

## 平成三年法律第七十六号

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

- 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）
- 第四章 子の看護等休暇（第十六条の二—第十六条の四）
- 第五章 介護休暇（第十六条の五—第十六条の七）
- 第六章 所定外労働の制限（第十六条の八—第十六条の十）
- 第七章 時間外労働の制限（第十七条—第十八条の二）
- 第八章 深夜業の制限（第十九条—第二十条の二）
- 第九章 事業主が講ずべき措置等（第二十一条—第二十九条）
- 第十章 対象労働者等に対する国等による援助（第三十条—第五十二条）
- 第十一章 紛争の解決
  - 第一節 紛争の解決の援助等（第五十二条の二—第五十二条の四）
  - 第二節 調停（第五十二条の五・第五十二条の六）
- 第十二章 雑則（第五十三条—第六十一条の二）
- 第十三章 罰則（第六十二条—第六十六条）

## 附則

## 第一章 総則

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

## (定義)

**第二条** この法律（第一号に掲げる用語にあつては、第九条の七、第六十一条第二十八項、第四十一項、第四十二項及び第四十五項並びに第六十一条の二第二十三項を除く。）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、次章から第八章まで、第二十一条から第二十四条まで、第二十五条第一項、第二十五条の二第一項及び第三項、第二十六条、第二十八条、第二十九条並びに第十一章において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七十七条の二第一項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第一項（同項第三号に係る部分に限る。）の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である労働者に委託されている児童及びこれらの労働者に準ずる者として厚生労働省令で定める労働者に厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第四号を除き、以下同じ。）を養育するためにする休業をいう。
- 二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。
- 五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

## (基本的理念)

**第三条** 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)

**第四条** 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つて、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。

## 第二章 育児休業

## (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について、その事業主に申し出ることにより、育児休業（第九条の二第一項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第九条までにおいて同じ。）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、その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの。第三項、第九条の二第一項及び第十一条第一項において同じ。）が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労働者は、その養育する子が一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）までの期間（当該子を養育していない期間を除く。）内に二回の育児休業（第七項に規定する育児休業申出によりする育児休業を除く。）をした場合には、当該子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の規定による申出をすることができない。

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（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第二号に該当する場合）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（当該子の一歳到達日において育児休業をしている者であつて、その翌日を第六項に規定する育児休業開始予定日とする申出をするものを除く。）にあつては、当該子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、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、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合

- 二 当該子の一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
- 三 当該子の一歳到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合
- 4 労働者は、その養育する一歳六か月から二歳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（前項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第二号に該当する場合）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。
- 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、当該子の一歳六か月に達する日（以下「一歳六か月到達日」という。）において育児休業をしている場合
- 二 当該子の一歳六か月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
- 三 当該子の一歳六か月到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合
- 5 第一項ただし書の規定は、前項の規定による申出について準用する。この場合において、第一項ただし書中「一歳六か月」とあるのは、「二歳」と読み替えるものとする。
- 6 第一項、第三項及び第四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、次の各号に掲げる申出にあっては、第三項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該各号に定める日を育児休業開始予定日としなければならない。
- 一 第三項の規定による申出 当該申出に係る子の一歳到達日の翌日（当該申出をする労働者の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日）
- 二 第四項の規定による申出 当該申出に係る子の一歳六か月到達日の翌日（当該申出をする労働者の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日）
- 7 第一項ただし書、第二項、第三項（第一号及び第二号を除く。）、第四項（第一号及び第二号を除く。）、第五項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）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 当該事業主に引き続き雇用された期間が一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、前条第一項、第三項及び第四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一月（前条第三項の規定による申出（当該申出があつた日が当該申出に係る子の一歳到達日以前の日であるものに限る。）又は同条第四項の規定による申出（当該申出があつた日が当該申出に係る子の一歳六か月到達日以前の日であるものに限る。）にあっては二週間）を経過する日（以下この項において「一月等経過日」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一月等経過日（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っては、当該一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 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第七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っては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、前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 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一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（前条第三項の規定による事業主の指定があつた場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該労働者に係る育児休業開始予定日として指定することができる。
- 3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を一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っ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ってはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。以下同じ。）の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。
- 2 前項の規定により第五条第一項の規定による申出を撤回した労働者は、同条第二項の規定の適用については、当該申出に係る育児休業をしたものとみなす。
- 3 第一項の規定により第五条第三項又は第四項の規定による申出を撤回した労働者は、当該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、同条第三項及び第四項の規定にかかわらず、これらの規定による申出をすることができない。
- 4 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つては、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 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一歳（第五条第三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つては一歳六か月、同条第四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つては二歳）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、第九条の五第一項に規定する出生時育児休業期間、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 前条第四項後段の規定は、前項第一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。

(出生時育児休業の申出)

**第九条の二** 労働者は、その養育する子について、その事業主に申し出ることにより、出生時育児休業（育児休業のうち、この条から第九条の五までに定めるところにより、子の出生の日から起算して八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八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八週間を経過する日の翌日までとする。次項第一号において同じ。）の期間内に四週間以内の期間を定めてする休業をいう。以下同じ。）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、その養育する子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては、当該出産予定日）から起算して八週間を経過する日の翌日から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労働者は、その養育する子について次の各号のいずれかに該当する場合には、当該子については、同項の規定による申出をすることができない。

一 当該子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までの期間（当該子を養育していない期間を除く。）内に二回の出生時育児休業（第四項に規定する出生時育児休業申出によりする出生時育児休業を除く。）をした場合

二 当該子の出生の日（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）以後に出生時育児休業をする日数（出生時育児休業を開始する日から出生時育児休業を終了する日までの日数とする。第九条の五第六項第三号において同じ。）が二十八日に達している場合

3 第一項の規定による申出（以下「出生時育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は出生時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「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時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。

4 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）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出生時育児休業終了予定日（第九条の四において準用する第七条第三項の規定により当該出生時育児休業終了予定日の変更された場合にあつては、その変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日）とする出生時育児休業をしているものが、当該出生時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出生時育児休業開始予定日とする出生時育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(出生時育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

**第九条の三** 事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があつたときは、当該出生時育児休業申出を拒むことができない。ただし、労働者からその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該労働者から当該出生時育児休業申出をした日に養育していた子について新たに出生時育児休業申出がなされた場合は、この限りでない。

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの出生時育児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、同項中「前項ただし書」とあるのは「第九条の三第一項ただし書及び同条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第九条の二第一項」と読み替えるものとする。

3 事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があつた場合において、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日が当該出生時育児休業申出があつた日の翌日から起算して二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」という。）前日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該出生時育児休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日（当該出生時育児休業申出があつた日までに、第六条第三項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該二週間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出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

4 事業主と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、次に掲げる事項を定めた場合における前項の規定の適用については、同項中「二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」という。）」とあるのは「次項第二号に掲げる期間を経過する日」と、「当該二週間経過日」とあるのは「同号に掲げる期間を経過する日」とする。

一 出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備その他の厚生労働省令で定める措置の内容

二 事業主が出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日を指定することができる出生時育児休業申出があつた日の翌日から出生時育児休業開始予定日とされた日までの期間（二週間を超え一月以内の期間に限る。）

5 第一項ただし書及び前三項の規定は、労働者が前条第四項に規定する出生時育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(準用)

**第九条の四** 第七条並びに第八条第一項、第二項及び第四項の規定は、出生時育児休業申出並びに出生時育児休業開始予定日及び出生時育児休業終了予定日について準用する。この場合において、第七条第一項中「(前条第三項)とあるのは「(第九条の三第三項(同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))」と、同条第二項中「一月」とあるのは「二週間」と、「前条第三項」とあるのは「第九条の三第三項(同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))」と、第八条第一項中「第六条第三項又は前条第二項」とあるのは「第九条の三第三項(同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))又は第九条の四において準用する前条第二項」と、「同条第一項」とあるのは「第九条の四において準用する前条第一項」と、同条第二項中「同条第二項」とあるのは「第九条の二第二項」と読み替えるものとする。

(出生時育児休業期間等)

**第九条の五** 出生時育児休業申出をした労働者がその期間中は出生時育児休業をすることができる期間（以下「出生時育児休業期間」という。）は、出生時育児休業開始予定日とされた日（第九条の三第三項（同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は前

条において準用する第七条第二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、前条において準用する第七条第一項の規定により出生時育児休業開始予定日の変更された場合にあってはその変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日。以下この条において同じ。）から出生時育児休業終了予定日とされた日（前条において準用する第七条第三項の規定により当該出生時育児休業終了予定日の変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日。第六項において同じ。）までの間とする。

- 2 出生時育児休業申出をした労働者（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、出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた労働者に該当するものに限る。）は、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までの間、事業主に対し、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業期間において就業することができる日その他の厚生労働省令で定める事項（以下この条において「就業可能日等」という。）を申し出ることができる。
- 3 前項の規定による申出をした労働者は、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までは、その事業主に申し出ることにより当該申出に係る就業可能日等を変更し、又は当該申出を撤回することができる。
- 4 事業主は、労働者から第二項の規定による申出（前項の規定による変更の申出を含む。）があった場合には、当該申出に係る就業可能日等（前項の規定により就業可能日等が変更された場合にあっては、その変更後の就業可能日等）の範囲内で日時を提示し、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに当該労働者の同意を得た場合に限り、厚生労働省令で定める範囲内で、当該労働者を当該日時に就業させることができる。
- 5 前項の同意をした労働者は、当該同意の全部又は一部を撤回することができる。ただし、第二項の規定による申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日以後においては、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合に限る。
- 6 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、出生時育児休業期間は、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第四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 出生時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出生時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 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、出生時育児休業申出に係る子の出生の日の翌日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日の翌日）から起算して八週間を経過したこと。
  - 三 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、出生時育児休業申出に係る子の出生の日（出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）以後に出生時育児休業をする日数が二十八日に達したこと。
  - 四 出生時育児休業終了予定日とされた日までに、出生時育児休業申出をした労働者について、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期間、育児休業期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな出生時育児休業期間が始まったこと。
- 7 第八条第四項後段の規定は、前項第一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）

**第九条の六** 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一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二章から第五章まで、第二十四条第一項及び第十二章の規定の適用については、第五条第一項中「一歳に満たない子」とあるのは「一歳に満たない子（第九条の六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）」と、同条第三項ただし書中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日（当該労働者が第九条の六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（第九条の六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）」と、同項第一号中「又はその配偶者が、当該子の一歳到達日」とあるのは「当該子の一歳到達日（当該労働者が第九条の六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（第九条の六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）」と、同項第三号中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日（当該子を養育する労働者が第九条の六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（第九条の六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）」と、同条第六項第一号中「一歳到達日」とあるのは「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六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（第九条の六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）。次条第三項において同じ。）」と、第九条第一項中「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（第九条の六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（昭和二十二年法律第四十九号）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及び次条第一項に規定する出生時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（第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」と、同条第二項第二号中「第五条第三項」とあるのは「第九条の六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（第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」と、「同条第四項」とあるのは「第五条第四項」と、第二十四条第一項第一号中「一歳」とあるのは「一歳（当該労働者が第九条の六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をすることができる場合にあっては一歳二か月、）」とするほか、必要な技術的読替えは、厚生労働省令で定める。

- 2 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第五条第一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一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）

**第九条の七** 第五条第三項、第四項及び第六項並びに前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会議員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第八号）第三条第二項、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）第三条第二項（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。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第十号）第二条第二項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）第二条第二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、それぞれ第五条第一項、第三項又は第四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）

**第十条** 事業主は、労働者が育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。）をし、若しくは育児休業をしたこと又は第九条の五第二項の規定による申出若しくは同条第四項の同意をしなかったことその他の同条第二項から第五項までの規定に関する事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。

### 第三章 介護休業

（介護休業の申出）

**第十一条** 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つては、第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

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 当該対象家族について三回の介護休業をした場合

二 当該対象家族について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、二回以上の介護休業をした場合にあつては、介護休業ごとに、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合算して得た日数とする。第十五条第一項において「介護休業日数」という。）が九十三日に達している場合

3 第一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 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）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（第十三条において準用する第七条第三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）

**第十二条** 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 第六条第一項ただし書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前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。

3 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二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」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二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、労働者が前条第四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）

**第十三条** 第七条第三項の規定は、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四項及び次条第一項において同じ。）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、かつ、当該撤回に係る対象家族について当該撤回後になされる最初の介護休業申出が撤回された場合においては、その後になされる当該対象家族についての介護休業申出については、事業主は、第十二条第一項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

3 第八条第四項の規定は、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）

**第十五条** 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九十三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。第三項において同じ。）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、第十三条において準用する第七条第三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、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第二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、育児休業期間、出生時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 第八条第四項後段の規定は、前項第一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）

**第十六条** 事業主は、労働者が介護休業申出をし、又は介護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。

#### 第四章 子の看護等休暇

(子の看護等休暇の申出)

**第十六条の二** 九歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子（以下この項において「小学校第三学年修了前の子」という。）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（その養育する小学校第三学年修了前の子が二人以上の場合にあっては、十労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該小学校第三学年修了前の子の世話、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小学校第三学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法（昭和三十二年法律第五十六号）第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う当該小学校第三学年修了前の子の世話をを行うため、又は当該小学校第三学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇（以下「子の看護等休暇」という。）を取得することができる。

2 子の看護等休暇は、一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以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。

3 第一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、子の看護等休暇を取得する日（前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得するときは子の看護等休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、しなければならない。

4 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

(子の看護等休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

**第十六条の三** 事業主は、労働者からの前条第一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 第六条第一項ただし書（第二号に係る部分に限る。）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った場合について準用する。この場合において、同号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の二第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で子の看護等休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（同項の規定による厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、第六条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」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。

(準用)

**第十六条の四** 第十六条の規定は、第十六条の二第一項の規定による申出及び子の看護等休暇について準用する。

#### 第五章 介護休暇

(介護休暇の申出)

**第十六条の五** 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を行う労働者は、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（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあっては、十労働日）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 介護休暇は、一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以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。

3 第一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（前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得するときは介護休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、しなければならない。

4 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一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)

**第十六条の六** 事業主は、労働者からの前条第一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 第六条第一項ただし書（第二号に係る部分に限る。）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った場合について準用する。この場合において、同号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の五第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（同項の規定による厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、第六条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の六第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第十六条の五第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

**第十六条の七** 第十六条の規定は、第十六条の五第一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

**第十六条の八** 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、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一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一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「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（第四項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一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、第十七条第二項前段（第十八条第一項において準用する場合を含む。）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 第一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 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、第一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、第一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、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一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。

**第十六条の九** 前条第一項から第三項まで及び第四項（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 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一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。

**第十六条の十** 事業主は、労働者が第十六条の八第一項（前条第一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、又は第十六条の八第一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。

#### 第七章 時間外労働の制限

**第十七条** 事業主は、労働基準法第三十六条第一項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（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。次項及び第十八条の二において同じ。）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一年に満たない労働者

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

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「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（第四項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一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、第十六条の八第二項前段（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）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 第一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 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、第一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、第一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、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一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。

**第十八条** 前条第一項、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 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一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。

**第十八条の二** 事業主は、労働者が第十七条第一項（前条第一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、又は第十七条第一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。

#### 第八章 深夜業の制限

**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、午後十時から午前五時までの間（以下この条及び第二十条の二において「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一年に満たない労働者

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

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

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上六月以内の期間に限る。第四項において「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、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。

3 第一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 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、第一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、第一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、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一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。

**第二十条** 前条第一項から第三項まで及び第四項（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、同項第二号中「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 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一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。

**第二十条の二** 事業主は、労働者が第十九条第一項（前条第一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、又は第十九条第一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。

#### 第九章 事業主が講ずべき措置等

（妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等）

**第二十一条** 事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出等に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

2 事業主は、前項の措置を講ずるに当たっては、厚生労働省令で定めるところにより、同項の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する当該申出をした労働者の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認しなければならない。

3 事業主は、前項の規定により意向を確認した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。

4 事業主は、労働者が当該事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、介護休業に関する制度、仕事と介護との両立に資するものとして厚生労働省令で定める制度又は措置（以下この条及び第二十二條第四項において「介護両立支援制度等」という。）その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出（同項において「介護両立支援制度等申出」という。）に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

5 事業主は、労働者が、当該労働者が四十歳に達した日の属する年度その他の介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用について労働者の理解と関心を深めるため介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるのに適切かつ効果的なものとして厚生労働省令で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、当該期間内に、当該事項を知らせなければならない。

6 事業主は、労働者が第一項若しくは第四項の規定による申出をしたこと又は第二項の規定により確認された意向の内容を理由として、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。

（育児休業等に関する定めとの周知等の措置）

**第二十一条の二** 前条第一項、第四項及び第五項に定めるもののほか、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（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるように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等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。

（雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置）

**第二十二条** 事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一 その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施

二 育児休業に関する相談体制の整備

三 その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

2 事業主は、介護休業申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一 その雇用する労働者に対する介護休業に係る研修の実施

二 介護休業に関する相談体制の整備

三 その他厚生労働省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置

3 前二項に定めるもののほか、事業主は、育児休業申出等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に努めなければならない。

4 事業主は、介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一 その雇用する労働者に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

二 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

三 その他厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置

（育児休業の取得の状況の公表）

**第二十二条の二** 常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。

（所定労働時間の短縮措置等）

**第二十三条** 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三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（一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（以下この条及び第二十三條の三第一項第三号において「育児のための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育児のための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一年に満たない労働者
  - 二 前号に掲げるもののほか、育児のための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 前二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、育児のための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三号に掲げる労働者であってその三歳に満たない子を養育するものについて育児のための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次の各号のいずれかに掲げる措置を講じなければならない。
- 一 労働者の申出に基づき、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、住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務（第二十四条第四項において「在宅勤務等」という。）をさせる措置（第二十三条の三第一項第二号及び第二十四条第二項において「在宅勤務等の措置」という。）
  - 二 前号に掲げるもののほか、労働基準法第三十二条の三第一項の規定により労働させることその他の労働者の申出に基づく厚生労働省令で定める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（第二十三条の三第一項第一号並びに第二十四条第一項第一号及び第二号において「始業時刻変更等の措置」という。）
- 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であって介護休業をしていないものに関して、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三年の期間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（以下この条及び第二十四条第三項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」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介護のための所定労働時間の短縮等の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一年に満たない労働者
  - 二 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の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
- 4 前項本文の期間は、当該労働者が介護のための所定労働時間の短縮等の措置の利用を開始する日として当該労働者が申し出た日から起算する。
- 第二十三条の二** 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。  
(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)
- 第二十三条の三** 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ものに関して、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次に掲げる措置のうち二以上の措置を講じなければならない。
- 一 始業時刻変更等の措置であって厚生労働省令で定めるもの
  - 二 在宅勤務等の措置
  - 三 育児のための所定労働時間の短縮措置
  - 四 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休暇（子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）を与えるための措置
  - 五 前各号に掲げるもののほか、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として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定により事業主が同項第四号に掲げる措置を講じたときは、同号に規定する休暇は、一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以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。
- 3 第一項の規定（第三号に掲げる労働者にあつては、同項第四号に係る部分に限る。以下この項において同じ。）は、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第一項の規定による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、これを適用しない。
- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
  - 二 前号に掲げるもののほか、第一項に掲げる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 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で第一項第四号に規定する休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（前項の規定により同項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）
- 4 事業主は、第一項の規定による措置を講じようとするときは、あらかじめ、当該事業所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の意見を聴かなければならない。
- 5 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、三歳に満たない子を養育する労働者に対して、当該労働者が第一項の規定により当該事業主が講じた措置（以下この項及び第七項において「対象措置」という。）のいずれを選択するか判断するために適切なものとして厚生労働省令で定める期間内に、対象措置その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、対象措置に係る申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。
- 6 第二十一条第二項及び第三項の規定は、前項の厚生労働省令で定める措置を講ずる場合について準用する。この場合において、同条第二項中「同項の規定による申出」とあるのは「第二十三条の三第五項に規定する対象措置」と、「当該申出をした」とあるのは「当該対象措置の対象となる」と、「当該子の出生の日以後に発生し」とあるのは「発生し」と読み替えるものとする。
- 7 事業主は、労働者が対象措置に係る申出をし、若しくは第一項の規定により当該労働者に措置が講じられたこと又は前項において準用する第二十一条第二項の規定により確認された意向の内容を理由として、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、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇（子の看護等休暇、介護休暇、前条第一項第四号に規定する休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休

暇を含む。)を与えるための措置及び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に努めなければならない。

- 一 その一歳(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、当該労働者が同条第四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二歳。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。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 その一歳から三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 育児休業に関する制度
- 2 前項に定めるもののほか、事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳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。)で育児休業をしていないものに関して、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければならない。
  - 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介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるように努めなければならない。
  - 4 前項に定めるもののほか、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で介護休業をしていないものに関して、労働者の申出に基づく在宅勤務等をさせることにより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ずるように努めなければならない。

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

**第二十五条** 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

**第二十五条の二** 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「育児休業等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
  - 3 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
  - 4 労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。
- (労働者の配置に関する配慮)

**第二十六条** 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て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)

**第二十七条** 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者(以下「育児等退職者」という。)について、必要に応じ、再雇用特別措置(育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第三十条において同じ。)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)

**第二十八条** 厚生労働大臣は、第二十一条から第二十五条まで、第二十六条及び前条の規定に基づき事業主が講ずべき措置等並びに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)

**第二十九条** 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条第一項、同条第二項及び第三項(これらの規定を第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。)、第二十一条第四項及び第五項、第二十一条の二から第二十二條の二まで、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の三第一項から第五項まで、第二十四条、第二十五条第一項、第二十五条の二第二項、第二十六条並びに第二十七条に定める措置等並びに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。

## 第十章 対象労働者等に対する国等による援助

(事業主等に対する援助)

**第三十条** 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)

**第三十一条** 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)

**第三十二条** 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に、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)

**第三十三条** 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)

**第三十四条** 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)

**第三十五条** 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。

**第三十六条から第五十二条まで 削除**

## 第十一章 紛争の解決

### 第一節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

**第五十二条の二** 事業主は、第二章から第八章まで、第二十一条、第二十三条から第二十三条の三まで及び第二十六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委ねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

**第五十二条の三** 第二十五条に定める事項及び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(平成十三年法律第百十二号)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、次条から第五十二条の六までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

**第五十二条の四** 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 第二十五条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

### 第二節 調停

(調停の委任)

**第五十二条の五** 都道府県労働局長は、第五十二条の三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 第二十五条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

**第五十二条の六** 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)第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」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五十二条の五第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」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五十二条の三」と読み替えるものとする。

## 第十二章 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)

**第五十三条** 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(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、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(平成三年法律第五十七号)第二条第一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二条第二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、第二十二條第三項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二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 第一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 職業安定法第三十七条第二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、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条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、同法第四十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、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二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、同法第三十七条第二項中「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五十三条第四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、同法第四十一条第二項中「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 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「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、同法第四十二条の二中「第三十九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五十三条第四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、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

7 厚生労働大臣は、認定中小企業団体に対し、第二項第二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。

**第五十四条** 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)

**第五十五条** 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)

**第五十六条** 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)

**第五十六条の二** 厚生労働大臣は、第六条第一項（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）、第九条の三第一項、第十条、第十二条第一項、第十六条（第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二、第十九条第一項（第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十一条第一項、同条第二項若しくは第三項（これらの規定を第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。）、第二十一条第四項から第六項まで、第二十二条第一項、第二項若しくは第四項、第二十三条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十三条の三第一項、第四項、第五項若しくは第七項、第二十五条第一項若しくは第二項（第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。）又は第二十六条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)

**第五十七条** 厚生労働大臣は、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項及び第四項第二号、第六条第一項第二号（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条第二項（第九条の四において準用する場合を含む。）及び第三項（第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第三項及び第四項（第九条の四及び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、第九条の三第三項及び第四項第一号、第九条の五第二項、第四項、第五項及び第六項第一号、第十条、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十六条の二第一項及び第二項、第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項第二号、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。）、第二十一条第一項、第二項（第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。）、第四項及び第五項、第二十二条第一項第三号、第二項第三号及び第四項第三号、第二十三条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の三第一項、第二項、第三項第二号及び第五項並びに第二十五条第一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** 第六章、第七章、第五十二条の六から第五十四条まで及び第六十二条から第六十五条までの規定は、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。）に関しては、適用しない。

2 船員等に関しては、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項から第四項まで及び第六項、第六条第一項第二号（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条（第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第三項及び第四項（第九条の四及び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、第九条の三第三項及び第四項第一号、第九条の五第二項、第四項、第五項、第六項第一号及び第七項、第九条の六第一項、第十条、第十一条第三項、第十二条第三項、第十五条第三項第一号及び第四項、第十六条の二第一項から第三項まで、第十六条の五第一項から第三項まで、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、第二項（第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。）、第四項及び第五項、第二十一条の二第一項第三号及び第二項、第二十二条第一項第三号、第二項第三号及び第四項第三号、第二十三条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の三第一項、第二項、第三項第二号及び第三号、第五項並びに第六項、第二十五条第一項、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、第九条の五第六項第四号、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、第九条の六第一項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した」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り作業に従事しなかった」と、第二十三条第二項第一号中「住居」とあるのは

「陸上の事業所」と、「在宅勤務等」とあるのは「陸上勤務」と、同号、第二十三条の三第一項第二号及び第二十四条第二項中「在宅勤務等の措置」とあるのは「陸上勤務の措置」と、第二十三条第二項第二号中「労働基準法第三十二条の三第一項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、同号、第二十三条の三第一項第一号並びに第二十四条第一項第一号及び第二号中「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、第二十三条の三第一項第四号及び第二十四条第一項中「労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇」とあるのは「船員法第七十四条から第七十八条までの規定による有給休暇」と、同条第四項中「在宅勤務等」とあるのは「陸上勤務」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、第五十二条の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から第五章まで、第八章」と、第五十二条の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは「第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「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、同項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三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、第五十六条の二中「第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二」とあるのは「第十六条の六第一項」と、第五十七条中「第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項第二号、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「第十六条の五第一項及び第二項」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二十号から第二十六条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第五十二条の五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準用する。この場合において、同法第二十号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、同法第二十号中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十一条中「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、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」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（平成三年法律第七十六号）第五十二条の三」と、同法第二十六条中「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、同法第三十一条第三項中「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五十二条の五第一項」と読み替えるものとする。（公務員に関する特例）

**第六十一条** 第二章から第九章まで、第三十条、前章、第五十三条、第五十四条、第五十六条、第五十六条の二、前条、第六十二条から第六十四条まで及び第六十六条の規定は、国家公務員に関しては、適用しない。

- 2 国家公務員に関しては、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 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第四項に規定する行政執行法人（以下この条において「行政執行法人」という。）の職員（国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第六十条の二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（以下この条において「特定非常勤職員」という。）にあっては、第十一条第一項ただし書の規定を適用する）としたならば同項ただし書に規定する者に該当するものに限る。第五項において同じ。）は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、当該職員の対象家族であって負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第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（以下この条及び次条において「要介護家族」という。）の介護をするための休業（以下この条において「行政執行法人介護休業」という。）をすることができる。
- 4 行政執行法人介護休業をすることができる期間は、行政執行法人の長が、前項に規定する職員の申出に基づき、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、三回を超えず、かつ、合算して九十三日を超えない範囲内で指定する期間（第三十一項において「指定期間」という。）内において必要と認められる期間とする。
- 5 行政執行法人の長は、行政執行法人介護休業の承認を受けようとする職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業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。ただし、特定非常勤職員のうち、行政執行法人介護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者として厚生労働省令で定めるものに該当する者からの当該請求があった場合は、この限りでない。
- 6 行政執行法人の職員（特定非常勤職員にあっては、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書（第二号に係る部分に限る。）の規定を適用する）としたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する同号に該当しないものに限る。第八項及び第九項において同じ。）であって小学校第三学年修了前の子（第十六条の二第一項に規定する小学校第三学年修了前の子をいう。次項並びに次条第六項及び第七項において同じ。）を養育するものは、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にかかった当該小学校第三学年修了前の子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該小学校第三学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして同項の厚生労働省令で定める事由に伴う当該小学校第三学年修了前の子の世話をを行うため、又は当該小学校第三学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち同項の厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇（以下この条において「行政執行法人子の看護等休暇」という。）を取得することができる。
- 7 行政執行法人子の看護等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（前項に規定する職員が養育する小学校第三学年修了前の子が二人以上の場合にあっては、十日）を限度とするものとする。
- 8 行政執行法人子の看護等休暇は、一日の所定労働時間が短い行政執行法人の職員として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。
- 9 行政執行法人の長は、行政執行法人子の看護等休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、業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。
- 10 行政執行法人の職員（特定非常勤職員にあっては、第十六条の六第二項において準用する第六条第一項ただし書（第二号に係る部分に限る。）の規定を適用する）としたならば第十六条の六第二項において読み替えて準用する同号に該当しないものに限る。第十二項及び第十三項において同じ。）は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、当該職員の要介護家族の介護その他の第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話をを行うための休暇（以下この条において「行政執行法人介護休業」という。）を取得することができる。
- 11 行政執行法人介護休業を取得することができる日数は、一の年において五日（要介護家族が二人以上の場合にあっては、十日）を限度とするものとする。
- 12 行政執行法人介護休業は、一日の所定労働時間が短い行政執行法人の職員として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。

- 13 行政執行法人の長は、行政執行法人介護休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、業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。
- 14 行政執行法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（特定非常勤職員にあっては、第十六条の八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、所定労働時間を超過して勤務しないことを承認しなければならない。
- 15 前項の規定は、要介護家族を介護する行政執行法人の職員について準用する。この場合において、同項中「第十六条の八第一項」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項各号」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。
- 16 行政執行法人の長は、職員について労働基準法第三十六条第一項の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第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（第十七条第一項に規定する制限時間をいう。次条第十六項において同じ。）を超過し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。
- 17 前項の規定は、行政執行法人の職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第十七条第一項」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」と、「同項各号」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。
- 18 行政執行法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員であっ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（同項に規定する深夜をいう。次条第十八項において同じ。）において勤務しないことを承認しなければならない。
- 19 前項の規定は、要介護家族を介護する行政執行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。
- 20 行政執行法人の長は、職員が当該行政執行法人の長に対し、対象家族が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該職員に対して、行政執行法人介護休業に関する制度、仕事と介護との両立に資するものとして厚生労働省令で定める制度又は措置（以下この条において「介護両立支援制度等」という。）その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、第五項の規定による承認の請求（以下この条において「行政執行法人介護休業の承認の請求」という。）及び介護両立支援制度等の利用に係る承認の請求（第二十七項において「介護両立支援制度等の承認の請求」という。）に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。
- 21 行政執行法人の長は、職員が第二十一条第五項の厚生労働省令で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該職員に対して、当該期間内に、行政執行法人介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の厚生労働省令で定める事項を知らせなければならない。
- 22 行政執行法人の長は、職員が第二十項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。
- 23 第二十項及び第二十一項に定めるもののほか、行政執行法人の長は、行政執行法人介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを職員に周知させるための措置（職員が対象家族を介護していることを知ったときに、当該職員に対し知らせる措置を含む。）を講ずるように努めなければならない。
- 一 職員の行政執行法人介護休業中における待遇に関する事項
  - 二 行政執行法人介護休業後における賃金、配置その他の勤務条件に関する事項
  - 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
- 24 行政執行法人の長は、職員が行政執行法人介護休業の承認の請求をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該職員に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該職員に係る取扱いを明示するように努めなければならない。
- 25 行政執行法人の長は、行政執行法人介護休業の承認の請求が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。
- 一 職員に対する行政執行法人介護休業に係る研修の実施
  - 二 行政執行法人介護休業に関する相談体制の整備
  - 三 その他厚生労働省令で定める行政執行法人介護休業に係る勤務環境の整備に関する措置
- 26 前項に定めるもののほか、行政執行法人の長は、行政執行法人介護休業の承認の請求及び行政執行法人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、行政執行法人介護休業をする職員が勤務する事業所における職員の配置その他の雇用管理、行政執行法人介護休業をしている職員の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に努めなければならない。
- 27 行政執行法人の長は、介護両立支援制度等の承認の請求が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。
- 一 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
  - 二 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
  - 三 その他厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置
- 28 行政執行法人の長は、職員のうち、その三歳に満たない子を養育する職員であって国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による育児休業をしていないもの（一日の所定労働時間が短い職員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、職員の承認の請求に基づき所定労働時間を短縮することにより当該職員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（次項及び第三十四項第三号において「育児のための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、第二十三条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれかに該当する特定非常勤職員については、この限りでない。
- 29 行政執行法人の長は、職員のうち、前項ただし書の規定により第二十三条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書第三号に該当する特定非常勤職員であってその三歳に満たない子を養育するもの（以下この条において「特定職員」という。）について育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該特定職員に関して、厚生労働省令で定めるところにより、次の各号のいずれかに掲げる措置を講じなければならない。
- 一 職員の承認の請求に基づき、当該職員が就業しつつその子を養育することを容易にするため、住居その他これに準ずるものとして労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務（第四十四項において「在宅勤務等」という。）をさせる措置（第三十四項第二号及び第四十二項において「在宅勤務等の措置」という。）

- 二 前号に掲げるもののほか、労働基準法第三十二条の三第一項の規定により勤務させることその他の職員の承認の請求に基づく厚生労働省令で定める当該職員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（第三十四項第一号及び第四十一項において「始業時刻変更等の措置」という。）
- 3 0 行政執行法人の職員（特定非常勤職員にあっては、第二十三条第三項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。第三十二項において同じ。）は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、要介護家族の介護をするため、一日の勤務時間の一部につき勤務しないこと（以下この条において「介護時間休業」という。）ができる。
- 3 1 介護時間休業ができる時間は、要介護家族の各々が前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、連続する三年の期間（当該要介護家族に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において一日につき二時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。
- 3 2 行政執行法人の長は、第三十項の規定による承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、当該請求に係る時間のうち業務の運営に支障があると認められる時間を除き、これを承認しなければならない。
- 3 3 行政執行法人の長は、職員が第二十八項、第二十九項各号若しくは前項の規定による承認の請求をし、第二十八項若しくは第二十九項の規定により当該職員に措置が講じられ、又は職員が介護時間休業をしたことを理由として、当該職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 4 行政執行法人の長は、職員（特定非常勤職員にあっては、第二十三条の三第三項の規定を適用するとしたならば同項第一号及び第二号のいずれにも該当しないものに限る。）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ものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、職員の承認の請求に基づく次に掲げる措置のうち二以上の措置を講じなければならない。
- 一 始業時刻変更等の措置であって厚生労働省令で定めるもの
  - 二 在宅勤務等の措置
  - 三 育児のための所定労働時間の短縮措置
  - 四 職員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休暇（行政執行法人子の看護等休暇、行政執行法人介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）を与えるための措置
  - 五 前各号に掲げるもののほか、職員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として厚生労働省令で定めるもの
- 3 5 前項の規定により行政執行法人の長が同項第四号に掲げる措置を講じたときは、同号に規定する休暇は、一日の所定労働時間が短い職員として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。
- 3 6 第三十四項の規定（同項第四号に係る部分に限る。）は、第二十三条の三第三項の規定を適用するとしたならば同項第三号に該当する特定非常勤職員については、これを適用しない。
- 3 7 行政執行法人の長は、第三十四項の規定による措置を講じようとするときは、あらかじめ、当該行政執行法人の事業所に職員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、職員の過半数で組織する労働組合がない場合においては職員の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。
- 3 8 行政執行法人の長は、厚生労働省令で定めるところにより、三歳に満たない子を養育する職員に対して、当該職員が第三十四項の規定により当該行政執行法人の長が講じた措置（以下この項及び第四十項において「行政執行法人対象措置」という。）のいずれを選択するか判断するために適切なものとして厚生労働省令で定める期間内に、行政執行法人対象措置その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、行政執行法人対象措置に係る承認の請求に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。
- 3 9 第二十一条第二項及び第三項の規定は、前項の厚生労働省令で定める措置を講ずる場合について準用する。この場合において、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「同項の規定による申出」とあるのは「第六十一条第三十八項に規定する行政執行法人対象措置」と、「当該申出をした労働者」とあるのは「当該行政執行法人対象措置の対象となる職員」と、「当該子の出生の日以後に発生し」とあるのは「発生し」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「労働者」とあるのは「職員」と読み替えるものとする。
- 4 0 行政執行法人の長は、職員が行政執行法人対象措置に係る承認の請求をし、若しくは第三十四項の規定により当該職員に措置が講じられたこと又は前項において準用する第二十一条第二項の規定により確認された意向の内容を理由として、当該職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 1 行政執行法人の長は、職員のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に関して、職員の承認の請求に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇（行政執行法人子の看護等休暇、行政執行法人介護休暇、第三十四項第四号に規定する休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）を与えるための措置を講ずるように努めるとともに、次に掲げる職員に関して、始業時刻変更等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければならない。
- 一 その一歳（当該職員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相当するものとして厚生労働省令で定める場合にあっては一歳六か月、当該職員が同条第四項の規定による申出をすることができる場合に相当するものとして厚生労働省令で定める場合にあっては二歳。次号において同じ。）に満たない子を養育する職員（特定職員を除く。同号において同じ。）で国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による育児休業をしていないもの
  - 二 その一歳から三歳に達するまでの子を養育する職員（国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による育児休業をすることができる者を除く。）
- 4 2 前項に定めるもののほか、行政執行法人の長は、職員のうち、その三歳に満たない子を養育する職員（特定職員を除く。）で国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による育児休業をしていないものに関して、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければならない。
- 4 3 行政執行法人の長は、職員のうち、その家族を介護する職員に関して、行政執行法人介護休業、行政執行法人介護休暇又は介護時間休業に関する制度に準じて、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。
- 4 4 前項に定めるもののほか、行政執行法人の長は、職員のうち、その要介護家族を介護する職員で行政執行法人介護休業をしていないものに関して、職員の承認の請求に基づく在宅勤務等をさせることにより当該職員が就業しつつその要介護家族を介護することを容易にするための措置を講ずるように努めなければならない。
- 4 5 行政執行法人の長は、職場において行われる職員に対する国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による育児休業、行政執行法人介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることのないよう、当該職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 4 6 第二十五条第二項の規定は、行政執行法人の職員が前項の相談を行い、又は行政執行法人の長による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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「解雇その他不利益な」とあるのは、「不利益な」と読み替えるものとする。
- 4 7 第二十五条の二の規定は、行政執行法人の職員に係る第四十五項に規定する言動について準用する。この場合において、同条第一項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「その雇用する労働者」とあるのは「職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）」とあるのは「行政執行法人の役員」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「行政執行法人の職員は」と、「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条第四十五項」と読み替えるものとする。
- 4 8 行政執行法人の長は、その講じた措置に関して、職員から第二十八項、第二十九項各号、第三十四項、第四十一項又は第四十四項の規定による承認の請求があったときは、業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。
- 第六十一条の二** 第二章から第九章まで、第三十条、前章、第五十三条、第五十四条、第五十六条、第五十六条の二、第六十条、次条から第六十四条まで及び第六十六条の規定は、地方公務員に関しては、適用しない。
- 2 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 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第四条第一項に規定する職員（以下この条において「地方公共団体等の職員」という。）（同法第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下この条において「短時間勤務職員」という。）以外の非常勤職員にあっては、第十一条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書に規定する者に該当するものに限る。次項及び第五項において同じ。）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。以下この条において「任命権者等」という。）の承認を受けて、当該地方公共団体等の職員の要介護家族の介護をするため、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、任命権者等が、地方公共団体等の職員の申出に基づき、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、三回を超えず、かつ、合算して九十日を超えない範囲内で指定する期間（第二十一項において「指定期間」という。）内において必要と認められる期間とする。
- 5 任命権者等は、第三項の規定による休業の承認を受けようとする地方公共団体等の職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。ただし、短時間勤務職員以外の非常勤職員のうち、同項の規定による休業をすることができないことについて合理的な理由があったと認められる者として厚生労働省令で定めるものに該当する者からの当該請求があった場合は、この限りでない。
- 6 地方公共団体等の職員（短時間勤務職員以外の非常勤職員にあっては、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書（第二号に係る部分に限る。）の規定を適用するとしたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する同号に該当しないものに限る。次項から第九項までにおいて同じ。）であって小学校第三学年修了前の子を養育するものは、任命権者等の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にかかった当該小学校第三学年修了前の子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該小学校第三学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして同項の厚生労働省令で定める事由に伴う当該小学校第三学年修了前の子の世話を行うため、又は当該小学校第三学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち同項の厚生労働省令で定めるものへの参加をするため、休暇を取得することができる。
- 7 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（地方公共団体等の職員が養育する小学校第三学年修了前の子が二人以上の場合にあっては、十日）を限度とするものとする。
- 8 第六項の規定による休暇は、一日の所定労働時間が短い地方公共団体等の職員として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。
- 9 任命権者等は、第六項の規定による休暇の承認を受けようとする地方公共団体等の職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。
- 1 0 地方公共団体等の職員（短時間勤務職員以外の非常勤職員にあっては、第十六条の六第二項において準用する第六条第一項ただし書（第二号に係る部分に限る。）の規定を適用するとしたならば第十六条の六第二項において読み替えて準用する同号に該当しないものに限る。第十二項及び第十三項において同じ。）は、任命権者等の承認を受けて、当該地方公共団体等の職員の要介護家族の介護その他の第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話を行うため、休暇を取得することができる。
- 1 1 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（要介護家族が二人以上の場合にあっては、十日）を限度とするものとする。
- 1 2 第十項の規定による休暇は、一日の所定労働時間が短い地方公共団体等の職員として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。
- 1 3 任命権者等は、第十項の規定による休暇の承認を受けようとする地方公共団体等の職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。
- 1 4 任命権者等は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する地方公共団体等の職員（短時間勤務職員以外の非常勤職員にあっては、第十六条の八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。
- 1 5 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公共団体等の職員について準用する。この場合において、同項中「第十六条の八第一項」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項各号」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。
- 1 6 任命権者等は、地方公共団体等の職員について労働基準法第三十六条第一項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、当該地方公共団体等の職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第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。
- 1 7 前項の規定は、地方公共団体等の職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第十七条第一項」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」と、「同項各号」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。

- 18 任命権者等は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する地方公共団体等の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。
- 19 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公共団体等の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、「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。
- 20 地方公共団体等の職員（短時間勤務職員以外の非常勤職員にあつては、第二十三条第三項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。第二十二項において同じ。）は、任命権者等の承認を受けて、要介護家族の介護をするため、一日の勤務時間の一部につき勤務しないことができる。
- 21 前項の規定により勤務しないことができる時間は、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、連続する三年の期間（当該要介護家族に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において一日につき二時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。
- 22 任命権者等は、第二十項の規定による承認を受けようとする地方公共団体等の職員からその承認の請求があつたときは、当該請求に係る時間のうち公務の運営に支障があると認められる時間を除き、これを承認しなければならない。
- 23 任命権者等は、職場において行われる地方公共団体等の職員に対する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、第三項の規定による休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度の利用に関する言動により当該地方公共団体等の職員の勤務環境が害されることのないよう、当該地方公共団体等の職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 24 第二十五条第二項の規定は、地方公共団体等の職員が前項の相談を行い、又は任命権者等による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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「解雇その他不利益な」とあるのは、「不利益な」と読み替えるものとする。
- 25 第二十五条の二の規定は、地方公共団体等の職員に係る第二十三項に規定する言動について準用する。この場合において、同条第一項中「事業主」とあるのは「第六十一条の二第三項に規定する任命権者等（以下この条において「任命権者等」という。）」と、同条第二項及び第四項中「事業主」とあり、並びに同条第三項中「事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）」とあるのは「任命権者等」と、同条第二項中「その雇用する労働者」とあるのは「第六十一条の二第三項に規定する地方公共団体等の職員（以下この項及び第四項において「地方公共団体等の職員」という。）」と、「当該労働者」とあるのは「当該地方公共団体等の職員」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「地方公共団体等の職員は」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条の二第二十三項」と読み替えるものとする。

### 第十三章 罰則

**第六十二条** 第五十三条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二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、一年以下の拘禁刑又は百万円以下の罰金に処する。

**第六十三条** 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第五十三条第四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 第五十三条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第五十三条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

**第六十四条** 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第五十三条第五項において準用する職業安定法第五十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、又は第五十三条第五項において準用する同法第五十条第二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
- 二 第五十三条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

**第六十五条** 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、前三条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。

**第六十六条** 第五十六条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。

### 附 則 抄

（施行期日）

**第一条** この法律は、平成四年四月一日から施行する。

（暫定措置）

**第二条** この法律の施行の際常時三十人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、平成七年三月三十一日までの間、第二条から第十条までの規定は、適用しない。この場合において、当該労働者に関する第十一条の規定の適用については、同条中「一歳から小学校就学」とあるのは、「小学校就学」とする。

（検討）

**第三条** 政府は、この法律の施行後適当な時期において、育児休業の制度の実施状況、育児休業中における待遇の状況その他のこの法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、子を養育する労働者の福祉の増進の観点からこの法律に規定する育児休業の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

### 附 則（平成七年六月九日法律第一〇七号）抄

（施行期日）

**第一条** この法律は、平成七年十月一日から施行する。ただし、第二条並びに附則第三条、第五条、第七条、第十一条、第十三条、第十四条、第十六条、第十八条、第二十条及び第二十二條の規定は、平成十一年四月一日から施行する。

（第二条の規定の施行前の措置）

**第二条** 事業主は、第二条の規定の施行前においても、可能な限り速やかに、同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の規定の例による介護休業の制度を設けるとともに、同法第十九条第二項の規定の例による措置を講ずるよう努めなければならないものとする。

（検討）

**第三条** 政府は、第二条の規定の施行後適当な時期において、介護休業の制度の実施状況、介護休業中における待遇の状況その他の同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の施行状況、公的介護サービスの状況等を総合的に勘案し、必要があると認めるときは、家族を介護する労働者の福祉の増進の観点から同法に規定する介護休業の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

**附 則（平成八年六月一九日法律第九〇号）抄**

(施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から起算して六月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。**附 則（平成九年六月一八日法律第九二号）抄**

(施行期日)

**第一条** この法律は、平成十一年四月一日から施行する。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 第一条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第三条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第五条、第六条、第七条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第三条、第六条、第七条、第十条及び第十四条（次号に掲げる改正規定を除く。）の規定 公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

**第二条** この法律の施行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。**附 則（平成一〇年一二月一八日法律第一四八号）抄**

(施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から起算して一月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。**附 則（平成一一年七月七日法律第八三号）抄**

(施行期日)

**第一条** この法律は、平成十三年四月一日から施行する。**附 則（平成一一年七月七日法律第八四号）抄**

(施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から起算して六月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。

(許可の取消し等に関する経過措置)

**第三条** この法律の施行の際現に旧労働者派遣法第五条第一項（第二条の規定による改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「旧高年齢者法」という。）第十一条の三又は第三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（以下「旧育児・介護休業法」という。）第四十六条の二の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の許可を受けている者に対する新労働者派遣法第十四条第一項の規定による当該許可の取消し又は同条第二項の規定による一般労働者派遣事業の全部若しくは一部の停止の命令に関しては、この法律の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

(事業廃止命令等に関する経過措置)

**第四条** この法律の施行の際現に旧労働者派遣法第十六条第一項（旧高年齢者法第十一条の三又は旧育児・介護休業法第四十六条の二の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により届出書を提出している者に対する新労働者派遣法第二十一条第一項の規定による特定労働者派遣事業の廃止の命令又は同条第二項の規定による特定労働者派遣事業の全部若しくは一部の停止の命令に関しては、この法律の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

(政令への委任)

**第六条** 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は、政令で定める。

(罰則に関する経過措置)

**第七条** この法律の施行前にした行為並びに附則第三条及び第四条の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後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。**附 則（平成一一年七月七日法律第八五号）抄**

(施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から起算して六月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。

(政令への委任)

**第七条** 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は、政令で定める。

(罰則に関する経過措置)

**第八条** この法律の施行前にした行為及び附則第六条の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後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。**附 則（平成一一年七月一六日法律第八七号）抄**

(施行期日)

**第一条** この法律は、平成十二年四月一日から施行する。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 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定（同法第二百五十条の九第一項に係る部分（両議院の同意を得ることに係る部分に限る。）に限る。）、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定（同法附則第十項に係る部分に限る。）、第二百四十四条の規定（農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。）並びに第四百七十二條の規定（市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。）並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三條、第七十七條、第一百五十七條第四項から第六項まで、第一百六十條、第一百六十三條、第一百六十四條並びに第二百二條の規定 公布の日

(国等の事務)

**第一百五十九条** この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務（附則第一百六十一条において「国等の事務」という。）は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

(処分、申請等に関する経過措置)

**第一百六十条** この法律（附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第一百六十三条において同じ。）の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為（以下この条において「処分等の行為」という。）又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為（以下この条において「申請等の行為」という。）で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第二条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあ

るもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

(不服申立てに関する経過措置)

**第六十一条** 施行日前にされた国等の事務に係る処分であつて、当該処分をした行政庁（以下この条において「処分庁」という。）に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁（以下この条において「上級行政庁」という。）があつたものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であつた行政庁とする。

2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

(罰則に関する経過措置)

**第六十三条** この法律の施行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。

(その他の経過措置の政令への委任)

**第六十四条** この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

(検討)

**第二百五十条** 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

**第二百五十一条** 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成十一年七月一六日法律第一〇四号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。

(政令への委任)

**第四条** 前二条に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則（平成十一年七月二二日法律第一〇七号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、平成十三年四月一日から施行する。

附 則（平成十一年一月二二日法律第一六〇号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。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 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

附 則（平成十三年一月一六日法律一一八号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から施行する。ただし、第五十二条第七項の次に六項を加える改正規定、第二十二條の改正規定（「第十七条」を「第二十一条」に改める部分を除く。）、第二十条の見出し及び同条第一項の改正規定、第二十四条の次に二条を加える改正規定、第十九条の見出し及び同条第一項の改正規定並びに第三章の次に一章を加える改正規定は、平成十四年四月一日から施行する。

(指定法人に関する経過措置)

**第二条** この法律の施行の際現にこの法律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（以下「旧法」という。）第二十八条第一項の規定による指定を受けている者（以下「旧指定法人」という。）は、この法律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。）第三十六条第一項の規定による指定を受けた者とみなす。

2 この法律の施行の日前に旧法第二十八条第二項若しくは第四項又は第三十一条第四項の規定によりされた公示で、この法律の施行の際現に効力を有するものは、新法第三十六条第二項若しくは第四項又は第三十九条第四項の規定によりされた公示とみなす。

3 この法律の施行前に、旧法又はこれに基づく命令により旧指定法人に対して行い、又は旧指定法人が行った処分、手続その他の行為は、新法又はこれに基づく命令中の相当する規定によって、新法第三十六条第二項に規定する指定法人（以下「新指定法人」という。）に対して行い、又は新指定法人が行った処分、手続その他の行為とみなす。

4 この法律の施行の際現に旧指定法人の役員である者がこの法律の施行の日前にした旧法第三十九条第二項に該当する行為は、新法第四十七条第二項に該当する行為とみなして、同項の規定を適用する。

(子の看護のための休暇制度の普及のための努力の促進)

**第三条** 国は、子の看護のための休暇制度の普及のための事業主、労働者その他の関係者の努力を促進するものとする。

(検討)

**第四条** 政府は、附則第一条ただし書に規定する改正規定の施行後三年を経過した場合において、新法の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、子を養育する労働者の福祉の増進の観点から子の看護のための休暇制度その他新法に規定する諸制度について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成十四年五月三十一日法律第五四号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、平成十四年七月一日から施行する。

(経過措置)

**第二十八条** この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「旧法令」という。）の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長（以下「海運監理部長等」という。）がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為（以下「処分等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「新法令」という。）の規定により相当の運輸監理部長、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（以下「運輸監理部長等」という。）がした処分等とみなす。

**第二十九条** この法律の施行前に旧法令の規定により海運監理部長等に対してした申請、届出その他の行為（以下「申請等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対してした申請等とみなす。

**第三十条** この法律の施行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。

**附 則（平成一四年七月三一日法律第九八号）抄**

（施行期日）

**第一条** この法律は、公社法の施行の日から施行する。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 第一章第一節（別表第一から別表第四までを含む。）並びに附則第二十八条第二項、第三十三条第二項及び第三項並びに第三十九条の規定 公布の日

（罰則に関する経過措置）

**第三十八条** 施行日前にした行為並びにこの法律の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合における施行日以後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。

（その他の経過措置の政令への委任）

**第三十九条** この法律に規定するもののほか、公社法及びこの法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

**附 則（平成一五年六月一三日法律第八二号）抄**

（施行期日）

**第一条** この法律は、公布の日から起算して九月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。

**附 則（平成一六年一二月八日法律第一六〇号）抄**

（施行期日）

**第一条** この法律は、平成十七年四月一日から施行する。

（検討）

**第二条** 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一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。）の施行状況を勘案し、期間を定めて雇用される者に係る育児休業等の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（育児休業の申出に関する経過措置）

**第三条** 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五条第三項の規定による育児休業をするため、同項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、同項及び同条第四項の規定の例により、当該申出をすることができる。

**附 則（平成一七年一〇月二一日法律第一〇二号）抄**

（施行期日）

**第一条** この法律は、郵政民営化法の施行の日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

**第一百七条** この法律の施行前にした行為、この附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為、この法律の施行後附則第九条第一項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧郵便為替法第三十八条の八（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為、この法律の施行後附則第十三条第一項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧郵便振替法第七十条（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為、この法律の施行後附則第二十七条第一項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧郵便振替預り金寄附委託法第八条（第二号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為、この法律の施行後附則第三十九条第二項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧公社法第七十条（第二号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為、この法律の施行後附則第四十二条第一項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧公社法第七十一条及び第七十二条（第十五号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為並びに附則第二条第二項の規定の適用がある場合における郵政民営化法第四百四条に規定する郵便貯金銀行に係る特定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。

**附 則（平成一八年六月二日法律第五〇号）抄**

この法律は、一般社団・財団法人法の施行の日から施行する。

**附 則（平成二〇年五月二日法律第二六号）抄**

（施行期日）

**第一条** この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

（処分等に関する経過措置）

**第二条** この法律による改正前の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「旧法令」という。）の規定により次の表の中欄に掲げる従前の国の機関（以下この条において「旧機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為は、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、この法律による改正後の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。）の相当規定に基づいて、同表の下欄に掲げる相当の国等の機関（以下この条において「新機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

一	国土交通大臣（第一条の規定による改正前の国土交通省設置法（以下「旧設置法」という。）第四条第二十一号から第二十三号までに掲げる事務に係る場合に限る。）	観光庁長官
二	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
三	海難審判庁	海難審判所
四	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会
五	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合に限る。）	交通政策審議会
六	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会又は都道府県労働委員会
七	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務のうち個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律及び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に係る事務に係る場合に限る。）	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）
八	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合（七の項に掲げる場合を除く。）に限る。）	地方運輸局に置かれる政令で定める審議会

九	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	厚生労働大臣又は都道府県知事
---	---	----------------

2 旧法令の規定により旧機関に対してされている申請、届出、申立てその他の行為は、附則第四条の規定によりなお従前の例によることとされるものを除き、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、新法令の相当規定に基づいて、新機関に対してされた申請、届出、申立てその他の行為とみなす。

3 旧法令の規定により旧機関に対して届出その他の手続をしなければならないとされている事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、これを、新法令の相当規定により新機関に対してその手続をしなければならないとされた事項について、その手続がされていないものとみなして、当該相当規定を適用する。  
（罰則に関する経過措置）

**第六条** この法律の施行前にした行為及び前条第四項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後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）

**第七条** 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。  
（検討）

**第九条** 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。  
附 則（平成二一年七月一日法律第六五号）抄  
（施行期日）

**第一条** この法律は、公布の日から起算して一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 附則第三条及び第六条の規定 公布の日

二 第一条及び附則第五条の規定 公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日

三 第二条のうち育児休業、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（「第八章 紛争の解決（第五十二条の二第五十二条の四）」を「／第十一章 紛争の解決／ 第一節 紛争の解決の援助（第五十二条の二第五十二条の四）」に改める部分に限る。）、第五十六条の二の改正規定（「第五十二条の四第二項」の下に「（第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。）」を加える部分に限る。）、第六十条第一項の改正規定（「第五十三条、第五十四条」を「第五十二条の六から第五十四条まで」に改める部分に限る。）、同条第二項の改正規定（「第五十二条の四第一項及び第五十八条中「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。）」を「第五十二条の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは「、第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「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、同項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三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。）、同条に一項を加える改正規定、第八章中第五十二条の二の前に節名を付する改正規定、第五十二条の三の改正規定、第八章中第五十二条の四の次に一節を加える改正規定、第三十八条の改正規定及び第三十九条第一項の改正規定並びに附則第四条及び第十一条の規定 平成二十二年四月一日  
（常時百人以下の労働者を雇用する事業主等に関する暫定措置）

**第二条** この法律の施行の際常時百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三年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、第二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。）第五章、第六章及び第二十三条から第二十四条までの規定は、適用しない。この場合において、第二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二十三条及び第二十四条の規定は、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）

**第三条** 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九条の二第一項の規定により読み替えて適用する新法第五条第一項又は第三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九条の二第一項の規定により読み替えて適用する新法第五条第四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）

**第四条** 附則第一条第三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（平成十三年法律第一百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一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（同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）のあっせんに係る紛争については、新法第五十二条の三（新法第六十条第二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）

**第五条** 附則第一条第二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）

**第六条** 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）

**第七条** 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。  
附 則（平成二二年一二月三日法律六一号）抄  
（施行期日）

**第一条** この法律は、平成二十三年四月一日から施行する。  
附 則（平成二三年六月二四日法律第七四号）抄  
（施行期日）

**第一条** この法律は、公布の日から起算して二十日を経過した日から施行する。  
附 則（平成二四年六月二七日法律第四二号）抄  
（施行期日）

**第一条** この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。  
附 則（平成二六年六月一三日法律第六七号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成二十六年法律第六十六号。以下「通則法改正法」という。）の施行の日から施行する。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 附則第十四条第二項、第十八条及び第三十条の規定 公布の日

(処分等の効力)

**第二十八条** この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の規定によってした又はすべき処分、手続その他の行為であつてこの法律による改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。）に相当の規定があるものは、法律（これに基づく政令を含む。）に別段の定めのあるものを除き、新法令の相当の規定によってした又はすべき処分、手続その他の行為とみなす。

(罰則に関する経過措置)

**第二十九条** この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後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。

(その他の経過措置の政令等への委任)

**第三十条** 附則第三条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令（人事院の所掌する事項については、人事院規則）で定める。

附 則（平成二八年三月三十一日法律第一七号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。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 第七条の規定並びに附則第十三条、第三十二条及び第三十三条の規定 公布の日

(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等の紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

**第十一条** この法律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（平成十三年法律第一百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあつせん員に係属している同項のあつせんに係る紛争については、第五条の規定による改正後の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十六条及び第八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第五十二条の三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)

**第十三条** 附則第一条第一号に掲げる規定の施行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。

(検討)

**第十四条** 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五条、第六条及び第八条の規定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。

(その他の経過措置の政令への委任)

**第三十三条** この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（平成二八年六月三日法律第六三号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。

附 則（平成二八年十一月二四日法律第八〇号）抄

(施行期日等)

**第一条** この法律は、公布の日から施行する。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 第三条、第四条及び第九条並びに附則第四条及び第六条から第十条までの規定 平成二十九年一月一日

附 則（平成二八年一月二日法律第九五号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。

附 則（平成二九年三月三十一日法律第一四号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二 略

三 第二条中雇用保険法第六十一条の四第一項の改正規定及び第七条（次号に掲げる規定を除く。）の規定並びに附則第十五条、第十六条及び第二十三条から第二十五条までの規定 平成二十九年十月一日

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

(育児休業の申出に係る施行前の準備)

**第十一条** 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日（以下この条において「第三号施行日」という。）以後において第七条の規定による改正後の育児・介護休業法（以下この条及び次条第二項において「新育児・介護休業法」という。）第五条第四項の規定による育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業をいう。次条第二項において同じ。）をするため、新育児・介護休業法第五条第四項の規定による申出をしようとする労働者は、第三号施行日前においても、同項及び同条第六項の規定の例により、当該申出をすることができる。

2 厚生労働大臣は、新育児・介護休業法第五条第四項第二号の厚生労働省令を定めようとするときは、第三号施行日前においても、労働政策審議会に諮問することができる。

(検討)

## 第十二条

2 政府は、この法律の施行後五年を目途として、新育児・介護休業法の規定の施行の状況、保育の需要及び供給の状況、男性労働者の育児休業の取得の状況、女性労働者の育児休業後における就業の状況その他の状況の変化を勘案し、新育児・介護休業法の規定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。

(罰則に関する経過措置)

**第三十四条** この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行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。

(その他の経過措置の政令への委任)

**第三十五条** この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（平成三〇年七月六日法律第七一号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。

(罰則に関する経過措置)

**第二十九条** この法律（附則第一条第三号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為並びにこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後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。

附 則（令和元年六月五日法律第二四号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から起算して一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 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

(罰則に関する経過措置)

**第五条** この法律の施行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)

**第六条** 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は、政令で定める。

(検討)

**第七条** 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則（令和三年六月九日法律第五八号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、令和四年四月一日から施行する。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 第一条中育児休業、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十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項の改正規定並びに附則第十二条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の三の改正規定（「、第二十五条第一項」を「、第二十五条」に改める部分に限る。）及び附則第十四条の規定 公布の日

二 略

三 第二条及び第五条の規定並びに附則第四条、第七条、第九条、第十一条及び第十三条の規定 公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

四 第三条の規定及び附則第五条の規定 令和五年四月一日

(検討)

**第二条** 政府は、この法律の施行後五年を目途として、第一条から第三条まで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の規定の施行の状況、男性労働者の育児休業（同法第二条第一号に規定する育児休業をいう。附則第四条において同じ。）の取得の状況その他の状況の変化を勘案し、同法の規定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。

(育児休業に関する経過措置)

**第四条** 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日（附則第七条において「第三号施行日」という。）前の日に開始した育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して八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八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八週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、労働者が当該子を養育するためにする最初の育児休業に限る。）は、第二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第五条第二項及び第九条の二第二項の規定の適用については、同条第一項の規定による申出によりした同項に規定する出生時育児休業とみなす。

(育児休業の取得の状況の公表に関する経過措置)

**第五条** 第三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第二十二条の二の規定は、附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日以後に開始する事業年度から適用する。

(政令への委任)

**第十四条** この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（令和三年六月一日法律第六一号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、令和五年四月一日から施行する。

附 則（令和三年六月一日法律第六三号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、令和五年四月一日から施行する。

附 則（令和四年三月三十一日法律第一二号）抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、令和四年四月一日から施行する。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 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「第一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

（政令への委任）

**第二十八条** この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

**附 則（令和四年四月一三日法律第一九号）抄**

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して九月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、第二条の規定は、公布の日から起算して三月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。

**附 則（令和四年五月二日法律第三五号）抄**

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して九月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、第二条の規定は、公布の日から起算して三月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。

**附 則（令和四年六月一七日法律第六八号）抄**

（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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 第五百九条の規定 公布の日

**附 則（令和六年五月三十一日法律第四二号）抄**

（施行期日）

**第一条** この法律は、令和七年四月一日から施行する。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 第三条中次世代育成支援対策推進法附則第二条第一項の改正規定並びに附則第三条、第八条、第十条及び第十三条の規定 公布の日

二 第二条の規定及び附則第七条の規定 公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

（検討）

**第二条** 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（所定外労働の制限の請求に関する経過措置）

**第三条** この法律の施行の日（以下この条及び次条において「施行日」という。）以後において第一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（以下この条及び次条において「新育児・介護休業法」という。）第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度を利用するため、同条第一項の規定による請求（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ためにするものに限る。）をしようとする労働者（新育児・介護休業法第二条第一号に規定する労働者をいう。）は、施行日前においても、同項及び新育児・介護休業法第十六条の八第二項の規定の例により、当該請求をすることができる。

（育児休業の取得の状況の公表に関する経過措置）

**第四条** 新育児・介護休業法第二十二条の二の規定は、施行日以後に開始する事業年度から適用する。

（政令への委任）

**第十三条** この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。