、次に掲げる事項を事業主に通知することによって、行わなければならない。

一　請求の年月日

二　請求をする労働者の氏名

三　請求に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄

四　請求に係る対象家族が祖父母、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　前項の通知は、次のいずれかの方法（第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。）によって行わなければならない。

一　書面を提出する方法

二　ファクシミリを利用して送信する方法

三　電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法（労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

3　前項第2号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達し

たものとみなす。

4　事業主は、第1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9章　事業主が講ずべき措置

（法第21条第1項第三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条第1項本文の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの）

第33条の2　法第23条第1項本文の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものは、1日の所定労働時間が6時間以下の労働者とする。

（法第23条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの）

第33条の3　法第23条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者とする。

（法第23条の措置）

第34条　法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければならない。

2　法第23条第2項に規定する始業時刻変更等の措置は、当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次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　労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度を設けること。

二　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を設けること。

三　労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。

3　法第23条第3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3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所定労働時間の短縮の制度を設けること。

二　当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される前項第1号又は第2号に掲げるいずれかの制度を設けること。

三　要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその就業中に、当該労働者に代わって当該対象家族を介護するサービスを利用する場合、当該労働者が負担すべき費用を助成する制度その他これに準ずる制度を設けること。

（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10章　指定法人

（指定の申請）

第35条　法第36条第1項の規定による指定を受けようとする者は、次の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

一　名称及び住所

二　代表者の氏名
三　事務所の所在地
2　前項の申請書には、次に掲げる書面を添付しなければならない。
一　定款及び登記事項証明書
二　最近の事業年度における事業報告書、貸借対照表、収支決算書、財産目録その他の経理的及び技術的基礎を有することを明らかにする書類
三　申請の日を含む事業年度及び翌事業年度における法第 38 条に規定する業務に関する基本的な計画及びこれに伴う予算
四　役員の氏名及び略歴を記載した書面
（名称等の変更の届出）
第 36 条　法第 36 条第 2 項に規定する指定法人（以下「指定法人」という。）は、同条第 3 項の規定による届出をしようとするときは、次の事項を記載した届出書を厚生労働大臣に提出しなければならない。
一　変更後の名称若しくは住所又は事務所の所在地
二　変更しようとする日
三　変更しようとする理由
（指定法人の支給する給付金）
第 37 条　法第 39 条第 1 項第 2 号の厚生労働省令で定める給付金は、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号。以下「雇保則」という。）第 115 条第 1 号（雇保則第 117 条に規定する育児休業取得促進等助成金及び事業所内保育施設設置・運営等助成金並びに雇保則附則第 17 条の 3 に規定する中小企業子育て支援助成金を除く。）及び第 138 条第 3 号の育児・介護雇用安定等助成金とする。
（育児・介護雇用安定等助成金）
第 38 条　育児・介護雇用安定等助成金は、次の表の上欄に掲げる事業主又は事業主団体に対して同表の下欄に定める額を支給するものとする。
（略）
第 39 条　削除
第 40 条　削除
（福祉関係業務を行う事務所の変更の届出）
第 41 条　指定法人は、法第 39 条第 3 項後段の規定による届出をしようとするときは、次の事項を記載した届出書を厚生労働大臣に提出しなければならない。
一　変更後の法第 39 条第 1 項に規定する福祉関係業務（以下「福祉関係業務」という。）を行う事務所の所在地
二　変更しようとする日
三　変更しようとする理由
（業務規程の記載事項）
第 42 条　法第 40 条第 3 項の業務規程に記載すべき事項は次のとおりとする。
一　法第 39 条第 1 項第 1 号の相談その他の援助に関する事項
二　法第 39 条第 1 項第 2 号の給付金の支給に関する事項
三　法第 39 条第 1 項第 3 号の相談、講習その他の援助に関する事項
四　法第 39 条第 1 項第 4 号の対象労働者等の雇用の継続、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に必要な事業に関する事項
（業務規程の変更の認可の申請）
第 43 条　指定法人は、法第 40 条第 1 項後段の規定による認可を受けようとするときは、次の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。
一　変更しようとする事項
二　変更しようとする日
三　変更しようとする理由
（福祉関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可）
第 44 条　指定法人は、法第 41 条の規定による認可を受けようとするときは、次の事項を記載した申請書を提出しなければならない。
一　支給を受けようとする給付金の名称
二　支給を受けようとする給付金の額及び算出の基礎

三　その他厚生労働大臣が必要と認める事項

（経理原則）

第 45 条　指定法人は、その業務の財政状態を明らかにするため、財産の増減及び異動をその発生の事実に基づいて経理しなければならない。

（区分経理の方法）

第 46 条　指定法人は、福祉関係業務に係る経理について特別の勘定（第 52 条第 2 項及び第 54 条第 3 項において「福祉関係業務特別勘定」という。）を設け、福祉関係業務以外の業務に係る経理と区分して整理しなければならない。

（事業計画書等の認可の申請）

第 47 条　指定法人は、法第 43 条第 1 項前段の規定による認可を受けようとするときは、毎事業年度開始前に（指定を受けた日の属する事業年度にあっては、その指定を受けた後遅滞なく）、事業計画書及び収支予算書を厚生労働大臣に提出して申請しなければならない。

（事業計画書の記載事項）

第 48 条　法第 43 条第 1 項の事業計画書には、次に掲げる事項に関する計画を記載しなければならない。

一　法第 39 条第 1 項第 1 号の相談その他の援助に関する事項

二　法第 39 条第 1 項第 2 号の給付金の支給に関する事項

三　法第 39 条第 1 項第 3 号の相談、講習その他の援助に関する事項

四　法第 39 条第 1 項第 4 号の対象労働者等の雇用の継続、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に必要な事業に関する事項

五　前各号に掲げるもののほか、法第 38 条各号に掲げる業務に関する事項

（収支予算書）

第 49 条　収支予算書は、収入にあってはその性質、支出にあってはその目的に従って区分するものとする。

（収支予算書の添付書類）

第 50 条　指定法人は、収支予算書について法第 43 条第 1 項前段の規定による認可を受けようとするときは、次に掲げる書類を添付して厚生労働大臣に提出しなければならない。

一　前事業年度の予定貸借対照表

二　当該事業年度の予定貸借対照表

三　前 2 号に掲げるもののほか、当該収支予算書の参考となる書類

（事業計画書等の変更の認可の申請）

第 51 条　指定法人は、事業計画書又は収支予算書について法第 43 条第 1 項後段の規定による変更の認可を受けようとするときは、変更しようとする事項及びその理由を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。この場合において、収支予算書の変更が前条第 2 号又は第 3 号に掲げる書類の変更を伴うときは、当該変更後の書類を添付しなければならない。

（予備費）

第 52 条　指定法人は、予見することができない理由による支出予算の不足を補うため、収入支出予算に予備費を設けることができる。

2　指定法人は、福祉関係業務特別勘定の予備費を使用したときは、速やかに、その旨を厚生労働大臣に通知しなければならない。

3　前項の規定による通知は、使用の理由、金額及び積算の基礎を明らかにした書類をもってするものとする。

（予算の流用等）

第 53 条　指定法人は、支出予算については、収支予算書に定める目的の外に使用してはならない。ただし、予算の実施上適当かつ必要であるときは、第 49 条の規定による区分にかかわらず、相互流用することができる。

2　指定法人は、厚生労働大臣が指定する経費の金額については、厚生労働大臣の承認を受けなければ、それらの経費の間又は他の経費との間に相互流用し、又はこれに予備費を使用することができない。

3　指定法人は、前項の規定による予算の流用又は予備費の使用について厚生労働大臣の承認を受けようとするときは、流用又は使用の理由、金額及び積算の基礎を明らかにした書類を厚生労働大臣に提出しなければならない。

（予算の繰越し）

第 54 条　指定法人は、支出予算の経費の金額のうち当該事業年度内に支出決定を終わらないものについて、予算の実施上必要があるときは、これを翌事業年度に繰り越して使用することができる。ただし、厚生労働大臣が指定する経費の金額については、あらかじめ、厚生労働大臣の承認を受けなければならない。

2　指定法人は、前項ただし書の規定による承認を受けようとするときは、当該事業年度末までに、事項ごとに繰越し

を必要とする理由及び金額を明らかにした書類を厚生労働大臣に提出しなければならない。

3　指定法人は、福祉関係業務特別勘定について第1項の規定による繰越しをしたときは、当該事業年度終了後2月以内に、繰越計算書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

4　前項の繰越計算書は、支出予算と同一の区分により作成し、かつ、当該繰越計算書に繰越しに係る経費の予算現額並びに当該経費の予算現額のうち支出決定済額、翌事業年度への繰越額及び不用額を記載しなければならない。

（事業報告書等の承認の申請）

第55条　指定法人は、法第43条第2項の規定による承認を受けようとするときは、毎事業年度終了後3月以内に申請しなければならない。

（収支決算書）

第56条　収支決算書は、収入支出予算と同一の区分により作成し、かつ、当該収支決算書に次に掲げる事項を示さなければならない。

一　収入

イ　収入予算額

ロ　収入決定済額

ハ　収入予算額と収入決定済額との差額

二　支出

イ　支出予算額

ロ　前事業年度からの繰越額

ハ　予備費の使用の金額及びその理由

ニ　流用の金額及びその理由

ホ　支出予算の現額

ヘ　支出決定済額

ト　翌事業年度への繰越額

チ　不用額

（会計規程）

第57条　指定法人は、その財務及び会計に関し、法及びこの省令で定めるもののほか、会計規程を定めなければならない。

2　指定法人は、前項の会計規程を定めようとするときは、その基本的事項について厚生労働大臣の承認を受けなければならない。これを変更しようとするときも同様とする。

3　指定法人は、第1項の会計規程を制定し、又は変更したときは、その理由及び内容を明らかにして、遅滞なく厚生労働大臣に提出しなければならない。

（役員の選任及び解任の認可の申請）

第58条　指定法人は、法第47条第1項の規定による認可を受けようとするときは、次の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

一　選任又は解任に係る役員の氏名及び略歴

二　選任又は解任の理由

（立入検査のための証明書）

第59条　法第49条第2項の証明書は、厚生労働大臣の定める様式によるものとする。

（福祉関係業務の引継ぎ等）

第60条　法第52条第1項の規定により厚生労働大臣が福祉関係業務を行うものとするときは、指定法人は次の事項を行わなければならない。

一　福祉関係業務を厚生労働大臣に引き継ぐこと。

二　福祉関係業務に関する帳簿及び書類を厚生労働大臣に引き継ぐこと。

三　その他厚生労働大臣が必要と認める事項

2　法第52条第1項の規定により厚生労働大臣が行っている福祉関係業務を行わないものとするときは、厚生労働大臣は次の事項を行わなければならない。

一　福祉関係業務を指定法人に引き継ぐこと。

二　福祉関係業務に関する帳簿及び書類を指定法人に引き継ぐこと。

三　その他厚生労働大臣が必要と認める事項

第 11 章　紛争の解決

（準用）

第 60 条の 2　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和 61 年労働省令第 2 号）第 3 条から第 12 条までの規定は、法第 52 条の 5 第 1 項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第 3 条第 1 項中「法第 18 条第 1 項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）第 52 条の 5 第 1 項」と、同項並びに同令第 4 条（見出しを含む。）及び第 5 条（見出しを含む。）中「機会均等調停会議」とあるのは「両立支援調停会議」と、同令第 6 条中「法第 18 条第 1 項」とあるのは「育児・介護休業法第 52 条の 5 第 1 項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第 8 条第 1 項中「法第 20 条第 1 項又は第 2 項」とあるのは「育児・介護休業法第 52 条の 6 において準用する法第 20 条第 1 項」と、「求められた者は、機会均等調停会議に出頭しなければならない。この場合において、当該出頭を求められた者は」とあるのは「求められた者は」と、同条第 3 項中「法第 20 条第 1 項又は第 2 項」とあるのは「育児・介護休業法第 52 条の 6 において準用する法第 20 条第 1 項」と、「法第 20 条第 1 項の」とあるのは「育児・介護休業法第 52 条の 6 において準用する法第 20 条第 1 項の」と、同令第 9 条中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同令第 10 条第 1 項中「第 4 条第 1 項及び第 2 項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成 3 年労働省令第 25 号）第 60 条の 2 において準用する第 4 条第 1 項及び第 2 項」と、「第 8 条」とあるのは「同令第 60 条の 2 において準用する第 8 条」と、同令第 11 条第 1 項中「法第 21 条」とあるのは「育児・介護休業法第 52 条の 6 において準用する法第 21 条」と読み替えるものとする。

第 12 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 条の募集にあっては同条の都道府県

労働局長に、その他の募集にあっ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あっては、当該終了の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の長が行うものとする。

附　則（平成21年厚生労働省令第162号）

（施行期日）

第1条　この省令は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成21年法律第65号。以下「改正法」という。）の施行の日（平成22年6月30日）から施行する。ただし、第1条及び第2条の規定は、平成22年4月1日から施行する。

（常時100人以下の労働者を雇用する事業主等に関する暫定措置）

第2条　この省令の施行の際常時100人以下の労働者を雇用する事業主及び当該事業主に雇用される労働者については、改正法附則第2条に規定する政令で定める日までの間、第3条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第5章、第6章、第20条の2第1項の表第24条の項、第20条の2第2項の表第30条の6（見出しを含む。）の項、同表第30条の7（見出しを含む。）の項及び第33条の2から第34条までの規定は、適用しない。この場合において、第3条の規定による改正前の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第34条、第5条の規定による改正前の健康保険法施行規則第26条の2、第六条の規定による改正前の船員保険法施行規則第10条第5号、第7条の規定による改正前の厚生年金保険法施行規則第10条、第8条の規定による改正前の厚生年金基金規則第16条の2の規定は、なおその効力を有する。

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 21 年厚生労働省告示第 509 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

⑴　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らない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。

㈠　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

㈡　地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格

㈢　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

㈣　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

㈤　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㈠及び㈡の実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っているものであると認められていることが多いこと。

㈠　イ㈠に関し、業務内容が恒常的であること、及びイ㈣に関し、契約が更新されていること。

㈡　㈠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㈢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㈣に関し、更新の手続が形式的であること。

③　イ㈤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㈠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㈡に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている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。

⑵　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㈠から㈢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判断される場合に該当するものであり、㈣、㈤又は㈥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

(ﾍ) 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こと。

(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及び法第16条の5の規定による介護休暇に関する事項

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

(2) 子の看護休暇は、現に負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なその子の世話を行うための休暇であること及び介護休暇は要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮するものとすること。

(3) 労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等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こと。

3 法第16条の8の規定による所定外労働の制限に関する事項

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

(2) 労働者の子の養育の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとすること。

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

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。

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

⑴　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。

⑵　あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む。）に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮するものとすること。

⑶　労働者の子の養育又は家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとすること。

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

⑴　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。

⑵　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、⑴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

⑴　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。

⑵　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 項の規定による所定労働時間の短縮措置又は同条第 2 項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは始業時刻変更等の措置を講ずるに当たっての事項

⑴　労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮すること。

⑵　当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとすることに配慮すること。

⑶　法第 23 条第 1 項第 3 号の規定により、労使協定を締結する場合には当該業務に従事する労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないことができる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ　業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務

ロ　業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事しうる労働者数が著しく少ない業務

ハ　業務の性質及び実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

⑴　流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

⑵　交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

⑶　個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

10　法第23条第3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

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

11　法第 10 条、第 16 条、第 16 条の 4、第 16 条の 7、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2 及び第 23 条の 2 の規定による育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たっての事項

育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等（以下「育児休業等の申出等」という。）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。

⑴　法第 10 条、第 16 条、第 16 条の 4、第 16 条の 7、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2 又は第 23 条の 2 の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為であること。

⑵　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　労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。

ト　降格させること。

チ　減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

リ　昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

ヌ　不利益な配置の変更を行うこと。

ル　就業環境を害すること。

⑶　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、⑵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若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、⑵ホの「自宅待機」に該当すること。

ハ　次に掲げる場合には、⑵チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

⑴　育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護休暇若しくは介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない。一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、⑵チの「不利益な算定を行うこと」に該当すること。

⑵　実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

ニ　次に掲げる場合には、⑵リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

⑴　育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。

⑵　実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること。

ホ　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、⑵ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは⑵ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いこと。

ヘ　業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、⑵ルの「就業環境を害すること」に該当すること。

12　法第 24 条第 1 項の規定により同項各号に定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項

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。

13　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 3 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

⑴　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。

⑵　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 3 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。

14　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しんしゃくすること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものを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。

15　派遣労働者として就業する者に関する事項

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

附　則（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）

（適用期日）

1　この告示は、平成 22 年 6 月 30 日から適用する。

（常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主等に関する暫定措置）

2　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成 21 年法律第 65 号）附則第 2 条に規定する事業主及び当該事業主に雇用される労働者については、同条に規定する政令で定める日までの間、この告示による改正後の告示第二の二（介護休暇に関する部分に限る。）、第 2 の 3、第 2 の 9、第 2 の 10、第 2 の 11（介護休暇に関する部分、所定外労働の制限に関する部分及び所定労働時間の短縮措置等に関する部分に限る。）、第 2 の 12 及び第 2 の 13 の規定は適用せず、この告示による改正前の告示第 2 の 9 から 11 までの規定は、なおその効力を有する。

（参考）

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
第９条の２第１項による読替後の同法の規定

※　下線部は、法第９条の２第１項による読替後の規定

（育児休業の申出）

第五条　労働者は、その養育する一歳に満たない子（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、一歳二か月に満たない子）について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあっては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一・二　（略）

２　（略）

３　労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、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一歳到達日（当該配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしているものにあっては、第一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、当該労働者が当該子の一歳到達日（当該労働者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日（当該配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合

二　（略）

４　第一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、前項の規定による申出にあっては、当該申出に係る子の一歳到達日（当該子を養育する労働者又はその配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日（当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。

５　（略）

（育児休業期間）

第九条　育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間（以下「育児休業期間」という。）は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）（当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の一歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）までの間とする。

２　次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

一　（略）

二　育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が一歳（次条第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては一歳二か月、同条第三項

（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては一歳六か月）に達したこと。

三　（略）

3　（略）

（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第二十四条　事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一　その一歳（当該労働者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定により申出をすることができる場合にあっては一歳二か月、当該労働者が第五条第三項の規定による申出をすることができる場合にあっては一歳六か月。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第二十三条第二項に規定する労働者を除く。次号において同じ。）で育児休業をしていないもの　始業時刻変更等の措置

二・三　（略）

2　（略）

Ⅳ 育児・介護休業法における制度の概要

◎ 本表は法令により求められる制度の概要であり、各事業所においてより広い内容の制度とすることは望ましいものです。

☆下線部は平成 21 年改正に係る事項

		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 ・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 ・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	○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、子、配偶者の父母 同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫
	回数	○子 1 人につき、原則として 1 回（ただし、子の出生日から8週間以内にした最初の育児休業を除く。） ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ・新たな産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ・配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ・保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ○子が1歳6か月までの育児休業については、子が1歳までの育児休業とは別に取得可能	○対象家族 1 人につき、要介護状態に至るごとに 1 回
	期間	○原則として子が 1 歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が 1 歳 2 か月に達するまで産後休業期間と育児休業期間とを合計して 1 年間以内の休業が可能 ○子が 1 歳に達する日において（子が 1 歳 2 か月に達するまでの育児休業が可能である場合に 1 歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、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	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○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、子は 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	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、介護休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○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、その後の再度の申請は 1 回は可
子の看護休暇	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は、1年に5日まで（当該子が2人以上の場合は 10 日まで）、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できる	
	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、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続 6 か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が 2 日以下の労働者	
介護休暇	制度の内容	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、1 年に 5 日まで（対象家族が 2 人以上の場合は 10 日まで）、介護その他の世話を行うために、休暇が取得できる	
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続 6 か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が 2 日以下の労働者	
所定外労働を免除する制度	制度の内容	○3 歳に満たない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、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	－
	対象労働者	○3 歳に満たない子を養育する労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち請求をできないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続 1 年未満の労働者 2 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 月以上 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	－
	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	－
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対象外 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	○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対象外 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
	例外	○1 回の請求につき 1 月以上 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 月以上 1 年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	期間・回数	○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
	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

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対象外 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 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が 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対象外 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 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が 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 月以上 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 月以上 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
所定労働時間の短縮措置等		○3 歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1 日の所定労働時間が 6 時間以下である労働者を除く）に関して、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間とする措置を含む措置を講ずる義務 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続 1 年未満の労働者 2 週の所定労働日数が 2 日以下の労働者 3 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者 ○上記 3 の労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる義務 ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与	○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 ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・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
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		○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、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務	○家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務
労働者の配置に関する配慮		○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終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	
不利益取扱いの禁止		○育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出等をし、又は取得等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	

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	
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	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2丁目3番3号　和歌山労働総合庁舎4階	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	宮崎市橘通東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/genera1/seido/koyou/ryouritu/index.html

H22.7

この印刷物は、表紙・裏表紙に、リサイクルに適さない資材を使用
していますので、古紙回収に出す場合は取り除いてください。