

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業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的の障害により、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つては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者

二 その養育する子が1歳に達する日(以下「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つ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つ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つてその配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第1項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

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

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

4 第1項及び前項の規定による申出(以下「育児休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあつては、当該申出に係る子の1歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。

5 第1項ただし書、第2項、第3項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日(第7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日)とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第6条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、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つては2週間）を経過する日（以下この項において「1月等経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月等経過日（当該育児休業申出があった日までに、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つては、当該1月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

4 第1項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第5項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業開始予定日の変更の申出等）

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

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

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

（育児休業申出の撤回等）

第8条 育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日（第6条第3項又は前条第2項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては当該事業主の指定した日、同条第1項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあつ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に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
 - 一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳（第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては、1歳6か月）に達したこと。
 - 三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法第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）」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に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に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。

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

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

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

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

(準用)

第16条 第10条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第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人以上の場合にあつては、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つ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つたときは、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つ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つては、その前日）に終了する。

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

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第 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つては、その前日）に終了する。
- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第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等の周知等の措置）

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

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

2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところ

により、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

(雇用管理等に関する措置)

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

(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つては、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つては、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つては、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(育児等退職者であつて、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つて、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つたときは、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。

(役員を選任及び解任)

第 47 条 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、第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っている」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的障害により第 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つては、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つて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第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つて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第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、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第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つて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第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つて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第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つて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、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つて第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 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つては、1歳6か月。以下この項において同じ。)に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものにあつては労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置(以下この項及び次条第1項において「勤務時間の短縮等の措置」という。)を、その雇用する労働者のうち、その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者にあつては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する93日の期間(当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が1以上である場合にあつては、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つては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。)以上の期間における勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

(3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業の制度又は前条第2項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

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つては、14 週間)以内に出産する予定であるか又は産後 8 週間を経過しないとき。

(育児休業申出の方法等)

第 5 条 法第 5 条第 4 項の育児休業申出(以下「育児休業申出」という。)は、次に掲げる事項(法第 5 条第 5 項に規定する場合にあつては、第 1 号、第 2 号及び第 4 号に掲げる事項に限る。)を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つては、当該育児休業申出に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄)

四 育児休業申出に係る期間の初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)とする日

五 育児休業申出をする労働者が当該育児休業申出に係る子でない子であつて 1 歳に満たないものを有する場合にあつては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄

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

七 第 4 条各号に掲げる事情がある場合にあつては、当該事情に係る事実

八 法第 5 条第 3 項の申出をする場合にあつては、前条各号に掲げる場合に該当する事実

九 配偶者が育児休業申出に係る子の 1 歳到達日(法第 5 条第 1 項第 2 号に規定する 1 歳到達日をいう。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つては、その事実

十 第 9 条各号に掲げる事由が生じた場合にあつては、当該事由に係る事実

十一 第 18 条各号に掲げる事情がある場合にあつては、当該事情に係る事実

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つては、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日以後である事実

2 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つては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。

一 書面を提出する方法

二 ファクシミリを利用して送信する方法

三 電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、同項ただし書の協定の定めるところによる。
（法第6条第3項の厚生労働省令で定める事由）

第9条 法第6条第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 出産予定日前に子が出生したこと。
- 二 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 三 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（その日の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

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み替え）

第20条の2 法第9条の2第1項の規定による技術的読み替えは、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つては、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つては、第2号の労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実

五 介護休業申出に係る対象家族が要介護状態（法第2条第3号の要介護状態をいう。以下同じ。）にある事実

六 介護休業申出に係る期間の初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日

七 介護休業申出に係る対象家族についての法第11条第2項第2号の介護休業等日数

八 第21条各号に掲げる事情がある場合にあつては、当該事情に係る事実

2 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つたときは、当該介護休業申出をした労働者に対して、同項第3号から第5号まで及び第8号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。ただし、法第11条第4項に規定する場合は、この限りでない。

（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 介護休業申出があつた日から起算して93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者

二 第7条第2号の労働者

(法第 12 条第 2 項において準用する法第 6 条第 1 項ただし書の場合の手続等)

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

(法第 12 条第 3 項の指定)

第 25 条 法第 12 条第 3 項の指定は、介護休業開始予定日とされた日（その日が介護休業申出があ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つ

たこと。

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

(法第 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つては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）
- 四 請求に係る制限期間（法第 17 条第 2 項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日
- 五 請求に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日

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つては、事業主が適当と認める場合に限る。）によって行わなければならない。

- 一 書面を提出する方法
- 二 ファクシミリを利用して送信する方法
- 三 電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 項の請求があつたときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生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り。）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。

(役員を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条の募集にあつては同条の都道府県

労働局長に、その他の募集にあつては厚生労働大臣に届け出なければならない。

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

（労働者募集報告）

第65条 法第53条第4項の募集に従事する認定中小企業団体は、職業安定局長の定める様式に従い、毎年度、労働者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の4月末日まで（当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合には、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

- (1) 法第 5 条第 1 項及び第 11 条第 1 項に規定する期間を定めて雇用される者に該当するか否かを判断するに当たつての事項

労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合には、法第 5 条第 1 項各号及び第 11 条第 1 項各号に定める要件に該当するか否かにかかわらず、実質的に期間の定めのない契約に基づき雇用される労働者であるとして育児休業及び介護休業の対象となるものであるが、その判断に当たっては、次の事項に留意すること。

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

- (イ) 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容
- (ロ) 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格
- (ハ) 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様
- (ニ) 更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度等更新の手続・実態
- (ホ) 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

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

- (イ) イ(イ)に関し、業務内容が恒常的であること、及びイ(ニ)に関し、契約が更新されていること。
- (ロ) (イ)に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。
 - ① イ(ハ)に関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。
 - ② イ(ニ)に関し、更新の手続が形式的であること。
 - ③ イ(ホ)に関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。

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

- (2) 期間を定めて雇用される者が法第 5 条第 1 項各号及び第 11 条第 1 項各号に定める要件を満たす労働者か否かの判断に当たっては、次の事項に留意すること。

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

ロ 法第 5 条第 1 項第 2 号の「その養育する子が 1 歳に達する日（以下この条において「1 歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき相当程度の雇用継続の可能性があるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で、次の(イ)から(ニ)までのいずれかに該当する労働者は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があるとして判断される場合に該当するものであり、(ホ)、(ハ)又は(ロ)に該当する労働者は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があるとして判断される場合に該当しないものであること。ただし、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約の更新状況等に基づいて判断すべき場合もあり得ること。また、育児休業申出のあった時点で次のいずれにも該当しない

労働者は、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約の更新状況等に基づいて判断するものであること。

- (イ) 育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳到達日後の日である労働者
- (ロ) 書面又は口頭により労働契約を更新する場合がある旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が1歳到達日後の日であるもの
- (ハ) 書面又は口頭により労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者であって、自動的に更新する回数の上限の明示がないもの
- (ニ) 書面又は口頭により労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者であって、自動的に更新する回数の上限の明示があり、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が1歳到達日後の日であるもの
- (ホ) 書面又は口頭により労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であって、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が1歳到達日以前の日であるもの
- (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。

- (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を行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮するものとする。
- (3) 労働者の子の症状、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。

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。

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

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

6 法第 21 条第 1 項の規定により育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項

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

7 法第 22 条の規定により育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

- (1) 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること。
- (2) 育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(1)の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること。

8 法第 22 条の規定により育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

- (1) 当該措置の適用を受けるかどうかは、育児休業又は介護休業をする労働者の選択に任せられるべきものであること。
- (2) 育児休業及び介護休業が比較的長期にわたる休業になり得ること、並びに育児休業又は介護休業後における円滑な就業のために必要となる措置が、個々の労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に応じ様々であることにかんがみ、当該労働者の状況に的確に対応し、かつ、計画的に措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

9 法第 23 条第 1 項の規定による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

- (1) 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。
- (2) 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に配慮すること。
- (3) 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じることが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務

ロ 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

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

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

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

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

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

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。

(1) 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。

(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 勸奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(2)ニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。

ロ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇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、(2)ホの「自宅待機」に該当すること。

ハ 次に掲げる場合には、(2)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、(2)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、(2)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、(2)又の「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(2)又の「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。

へ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(2)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

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

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

イ 当該労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は介護に係るサービスを利用することができるまでの期間が、93 日から法第 11 条第 2 項第 2 号の介護休業等日数を差し引いた日数の期間を超える場合があること。

ロ 当該労働者がした介護休業又は当該労働者に関して事業主が講じた法第 23 条第 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つては、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の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)