

### XIII 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

(第56条、第58条)

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

(1) 助言、指導、勧告は、罰則を伴うものではありませんが、事業主はこれらに従って必要な措置を講ずることが求められます。

(2) 厚生労働大臣の報告の徴収、助言、指導、勧告の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案を除き都道府県労働局長に委任されています(則第67条)。

#### ポイント解説

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

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

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

## XIV 公務員に関する適用

(第61条)

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

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

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

# 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（抄）

（平成3年法律第76号）

## 目次

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

## 第1章 総則

### （目的）

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

### （定義）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

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

### （基本的理念）

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

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

### （関係者の責務）

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

## 第2章 育児休業

### （育児休業の申出）

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

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

労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

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

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

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

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

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

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

(育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

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

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

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

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

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第1項及び第3項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

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

4 第1項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第5項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。  
(育児休業開始予定日の変更の申出等)

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

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

3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申

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

(育児休業申出の撤回等)

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

- 2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第5条第1項及び第3項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。
- 3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児休業期間)

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

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
  - 一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
  - 二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳（第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては、1歳6か月）に達したこと。
  - 三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、第15条第1項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。
- 3 前条第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(不利益取扱いの禁止)

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

### 第3章 介護休業

(介護休業の申出)

第11条 労働者は、その事業主に申し出るにより、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、前項の規定による申出をすることができない。
    - 一 当該対象家族が、当該介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除く。）
    - 二 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数（第15条第1項及び第23条第2項において「介護休業等日数」という。）が93日に達している場合
    - イ 介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。）
    - ロ 第23条第2項の措置のうち勤務時間の短縮その他の措置であ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、二以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあっては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数

を差し引いた日数)を合算して得た日数とする。)

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

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

(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

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

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

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

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

(介護休業終了予定日の変更の申出)

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

(介護休業申出の撤回等)

第14条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日(第12条第3項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。第3項において準用する第8条第3項、次条第1項及び第23条第2項において同じ。)の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされた場合において、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、事業主は、第12条第1項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

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

(介護休業期間)

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

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

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

一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなつ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つたこと。

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

(準用)

第16条 第10条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第3章の2 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

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

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

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

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

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

(準用)

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

#### 第4章 時間外労働の制限

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

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

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

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

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

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

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、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号を除く。)、第2項、第3項及び第4項(第2号を除く。)の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

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

#### 第5章 深夜業の制限

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

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

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

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

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

第20条 前条第1項から第3項まで及び第4項（第2号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第2号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

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

#### 第6章 事業主が講ずべき措置

（育児休業等に関する定め周知等の措置）

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

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

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

（雇用管理等に関する措置）

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

（勤務時間の短縮等の措置等）

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

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

（3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

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



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

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

#### 第25条 削除

(労働者の配置に関する配慮)

第26条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものを行う場合において、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つ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つて特別の配慮をする措置をいう。第30条及び第39条第1項第1号において同じ。）その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(指針)

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

(職業家庭両立推進者)

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

### 第7章 対象労働者等に対する支援措置

#### 第1節 国等による援助

(事業主等に対する援助)

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

(相談、講習等)

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

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

(再就職の援助)

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

(職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置)

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

(勤労者家庭支援施設)

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

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

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

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

(勤労者家庭支援施設指導員)

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

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

#### 第2節 指定法人

(第36条～第52条 略)

### 第8章 雑則

(育児休業等取得者の業務を処理するために必要な労働者の募集の特例)

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

- 2 この条及び次条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。
- ・ 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。
  - ・ 認定中小企業団体 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第2条第2項に規定する事業協同組合等であつて、その構成員たる中小企業者に対し、第22条の事業主が講ずべき措置その他に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると認定したものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、認定中小企業団体が前項第2号の相談及び援助を行うものとして適当でなくなつたと認めるときは、同号の認定を取り消すことができる。
- 4 第1項の認定中小企業団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第53条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第53条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、認定中小企業団体に対し、第2項第2号の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

(第54条及び第55条 略)

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(第57条 略)

(権限の委任)

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

(第59条及び第60条 略)