

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案参照条文

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案参照条文

○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	1
○雇用保険法	15
○健康保険法	16
○船員保険法	16
○私立学校教職員共済法	17
○厚生年金法	17
○国家公務員共済組合法	18
○地方公務員等共済組合法	19
○児童手当法	20
○被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成二十一年法律第 号）	21
○労働基準法	22
○個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律	23
○雇用の分野における男女の業同な機会及び待遇の確保等に関する法律	27
○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律	31

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）（抄）

目次

- 第一章 総則（第一条―第四条）
 - 第二章 育児休業（第五条―第十条）
 - 第三章 介護休業（第十一条―第十六条）
 - 第三章の二 子の看護休暇（第十六条の二―第十六条の四）
 - 第四章 時間外労働の制限（第十七条・第十八条）
 - 第五章 深夜業の制限（第十九条・第二十条）
 - 第六章 事業主が講ずべき措置（第二十一条―第二十九条）
 - 第七章 対象労働者等に対する支援措置
 - 第一節 国等による援助（第三十条―第三十五条）
 - 第二節 指定法人（第三十六条―第五十二条）
 - 第八章 雑則（第五十三条―第六十七条）
- 附則

（目的）

第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第五章まで、第二十一条から第二十六条まで、第二十八条及び第二十九条において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。

二・三 (略)

四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号及び第六十条第三項（同条第六項及び第七項において準用する場合を含む。）において同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。

五 (略)

(育児休業の申出)

第五条 (略)

2 前項の規定にかかわらず、育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の申出をすることができない。

3 5 (略)

(育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

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

一 (略)

二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者

三 前二号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 3 4 (略)

(育児休業開始予定日の変更の申出等)

第七条 第五条第一項の規定による申出をした労働者は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日（前条第三項の規定による事業主の指定があ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、同条第三項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を一回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

2 3 (略)

(育児休業申出の撤回等)

第八条 育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日（第六条第三項又は前条第二項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては当該事業主の指定した日、同条第一項の規定により育児休業開始予定日の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。第三項及び次条第一項において同じ。）の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

2 3 (略)

(育児休業期間)

第九条 (略)

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つては、その前日）に終了する。

一・二 (略)

三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

3 (略)

(介護休業の申出)

第十一条 (略)

2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、前項の規定による申出をすることができない。

一 (略)

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（第十五条第一項及び第二十三条第二項において「介護休業等日数」という。）が九十三日に達している場合

イ (略)

ロ 第二十三条第二項の措置のうち勤務時間の短縮その他の措置であつて厚生労働省令で定めるものが講じられた日数（当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）とし、二以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあつては、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・4 (略)

(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第十二条 (略)

2 第六条第一項ただし書(第二号を除く。)及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する第六条第一項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。

3・4 (略)

(介護休業申出の撤回等)

第十四条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日(第十二条第三項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。第三項において準用する第八条第三項、次条第一項及び第二十三条第二項において同じ。)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・3 (略)

(子の看護休暇の申出)

第十六条の二 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、一の年度において五労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇(以下この章において「子の看護休暇」という。)を取得することができる。

2・3 (略)

(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)

第十六条の三 (略)

2 第六条第一項ただし書(第二号を除く。)及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があつた場合

について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の第三項において準用する第六条第一項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一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つて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項において同じ。）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 (略)

二 労働者の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者

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

25 (略)

第十八条 前条第一項（第二号を除く。）、第二項、第三項及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

2 (略)

第十九条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが

当該子を養育するために請求した場合においては、午後十時から午前五時までの間（以下この条において「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。

一〇三 (略)

2 (略)

(勤務時間の短縮等の措置等)

第二十三条 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、その一歳（当該労働者が第五条第三項の申出をすることができる場合にあつては、一歳六か月。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一項において「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、その一歳から三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九十三日の期間（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一以上である場合にあつては、九十三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。

(三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、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二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。

(業務)

第三十八条 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調査研究を行うこと。

二・三 (略)

四 前三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)

第三十九条 厚生労働大臣は、指定法人を指定したときは、指定法人に第三十条から第三十四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。

一～三 (略)

四 育児等退職者に対し、再就職のための援助を行うこと。

五 職業家庭両立推進者に対して、第二十九条に規定する業務を円滑に実施するために必要な知識を習得させるための研修を行うこと。

六 対象労働者等の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広報活動その他の業務を行うこと。

七 (略)

2～4 (略)

(労働政策審議会への諮問)

第五十七条 厚生労働大臣は、第二条第三号から第五号まで、第五条第二項及び第三項第二号、第六条第一項第二号及び第三号（第十二条第二項及び第十六条の三第二項において準用する場合を含む。）並びに第三項、第七条第二項及び第三項（第

十三条において準用する場合を含む。）、第八条第二項及び第三項（第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号、第十一条第二項第一号及び第二号口、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十七条第一項第二号並びに同項第三号並びに同条第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十三条並びに第三十九条第一項第二号及び第二項の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

（権限の委任）

第五十八条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（厚生労働省令への委任）

第五十九条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

（船員に関する特例）

第六十条 第四章、第三十六条から第五十四条まで及び第六十二条から第六十七条までの規定は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員になろうとする者及び船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員（次項において「船員等」という。）に関して、適用しない。

2 船員等に関しては、第二条第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項第二号及び第四項、第六条第一項第二号及び第三号（第十二条第二項及び第十六条の三第三項において準用する場合を含む。）並びに第三項、第七条（第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第二項及び第三項（第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号及び第三項、第十一条第二項第一号及び第二号口並びに第三項、第十二条第三項、第十五条第三項第一号及び第四項、第

十六条の二第二項、第十九条第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）並びに第十九条第五項、第二十条第二項、第二十一条第一項第三号及び第二項、第二十三条、第二十九条、第五十七条、第五十八条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第二項第三号中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第十五条第三項第二号及び第十九条第四項第三号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十七条中「第三項第一号、第十七条第一項第二号並びに同項第三号並びに同条第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）」とあるのは「第三項第一号」と、「第二十三条並びに第三十九条第一項第二号及び第二項」とあるのは「並びに第二十三条」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第五十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」とする。

（公務員に関する特例）

第六十一条 第二章から第六章まで、第三十条、第五十三条、第五十四条、第五十六条、前条、次条、第六十三条及び第六十五条の規定は、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、第三十二条中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者（第二十七条に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。）」と、第三十四条第二項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等（第三十条に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。）」とする。

3 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（昭和二十九年法律第四百一十一号。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（昭和二十二年法律第二百十号）第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない国家公務員を除く。以下この条において同じ。）は、給特法第四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つて負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第二条第三号の厚生労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの(以下この条において「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、連続する三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、第三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つたときは、当該請求に係る期間のうち公務の運営に支障があると認められる日又は時間を除き、これを承認しなければならない。

6 前三項の規定は、独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三十三号)第二条第二項に規定する特定独立行政法人の職員(国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員を除く。以下この条において「特定独立行政法人職員」という。)について準用する。この場合において、第三項中「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(昭和二十九年法律第百四十一号。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(平成十一年法律第百三十三号)第二条第二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、「給特法第四条に規定する農林水産大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者(以下「農林水産大臣等」という。)」とあるのは「当該職員の勤務する特定独立行政法人の長」と、「当該国家公務員」とあるのは「当該職員」と、前項中「農林水産大臣等」とあるのは「特定独立行政法人の長」と、「国家公務員」とあるのは「職員」と読み替えるものとする。

7 第三項から第五項までの規定は、地方公務員法(昭和二十五年法律第百六十一号)第四条第一項に規定する職員(同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員を除く。以下この条において同じ。)がその要介護家族の介護をするための休業について準用する。この場合において、第三項中「給特法第四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(昭和二十五年法律第百六十一号)第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和三十一年法律第百六十二号)第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村

- の教育委員会。以下同じ。）」と、第五項中「農林水産大臣等」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と読み替えるものとする。
- 8 給特法の適用を受ける国家公務員であ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は、農林水産大臣等の承認を受けて、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うため、休暇を取得することができる。
- 9 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の年において五日とする。
- 10 農林水産大臣等は、第八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つたときは、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 前三項の規定は、特定独立行政法人職員について準用する。この場合において、第八項中「給特法の適用を受ける国家公務員」とあるのは「特定独立行政法人職員」と、「農林水産大臣等」とあるのは「当該特定独立行政法人職員の勤務する独立行政法人通則法第二条第二項に規定する特定独立行政法人の長」と、前項中「農林水産大臣等」とあるのは「独立行政法人通則法第二条第二項に規定する特定独立行政法人の長」と、「国家公務員」とあるのは「特定独立行政法人職員」と読み替えるものとする。
- 12 第八項から第十項までの規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員について準用する。この場合において、第八項中「給特法の適用を受ける国家公務員」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する職員」と、「農林水産大臣等」とあるのは「同法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。）」と、第十項中「農林水産大臣等」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「国家公務員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と読み替えるものとする。
- 13 農林水産大臣等は、給特法の適用を受ける国家公務員について労働基準法第三十六条第一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（第十七条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間（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

- 」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項第一号又は第三号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 19 農林水産大臣等は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する給特法の適用を受ける国家公務員であつて第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜（同項に規定する深夜をいう。以下この条において同じ。）において勤務しないことを承認しなければならない。
- 20 前項の規定は、要介護家族を介護する給特法の適用を受ける国家公務員について準用する。この場合において、同項中「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 21 独立行政法人通則法第二条第二項に規定する特定独立行政法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する特定独立行政法人職員であつて第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。
- 22 前項の規定は、要介護家族を介護する特定独立行政法人職員について準用する。この場合において、同項中「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 23 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会）は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する地方公務員法第四条第一項に規定する職員であつて第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

24 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第四条第一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「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

○雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）（抄）※雇用保険法等の一部を改正する法律（平成二十一年法律第五号）による改正後

（育児休業基本給付金）

第六十一条の四 育児休業基本給付金は、被保険者（高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この款及び次款において同じ。）が、厚生労働省令で定めるところにより、その一歳（その子が一歳に達した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にあつては、一歳六か月）に満たない子を養育するための休業をした場合において、当該休業を開始した日前二年間（当該休業を開始した日前二年間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかつた被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかつた日数を二年に加算した期間（その期間が四年を超えるときは、四年間））に、みなし被保険者期間が通算して十二箇月以上であつたときに、支給単位期間について支給する。

256 （略）

（介護休業給付金）

第六十一条の六 介護休業給付金は、被保険者が、厚生労働省令で定めるところにより、対象家族（当該被保険者の配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。以下この条において同じ。）を介護するための休業をした場合において、当該休業を開始した日前二年間（当該休業を開始した日前二年間に疾病、負傷

その他厚生労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかつた被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかつた日数を二年に加算した期間（その期間が四年を超えるときは、四年間）に、みなし被保険者期間が通算して十二箇月以上であつたときに、支給単位期間について支給する。

○健康保険法（大正十一年法律代七十号）（抄）

（育児休業等を終了した際の改定）

第四十三条の二 保険者等は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業、同法第二十三条第一項の育児休業の制度に準ずる措置による休業又は政令で定める法令に基づく育児休業（以下「育児休業等」という。）を終了した被保険者等が、当該育児休業等を終了した日（以下この条において「育児休業等終了日」という。）において当該育児休業等に係る三歳に満たない子を養育する場合において、その使用される事業所の事業主を経由して厚生労働省令で定めるところにより保険者等に申出をしたときは、第四十一条の規定にかかわらず、育児休業等終了日の翌日が属する月以後三月間（育児休業等終了日の翌日において使用される事業所で継続して使用された期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となつた日数が十七日未満である月があるときは、その月を除く。）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を改定する。

2 （略）

○船員保険法（昭和十四年法律代七十三号）（抄）

（育児休業等を終了した際の改定）

第十九条 厚生労働大臣は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同法第二十三条第一項の育児休業の制度に準ずる措置による休業（以下「育児休業等」という。）を終了した被保険者が、当該育児休業等を終了した日（以下この項及び次条において「育児休業等終了日」という。）において当該育児休業等に係る三歳に満たない子を養育する場合において、その使用される船舶所有者を経由して厚生労働省令で定めるところにより厚生労働大臣に申出をしたときは、前条の規定によるほか、育児休業等終了日

の翌日において報酬月額を算定し、従前の報酬月額に基づき定められた標準報酬月額に該当しない場合においては、育児休業等終了日の翌日の属する月の翌月（育児休業等終了日の翌日が月の初日の場合には、その月）からその標準報酬月額を改定する。

2 (略)

○私立学校教職員共済法（昭和二十八年法律第二百四十五号）（抄）

（標準給与）

第二十二条（略）

2～8（略）

9 事業団は、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二条第一号に規定する育児休業又は同法第二十三条第一項の育児休業の制度に準ずる措置による休業（以下「育児休業等」という。）を終了した加入者が、当該育児休業等を終了した日（以下この項及び次項において「育児休業等終了日」という。）において当該育児休業等に係る三歳に満たない子を養育する場合において、事業団に申出をしたときは、育児休業等終了日の翌日が属する月以後三月間（育児休業等終了日の翌日において使用される学校法人等で継続して使用された期間に限るものとし、かつ、給与の支払の基礎となつた日数が十七日未満である月があるときは、その月を除く。）に受けた給与の総額をその期間の月数で除して得た額を給与月額として、標準給与を改定する。

10・11（略）

○厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）（抄）

（育児休業等を終了した際の改定）

第二十三条の二 厚生労働大臣は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同法第二十三条第一項の育児休業の制度に準ずる措置による休業（以下「育児休業等」という。）を終了した被保険者が、当該育児休業等を終了した日（以下この条において「育児休業等終了

日」という。)において当該育児休業等に係る三歳に満たない子を養育する場合において、その使用される事業所の事業主を経由して厚生労働省令で定めるところにより厚生労働大臣に申出をしたときは、第二十一条の規定にかかわらず、育児休業等終了日の翌日が属する月以後三月間(育児休業等終了日の翌日において使用される事業所で継続して使用された期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となつた日数が十七日未満である月があるときは、その月を除く。)に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を改定する。

2 (略)

○国家公務員共済組合法(昭和三十三年法律第二百二十八号) (抄)
(標準報酬)

第四十二条 (略)

258 (略)

9 組合は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号の規定による育児休業若しくは同法第二十三条第一項の育児休業の制度に準ずる措置による休業、国会職員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第八号)第三条第一項の規定による育児休業、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第九号)第三条第一項(同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)(第七号に係る部分に限る。))において準用する場合を含む。)の規定による育児休業又は裁判官の育児休業に関する法律(平成三年法律第十一号)第二条第一項の規定による育児休業(以下「育児休業等」という。)を終了した組合員が、当該育児休業等を終了した日(以下この条において「育児休業等終了日」という。)において当該育児休業等に係る三歳に満たない子を養育する場合において、組合に申出をしたときは、育児休業等終了日の翌日が属する月以後三月間(育児休業等終了日の翌日において継続して組合員であつた期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となつた日数が十七日未満である月があるときは、その月は除く。)に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬を改定するものとする。

10・11 (略)

(育児休業手当金)

第六十八条の二 組合員が育児休業等（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第二十三条第一項の育児休業の制度に準ずる措置による休業を除く。以下この項において同じ。）をした場合には、育児休業手当金として、当該育児休業等により勤務に服さなかつた期間で当該育児休業等に係る子が一歳（その子が一歳に達した日後の期間について育児休業等をする必要と認められるものとして財務省令で定める場合に該当するときは、一歳六か月。以下この項において「基準年齢」という。）に達する日までの期間一日につき標準報酬の日額の百分の四十に相当する金額を支給する。ただし、当該金額のうち標準報酬の日額の百分の十に相当する金額については、当該育児休業等をした組合員が当該育児休業等が終了した日（その日が当該育児休業等に係る子が基準年齢に達した日後であるときは、当該育児休業等に係る子が基準年齢に達した日）後引き続き六月以上組合員（第二百二十四条の二第二項に規定する継続長期組合員を含む。）であるときに、支給する。

2・3 (略)

○地方公務員等共済組合法(昭和二十七年法律第百五十二号) (抄)

(育児休業等の期間に係る掛金の特例)

第百十四条の二 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二条第一号の規定による育児休業及び同法第二十三条第一項の育児休業の制度に準ずる措置による休業又は地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項の規定による育児休業（以下この条において「育児休業等」という。）をしている組合員（第百四十四条の二第二項に規定する任意継続組合員を除く。）が組合に申出をしたときは、前条の規定にかかわらず、その育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間に係る掛金は、徴収しない。

2 (略)

(育児休業手当金)

第七十条の二 組合員が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号又は地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第一百十号）第二条第一項の規定により育児休業をした場合には、育児休業手当金として、当該育児休業により勤務に服さなかつた期間で当該育児休業に係る子が一歳（その子が一歳に達した日後の期間について育児休業をすることが必要と認められるものとして総務省令で定める場合に該当するときは、一歳六か月。以下この項において「基準年齢」という。）に達する日までの期間一日につき給料日額の百分の四十に相当する金額に政令で定める数値を乗じて得た額に相当する金額を支給する。ただし、当該育児休業手当金の額のうち給料日額の百分の十に相当する金額に当該政令で定める数値を乗じて得た額に相当する金額については、当該育児休業をした組合員が当該育児休業が終了した日（その日が当該育児休業に係る子が基準年齢に達した日後であるときは、当該育児休業に係る子が基準年齢に達した日）後引き続き六月以上組合員（第四百十条第二項に規定する継続長期組合員及び第四百十四条の三第三項に規定する団体組合員を含む。）であるときに、支給する。

2・3 (略)

○児童手当法(昭和四十六年法律第七十三号) (抄)

(拋出金の額)

第二十一条 拋出金の額は、次の表の上欄に掲げる法律に基づく保険料又は掛金の計算の基礎となる同表の中欄に掲げる額及び同表の下欄に掲げる額（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業若しくは同法第二十三条第一項の育児休業の制度に準ずる措置による休業、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）第三条第一項に規定する育児休業又は地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第一百十号）第二条第一項に規定する育児休業をしてる被用者について、当該育児休業又は休業をしたことにより、同表の上欄に掲げる法律に基づき保険料の徴収を行わず、又は掛金を免除し、若しくは徴収しないこととされた場合にあつては、当該被用者に係るものを除く。以下この条において「賦課標準」という。）に拋出金率を乗じて得た額の総額とする。(略)

2・3 (略)

○被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成二十一年法律第 号）（抄）

（中略）

（厚生年金保険法の一部改正）

第一条 厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）の一部を次のように改正する。

第二十三条の二第一項中「厚生労働大臣」を「実施機関」に、「又は同法第二十三条第一項の育児休業の制度に準ずる措置による休業」を「若しくは同法第二十三条第一項の育児休業の制度に準ずる措置による休業、国会職員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百八号）第三条第一項の規定による育児休業、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第一項（同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）（第七号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）の規定による育児休業、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第二条第一項の規定による育児休業又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第百十号）第二条第一項の規定による育児休業」に、「厚生労働省令」を「主務省令」に改め、同条に次の一項を加える。

（中略）

（国家公務員共済組合法の一部改正）

第三条 国家公務員共済組合法（昭和三十三年法律第百二十八号）の一部を次のように改正する。

（中略）

第四十七条から第五十条までを次のように改める。

第四十七条から第五十条まで 削除

（中略）

第五十二条の次に次の二条を加える。

（標準報酬）

第五十二条の二 （略）

2 ～ 9 （略）

10 組合は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号の規定による育児休業若しくは同法第二十三条第一項の育児休業の制度に準ずる措置による休業、国会職員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第八十号）第三条第一項の規定による育児休業、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九十九号）第三条第一項（同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）（第七号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）の規定による育児休業又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第一百一十号）第二条第一項の規定による育児休業（以下「育児休業等」という。）を終了した組合員が、当該育児休業等を終了した日（以下この条において「育児休業等終了日」という。）において当該育児休業等に係る三歳に満たない子を養育する場合において、組合に申出をしたときは、育児休業等終了日の翌日が属する月以後三月間（育児休業等終了日の翌日において継続して組合員であった期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となつた日数が十七日未満である月があるときは、その月は除く。）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬を改定するものとする。

11・12 （略）

（中略）

（私立学校共済組合法の一部改正）

第五条 私立学校教職員共済法（昭和二十八年法律第二百四十五号）の一部を次のように改正する。

（中略）

第二十二条の見出しを「（標準報酬月額）」に改め、（中略）同条第九項中「給与の」を「報酬の」に、「給与月額」を「報酬月額」に、「標準給与」を「標準報酬月額」に改め、同項を同条第十項とし、（以下略）

○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

（時間外及び休日の労働）

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に

届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

2～4 （略）

（産前産後）

第六十五条 使用者は、六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

2 使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない。

○個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）（抄）
（当事者に対する助言及び指導）

第四条 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）第六条に規定する労働争議に当たる紛争及び特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二十六条第一項に規定する紛争を除く。）に関し、当該個別労働関係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、当該個別労働関係紛争の当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

2 都道府県労働局長は、前項に規定する助言又は指導をするため必要があると認めるときは、広く産業社会の実情に通じ、かつ、労働問題に関し専門的知識を有する者の意見を聴くものとする。

3 事業主は、労働者が第一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。

(あつせんの委任)

第五条 都道府県労働局長は、前条第一項に規定する個別労働関係紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。）について、当該個別労働関係紛争の当事者（以下「紛争当事者」という。）の双方又は一方からあつせんの申請があつた場合において当該個別労働関係紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあつせんを行わせるものとする。

2 前条第三項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(委員会の設置)

第六条 都道府県労働局に、紛争調整委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 (略)

(あつせん)

第十二条 委員会によるあつせんは、委員のうちから会長が事件ごとに指名する三人のあつせん委員によって行う。

2 あつせん委員は、紛争当事者間をあつせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならない。

第十三条 あつせん委員は、紛争当事者から意見を聴取するほか、必要に応じ、参考人から意見を聴取し、又はこれらの者から意見書の提出を求め、事件の解決に必要なあつせん案を作成し、これを紛争当事者に提示することができる。

2 前項のあつせん案の作成は、あつせん委員の全員一致をもって行うものとする。

第十四条 あつせん委員は、紛争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

当該事件につき意見を聴くものとする。

第十五条 あつせん委員は、あつせんに係る紛争について、あつせんによつては紛争の解決の見込みがないと認めるときは、あつせんを打ち切ることができる。

(時効の中断)

第十六条 前条の規定によりあつせんが打ち切られた場合において、当該あつせんの申請をした者がその旨の通知を受けた日から三十日以内にあつせんの目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、あつせんの申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(資料提供の要求等)

第十七条 委員会は、当該委員会に係属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。

(あつせん状況の報告)

第十八条 委員会は、都道府県労働局長に対し、厚生労働省令で定めるところにより、あつせんの状況について報告しなければならない。

(厚生労働省令への委任)

第十九条 この法律に定めるもののほか、委員会及びあつせんの手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(船員に関する特例)

第二十一条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第三百十号)第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員にならう

とする者に関しては、第三条、第四条第一項及び第二項並びに第五条第一項中「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「紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあつ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あつせん員」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第五条第一項の規定により指名を受けてあつせん員が行うあつせんについては、第六条から第十九条までの規定は、適用しない。

3 地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）は、第一項の規定により読み替えられた第五条第一項の規定により指名するあつせん員にあつせんを行わせるため、二年ごとに、学識経験を有する者のうちからあつせん員候補者三人以上を委嘱し、あつせん員候補者名簿を作成しておかなければならない。

4 第九条及び第十二条から第十九条までの規定は、第二項のあつせんについて準用する。この場合において、第九条第一項中「委員」とあるのは「あつせん員候補者」と、同条第二項中「委員」とあるのは「あつせん員又はあつせん員候補者」と、「当然失職する」とあるのは「その地位を失う」と、第十二条から第十五条までの規定中「あつせん委員」とあり、並びに第十二条第一項、第十八条及び第十九条中「委員会」とあるのは「あつせん員」と、第十二条第一項中「委員の」とあるのは「あつせん員候補者名簿に記載されている者の」と、「会長」とあるのは「当該あつせん員候補者名簿を作成した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十四条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該あつせん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、第十七条中「委員会は」とあるのは「あつせん員は」と、「当該委員会に係属している」とあるのは「当該あつせん員が取り扱っている」と、第十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同条及び第十九条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

5 第一項の規定により読み替えられた第三条、第四条第一項及び第二項並びに第五条第一項並びに前項の規定により読み替えて準用される第十八条に規定する地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）の権限は、国土交通省令で定めるところにより、運輸支局長又は地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長に委任することができる。

○雇用の分野における男女の平等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号) (抄)

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する理由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りではない。

(調停)

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停(以下この節において「調停」という。)は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 (略)

第二十一条 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当該事件につき意見を聴くものとする。

第二十二条 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。

第二十三条 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る。

2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

(時効の中断)

第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第二十五条 第十八条第一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、次の各号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、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一 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。

二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項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。

(資料提供の要求等)

第二十六条 委員会は、当該委員会に係属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。

(厚生労働省令への委任)

第二十七条 この節に定めるもののほか、調停の手續に關し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(調査等)

第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に關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、この法律の施行に關し、關係行政機關の長に對し、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、この法律の施行に關し、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)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に關し必要があると認めるときは、事業主に對して、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。

2 前項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。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に對し、前条第一項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つたときは、その旨を公表することができる。

(船員に關する特例)

第三十一条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第三百十号)第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員にならうとする者に關しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三

条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「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、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつ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」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。

5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第

二条第四号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）（抄）

（苦情の自主的解決）

第十九条 事業主は、第六条第一項、第八条第一項、第十条第一項、第十一条、第十二条第一項及び第十三条に定める事項に關し、短時間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努めるものとする。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第二十条 前条の事項についての短時間労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十二年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十四条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第二十一条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に關し、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、短時間労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間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。

(調停の委任)

第二十二條 都道府県労働局長は、第二十条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、短時間労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第二十三條 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条、第二十條第一項及び第二十一條から第二十六條までの規定は、前条第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同法第十九條第一項中「前条第一項」とあるのは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十二條第一項」と、同法第二十條第一項中「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、同法第二十五條第一項中「第十八條第一項」とあるのは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十二條第一項」と読み替えるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第二十四條 この節に定めるもののほか、調停の手續に關し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(適用除外)

第四十三條 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

(罰則)

第四十四条 次の各号のいずれかに該当する者は、二十万円以下の罰金に処する。

一 第三十一条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

二 第三十八条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は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