

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「始業時刻変更等の措置」という。）とは、以下に掲げる措置をいうものであること（則第34条第2項各号）。

イ 労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度（いわゆるフレックスタイム制）を設けること（第1号）

ロ 一日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（第2号）

ハ 労働者の三歳に満たない子に係る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を行うこと（第3号）

(7) 始業時刻変更等の措置の適用を申し出ることができない労働者の範囲を定める労使協定を、法第6条第1項ただし書に規定する労使協定に準じて結ぶことは可能であること。

(8) 始業時刻変更等の措置については、事業所の労働者の職種等の性質にかんがみ、いくつかの労働者の集団についてそれぞれ異なる措置を設けることを排除するものではないこと。また、個々の労働者の希望に応じた内容の措置を講ずることまで当然に事業主に求めているものではないこと。

(9) 始業時刻変更等の措置の適用を受けるための手続については、所定労働時間の短縮措置の適用を受けるための手続の場合と同様であること（第4(4)ニ参照）。

(10) 則第34条第2項第2号の「始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度」とは、保育所への送迎の便宜等を考慮して通常 of 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があること。

(11) 則第34条第3号の「事業所内保育施設の設置運営」とは、事業主自身が行う場合及び他の事業主が行う場合を含み、後者に関しては事業主がそれに要する費用の出えんを行う等、労働者のための積極的な行為を要するものであること。なお、事業所内保育施設については児童福祉の観点から問題があってはならないものであること。

「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、当該ベビーシッターに係る費用を負担すること等が含まれること。

## 6 指針事項

(1) 指針第二の九の（一）は、労働者が法第23条第1項及び第2項の措置の適用を受けた場合の待遇について、事業主にこれに関する事項を定め、労働者に周知する措置を講ずるように配慮することを明示したものであること。

「待遇」とは、措置の適用を受ける労働者の配置、労働時間、賃金等に関する事項の意であること。

- (2) 指針第二の九の(二)は、法第23条第1項及び第2項の措置は、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置として講じられるものであることから、事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、事業所の労働者のニーズを踏まえて設定されることが望ましいものであること。このため、例えば、始業から終業までの間に休憩時間を多くとること等によって所定労働時間を短縮することや、当該措置の適用後の所定労働時間が深夜となることは、通常望ましくないものであること。
- (3) 指針第二の九の(三)については、第9の4の(2)のへを参照すること。

## 7 介護休業をしない場合の所定労働時間の短縮等の措置（法第23条第3項）

- (1) 要介護状態にある対象家族を介護する労働者にとっては、3歳に満たない子を養育する労働者と同様、休業のみならず、所定労働時間の短縮その他の就業しつつ対象家族を介護することを容易にするための措置も、その雇用の継続のために必要性が高い措置であると考えられることから、当該措置を講ずる義務を事業主に課し、厚生労働省令において、事業主が措置を講ずる具体的方法を規定することとしたものであること。

厚生労働省令においては、次のいずれかの方法により講じなければならないものとしたこと（則第34条第3項）。

- イ 希望する労働者について適用される所定労働時間の短縮の制度を設けること（第1号）。
- ロ 希望する労働者について適用される労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度（いわゆるフレックスタイム制）を設けること（第2号）。
- ハ 希望する労働者について適用される始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（所定労働時間は変更しないもの）を設けること（第2号）。
- ニ 労働者がその就業中に当該労働者に代わって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（第3号）。

なお、「所定労働時間を超えて労働させない制度」については、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関しては、同制度と相まって機能できる社会サービスが想定されないため、選択肢には加えなかったものであること。

- (2) 所定労働時間の短縮等の措置の適用対象者の考え方は、以下のとおりであること。
- イ 「労働者」とは、基本的には法第2条第1号の「労働者」と同義であること。  
すなわち、日々雇用される者を除くほかは、期間を定めて雇用される者であっても、別途の要件を課すことなく、制度の対象としているものであること。
- ロ 労働者が介護休業をする期間は、措置の対象から除かれる（法第23条第2項

かっこ書) ので、現に介護休業をしている者は排除されるが、介護休業をしたことがある者であっても現に介護休業をしていない者については対象に含まれるものであること。したがって、介護休業をした後に当該介護休業に係る対象家族について本条に基づく措置を受けることは可能であること。

ハ 則第34条第3項各号の規定に基づき事業主が講じた措置の適用を申し出ることができない労働者の範囲を定める労使協定を、法第12条第2項において準用する法第6条第1項ただし書に規定する労使協定に準じて結ぶことは可能であること。

ただし、当該措置の適用について法が法第11条第1項に規定する要件を満たさない期間を定めて雇用される者についても除外していないことにかんがみ、則第23条第1号に規定する労働者を当該労使協定により除外することはできないものであること。

(3) 「労働者の申出に基づく」とは、3歳に達するまでの子を養育する労働者に関する所定労働時間の短縮等の措置等の場合と同様であること(4(3)参照)。

(4) 措置が義務付けられる期間は、原則として、連続する93日の期間以上の期間であること。ただし、次のいずれかに該当する場合は、それぞれ次に定めるところによること。また、次のいずれにも該当する場合は、次のいずれも適用されること(法第23条第2項)。

なお、事業主にとって措置を講ずべき期間の最低基準が93日であるので、「93日の期間以上の期間」という規定としたものであること。

イ 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一以上である場合

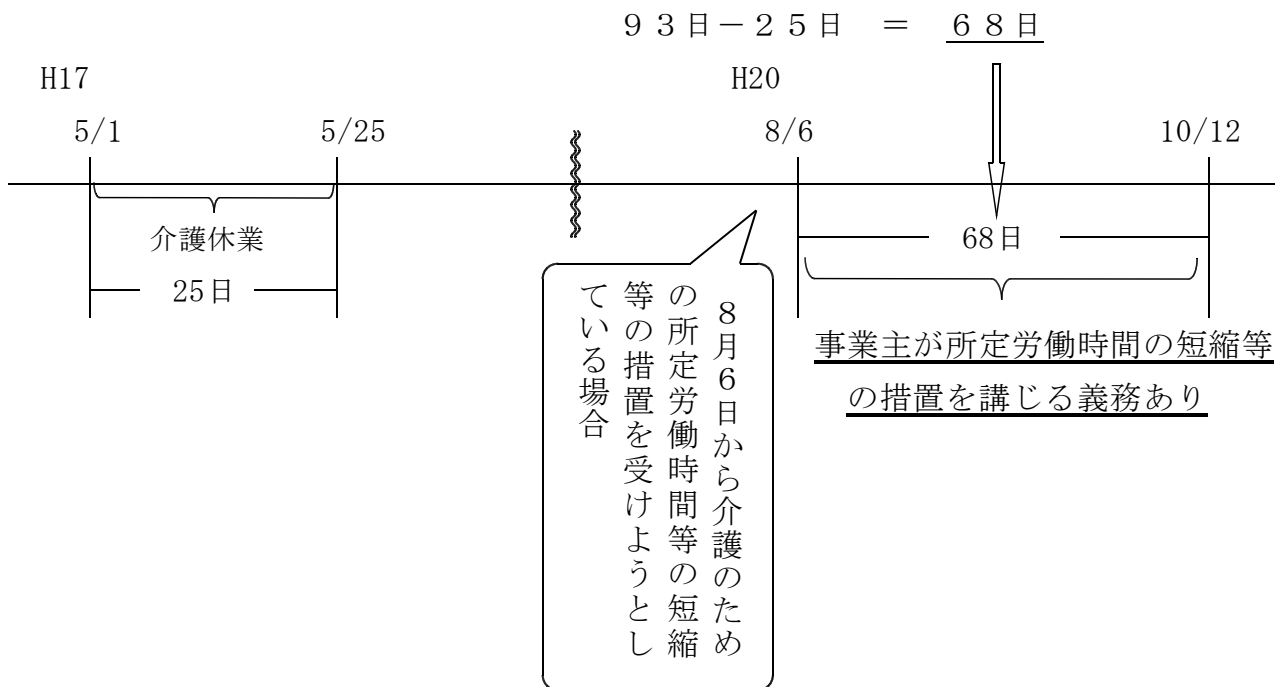
93日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間以上の期間。例えば、平成17年8月6日から、実父の介護のため所定労働時間の短縮等の措置を受けようとする労働者がいた場合には、当該労働者の雇入れの日から平成17年8月5日までの間における実父に係る介護休業等日数を確認し、その日数(仮に25日とする)を93日から差し引いた期間(68日間)以上の期間(10月12日まで)について、所定労働時間の短縮等の措置を講じる義務があること。

ロ 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

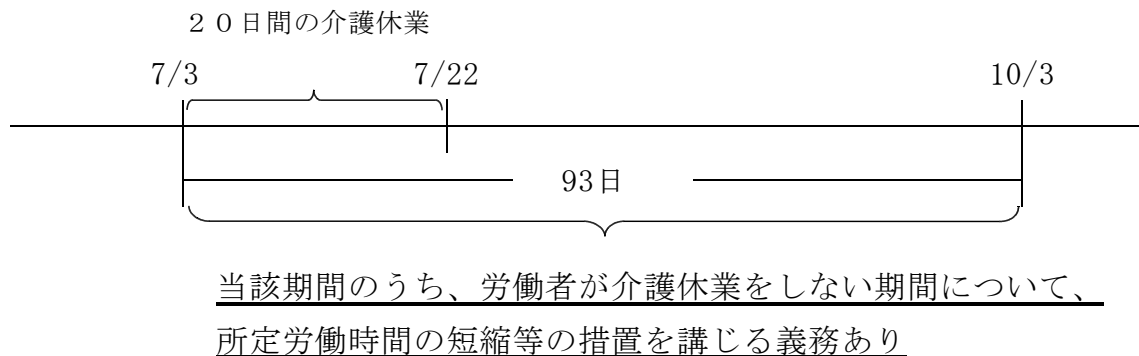
当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間。例えば、平成17年7月3日から実母の介護のため20日間の介護休業をした労働者がいた場合、実母が継続して要介護状態にあるときは、所定労働時間の短縮等の措置を講じる義務があるのは、平成17年7月3日から起

算して93日目に当たる10月3日までとなること。この場合において、当該労働者の雇入れの日から平成17年7月2日までの間における実母に係る介護休業等日数が1以上（仮に45日とする）である場合は、イにも該当することから、所定労働時間の短縮等の措置を講じる義務があるのは、平成17年7月3日から起算して48日目（＝93日－45日）に当たる8月19日までとなること。これを図示すると、次のとおりであること。

- ① 過去に25日の介護休業をした者が、平成20年8月6日から介護のための所定労働時間の短縮等の措置を受ける場合



- ② 平成20年7月3日から介護休業をする場合



- ③ 過去に45日の介護休業をした者が、平成20年7月3日から介護休業をする場合



ものであること。

(6) 則第34条第3項第1号の「所定労働時間の短縮の制度」は、次のいずれかの内容を含むものであること。

イ 一日の所定労働時間を短縮する制度

ロ 週又は月の所定労働時間を短縮する制度

ハ 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務であるとか、特定の曜日のみの勤務等の制度をいう。）

ニ 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

(7) 所定労働時間の短縮の制度を設けるに当たっては、以下の点に留意すること。

イ 要介護状態にある対象家族を介護する場合は、指針第二の十の内容にも照らし、その事業所における通常の所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間の場合は1時間以上の短縮となるような所定労働時間の短縮の制度を設けることが望ましいと考えられること。したがって、法第23条第3項の措置として所定労働時間の短縮の制度を設ける場合においては、所定労働時間が1日6時間以下の労働者については、当該制度を適用する必要はなく、また、法第23条第3項の措置としての他の制度等を適用することも基本的には必要ないものであること。

ロ 所定労働時間の短縮の制度の適用を受ける労働者の賃金については、通常の所定労働時間勤務した場合の賃金との整合性を考慮しつつ、労使の話し合いの上、適正に定められるべきものであること。

(8) 則第34条第3項第2号の「始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度」とは、所定労働時間の短縮の制度を設ける場合との均衡等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があること。

(9) 則第34条第3項第3号の「介護するサービス」とは、家政婦、介護サービス会社によるサービス、介護サービスを提供する施設におけるサービスなど、要介護状態にある家族を現実かつ直接に介護するサービスをいい、介護情報の提供、介護機器の貸出等そのサービスを利用することによっても当然には当該労働者がその対象家族を介護する必要性がなくなるものとは含まれないものであること。

なお、費用助成の内容としては、例えば労働者の所定労働日1日当たり2時間について家政婦を雇った場合には、その料金の5割に相当する額程度以上の助成とすることが望ましいものであること。

助成方法としては、週一括、月一括とするなど適宜の方法によれば足りるものであるが、見舞金など現実の介護サービスの利用の有無に関わりなく少額の一時金を支給する制度は、則第34条第3項第3号の制度に該当しないものであること。

(10) 則第34条第3項第3号の「これに準ずる制度」には、事業主が介護サービス会社とあらかじめ契約しておいて労働者の求めに応じて介護サービスを手配しその費

用を負担する制度、介護サービスを提供する施設の設置運営の制度などがこれに当たるものであること。介護サービスを提供する施設の設置運営については、事業主自身が行う場合及び他の事業主が行う場合を含み、後者に関しては事業主がそれに要する費用の出えんを行う等、労働者のための積極的な行為を要するものであること。

なお、介護サービスを提供する施設については要介護状態にある者の福祉の観点から問題があってはならないものであること。

## 8 不利益取扱いの禁止（法第23条の2）

- (1) 法第23条に規定する事業主の措置の適用を受けることを保障するため、労働者が同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することが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の22(2)(3)(4)(5)参照）。

## 9 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）

- (1) 子が小学校就学の始期に達するまでの時期は、子の養育についてかなり親自身が時間と労力を費やす必要のある時期であると考えられることから、そのような時期に子を養育する労働者の雇用の継続のため、法に定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるよう事業主に努力義務を課したものであること。
- (2) 「労働者」の解釈については、3歳に達するまでの子を養育する労働者に関する所定労働時間の短縮措置の場合と同様であること（4(2)イ参照）。
- (3) 「小学校就学の始期に達するまで」の解釈については、子の看護休暇の場合と同様であること（第4の1(2)参照）。
- (4) 「・・・に準じて、それぞれ必要な措置」とは、法に定める制度又は措置と全く同じ措置である必要はないが、本人の申出に基づくものであること及び男女が対象となることなど、考え方は共通すべきものであること。例えば、労働者に分割取得や複数回の適用を認めるなど、請求手続や取得回数などにおいて労働者に有利な制度設計にすることについては妨げないこと。

また、「必要な措置を講ずる」とは、育児休業に関する制度や所定労働時間の短縮措置等に準じた必要な措置を定め、その労働者が希望した場合に適用を受けることができるようにするとの意であること。

- (5) 「育児休業をしていないもの」とは、所定労働時間の短縮措置の場合と同様であること（４（２）ロ参照）。

#### 10 家族を介護する労働者に関する措置（法第24条第2項）

- (1) 家族の介護を必要とする期間、回数等は様々であることから、家族を介護する労働者の雇用の継続のため、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に係る介護休業の制度、介護休暇の制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じ、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事業主に努力義務を課したものであること。
- (2) 「労働者」の解釈については、介護休業をしない場合の所定労働時間の短縮等の措置の場合と同様であること（7(2)イ参照）。
- (3) 「その介護を必要とする期間、回数等に配慮した」とは、当該労働者による介護を必要とする期間、回数、家族の範囲、家族の状態など様々な事項に配慮する必要があることをいうものであること。

具体的には、指針で定めているものであること（(5)参照）。

- (4) 「・・・に準じて必要な措置」とは、法第11条から第16条までの規定に基づく介護休業の制度、法第16条の5から第16条の7までの規定に基づく介護休暇の制度又は法第23条第3項に基づく所定労働時間の短縮等の措置と全く同じ制度である必要はないが、本人の申出に基づくものであること及び男女が対象となることなど、考え方は共通すべきものであること。例えば、労働者に同一要介護状態での分割取得を認めるなど、請求手続や取得回数などにおいて労働者に有利な制度設計にすることについては妨げないこと。

また、「必要な措置を講ずる」とは、介護休業の制度や介護休暇の制度、所定労働時間の短縮等の措置に準じた必要な措置を定め、その労働者が希望した場合に適用を受けることができるようにするとの意であること。

- (5) 指針第二の十三の(二)により、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が事業主に求められるものであること。

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日を超える場合があること（指針第二の十三の(二)のイ）。

ロ 対象家族についての介護休業等日数が93日に達した後にも、同一の対象家族について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（指針第二の十三の(二)のロ）。

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（指針第二の十三の(二)のハ）。

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（指針第二の十三の(二)のニ）。

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（指針第二の十三の(二)のホ）。

## 11 労働者の配置に関する配慮（法第26条）

- (1) 子の養育や家族の介護を行っている労働者にとって、住居の移転等を伴う就業の場所の変更が、雇用の継続を困難にしたり、職業生活と家庭生活との両立に関する負担を著しく大きくする場合があることから、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ついて配慮することを事業主に義務づけるものであること。
- (2) 「配置の変更で就業の場所の変更を伴うもの」とは、例えば、ある地方の事業所から別の事業所への配置転換など、場所的に離れた就業の場所への配置の変更をいうものであり、同一事業所内で別の業務に配置換えすることは含まれないものであること。
- (3) 「子」及び「養育」の解釈は、育児休業の場合と同様であること（第1の2(1)ハニ参照）。なお、「子」に「小学校就学の始期に達するまで」といった限定が付いていない以上、小学生や中学生の子も含まれるのは当然であること。
- (4) 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」とは、転勤命令の検討をする際等において、配置の変更後に労働者が行う子の養育や家族の介護に係る状況、具体的には、配置の変更後における通勤の負担、当該労働者の配偶者等の家族の状況、配置の変更後の就業の場所近辺における育児サービスの状況等の諸般の事情を総合的に勘案し、個別具体的に判断すべきものであること。
- (5) 「配慮」とは、労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものの対象となる労働者について子の養育又は家族の介護を行うことが困難とならないよう意を用いることをいい、配置の変更をしないとといった配置そのものについての結果や労働者の育児や介護の負担を軽減するための積極的な措置を講ずることを事業主に求めるものではないこと。
- (6) 指針第二の十四は、「配慮」の内容として、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を例示しているものであること。

## 12 再雇用特別措置等（法第27条）

- (1) 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。）が、それらの理由がなくなったときに再び雇用されることを希望する場合、同一企業において再び雇用されることが、かつての経験を生かすことができ、労働者にとっても企業にとっても好ましいことから、事業主は、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。）その他これに準ずる措置を実施するように努めなければならないこととしたものであること。

なお、このような再雇用特別措置等も、「職業生活の全期間を通じて・・・充実した職業生活を営む・・・ことができるようにすること」（法第3条第1項）に含まれるものであること（第1の3(1)参照）。

- (2) 「その他これに準ずる措置」とは、資本、資金、人事、取引等の状況からみて密接な関係にある事業主の事業所を退職した育児等退職者についても再雇用の対象とするなど、措置の対象を拡げる内容のものをいうものであること。

## 13 指針（法第28条）

法に定める事項に関し、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置について、それらが事業主により適切かつ有効に実施されるようにすることを目的として、厚生労働大臣が指針を定め、公表することとしたものであること。

## 14 職業家庭両立推進者（法第29条）

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

- ① 法第21条から第27条までに定める措置の適切かつ有効な実施を図るための業務
- ② 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため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（以下「職業家庭両立推進者」という。）を選任する努力義務を課し、

企業における職業生活と家庭生活との両立支援の取組に係る実施体制を整備させることとしたものであること。

- (2) 「第21条から第27条までに定める措置の適切かつ有効な実施を図るための業務」とは、育児休業等に関する就業規則等の作成、周知等（法第21条）、配置その他の雇用管理、育児休業等をしている労働者の職業能力の開発等に関する措置の企画立案、周知等の運用（法第22条）、所定労働時間の短縮等の措置の企画立案、周知等の運用（法第23条及び第24条）、就業の場所の変更を伴う配置の変更をしようとする際の労働者に対する各種配慮の実施（法第26条）及び再雇用特別措置の企画立案、周知等の運用（法第27条）に係る業務をいうものであること。
- (3) 「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」とは、(1)①の業務以外の職場において職業生活と家庭生活との両立や男性の育児等への参画が重要であることについて広報活動などの職場の雰囲気作りを行うことを始めとする労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な一切の業務をいうものであること。
- (4) 職業家庭両立推進者は、(1)①及び②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選任することとしたこと（則第34条の2）。

具体的には、上記の業務を自己の判断に基づき責任をもって行える地位にある者を、1企業につき1人、自主的に選任させることとする。

## 第10 国等による援助（法第10章第1節）

子の養育又は家族の介護に関して、労働者の職業生活と家庭生活との両立を図るためには、法第2章から第9章までに規定する育児休業及び介護休業の制度、子の看護休暇の制度、時間外労働の制限の制度、深夜業の制限の制度、所定労働時間の短縮措置、介護休暇の制度、所定外労働の制限の制度など、事業主に対する努力義務を含めた義務付けの制度のみによっては十分とはいえ、国及び地方公共団体による事業主、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。）、育児等退職者その他に対する強力な援助が必要であり、そのため、法第10章においては、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を図るための環境整備の事業を体系的・総合的に構築することが重要であるとの考えに基づき、国又は地方公共団体が、以下の支援措置を行うこととしたものであること。

### 1 事業主等に対する援助（法第30条）

- (1) 国は、事業主等に対する援助として、対象労働者及び育児等退職者（以下「対象労働者等」という。）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こととしたものであること。

- (2) 「その他の関係者」には、対象労働者等の福祉の増進を目的とする事業を行う団体を含むものであること。
- (3) 「その他の措置」には、再雇用特別措置に準ずる措置を含むものであること。
- (4) 「相談及び助言」には、都道府県労働局で行うもののほか、法第36条の指定法人を指定して行わせる専門的技術的内容のものを含むものであること。
- (5) 「給付金」とは、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第115条第1号および第138条第3号の育児・介護雇用安定等助成金をいうものであること。
- (6) 「その他の必要な援助」には、都道府県労働局において行う両立推進者講習会及び両立推進者研修会のほか、情報提供が含まれるものであること。

## 2 対象労働者等に対する相談、講習等（法第31条）

- (1) 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したこと。

また、地方公共団体は、国が講ずる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こととしたこと。

- (2) 第1項の「職業生活と家庭生活との両立の促進等に資する」の「等」には、休養及びレクリエーションを含むものであること。
- (3) 第1項の「指導、相談、講習その他の措置」には、都道府県労働局で行うもののほか、法第36条の指定法人を指定して行わせる専門的技術的内容のものを含むものであること。

「その他の措置」には情報提供が含まれるものであること。

- (4) 国は、対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進等に資するため、全国共通して行う必要がある事業を行うものであるのに対して、地方公共団体は、住民福祉の一環として、地域の実情に応じた事業を行うものであること。例えば、地方公共団体が必要に応じ設置するように努めることとされている法第34条の勤労者家庭支援施設、勤労福祉会館等労働福祉施設、公民館等における相談、講習があるものであること。

## 3 再就職の援助（法第32条）

- (1) 育児等退職者にとって、再び雇用の機会が与えられるようになることは極めて重

要な問題であるため、国は、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したものであること。

#### 4 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（法第33条）

- (1) 我が国の企業においては、男女の固定的な性別役割分担意識や職場優先の企業風土から、育児休業の取得や子育てをしながら働き続けることに対して、事業主だけでなく上司、同僚も含めた職場の理解が不足しており、このことも仕事と子育ての両立の負担感を重くしているという状況にかんがみ、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こととしたこと。
- (2) 「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」としては、男は仕事、女は家事・育児という固定的な性別役割分担意識や家庭責任のほとんどすべてを配偶者に任せる働き方を求めるような職場優先の企業風土が含まれるものであること。
- (3) 「広報活動その他の措置」の内容としては、職業生活と家庭生活との両立に関する事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために行う、男性の育児休業取得促進をはじめとする職業生活と家庭生活との両立に関するシンポジウムやセミナーの開催、職業生活と家庭生活との両立支援に関して他の模範となる取り組みを推進している企業の表彰、事業主その他の関係者に対する意識啓発等が含まれるものであること。

#### 5 勤労者家庭支援施設（法第34条及び第35条）

- (1) 法第34条は、必要に応じ勤労者家庭支援施設を設置する努力義務を地方公共団体に課するとともに、勤労者家庭支援施設が対象労働者等の福祉に関する事業を総合的に行うことを目的とする施設であることを明らかにしたものであること。また、厚生労働大臣はその設置及び運営についての望ましい基準を定めるとともに、国は、地方公共団体に対し、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ものとしたこと（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（平成7年労働省告示第109号））。
- (2) 法第35条は、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「勤労者家庭支援施設指導員」を置くように努めなければならない

こととし、また、その資格については、厚生労働大臣が定めることとしたものであること（勤労者家庭支援施設指導員の資格（平成7年労働省告示第110号））。

(3) 働く婦人の家との関係については、以下の点に留意すること。

イ 育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（平成7年法律第107号。以下「平成7年改正法」という。）による削除（平成7年10月1日）前の旧男女雇用機会均等法第30条及び第31条に規定していた「働く婦人の家」は、女性労働者の福祉に関する事業を総合的に行うことを目的とする施設であったが、改正後は地方公共団体として必要に応じ設置すべき努力義務の対象としては勤労者家庭支援施設とすることとし、旧男女雇用機会均等法第30条及び第31条の規定は削除することとしたものであること（平成7年改正法附則第8条）。

ロ 平成7年改正法の施行の際、現に設置されている働く婦人の家に関しては、削除された旧男女雇用機会均等法第30条及び第31条の規定はなお効力を有するものとしたこと（平成7年改正法附則第9条第1項）。

ハ 平成7年改正法の施行の際、現に設置されている働く婦人の家に関し、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を勤労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を厚生労働大臣に行い、厚生労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、勤労者家庭支援施設になるものとしたこと（平成7年改正法附則第9条第2項及び第3項）。

## 第11 指定法人（法第10章第2節）

### 1 指定等（法第36条）

(1) 対象労働者等に対する支援事業で国が行う事業については、法の適正実施の観点から統一的かつ日常的に行う相談指導の事業等国が自ら直接行うべきもののほか、個別労使関係に踏み込まなければきめ細かな相談援助業務がなしえないものや、民間サービスに関する情報提供など行政的手法で行うよりも民間の専門技術を活用した方が効率的であるものもある。

そこで、職業生活と家庭生活との両立のための支援に関する専門的知識、経験を有する民法第34条の公益法人を指定して、国の行う業務のうち一部の業務を行わせることとしたものであること。

(2) 指定法人は、対象労働者を雇用する事業主等に対する給付金の支給など対象労働者等の福祉の増進を図るための業務を行うこととしており、これらの実施に当たっては、国の行政施策との斉一性を保ちつつ、全国一律の基準で適正かつ確実に行われる必要があることから、全国に1つに限ることとしたものであり、その地方組織を活用して業務の運営を行わせることを予定しているものであること。

(3) 指定法人は、法第36条の規定に基づき、民法第34条の公益法人であって、法

第38条に規定する業務に関しそ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ものを、その申請により、全国に一を限って指定するものであること。

なお、指定法人に指定した法人の名称、住所及び事務所の所在地は官報に掲載されるものであること（法第36条第2項）。

## 2 業務（法第38条及び第39条）

(1) 指定法人は、次に掲げる業務を行うものであること（法第38条）。

イ 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（第1号）。

ロ 次の(2)の業務を行うこと（第2号）。

ハ イ及びロのほか、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（第3号）。

このうち、イ及びハについては、指定される法人の固有業務として行っているものである必要があること。

(2) 厚生労働大臣は、指定法人に法第30条から第34条までに規定する国の行う業務のうち次のいずれかに該当するものに係る業務（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（法第39条）。

イ 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（第1号）。

この業務として、法第30条に基づく事業主その他の関係者に対する援助のうち技術的事項に関するものが含まれるものであること。

ロ 法第30条の給付金のうち厚生労働省令で定めるものを支給すること（第2号）。厚生労働省令では、法第30条に基づく給付金として、雇用保険法施行規則第115条第1号（同令第117条に規定する育児休業取得促進等助成金及び同令附則第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が定められていること（則第37条）。

なお、この給付金の支給要件及び額について、則第38条に規定しているものであること。

ハ 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（第3号）。

ニ イからハまでのほか、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。

この業務として、法第34条第4項に基づく勤労者家庭支援施設を設置する地

方公共団体に対する技術的支援の業務のほか、法第30条から第34条までに規定する国の行う業務の広報等が含まれるものであること。

- (3) 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ものであること（法第45条）。

### 3 業務の適正実施に関する事項（法第40条から第52条まで）

- (1) 指定法人は、業務の実施において、公益性、非営利性、適正性等が十分に確保される必要があることから、

イ 福祉関係業務に係る業務規程並びに毎事業年度における事業計画書及び収支予算書について厚生労働大臣の認可を受けなければならないこと（法第40条及び第43条第1項）

ロ 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こと（法第43条第2項）

ハ 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経理しなければならないこと（法第44条）

ニ 指定法人の役員を選任及び解任は、厚生労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生ぜず、当該役員が業務規程に違反する行為をしたときなどは、厚生労働大臣は、指定法人に対し、その役員を解任を命ずることができること（法第47条）

ホ 2(2)ロの給付金の支給業務（以下「給付金業務」という。）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こと（法第48条）

ヘ 厚生労働大臣は、指定法人の2(1)の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、当該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こと（法第49条）

ト 厚生労働大臣は、指定法人に対し、2(1)の業務に関し監督上必要な命令をすることができること（法第50条）

チ 厚生労働大臣は、指定法人が2(1)の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などは、指定を取り消し、又は期間を定めて業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができること（法第51条第1項）

その他所要の規定が設けられていること。

- (2) 指定法人は、給付金業務を行う場合においては、給付が適正に行われる必要があるため、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こと（法第42条）。この報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、50万円以下の罰金に処せられるものであること（法第64条第1号）。

## 第12 紛争の解決（法第11章第1節）

### 1 苦情の自主的解決（法第52条の2）

- (1) 事業主の雇用管理に関する労働者の苦情や労使間の紛争は、本来労使間で自主的に解決することが望ましいことから、事業主は、法第2章から第5章まで、第23条及び第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、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らないこととしたものであること。
- (2) 事業主による苦情の自主的な解決を図るための方法としては、法第52条の2の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等労働者の苦情を解決するために有効である措置が考えられるところであり、「苦情の処理をゆだねる等」の「等」にはこれらの措置が含まれるものであること。その在り方等はそれぞれの事業所の実情に応じて適切に設定されるものであること。
- (3) 苦情処理機関等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るものであること。
- (4) 法では、労働者と事業主との間の個別紛争の解決を図るため、本条のほか、法第52条の4において都道府県労働局長による紛争解決の援助を定め、また法第52条の5においては紛争調整委員会(以下「委員会」という。)による調停を定めているが、これらはそれぞれ紛争の解決のための独立した手段であり、本条による自主的解決の努力は、都道府県労働局長の紛争解決の援助や委員会による調停の開始の要件とされているものではないこと。

### 2 紛争の解決の促進に関する特例（法第52条の3）

- (1) 法第2章から第5章まで、第23条及び第26条に定める事項に係る事業主の一定の措置についての労働者と事業主との間の個別具体的な私法上の紛争（以下「育児休業等に係る紛争」という。）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条の規定は適用せず、法第52条の4の規定によるものとしたものであること。
- (2) 「紛争」とは、育児休業等に係る取扱いに関して労働者と事業主との間で主張が一致せず、対立している状態をいうものであること。

### 3 紛争の解決の援助（第52条の4）

#### (1) 紛争の解決の援助（第52条の4第1項）

育児休業等に係る紛争の迅速かつ円満な解決を図るため、都道府県労働局長は、当該紛争の当事者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には、当該紛争の当事者に対して、必要な助言、指導又は勧告をすることができることとしたものであること。

イ 「紛争の当事者」とは、現に紛争の状態にある労働者及び事業主をいうものであること。したがって、労働組合等の第三者は関係当事者にはなり得ないものであること。

ロ 「助言、指導又は勧告」は、紛争の解決を図るため、当該紛争の当事者に対して具体的な解決策を提示し、これを自発的に受け入れることを促す手段として定められたものであり、紛争の当事者にこれに従うことを強制するものではないこと。

#### (2) 紛争の解決の援助を求めたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止（法第52条の4第2項）

イ 法第52条の4第1項の紛争の解決の援助により、紛争の当事者間に生じた個別具体的な紛争を円滑に解決することの重要性にかんがみれば、事業主に比べ弱い立場にある労働者を事業主の不利益取扱いから保護する必要があることから、労働者が紛争の解決の援助を求めたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することとしたものであること。

ロ 「理由として」とは、労働者が紛争の解決の援助を求めたことが、事業主が当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことと因果関係があることをいうものであること。

ハ 「不利益な取扱い」となる行為の例については、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととする労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成16年厚生労働省告示第460号）第二の十一（二）に掲げるものと同様であること。また、個別の取扱いが不利益な取扱いに該当するか否かについての勘案事項については、同指針第二の十一（三）に掲げる事項に準じて判断すべきものであること。

### 第13 調停（法第11章第2節）

#### 1 調停の委任（法第52条の2）

##### (1) 調停の委任（法第52条の2第1項）

イ 紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）間の紛争について、当事者間の自主的な解決、都道府県労働局長による紛争解決の援助に加え、公正、中立な第三者機

関の調停による解決を図るため、育児休業等に係る紛争について、関係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、都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせるものとするものとしたものであること。

ロ 「関係当事者」とは、現に紛争の状態にある労働者及び事業主をいうものであること。したがって、労働組合等の第三者は関係当事者にはなり得ないものであること。

ハ 「調停」とは、紛争の当事者の間に第三者が関与し、当事者の互譲によって紛争の現実的な解決を図ることを基本とするものであり、行為が法律に抵触するか否かを判定するものではなく、むしろ行為の結果生じた損害の回復等について現実的な解決策を提示して、当事者の歩み寄りにより当該紛争を解決しようとするものであること。

ニ 次の要件に該当する事案については、「当該紛争の解決のために必要があると認め」られないものとして、原則として、調停に付すことは適当であるとは認められないものであること。

(イ) 申請が、当該紛争に係る事業主の措置が行われた日(継続する措置の場合にあってはその終了した日)から1年を経過した紛争に係るものであるとき

(ロ) 申請に係る紛争が既に司法的救済又は他の行政的救済に係属しているとき(関係当事者双方に、当該手続よりも調停を優先する意向がある場合を除く。)

(ハ) 集団的な労使紛争にからんだものであるとき

ホ 都道府県労働局長が「紛争の解決のために必要がある」か否かを判断するに当たっては、ニに該当しない場合は、法第52条の2による自主的解決の努力の状況も考慮の上、原則として調停を行う必要があると判断されるものであること。

(2) 調停の申請を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(法第52条の5第2項)

イ 法第52条の5第1項の調停により、関係当事者間に生じた個別具体的な紛争を円滑に解決することの重要性にかんがみれば、事業主に比べ弱い立場にある労働者を事業主の不利益取扱いから保護する必要があることから、労働者が調停の申請をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することとしたものであること。

ロ 「理由として」及び「不利益な取扱い」の意義については、それぞれ第12の(2)ロ及びハと同じであること。

## 2 調停(法第52条の6)

(1) 調停の手続については、法第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第19

条、第20条第1項及び第21条から第26条の規定及び則第60条の2の規定において準用する雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則(昭和61年労働省令第2号。以下「男女雇用機会均等法施行規則」という。)第3条から第12条の規定に基づき行われるものであること。

- (2) 委員会の会長は、調停委員のうちから、法第52条の5第1項の規定により委任を受けて同項に規定する紛争についての調停を行うための会議(以下「両立支援調停会議」という。)を主任となって主宰する調停委員(以下「主任調停委員」という。)を指名するものであること。また、主任調停委員に事故があるときは、あらかじめその指名する調停委員が、その職務を代理するものとなるものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第3条第1項及び第2項)。
- (3) 両立支援調停会議は、主任調停委員が招集するものであること。また、両立支援調停会議は、調停委員2人以上が出席しなければ、開くことができないものであること。さらに、両立支援調停会議は、公開しないものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第4条第1項から第3項)。
- (4) 両立支援調停会議の庶務は、当該都道府県労働局雇用均等室において処理するものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第5条)。
- (5) 法第52条の5第1項の調停の申請をしようとする者は、調停申請書を当該調停に係る紛争の関係当事者である労働者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならないものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第6条及び別記様式)。
- (6) 都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとしたときは、遅滞なく、その旨を会長及び主任調停委員に通知するものであること。また、都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとしたときは関係当事者の双方に対して、調停を行わないこととしたときは調停を申請した関係当事者に対して、遅滞なく、その旨を書面によって通知するものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第7条第1項及び第2項)。
- (7) 調停は、3人の調停委員が行うこととされており、調停委員は、委員会のうちから、会長があらかじめ指名するものとされていること(法第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第19条第1項及び第2項)。
- (8) 委員会は、調停のために必要があると認めるときは、関係当事者また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(以下「関係当事者等」という。)の出頭を求め、その意見を聴くことができるものとされていること(法第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第20条第1項)。ただし、この「出頭」は強制的な権限に基づくものではなく、相手の同意によるものであること。これらの出頭については、必ず関係当事者等(法人である場合には、委員会が指定する者)によ

り行われることが必要であること。

「その他の参考人」とは、関係当事者である労働者が雇用されている事業所に過去に雇用されていた者、同一の事業所で就業する派遣労働者などを指すものであること。

委員会に「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」の出頭を求めることができるとしたのは、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い等を判断するにあたり、他の労働者の就業の実態を踏まえる必要があることや、調停案の内容によっては同一の事業所において雇用される他の育児や介護をしながら働く労働者に対しても影響を及ぼしうることから、これらの者を参考人として意見聴取することが必要な場合があるためであること。

- (9) 委員会から出頭を求められた関係当事者等は、主任調停委員の許可を得て、補佐人を伴って出頭することができるものであり、補佐人は、主任調停委員の許可を得て陳述を行うことができるものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第8条第1項及び第2項)。「補佐人」は、関係当事者等が陳述を行うことを補佐することができるものであること。なお、補佐人の陳述は、あくまでも関係当事者等の主張や説明を補足するためのものであり、補佐人が自ら主張を行ったり、関係当事者等に代わって意思表示を行ったりすることはできないこと。
- (10) 委員会から出頭を求められた関係当事者等は、主任調停委員の許可を得て当該事件について意見を述べるができるほか、他人に代理させることができるものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第8条第3項)。他人に代理させることについて主任調停委員の許可を得ようとする者は、代理人の氏名、住所及び職業を記載した書面に、代理権授与の事実を証明する書面を添付して主任調停委員に提出しなければならないものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第8条第4項)。
- (11) 委員会は、当該事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者等に対し、当該事件に関係のある文書又は物件の提出を求めることができるものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第9条)。
- (12) 委員会は、必要があると認めるときは、調停の手続の一部を特定の調停委員に行わせることができるものであること。「調停の手続の一部」とは、現地調査や、提出された文書等の分析・調査、関係当事者等からの事情聴取等が該当するものであること。この場合において、則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第4条第1項及び第2項の規定は適用せず、則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第8条の規定の適用については、同条中「主任調停委員」とあるのは、「特定の調停委員」とするものであること。また、委員会は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を都道府県労働局雇用均等室の職員に委嘱することができるものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等

法施行規則第10条第1項及び第2項)。

(13) 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から意見を聴くものとするものとされていること(法第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第21条)。「主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者」については、主要な労働者団体又は事業主団体に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名を求めるものとするものであること。(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第11条第1項)。関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名は、事案ごとに行うものであること。指名を求めるに際しては、管轄区域内のすべての主要な労働者団体及び事業主団体から指名を求めなければならないものではなく、調停のため必要と認められる範囲で、主要な労働者団体又は事業主団体のうちの一部の団体の指名を求めることで足りるものであること。則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第11条第1項により委員会の求めがあった場合には、当該労働者団体又は事業主団体は、当該事件につき意見を述べる者の氏名及び住所を委員会に通知するものとするものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第11条第2項)。

(14) 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができるものであること(法第52条の5において準用する男女雇用機会均等法22条)。調停案の作成は、調停委員の全員一致をもって行うものとするものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第12条第1項)。また、「受諾を勧告する」とは、両関係当事者に調停案の内容を示し、その受諾を勧めるものであり、その受諾を義務付けるものではないこと。委員会は、調停案の受諾を勧告する場合には、関係当事者の双方に対し、受諾すべき期限を定めて行うものとするものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第12条第2項)。

関係当事者は、調停案を受諾したときは、その旨を記載し、記名押印した書面を委員会に提出しなければならないものであること(則第60条の2において準用する男女雇用機会均等法施行規則第12条第3項)。しかしながら、この「書面」は、関係当事者が調停案を受諾した事実を委員会に対して示すものであって、それのみをもって関係当事者間において民事的効力をもつものではないこと。

(15) 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができ、その場合、その旨を関係当事者に通知しなければならないものとされていること(法第52条の6において準用する男女雇用機会均

等法第23条)。「調停による解決の見込みがないと認めるとき」とは、調停により紛争を解決することが期待し難いと認められる場合や調停により紛争を解決することが適当でないと認められる場合がこれに当たるものであり、具体的には、調停開始後長期の時間的経過をみている場合、当事者の一方が調停に非協力的で再三にわたる要請にもかかわらず出頭しない場合のほか、調停が当該紛争の解決のためでなく労使紛争を有利に導くために利用される場合等が原則としてこれに含まれるものであること。

### 3 時効の中断(法第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第24条)

本条は、調停が打ち切られた場合に、当該調停の申請をした者が打ち切りの通知を受けた日から30日以内に調停の目的となった請求について訴えを提起したときは、調停の申請の時に遡り、時効の中断が生じることを明らかにしたものであること。

「調停の申請の時」とは、申請書が現実に都道府県労働局長に提出された日であって、申請書に記載された申請年月日ではないこと。

また、調停の過程において申請人が調停を求める事項の内容を変更又は追加した場合にあっては、当該変更又は追加した時が「申請の時」に該当するものと解されること。

「通知を受けた日から30日以内」とは、民法の原則に従い、文書の到達した日の当日は期間の計算に当たり参入されないため、書面による調停打ち切りの通知が到達した日の翌日から起算して30日以内であること。

「調停の目的となった請求」とは、当該調停手続において調停の対象とされた具体的な請求(地位確認、損害賠償請求等)を指すこと。本条が適用されるためには、これらと訴えに係る請求とが同一性のあるものでなければならないこと。

### 4 訴訟手続の中止(法第52条の6において準用する男女雇用機会均等法第25条)

本条は、当事者が調停による紛争解決が適当であると考えた場合であって、調停の対象となる紛争のうち民事上の紛争であるものについて訴訟が係属しているとき、当事者が和解交渉に専念する環境を確保することができるよう、受訴裁判所は、訴訟手続を中止することができることとするものであること。

具体的には、法第52条の5第1項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨を決定することができるものであること。

(1) 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

(2) (1)の場合のほか、関係当事者間に調停によって当該紛争の解決を図る旨の合意

があること。

なお、受訴裁判所は、いつでも訴訟手続を中止する旨の決定を取り消すことができるものであること。また、関係当事者の申立てを却下する決定及び訴訟手続を中止する旨の決定を取り消す決定に対しては不服を申し立てることができないものであること。

- 5 資料提供の要求等(法第56条の2において準用する男女雇用機会均等法第26条)  
委員会は、当該委員会に継続している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができるものであること。「関係行政庁」とは、例えば、国の機関の地方支分部局や都道府県等の地方自治体が考えられるものであること。「その他必要な協力」とは、情報の提供や便宜の供与等をいうものであること。

#### 第14 委託募集の特例（法第12章）

##### 1 基本的考え方（法第53条第1項）

###### (1) 委託募集の特例の必要性

育児休業又は介護休業（これらに準ずる休業を含む。）をする労働者の業務を処理するために必要な労働者（以下「育児・介護休業代替要員」という。）を募集しやすくすることは、事業主にとって重要であるばかりでなく、労働者にとっても、育児休業又は介護休業を取得しやすく、職場復帰しやすい職場環境の整備という観点から、強く望まれることである。

特に、中小企業者にとって、労働者を臨機に募集することは事務負担となるだけでなく、知名度等から、実際に必要な時期までに労働者を募集できない場合も生じ得るところである。

その場合、中小企業者が、その所属する中小企業団体に育児・介護休業代替要員の募集を委託することが容易であれば、その個別の中小企業者の事務負担を軽減できるとともに、中小企業団体の情報を活用することができることとなるが、一方、職業安定法（昭和22年法律第141号）第36条第1項により、事業主がその被用者以外の者に報酬を与えて労働者の募集を委託する場合には、厚生労働大臣の許可を受けなければならないが、同条第3項により、事業主がその被用者以外の者に報酬を与えることなく労働者の募集を委託する場合には、厚生労働大臣に届け出なければならないことになっている。

この場合、個々の育児・介護休業代替要員の募集の必要が生じるたびごとに、個別中小企業者が許可や届出の手続をしなければならないが、また、許可や届出がなされるまでは募集活動ができないため、臨時即応性の点で問題があると考えられる。



そこで、法第53条において、一定の基準を満たした中小企業団体に関しては、事前の厚生労働大臣の認定を受けた後、その構成員たる中小企業者から育児・介護休業代替要員の募集の委託を受けた場合、当該中小企業団体が、厚生労働大臣に届出をすることによって当該育児・介護休業代替要員の委託募集ができるようにしたものであること。

## (2) 委託募集の特例の前提

法第53条による委託募集を行うに際しては、募集を委託された中小企業団体は、単に募集を行うだけではなく、募集後雇用された労働者の労働条件について募集時の労働条件との相違がないか等を常にチェックし、不適切な点があれば是正するように指導できる立場にあることが前提となるものであること。

このため、中小企業団体は、その構成員たる中小企業者と密接に連携し合いながら当該中小企業者の雇用管理面について適切に指導していくことが可能でなければならない。このような観点から、育児・介護休業代替要員の確保に当たっても、構成員たる中小企業者において育児休業及び介護休業を取得しやすく、かつ職場に復帰しやすくするような環境整備の事業を当該中小企業と協同して行う中小企業団体であることを前提に、委託募集の手続を緩和したものであること。

## 2 具体的内容

### (1) 育児・介護休業代替要員の範囲（法第53条第1項）

#### イ これらに準ずる休業

法第53条第1項の「これらに準ずる休業」とは、法第23条第2項又は第24条第1項により講じられた育児休業の制度に準じた育児のための休業の制度及び同条第2項により講じられた介護休業の制度に準じた介護のための休業の制度をいうものであること。

#### ロ 雇用期間

育児・介護休業代替要員は、「当該育児休業又は介護休業をする期間について」のものであるため、育児・介護休業代替要員の雇用期間は、基本的には「当該育児休業又は介護休業をする期間」と同一又はそれより短期である必要があるが、訓練期間、引継期間等を考慮して、当該育児休業又は介護休業をする期間の前後に若干長い雇用期間が設定されることは妨げないものであること。

#### ハ 職種及び数

育児・介護休業代替要員は、育児休業又は介護休業（これらに準ずる休業を含む。）をする労働者の業務を処理するためのものである。育児休業又は介護休業をする労働者の職種及び数と育児・介護休業代替要員の職種及び数とは同一である必要があること。

(2) 中小企業者の範囲（法第53条第2項第1号）

中小企業者の範囲としては、労働力の確保等を図ろうとする中小企業を業種、地域を問わず広く対象としている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。以下「中小企業労働力確保法」という。）第2条第1項に規定する中小企業者の範囲と同一の範囲としたものであること。

(3) 中小企業団体の範囲（法第53条第2項第2号）

中小企業団体の範囲は、中小企業者の範囲と同様、中小企業労働力確保法第2条第2項の事業協同組合等（以下「事業協同組合等」という。）と同じものとしたものであること。

事業協同組合等の範囲は、以下のとおりであること。

イ 事業協同組合及び事業協同小組合並びに協同組合連合会

ロ 水産加工業協同組合及び水産加工業協同組合連合会

ハ 商工組合及び商工組合連合会

ニ 商店街振興組合及び商店街振興組合連合会

ホ 生活衛生同業組合であって、その構成員の三分の二以上が五千万円（卸売業を主たる事業とする事業者については、一億円）以下の金額をその資本の額若しくは出資の総額とする法人又は常時五十人（卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業者については、百人）以下の従業員を使用する者であるもの

ヘ 酒造組合及び酒造組合連合会であって、その直接又は間接の構成員たる酒類製造業者の三分の二以上が三億円以下の金額をその資本の額若しくは出資の総額とする法人又は常時三百人以下の従業員を使用する者であるもの並びに酒販組合及び酒販組合連合会であって、その直接又は間接の構成員たる酒類販売業者の三分の二以上が五千万円（酒類卸売業者については、一億円）以下の金額をその資本の額若しくは出資の総額とする法人又は常時五十人（酒類卸売業者については、百人）以下の従業員を使用する者であるもの

ト 民法第三十四条の規定により設立された社団法人で中小企業者を直接又は間接の構成員とするもの（その直接又は間接の構成員の三分の二以上が中小企業者であるものに限る。）

(4) 法第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

イ 基本前提

1 (2)で述べたように、中小企業団体が、構成員たる中小企業者に対して、法第22条に規定する育児休業及び介護休業の申出や育児休業及び介護休業後の就業が円滑に行われるための雇用管理等の措置その他に関する相談及び援助の事業（以下「相談援助事業」という。）を行っていることが前提となるものであること

と。

ロ 認定基準の内容

したがって、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2項第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成7年労働省告示第111号。以下「認定基準告示」という。）による認定中小企業団体の認定基準において、相談援助事業として実施し、又は実施することを予定しているものとして、次のものが挙げられていること（認定基準告示第1号）。

(イ) 代替要員の確保を容易にするための、好事例の収集及び提供、定年等により退職した者の名簿の整備及び活用に係る指導等の事業

「好事例の収集及び提供、定年等により退職した者の名簿の整備及び活用に係る指導」は例示であって、中小企業団体としては、構成員たる中小企業者の代替要員の確保を容易にするためのこれらと同程度の事業を行っていけば足りるものであること。

(ロ) (イ)のほか、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雇用管理その他に係る講習会の開催、相談指導、先進的な事例に関する見学会の開催等の事業

「講習会の開催、相談指導、先進的な事例に関する見学会の開催」は例示であって、中小企業団体としては、構成員たる中小企業者の育児休業又は介護休業に係る雇用管理等に資する事業を行っていけば足りるものであること。

ただし、第9の3(2)イで述べたように、代替要員の雇用管理に関し、育児休業又は介護休業が突然終了した場合に、代替要員に予期せぬ不利益を与えないよう、予め雇用契約の内容を明確にしておくような指導等は、当然中小企業団体が行うべき相談援助事業の内容の一つであること。

(5) その他の認定基準

その他の認定基準としては、以下のものがあること。

イ 事務処理の体制の整備（認定基準告示第2号）

上記(4)の事業を行うのに適当と認められる事務処理の体制が整備されていること。

「事務処理の体制が整備」とは、中小企業団体の役員又は職員が事務の担当責任者として決められていることをいうものであること。

ロ 育児休業及び介護休業の制度の整備（認定基準告示第3号）

構成員たる中小企業者が、就業規則、労働協約等により、育児休業及び介護休業の制度を設けていること。

「就業規則、労働協約等」には、常時10人以上の労働者を雇用しない事業所にあつては、慣行を含むものであること。

#### ハ 適正な委託募集内容（認定基準告示第4号）

募集に係る労働条件その他の募集の内容が適切なもので、かつ、労働者の利益に反しないことが見込まれること。

これは、

- (イ) 賃金が、同業種の賃金水準に比較して低くないこと。
  - (ロ) 労働時間、休日その他の労働条件が、法定の労働条件以上であること。
  - (ハ) 募集従事者が、当該中小企業団体の役員又は職員であること。
- をいうものとする。

### 3 認定手続（法第53条第2項第2号）

#### (1) 認定申請（則第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事業協同組合等は、様式第1号「認定中小企業団体認定申請書」を作成して、当該申請書1通及びその写し2通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するものとする。

#### (2) 認定

イ 厚生労働大臣は、事業協同組合等から「認定中小企業団体認定申請書」の提出を受けたときは、遅滞なく当該事業協同組合等が法令及び認定基準に照らして適当であるか否かを審査し、適当であると判断されるものについて認定をするものであること。

ロ 認定期間は、認定日から、認定日の属する年度から起算して5年度目の年度の末日までとする。

ハ 厚生労働大臣は、認定をしたときは、遅滞なく、様式第2号「認定中小企業団体認定通知書」により、所轄の都道府県労働局長を経て、当該認定に係る事業協同組合等（以下「認定中小企業団体」という。）に対して通知するものとする。

### 4 認定の取消し（法第53条第3項）

#### (1) 厚生労働大臣は、認定中小企業団体が相談援助事業を行うものとして適当でなくなったと認めるときは、当該認定を取り消すものとしたものであること。

「適当でなくなった」場合としては、相談援助事業の実施に著しい支障が生じて、当該事業を実施する見込みがなくなった場合、当該認定中小企業団体が法令及び認定基準を満たさなくなったと認められる場合があるものであること。

#### (2) 厚生労働大臣は、認定中小企業団体の認定の取消しをしたときは、遅滞なく、様式第3号「認定中小企業団体認定取消通知書」により、所轄の都道府県労働局長を

経て、当該認定に係る事業協同組合等に対して通知するものとする。

- (3) 認定中小企業団体の認定の取消しを行った場合における当該取消しの日後には、法第53条第4項の届出による委託募集を行うことはできないものであること。

## 5 委託募集の届出（法第53条第4項）

- (1) 認定中小企業団体が、その構成員たる中小企業者の委託を受けて育児・介護休業代替要員の募集を行う際には、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都道府県労働局長に対して、委託募集の届出を行うものであること（則第62条）。

ただし、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（以下「自県外地域」という。）を募集地域とする委託募集であって、一中小企業者が自県外地域において募集しようとする労働者の数の合計が100人以上である委託募集又は一中小企業者が自県外地域において募集しようとする労働者の数の合計が100人未満であっても自県外地域のうち一の都道府県の区域において募集しようとする労働者の数の合計が30人以上である委託募集については、厚生労働大臣に対して、認定中小企業団体が委託募集の届出を行うものであること（同条）。

- (2) 法第53条第4項の委託募集の届出の有効期間は6か月以内とするものであること。
- (3) 認定中小企業団体は、育児・介護休業代替要員の募集を行わせようとする構成員たる中小企業者についてのみ、委託募集の届出を行うものであること。
- (4) 認定中小企業団体は、委託募集届出書（様式第4号）を、都道府県労働局長への届出にあつては正本1通、副本2通を作成し委託募集を開始する日の7日前までに、厚生労働大臣への届出にあつては正本1通、副本3通を作成し委託募集を開始する日の14日前までに、それぞれその主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所長（以下「所在地公共職業安定所長」という。）に対して提出するものであること。

## 6 委託募集の届出の受理（法第53条第5項）

- (1) 所在地公共職業安定所長は委託募集の届出の受付を行い、届出の受付から2日以内に、副本1通を保管の上都道府県労働局長への届出にあつては正本1通、副本1通を、厚生労働大臣への届出にあつては正本1通、副本2通をそれぞれ都道府県労働局長へ送付するものとする。都道府県労働局長は、厚生労働大臣への届出にあつては副本1通を保管の上所在地公共職業安定所長から送付のあった日から2日以内に、正本1通及び副本1通を厚生労働大臣へ送付するものであること。
- (2) 届出書の送付を受けた都道府県労働局長（厚生労働大臣への届出にあつては厚生

労働大臣)は、届出に係る募集の内容が、育児・介護休業代替要員の募集を行わせようとしていることを確認した上で当該届出を受理し、その副本1通に確認の印を押し、届出の送付を受けてから2日以内に、所在地公共職業安定所長(厚生労働大臣への届出にあつては都道府県労働局長及び所在地公共職業安定所長)を経由して届出を行った認定中小企業団体に交付するものであること。

- (3) 所在地公共職業安定所長、就業地を管轄する公共職業安定所長(以下「就業地公共職業安定所長」という。)及びその募集地を管轄する公共職業安定所長(以下「募集地公共職業安定所長」という。)が異なる場合は、届出を受理した都道府県労働局長又は厚生労働大臣は、受理した届出書の写しを、就業地公共職業安定所長及び募集地公共職業安定所長に対して、それらの公共職業安定所を管轄する都道府県労働局長を経由して送付するものであること。

## 7 労働者募集報告(則第65条)

委託募集に従事する認定中小企業団体は、毎年度の委託募集の状況を取りまとめ、様式第5号の労働者募集報告を作成して当該年度の翌年度の四月末日まで(当該年度の終了前に労働者の募集を終了させる場合にあつては、当該終了の日の属する月の翌月末日まで)に委託募集の届出の受付を行った公共職業安定所長に報告するものであること。

## 8 報告の徴収(法第53条第7項)

厚生労働大臣は、必要と認めるときは、所轄の都道府県労働局長を通じて、法第53条第7項の規定に基づき、認定中小企業団体に対し、相談援助事業の実施状況について随時報告を求めるものであること。

## 9 公共職業安定所の援助(法第54条)

- (1) 公共職業安定所は、委託募集が効果的かつ適切に行われるよう、認定中小企業団体及び当該募集を委託する中小企業者に対して、求人条件の設定、募集方法等について助言、指導を行うなど配慮するものであること。
- (2) 公共職業安定所は、求職者に対する職業紹介に際して、当該募集に係る求人が育児・介護休業代替要員の募集を行わせようとしている中小企業者からの求人である場合にはその旨説明するよう配慮するものであること。

## 10 その他の留意事項

認定中小企業団体は、いかなる場合も、職業紹介に及ぶ行為をすることはできないものであること。

## 第15 その他の雑則（法第12章）

### 1 調査等（法第55条）

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係る施策に関しては、今後とも必要な調査研究を行っていかなければならない分野が多く残されていることにかんがみ、厚生労働大臣は、必要な調査研究を実施し、その成果を通じて施策の一層の推進を図ることとしたものであること。

また、厚生労働大臣は、法の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求め、さらに、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旨明らかにしたものであること。

### 2 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（法第56条）

- (1) 本法の目的を達成するための行政機関固有の権限として、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、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、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとしたものであること。
- (2) 本条の厚生労働大臣の権限は、労働者からの申立て、第三者からの情報、職権等その端緒を問わず、必要に応じて行使し得るものであること。
- (3) 「この法律の施行に関し必要があると認めるとき」とは、法の規定により具体的に事業主の責務とされている事項について、当該責務が十分に遂行されていないと考えられる場合において、当該責務の遂行を促すことが法の目的に照らし必要であると認められるとき等をいうものであること。
- (4) 法を施行するために、とり得る措置として、報告の徴収並びに助言、指導及び勧告を規定したものであり、これらは、事業主がこれに従うことを法的に強制するものではないこと。
- (5) 則第67条の「厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案」とは、
  - イ 広範囲な都道府県にまたがり、その事案の処理に当たって各方面との調整が必要であると考えられる事案
  - ロ 当該事案の性質上社会的に広汎な影響力を持つと考えられる事案
  - ハ 都道府県労働局長が勧告を行ったにもかかわらず、是正されない事案等に該当するものであり、厚生労働大臣が自ら又は都道府県労働局長の上申を受けてその都度重要であると判断したものをいうこと。
- (6) 則第67条の「事業所」とは、当該事案に係る事業所であって、本社たる事業所に限られるものではないこと。

### 3 公表（法第56条の2）

子の養育又は家族の介護を行う労働者の雇用の継続を図り、当該労働者の職業生活と家庭生活の両立に寄与するためには、事業主に一定の措置を義務付けるとともに、法違反の速やかな是正を求める行政指導の効果を高め、法の実効性を確保することが必要である。

このような観点から、厚生労働大臣は、第6条第1項（第12条第2項及び第16条の3第2項において準用する場合を含む。）、第10条（第16条及び第16条の4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、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23条、第26条又は第52条の4第2項の規定に違反している事業主に対し自ら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こととしたものであること。

### 4 労働政策審議会への諮問（法第57条）

法に定める事項のうち重要なものについての省令の制定又は改正、指針の策定その他法の施行に関する重要事項の決定については、あらかじめ労働政策審議会の意見を聴くこととしたものであること。

### 5 厚生労働省令への委任（法第59条）

法各条で委任したもののほか、法を実施するに当たって必要な手続等について、厚生労働省令において定めることができることとしたものであること。

### 6 船員に関する特例（法第60条）

船員及び船員になろうとする者（以下「船員等」という。）の労働関係については、国土交通省が所管する別の体系とされており、このため船員等については、本法中「厚生労働大臣」とあるのを「国土交通大臣」と読み替える等所要の整備を行うものであること。

なお、時間外労働の制限、福祉関係業務（指定法人）、委託募集の特例等に関する規定については、船員等には適用しないこととしたものであること。

### 7 公務員に関する特例（法第61条）

- (1) 法の規定中、第2章から第9章まで、第30条、第8章、第53条、第54条、第56条、第56条の2、第60条、第62条、第63条、第65条及び第68条の規定については、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しないこととした



ものであること。

「国家公務員」とは、国家公務員法（昭和22年法律第120号）上の国家公務員をいうものであり、また、「地方公務員」とは、地方公務員法（昭和25年法律第261号）上の地方公務員をいうものであること。

- (2) 公務員の育児のための休業の制度については、公務に服さない期間が3年間と長期にわたる場合があるため、休職類似の身分上の効果を伴うものとして、「勤務条件」としては整理せず、一般職国家公務員については国営企業に勤務する国家公務員等（国有林野事業を行う国営企業に勤務する国家公務員、特定独立行政法人の職員及び日本郵政公社の職員をいう。以下同じ。）を含めて一律に国家公務員の育児休業等に関する法律により規律することとし、地方公務員については各地方公共団体の条例によることなく地方公務員の育児休業等に関する法律により一律に規律することとされているところであること。

なお、特別職国家公務員についても、国会職員の育児休業等に関する法律、裁判官の育児休業等に関する法律その他の関係法令が制定又は整備されているところであること。

- (3) 国家公務員及び地方公務員に対する介護のための休業の制度については、以下のとおりであること。

イ 国家公務員に対する介護のための休業の制度については、育児のための休業の制度とは異なり、「勤務条件」として、公務員法制上は「休暇」として取り扱われ、国営企業に勤務する国家公務員等を除いた非現業国家公務員（以下「非現業国家公務員」という。）に関して、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第20条において「介護休暇」制度が法定されているところであること。

ロ 国営企業に勤務する国家公務員の勤務条件に関しては、労使交渉で決定することを基本としつつ、民間の労働条件の最低基準を適用することが通例であるため、介護のための休業に関しても法に規定するものであるが、公務員たる地位の特殊性等から、所属長の承認を前提とした介護のための休業の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第3項から第5項まで）。

ハ 独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人の職員の勤務条件に関しては、労使交渉で決定することを基本としつつ、民間の労働条件の最低基準を適用することが通例であるため、介護のための休業に関しても法に規定するものであるが、公務員たる地位の特殊性等から、特定独立行政法人の長の承認を前提とした介護のための休業の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第6項）。

なお、その内容については、国営企業に勤務する国家公務員の特例規定を準用

するものであること。

ニ 日本郵政公社の職員の勤務条件に関しては、労使交渉で決定することを基本としつつ、民間の労働条件の最低基準を適用することが通例であるため、介護のための休業に関しても法に規定するものであるが、公務員たる地位の特殊性等から、日本郵政公社の総裁の承認を前提とした介護のための休業の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第7項）。

なお、その内容については、国営企業に勤務する国家公務員の特例規定を準用するものであること。

ホ 地方公務員の勤務条件に関しては、条例（地方公営企業職員等は労使交渉）で定めることを基本としつつ、民間の労働条件の最低基準を適用することが通例であるため、介護のための休業に関しても法に規定するものであるが、公務員たる地位の特殊性等から、所属長の承認を前提とした介護のための休業の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第8項）。

なお、その内容については、国営企業に勤務する国家公務員の特例規定を準用するものであること。

(4) 公務員法制上、「休業」は休職類似の身分上の効果を伴うものとして、定員管理上の問題が生じたり、団体交渉事項や条例事項に含まれないなどの特別の効果を有するものであり、一方「休暇」は勤務条件の一つとして取り扱われるので、両者の区別は重要な意味を有するものではあるが、公務員に対して民間法制上の最低基準を適用する場合は、民間における名称を使用するのが前例（公務員制度上の「休暇」であるにもかかわらず、産前産後休業と呼ぶ例）であるので、ここでも「介護をするための休業」とすることとしたものであること。

(5) 「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害」の範囲と、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第20条第1項の「負傷、疾病又は老齡」の範囲とは同一であること。

なお、この点については、人事院に確認済みであること。

(6) 国家公務員及び地方公務員に対する負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇の制度については、以下のとおりであること。

イ 非現業国家公務員の負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇の制度については、人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）において、特別休暇の1つとして規定が設けられているところであること。

ロ 国営企業に勤務する国家公務員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、所属長の承認を前提とした、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第9項から第11項まで）。

ハ 特定独立行政法人の職員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、特定独立行政法人の長の承認を前提とした、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第12項）

なお、その内容については、国営企業に勤務する国家公務員の特例規定を準用するものであること。

ニ 日本郵政公社の職員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、日本郵政公社の総裁の承認を前提とした、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第13項）。

なお、その内容については、国営企業に勤務する国家公務員の特例規定を準用するものであること。

ホ 地方公務員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、所属長の承認を前提とした、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第14項）。

なお、その内容については、国営企業に勤務する国家公務員の特例規定を準用するものであること。

(7) 国家公務員及び地方公務員に対する時間外労働の制限の制度については、以下のとおりであること。

イ 非現業国家公務員の時間外労働の制限の制度については、人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限）において規定が設けられているところであること。

ロ 国営企業に勤務する国家公務員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、所属長の承認を前提とした時間外労働の制限の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第15項及び第16項）。

ハ 特定独立行政法人の職員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、特定独立行政法人の長の承認を前提とした時間外労働の制限の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第17項及び第18項）

ニ 日本郵政公社の職員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、日本郵政公社の総裁の承認を前提とした時間外労働の制限の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第19項及び第20項）。

ホ 地方公務員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、

所属長の承認を前提とした時間外労働の制限の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第21項及び第22項）

(6) 国家公務員及び地方公務員に対する深夜業の制限の制度については、以下のとおりであること。

イ 非現業国家公務員の深夜業の制限の制度については、人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限）において規定が設けられているところであること。

ロ 国営企業に勤務する国家公務員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、所属長の承認を前提とした深夜業の制限の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第23項及び第24項）。

ハ 特定独立行政法人の職員については、介護のための休業の制度と同様の考え方により、特定独立行政法人の長の承認を前提とした深夜業の制限の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第25項及び第26項）。

ニ 日本郵政公社の職員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、日本郵政公社の総裁の承認を前提とした深夜業の制限の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第27項及び第28項）。

ホ 地方公務員については、介護のための休業の制度の場合と同様の考え方により、所属長の承認を前提とした深夜業の制限の制度の特例を法に規定することとしたものであること（法第61条第29項及び第30項）。

## 第16 罰則（法第13章）

### 1 罰則（法第62条から第62条まで）

指定法人の運営の適正確保及び労働者の募集の特例の公正確保を目的として所要の罰則を規定したものであること。

### 2 過料（法第68条）

第56条の助言、指導及び勧告を適切に行うためには、その前提として、同条の報告の徴収を適切に行う必要がある。このため、法第68条は法第56条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対して、20万円以下の過料に処することとしたものであること。

なお、過料については、非訟事件手続法（明治31年法律第14号）第4編の過料事件の規定により、管轄の地方裁判所において過料の裁判の手続を行うものとなること。都道府県労働局長は、第56条違反があった場合には、管轄の地方裁判所に対し、当該事業主について、法第56条に違反することから、法第68条に基づき過料に処すべき旨の通知を行うこととなること。

## 第17 改正法附則

### 1 施行期日（改正法附則第1条）

改正法の施行期日を定めるものであること。

### 2 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（改正法附則第2条）

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関する改正法の規定の適用についての特例を定めるものであること。

「常時」とは、常態として、という意味であり、したがって「常時百人以下の労働者を雇用する」とは、常態として100人以下の労働者を雇用している場合をいい、臨時に労働者を雇い入れた場合、臨時的に欠員を生じた場合等については、労働者の数に変動したものとしては取り扱わないものであること。

「労働者」とは法第2条と同様であること（第1の2（1）イ参照。）。したがって、日々雇用される者や期間を定めて雇用される者もこれに含まれるものであること。

「百人以下の労働者を雇用する事業主」であるか否かを判断するに当たっては、派遣労働者は派遣元の事業主に雇用される労働者として算定し、いわゆる移籍出向者は出向先の事業主に雇用される労働者として算定し、またいわゆる在籍出向者は双方の労働者として算定するものであること。

複数の事業所を擁する事業主において、100人以下の労働者を雇用する事業主であるかどうかは、事業主単位で算定するものであること。

### 3 育児休業の申出に関する経過措置（改正法附則第3条）

施行日以後において法第9条の2第1項の特例規定により読み替えて適用する法第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の育児休業申出について、施行日前の申出を認める経過措置を講じたものであること。

### 4 検討（改正法附則第6条）

政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとしたものであること。

### 5 社会保険労務士法の一部改正について（改正法附則第11条）

社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）第2条第1項第1号の4から第1号の6まで及び同条第2項の規定により、特定社会保険労務士（同条第2項に規定する

「特定社会保険労務士」をいう。以下同じ。)は、個別労働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における同法第5条第1項のあっせんの手続並びに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18条第1項及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第22条第1項の調停の手続等について、紛争の当事者を代理できるとされているが、今回の改正法により調停制度を創設することに伴い、法に基づく調停の手続についても特定社会保険労務士が紛争の当事者を代理することができるように措置したものであること。

## 第18 適用期日

- 1 この通達は、平成22年6月30日から適用すること。ただし、第11、第13及び第17の5の規定については平成22年4月1日から適用すること。
- 2 平成22年4月1日から平成22年6月29日までの間のこの通達の規定の適用については、「第11章第1節」とあるのは「第8章」と、「第12章」とあるのは「第9章」と、「第13章」とあるのは「第10章」と読み替えるものとする。
- 3 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、改正法附則第2条に規定する政令に定めるまでの間、この通達の規定のうち、改正法附則第2条により適用しないこととされた法の規定の解釈に係る部分については適用しないこと。この場合において、同条によりなお効力を有することとされた法の規定の解釈に係る部分については、廃止前の通達は、なお効力を有すること。

## 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものとする。

- 1 日常生活動作事項（第1表の事項欄の歩行、排泄、食事、入浴及び着脱衣の5項目をいう。）のうち、全部介助が1項目以上及び一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること。
- 2 問題行動（第2表の行動欄の攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為及び失禁の7項目をいう。）のうちいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

第1表（日常生活動作）

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

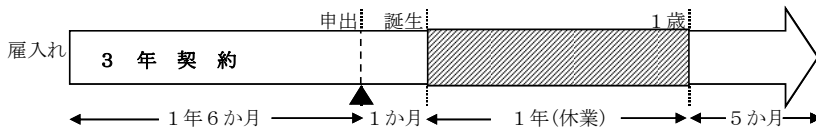
第2表（問題行動）

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

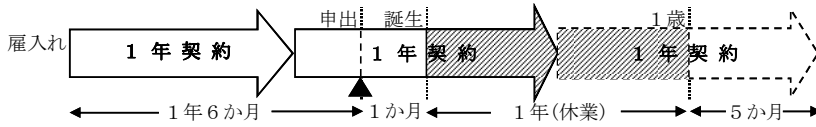
指針第二の一の(二)のロで示された具体例

別添 2

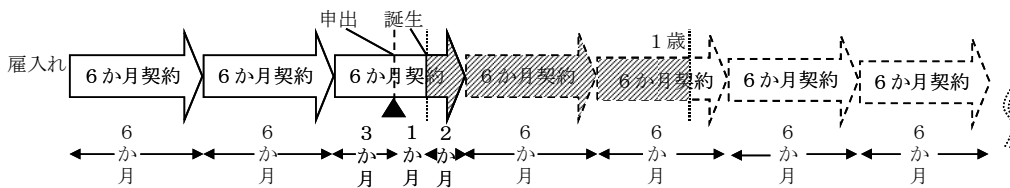
イ 申出時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳到達日後の場合



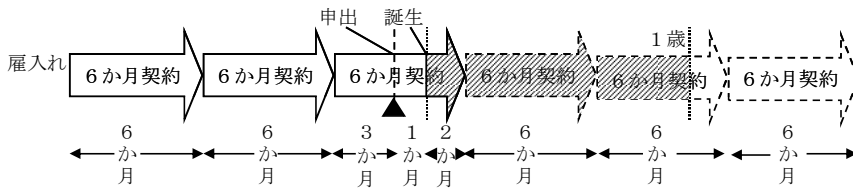
ロ 労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点で締結している契約と同一の長さで契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が1歳到達日後の場合



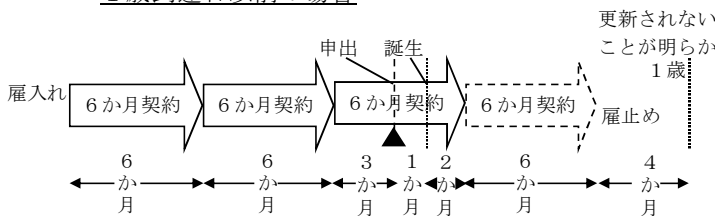
ハ 自動更新の場合（更新回数の上限なし）



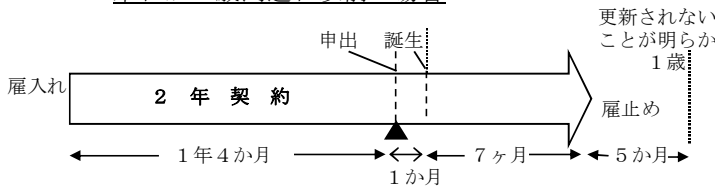
が 1歳到達日後の場合



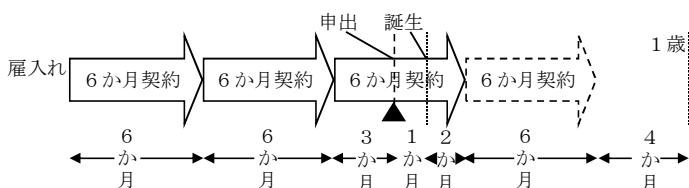
ホ 労働契約の更新回数の上限が明示されており、上限まで更新された場合の期間の末日が1歳到達日以前の場合



の 末日が1歳到達日以前の場合



ト 労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点で締結している契約と同一の長さで契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が1歳到達日以前の場合



**【凡例】**

→ 現在又は過去の契約

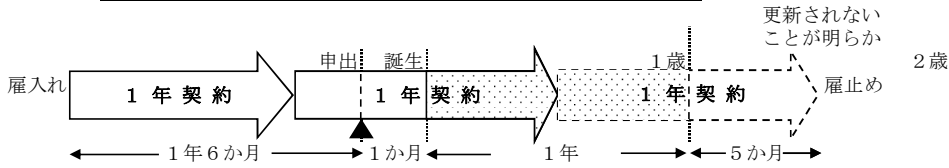
---> 申出時点で、更新可能性がありと判断できる契約



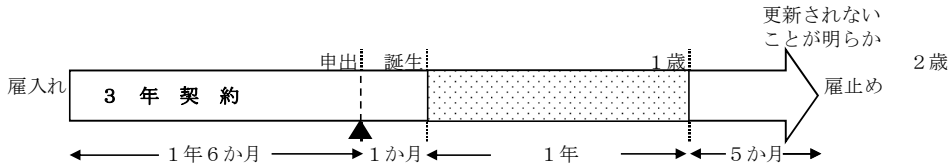
## 指針第二の一の(二)のハで示された具体例

別添3

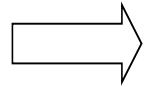
イ 労働契約の更新回数の上限が明示されており、上限まで更新された場合の期間の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の場合



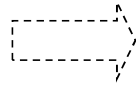
ロ 労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の場合



### 【凡例】



現在又は過去の契約



申出時点で、更新可能性があると判断できる契約

厚生労働大臣 殿

所在地  
名称  
代表者氏名

印

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2項第2号の規定により、認定を受けたいので申請します。

I 事業協同組合等（以下「組合等」という。）の概要

設立年月日	明治・大正・昭和・平成 年 月 日	構成員数	人(うち中小企業者数 人)		
構成中小企業者の主たる業種		常用労働者総数	人	事務局体制	役員職員 人
相談援助事業を遂行する者	氏名	役職	連絡先 ( )	—	

II 構成中小企業者の育児休業又は介護休業に係る雇用管理その他の措置の現状について

1 構成中小企業者の育児休業又は介護休業に係る雇用管理その他の措置の現状についてお書きください。

-----

-----

-----

2 育児休業又は介護休業制度の整備状況について当てはまるものに○印をつけてください。

(1) 育児休業制度

- イ 全ての構成中小企業者が整備している。
- ロ まだ一部の構成中小企業者が整備していない。

(2) 介護休業制度

- イ 全ての構成中小企業者が整備している。
- ロ まだ一部の構成中小企業者が整備していない。

III 構成中小企業者の育児休業又は介護休業に係る雇用管理その他の措置に関する相談及び援助について

構成中小企業者の育児休業又は介護休業に係る雇用管理その他の措置について、組合等が相談援助事業に取り組んでいる又は取り組むこととしている内容についてお書きください。

-----

-----

-----

-----

IV 組合等が構成中小企業者の委託を受けて労働者の募集を行う従事者及び内容を記入してください。

① 募集従事者

② 募集内容

氏名	
役職名	

賃金	労働時間及び休日	その他の募集の内容

V その他次の①から③までの書類を添付してください。

- ① 組合等の定款
- ② 組合等の最近2年間の事業状況の概要を記載した書類
- ③ 組合等の構成中小企業者名簿

様式第2号

認定中小企業団体認定通知書

平成 年 月 日

殿

厚生労働大臣

平成 年 月 日付けで申請のあった件について、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2項第2号の規定により認定したので通知します。認定期間は、平成 年 月 日から平成 年 月 日までとします。

様式第3号

認定中小企業団体認定取消通知書

平成 年 月 日

殿

厚生労働大臣

平成 年 月 日付けで認定をした貴殿は、下記の理由に該当すると認められますので、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3項の規定により、認定を取り消したので通知します。

なお、この処分に不服のあるときは、処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に厚生労働大臣に対して異議申立てをすることができます。

記

取消の理由

様式第4号

# 委託募集届出書

厚生労働大臣

殿

都道府県労働局長

届出年月日 平成 年 月 日

認定中小企業団体の名称

住所

代表者氏名

印

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項の規定に基づく委託募集を、平成 年 月 日から平成 年 月 日まで行いたく、下記内容により届け出ます。

募集を委託する中小企業者名			従業員数	募集職種	雇用期間	募集人員	労働条件			
No.	事業所名	所在地					賃金	就業時間・休日	各種保険	その他
①			人		年 年 月 月	人	～ 円 円	～ : 日曜・土曜 回 : その他	雇用 労災 健康 厚生	
②			人		年 年 月 月	人	～ 円 円	～ : 日曜・土曜 回 : その他	雇用 労災 健康 厚生	
③			人		年 年 月 月	人	～ 円 円	～ : 日曜・土曜 回 : その他	雇用 労災 健康 厚生	
④			人		年 年 月 月	人	～ 円 円	～ : 日曜・土曜 回 : その他	雇用 労災 健康 厚生	
⑤			人		年 年 月 月	人	～ 円 円	～ : 日曜・土曜 回 : その他	雇用 労災 健康 厚生	

No.	休業する労働者の職種	休業期間	人員
①		年 月～ 年 月	人
②		年 月～ 年 月	人
③		年 月～ 年 月	人
④		年 月～ 年 月	人
⑤		年 月～ 年 月	人

募集地域 (都道府県) 又は地域	募集人員	募集従事者			
		氏名	生年月日	職名	住所
	人		年 月 日		
	人		年 月 日		
	人		年 月 日		
	人		年 月 日		
	人		年 月 日		

## 委託募集届出書記入要領

### 1 届出者に関する事項

- ① 「届出年月日」欄は、認定中小企業団体が、公共職業安定所に届出書を提出する年月日を記載する。
- ② 「認定中小企業団体の名称、住所、代表者氏名」欄は、届出を行う認定中小企業団体の名称、住所、代表者氏名を記載し、押印する。

### 2 募集を委託する中小企業者に関する事項

- ① 「事業所名・所在地」欄は、募集を委託する中小企業者の事業所名・所在地を記載する。
- ② 「従業員数」欄は、届出書を提出する月の前月末現在に在籍する中小企業者の従業員総数を記載する。

### 3 募集内容に関する事項

- ① 「募集職種」欄は、募集する職種（例えば自動車組立工、一般事務員、販売店員）を記載する。
- ② 「雇用期間」欄は、雇用する予定の期間を記載する。
- ③ 「募集人員」欄は、募集人員を記載する。
- ④ 「賃金」欄は、年齢等に応じた初任給額（税込）を記載する。
- ⑤ 「就業時間・休日」欄は、所定労働時間、週休制を記載し、該当するものを○で囲む。
- ⑥ 「各種保険」欄は、加入している保険をそれぞれ○で囲む。
- ⑦ 「その他」欄は、賞与の有無・年間平均支給月数、残業の有無・月間平均時間、交代制勤務、変形労働時間制等の有無・状況、宿舍の状況等を記載する。

### 4 休業する労働者に関する事項

- ① 「休業職種」欄は、休業する労働者の職種（例えば自動車組立工、一般事務員、販売店員）を記載する。
- ② 「休業期間」欄は、休業する労働者の休業予定期間を記載する。
- ③ 「人員」欄は、休業する労働者の人員を記載する。

### 5 募集地域及び募集従事者等に対する事項

- ① 「募集地域・募集人員」欄は、労働者を募集しようとする都道府県又は地域及びそれらに対応する募集人員を記載する。
- ② 「募集従事者」欄は、それぞれ募集従事者の氏名、生年月日、認定中小企業団体における役職名、住所を記載する。

# 労働者募集報告

(平成 年度 ( 月～ 月)分)

事業所名	募集地	募集人員	採用人員	備考
		人	所管内 人	
		人	所管内 人	
		人	所管内 人	
		人	所管内 人	
		人	所管内 人	
		人	所管内 人	
		人	所管内 人	
		人	所管内 人	
		人	所管内 人	
		人	所管内 人	
		人	所管内 人	
		人	所管内 人	
合	計	人	人	

労働者募集状況を上記のとおり報告します。

平成 年 月 日

認定中小企業団体の名称

住 所

代 表 者 氏 名

印

公 共 職 業 安 定 所 長 殿

(記入要領)

- 「事業所名」欄は、認定中小企業団体に募集の委託を行った中小企業者の事業所名を記載する。
- 「募集地」欄は、労働者を募集しようとする地域（委託募集届出書に記載した募集地域）を記載する。
- 「募集人員」欄は、当該地域における募集人員を記載する。
- 「採用人員」欄は、募集地域を管轄する公共職業安定所管内における委託募集による採用人員を記載する。
- 「認定中小企業団体の名称、住所、代表者氏名」欄は、募集を行う認定中小企業団体の名称、住所、代表者氏名を記載し押印する。

(この報告は、委託募集の届出の受付を行った公共職業安定所長に提出すること。)