

7
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期日の翌日以前の日)第一項ただし書、第二項、第三項(第一号及

歳六か月到達日以前の日であるものに限る。) にあつては二週間) を経過する日(以下この項

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。

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

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

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期とされた日（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の旨記入の日、同条第一項の規定による算定期の終了の日）とされた日

三 育児休業終了予定日とされた日までに、育
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。

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。

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

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。

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出が義務等)

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者（育児休業開始予定日の変更の申出等）

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、当該申請に係る子については、厚生労働省令で定める

労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

二 前号に掲げるもののほか、育児休業をする
年に満たない労働者
一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一
休業をすることができる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労働者に該当する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。

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、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

4
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。

育児休業申請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請に係る子を養育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ときは、当該育児休業申請は、されなかつたものとみなす。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)

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（出産予定期前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定期から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定期後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定期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。次項第一項において同じ。）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

2 ことできなないこととして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

前項ただし書きの場合において、事業主にその

う一前日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

児休業期間」という。)は、育児休業開始予定期とされた日から育児休業終了予定期とされた日(第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定期が変更された場合は、その変

れる者にあつては、その養育する子の出生の日（出産予定期日前に当該子が出生した場合にあつては、当該出産予定期）から起算して八週間を経過する日の翌日を各週の始まりとします。

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。

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

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。

経過する日より翌月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。
前項の規定にかかわらず、労働者は、その養

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期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

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。

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請に係る子を養育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。

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（出産予定期後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定期）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

第一項の規定による申出（以下「出生時育児

「休業申出」というのは、厚生労働省令で定めることにより、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、その初日を(以下「出生時育児休業開始予定期」という。)及び末日(以下「出生時育児休業終了予定期」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。

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が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。

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。）前日のあるべきは、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っては、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期日として指定することができる。

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。「二週間経過日」とあるのは、「次項第一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（二週間を超える一月以内の期間に限る。）

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)

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一項」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。

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つ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が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が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。

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。

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。

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。）があつた場合には、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

6 5 せることができる。
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。
次の各号に掲げるいづ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 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日の翌日(出産予定期前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定期の翌日)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期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日の(出産予定期に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定期)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期とされた日までに、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つたこと。

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。

で定めるもの。前項の規定による請求は、厚生労働省令で定期的に行われるところにより、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なります。

にある対象家族を介護する労働者について津田郡に規定する。この場合において、同条第一項中「当該対象家族を介護する」とあるのは、「当該対象家族を介護する」とあるのは、「当該対象家族を介護する」とあるのは、「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。

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では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つたことを理由として、当該労働者に対する

第七章 時間外労働の制限

第一項の規定に依る場合に、被労働者の子の死亡その他の死傷者等が生じた場合は、その事業主に対して、該請求に係る子の養育を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ときは、該請求は、されなかつたものとみなす。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。

次の各号に掲げるいづ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。

（1）別段終了予定日をさへした日の前日までに、

第十七章 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つて次の各号のいずれにも該当しないもののが該当子を養育するために請求したときは、制限時間（一月につき二十四時間、一年について百五十時間）をいう。次項及び第十八条第二項

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つて次の各号のいずれにも該当しないもの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、一年について五百五十時間をいう。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 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をしたが、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。

百五十時間をいふ。次に及んで第11条の二において同じく、「(1)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 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

勧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つたこと。

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えて労働時間を延長してはならないこととなる一日の期間（一月以上一年以内の期間）に限る。第二項の規定によつて、別表第4の規定によつて、

二 前号に掲げるものはいかないことを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

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、要介護状態による省令で定める事由が生じた場合について準用する。

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。

はならない。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、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しなければならない。

第一項の規定による請求がされた後制限開始予定期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かった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ときは、当該請求は、されなかつたものとみなす。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。

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つた事由として厚生労働省令で定める事由が生じた

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者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本業する期間、育児休業期間、出

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こと。

第十九条 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

第十九条 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つたことを理由として、当該労働者に対する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せた期間が一

二 当該請求による深夜において、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との他の早朝労働者で定める者が、

2
三 前二号に掲げるものほか、当該請求をで
きないこ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

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
労働さざてはならぬ、ここに就る二つ用語(一)

「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

3 定日の一月前まではしなければならない。
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

こととなつ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、されなかつたものとみなす。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。

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。

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ヶ月、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、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、育児のための所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

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)

事業主は、職場において行われる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

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、当該労働者に対する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つてはならない。

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的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努めなければならない。

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、第二十二条の二から第二十二条の一まで、第二十三条第一項から第三項まで、第二十四条、第二十五条第一項、第二十五条の二第二項、第二十六条及び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なるために講す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

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らの者の福祉の増進を図るために、事業主、事業主の団体その他の関係者に対し、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、その職業生活と家庭生活との両立に貢献するため、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 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。

第三十三条 勤労者家庭支援施設指導員(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努めなければならない。

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

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、第二十三条第二十三条の二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

の」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。

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は、同法第四条第一項に規定する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と延長することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第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。

前項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、前項中「第十七条第一項」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、「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。

行政執行人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該行政執行人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、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。第二十項において同じ。）において勤務しないことを承認しなければならない。

前項の規定は、要介護家族を介護する行政執行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」と、「同項各号」とあるのは「第二十一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。

期に達するまでの子を養育する同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

28 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。

29 行政執行法人の職員（国家公務員法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であつては、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ざれにも該当しないものに限る。）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ができる。

30 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。

31 行政執行法人の長は、第二十九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つたときは、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。

32 前三項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（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。）について準用する。この場合において、前項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」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、前

項中「行政執行法人の長」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、「職員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。

33 行政執行法人の長は、職場において行われる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、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職員からの相談に応じ、適切に対応するため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。

34 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。

35 第二十五条の二の規定は、行政執行法人の職員に係る第三十三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、「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、「当該行政執行法人の職員」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つては、「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、「第六十一条第三十三項」と読み替えるものとする。

36 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者は又はその委任を受けた者は、職場において行われる同法第四条第一項に規定する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、第六項において準用する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。

からの相談に応じ、適切に対応するために必要な措置をとる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。

又はその委任を受けた者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進用する。この場合において、第二十五条第二項中「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。

第二十五条の二の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員に係る第三十六項に規定する言動について準用する。この場合において、第二十五条の二第二項中「事業主」とあるのは「地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）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（以下「任命権者等」という。）」と、同条第二項中「事業主」とあるのは「任命権者等」と、「その雇用する労働者」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、「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は、その役員）」とあるのは「任命権者等」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する職員は」と、「事業主」とあるのは「任命権者等」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条第三十六項」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、一年以下の懲役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、六月以下の懲役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つた者

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

(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号)

(施行期日)抄

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

(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。

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。

第二百七十七条 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一百四条第九十七条及び第九十八条に掲げる事務に係る事務に係る場合に限る。)

一 国土交通大臣(第一条の規定による観光庁長官に係る場合に限る。)	二 航空・鉄道事故調査委員会	三 海難審判庁	四 船員中央労働委員会(旧設置法第四十六条第六号に掲げる事務に係る場合に限る。)	五 船員中央労働委員会(旧設置法第四十五条第九十七条及び第九十八条に掲げる事務に係る場合に限る。)	六 船員地方労働委員会(旧設置法第四十六条第六号に掲げる事務に係る場合に限る。)	七 船員地方労働委員会(旧設置法第四十五条第九十七条及び第九十八条に掲げる事務に係る場合に限る。)	八 船員地方労働委員会(旧設置法第四十六条第六号に掲げる事務に係る場合に限る。)	九 地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)
委員会	委員会	海難審判	所	海難審判	中央労働委員会	中央労働委員会	県労働委員会	都道府県労働委員会
運輸安全								

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。

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。

改正前の国土交通省設置法(以下官

その他の行為とみなす。)

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、新機関に對してされた申請、届出、申立その他の行為とみなす。

旧法令の規定により旧機関に對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續がされなければならぬとされた事項について、その手續がされていないものとみなして、当該相

て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對してその手續をしないければならないとされた事項について、その手續がされていないものとみなして、当該相

て規定を適用する。

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、新法令の相当規定に基づいて、新機関に對して届出その他の手續を

定めるところにより、新法令の相当規定に基づいて、新機関に對してされた申請、届出、申立

その他の行為とみなす。

第二条 (関する暫定措置) この法律の施行の際當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规定から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、なほその効力を有する。

(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

第三十一条 附則第三条から前条までに定めるもののはか、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、第三十一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）

第十一條 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

施行する。
附 則 (平成二八年一月二四日法律第
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。
第二条 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 (平成二八年一二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。

(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。)の規定にかかるわらず、なお従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

第五条 附則第一条第一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、この法律の施行に關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。

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つ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、なお從前の例による。

(その他の経過措置の政令等への委任)

(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。

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　附則第十四条第一項、第十八条及び第三十一条の規定　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。）の規定によつ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

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)
(検討)

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。

第十四条 政府は、この法律の施行後五年を経過して場合によっては、第五条、第六条及び第七条

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第二項の規定により読み替えて適用する所(新法第五条第四項の規定)に

第一條 本法律は、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)

律第百十二号)第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十二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文三後づ置の分野にさかづく規則等の幾会

