

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)
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關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、もつ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。

第二条 この法律(第一号に掲げる用語にあっては、第九条の七並びに第六十一条第三十三項及び第三十六項を除く。)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百六十四号)第二十七条第一項第三号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その他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、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。第四号及び第六十一条第三項(同条第六項において準用する場合を含む。))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發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條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の期間にお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

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

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」と読み替へるものとする。

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、しななければならない。この場合において、次の各号に掲げる申出にあつては、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の期間にお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

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

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（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つては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしていゝるものが、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ことについて合理的な理由があることとす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。）にあつては二週間）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し、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。）

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（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、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされた日）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つては当該事業主の指定した日、同条第一項の規定により育児休業開始予定日の変更された場合にあつてはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。以下同じ。）の前日までに、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、当該育児休業申出は、されなかつたものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に對して、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 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つたこと。

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 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ない。

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(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、期間を定められ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
用する第七條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)

第九條の三 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 第六條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「第九條の三第一
項ただし書及び同條第二項において準用する前
項ただし書」と、「前條第一項、第三項及び第
四項」とあるのは「第九條の二第一項」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、第六條第三項の厚生労働
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第三項の規定は、労働者
が前條第四項に規定する出生時育児休業申出を
する場合に、これを適用しない。
(準用)

第九條の四 第七條並びに第八條第一項、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、第七條第一項中「(前條第三項)」とある
のは「(第九條の三第三項(同條第四項の規定
により読み替えて適用する場合を含む。))と
同條第二項中「一月」とあるのは「二週間」と
同條第三項」とあるのは「第九條の三第三
項(同條第四項の規定により読み替えて適用

する場合を含む。)」と、第八條第一項中「第六
條第三項又は前條第二項」とあるのは「第九條
の三第三項(同條第四項の規定により読み替え
て適用する場合を含む。))又は第九條の四にお
いて準用する前條第二項」と、「同條第一項」
とあるのは「第九條の四において準用する前條
第一項」と、同條第二項中「同條第二項」とあ
るのは「第九條の二第二項」と読み替えるもの
とする。
(出生時育児休業期間等)

第九條の五 出生時育児休業申出した労働者が
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
九條の三第三項(同條第四項の規定により読み
替えて適用する場合を含む。))又は前條におい
て準用する第七條第二項の規定による事業主の
指定があつた場合)にあつては当該事業主の指
定した日、前条において準用する第七條第一項の
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)にあつては、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條第三項の規
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。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
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)にあつては、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。
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)にあつては、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
生の日の翌日(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が二十八日に達したこ
と。

4 出生時育児休業終了予定日とされた日
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條第一項若しくは第
二項の規定により休業する期間、育児休業期
間、第十五條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 第八條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。

四 出生時育児休業終了予定日とされた日
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條第一項若しくは第
二項の規定により休業する期間、育児休業期
間、第十五條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 第八條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。

四 出生時育児休業終了予定日とされた日
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條第一項若しくは第
二項の規定により休業する期間、育児休業期
間、第十五條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 第八條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。

四 出生時育児休業終了予定日とされた日
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條第一項若しくは第
二項の規定により休業する期間、育児休業期
間、第十五條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。

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例)

第九條の六 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に、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、第五條第一項中「一歳に満たない子」とあるのは「一歳に満たない子(第九條の六第一項の規定により読み替えて適用することの項の規定により育児休業をする場合にあつては、一歳二か月に満たない子)」と、同條第三項ただし書中「一歳到達日」とあるのは「二歳到達日(当該労働者が第九條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條第一項(第九條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とされた日とされ、当該子の一歳到達日後である場合にあつては、当該子の一歳到達日とされた日とされた日(「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條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條第一項(第九條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」)

(当該子を養育する労働者又はその配偶者が第九條の六第一項の規定により読み替えて適用する第一項(第九條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(当該子の一歳到達日後である場合にあつては、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(異なるときは、そのいずれかの日)。次條第三項において同じ。))と、第九條第一項中「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(第九條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。))

第九條の七 第五條第三項、第四項及び第六項並びに前條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(平成三年法律第八八号)第三條第二項、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第九九号)第三條第二項(同法第二十七條第一項及び裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律二百九十九号)(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(平成三年法律第一百十号)第二條第二項又は裁判官の育児休業に関する法律(平成三年法律第一百一十号)第二條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、それぞれ第五條第一項、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。(不利な取扱いの禁止)

第十條 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條の五第二項の規定による申出若しくは同條第四項の同意をしなかつたことその他の同條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。

第十一條 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日を経過する日から六月を経過する日まで、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。第十二條 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。第十三條 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(以下「介護休業申出日」という。)が九十三日に達している場合(以下「介護休業開始日」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。第十四條 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(第十三條において準用する第七條第三項の規定により当該介護休業終了予定日(変更された場合にあつては、その変更後の日)が変更された日とされた日)とする介護休業をしようとするものが、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)

第十二條 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。第十三條 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(以下「介護休業申出日」という。))が九十三日に達している場合(以下「介護休業開始日」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、なければならない。第十四條 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(第十三條において準用する第七條第三項の規定により当該介護休業終了予定日(変更された場合にあつては、その変更後の日)が変更された日とされた日)とする介護休業をしようとするものが、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)

第十五條 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(以下「介護休業開始日」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、なければならない。第十六條 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(第十三條において準用する第七條第三項の規定により当該介護休業終了予定日(変更された場合にあつては、その変更後の日)が変更された日とされた日)とする介護休業をしようとするものが、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)

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。

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。

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を超え、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が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

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つた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業期間、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つたこと。

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たこと、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 子の看護休暇
第十六条の二 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあつては、十労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかつた当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話をを行うための休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

2 子の看護休暇は、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、子の看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子の看護休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、しなければならぬ。

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。

（子の看護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等）
第十六条の三 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つたときは、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及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「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、同条第二項中「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休暇について準用する。

第五章 介護休暇
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つては、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、しなければならぬ。

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つ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つたときは、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及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「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、同条第二項中「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、三歳に満たない子を養育する労働者であつて、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、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、その事業主に對して、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三歳に達したとき。

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つ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つて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項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ものについて合理的な理由があるとして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。

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、その事業主に對して、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とき。

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つ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ものについて合理的な理由があるとして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、その事業主に對して、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。

第二十條 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。

第二十條之二 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つ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
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、労働者が前項の規定による申出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。

(育児休業等に関する定め(周知等の措置))
第二十一条之二 前条第一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、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)
第二十二條 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 前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他の労働者の職業能力の開発及び向上等に関し、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第二十二條之二 常時雇用する労働者の数が千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)
第二十三條 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つ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。)に關して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(以下この条及び第二十四條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

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
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つ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、当該労働者に関する、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二條の三第一項の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易

にするための措置(第二十四條第一項において「始業時刻変更等の措置」という。)を講じなければならない。

3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて介護休業をしていないもの(一)に關して、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條第二項において「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

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ものとする。

第二十三條之二 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。

(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)
第二十四條 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する、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、休職(子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九條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

にすることを除き、出産後の養育につ

にすることを除き、出産後の養育につ

にすることを除き、出産後の養育につ

にすることを除き、出産後の養育につ

にすることを除き、出産後の養育につ

にすることを除き、出産後の養育につ

にすることを除き、出産後の養育につ

にすることを除き、出産後の養育につ

にすることを除き、出産後の養育につ

て出産前において準備することができるとして、休業を
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とき）に於ては
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ときに於ては
二歳。次号において同じ。）に満たない
子を養育する労働者（第二十三條第二項に
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、第十六條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

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その
家族を介護する労働者に関して、介護休業若し
くは介護休暇に関する制度又は介護のための所
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）

第二十五條 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）
第二十五條の二 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）
第二十六條 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）
第二十七條 事業主は、妊娠、出産若しくは育児
又は介護を理由として退職した者（以下「育児
等退職者」という。）について、必要に応じ、
再雇用特別措置（育児等退職者であつて、その
退職の際に、その就業が可能となつたときに当
該退職に係る事業の事業主に再び雇用されるこ
との希望を有する旨の申出をしていしたものにつ
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
條において同じ。）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）
第二十八條 厚生労働大臣は、第二十一條から第
二十五條まで、第二十六條及び前條の規定に基
づく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）
第二十九條 事業主は、厚生労働省令で定めると
ころにより、第二十一條第一項、第二十一條の
二から第二十二條の二まで、第二十三條第一
項、第二十五條の二第二項、第二十六條及び第
二十七條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
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
するよう努めなければならない。

（事業主等に対する援助）
第三十條 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「対象勞
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、事業主の団体のその他の関係者
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）
第三十一條 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）
第三十二條 国は、育児等退職者に対して、その
希望するときに再び雇用の機会が与えられるよ
うにするため、職業指導、職業紹介、職業能力
の再開等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）
第三十三條 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）
第三十四條 地方公共団体は、必要に応じ、勤勞
者家庭支援施設を設置するよう努めなければ
ならない。

2 勤勞者家庭支援施設は、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、勤勞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、勤勞者家庭支
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。
（勤勞者家庭支援施設指導員）
第三十五條 勤勞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「勤勞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 勤勞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。
第三十六條から第五十二條まで 削除

（紛争の自主的解決）
第三十七條 紛争の解決の援助等
第一節 紛争の解決
第五十二條の二 事業主は、第二章から第八章ま
で、第二十一條、第二十三條、第二十三條の二
及び第二十六條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）
第五十二條の三 第二十五條に定める事項及び前
條の事項についての労働者と事業主との間の紛

争の解決の促進に関する特例）
第五十二條の三 第二十五條に定める事項及び前
條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、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、

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つて、その構成員たる中小企業者に対し、第二十一条第二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ぬ。

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、同法第五十条の三第一項及び第四項、第五十条の四第一項及び第二項、第五十条の五、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させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「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、

（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、第十六条の九第一項、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、第二十二條第一項、第二十二條の二、第二十三條第一項から第三項まで、第二十三條の二、第二十五條第一項若しくは第二項（第五十二條の四第二項及び第五十二條の五第二項において準用する場合を含む。）又は第二十六條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つたときは、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、第七條第二項及び第三項（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。）、第九条第一号、第九条の三第三項及び第四項第一号、第九條の五第二項、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、第十六條の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六條の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七條第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第二十條第一項において準用する場合を含む。）、第二十一条第一項、第二十

二条第一項第三号、第二十二條の二、第二十三條第一項から第三項まで並びに第二十五條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、第二十八條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)

第五十八條 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)

第五十九條 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)

第六十條 第六章、第七章、第五十二條の六から第五十四條まで及び第六十二條から第六十五條までの規定は、船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六條第一項に規定する船員になら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、第二條第一号及び第三号から第五号まで、第五條第二項から第四項まで及び第六項、第六條第一項第二号(第九條の三第二項、第十二條第二項、第十六條の三第二項及び第十六條の六第二項において準用する場合を含む。)、及び第三項、第七條(第九條の四及び第十三條において準用する場合を含む。)、第八條第三項及び第四項(第九條の四及び第十四條第三項において準用する場合を含む。)、第九條第二項第一号及び第三項、第九條の二第三項、第九條の三第三項及び第四項第一号、第九條の五第二項、第四項、第五項、第六項第一号及び第七項、第九條の六第一項、第十條、第十一條第三項、第十二條第三項、第十五條第三項第一号及び第四項、第十六條の二第一項から第三項まで、第十六條の五第一項から第三項まで、第十九條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條第一項において準用する場合を含む。))並びに第十九條第五項、第二十條第一項、第二十一條第一項、第二十一條の二第一項第三号及び第二項、第二十二條第一項第三号、第二

十二條の二、第二十三條第一項から第三項まで、第二十五條第一項、第二十九條、第五十七條、第五十八條並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九條第二項第三号中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五條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)第八十七條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、第九條の五第六項第四号中「労働基準法第六十五條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「船員法第八十七條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、第九條の六第六項第一項中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五條第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかつた」と、第十五條第三項第二号及び第十九條第四項第三号中「労働基準法第六十五條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「船員法第八十七條第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第二十三條第二項中「労働基準法第三十二條の三第一項の規定により労働させざること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませざること」と、同項及び第二十四條第一項中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませざること等の措置」と、同項中「労働基準法第三十九條の規定による年次有給休暇」とあるのは「船員法第七十四條から第七十八條までの規定による有給休暇」と、同項第三号中「制度、第十六條の八の規定による所定外労働の制限に関する制度」とあるのは「制度」と、第二十八條及び第五十五條から第五十八條までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二條の二中「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、第五十二條の三中「から第五十二條の六まで」とあるのは「第五十二條の五及び第六十條第三項」と、第五十二條の四第一項、第五十二條の五第一項及び第五十八條中「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「第六十條第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一條第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第

五十六條の二中「第十六條の六第一項、第十六條の八第一項(第十六條の九第一項において準用する場合を含む。)、第十六條の十、第十七條第一項(第十八條第一項において準用する場合を含む。)、第十八條の二」とあるのは「第十六條の六第一項」と、第五十七條中「第十六條の五第一項及び第二項、第十六條の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十六條の九第一項において準用する場合を含む。)、第十七條第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八條第一項において準用する場合を含む。)」とあるのは「第十六條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條から第二十六條まで並びに第三十一條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條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、同法第二十條から第二十三條まで及び第二十六條中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同法第二十條中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十一條中「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、同法第二十五條第一項中「第十八條第一項」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)第五十二條の三」と、同法第二十六條中「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、同法第三十一條第三項中「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條の五第一項」と読み替えるものとする。

(公務員に関する特例)

第六十一條 第二章から第九章まで、第三十條、前章、第五十三條、第五十四條、第五十六條、第五十六條の二、前章、次条から第六十四條まで及び第六十六條の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

2 国家公務員及び地方公務員に関しては、第三十二條中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者(第二十七條に規定する育児等退職者を

いう。以下同じ。)」と、第三十四條第二項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等(第三十條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)第二條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二十号)第八十一條の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあつては、第十一條第一項ただし書の規定を適用するとしなければ同項ただし書の規定を適用する者に該当するものに限る。)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、当該職員の配偶者、父母若しくは子(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。))又は配偶者の父母であつて負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第二條第三号の厚生労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの(以下この条において「要介護家族」という。))の介護をするため、休業をすることができる。

4 前項の規定により休業をすることができる期間は、行政執行法人の長が、同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、合算して九十日をを超えない範囲内で指定する期間(第三十項において「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、第三項の規定による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つたときは、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ぬ。ただし、国家公務員法第八十一條の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員のうち、第三項の規定による休業をすることができないこととするもの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つた場合は、この限りでない。

6 前三項の規定は、地方公務員法(昭和二十五年法律第百六十一号)第四條第一項に規定する職員(同法第二十八條の五第一項に規定する

いう。以下同じ。)」と、第三十四條第二項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等(第三十條に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。)」とする。

いう。以下同じ。)」と、第三十四條第二項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等(第三十條に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。)」とする。

短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第十一項ただし書の規定を適用するものに限る。』について準用する。この場合において、第三項中「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（昭和二十五年法律第二百六十一号）第六條第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）第三十七條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。次項及び第五項において同じ。）」と、第四項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六條第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、同項とあるのは「前項」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六條第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「業務」とあるのは「公務」と、同項ただし書中「国家公務員法第八十一條の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員」とあるのは「同法第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員」と読み替えるものとする。

7 行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一條の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第十六條の三第二項において準用する第六條第一項ただし書の規定を適用するもの）とあるのは「公務」と読み替えるものとする。

8 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（同項に規定する職員が養育する小学校就学の始期に達するまで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。

9 第七項の規定による休暇は、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。行政執行法人の長は、第七項の規定による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つたときは、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 第七項から前項までの規定は、地方公務員法第四條第一項に規定する職員（同法第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第十六條の三第二項において準用する第六條第一項ただし書の規定を適用するもの）に限る。』について準用する。この場合において、第七項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六條第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）第三十七條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。第十項において同じ。）」と、第九項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第四條第一項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六條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「同法第四條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。

11 行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一條の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第十六條の六第二項において準用する第六條第一項ただし書の規定を適用するもの）とあるのは「公務」と読み替えるものとする。

12 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。

13 第十二項の規定による休暇は、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。行政執行法人の長は、第十二項の規定による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つたときは、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 第十二項から前項までの規定は、地方公務員法第四條第一項に規定する職員（同法第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第十六條の六第二項において準用する第六條第一項ただし書の規定を適用するもの）に限る。』について準用する。この場合において、第十二項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六條第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）第三十七條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。第十五項において同じ。）」と、第十四項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第四條第一項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六條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「同法第四條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。

15 行政執行法人の長は、三歳に満たない子を養育する当該行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一條の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第十六條の八第一項の規定を適用するもの）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。

16 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、前項中「行政執行法人の職員」とあるのは「地方公務員法第六條第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）第三十七條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。第十五項において同じ。）」と、第十四項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第四條第一項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六條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「同法第四條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。

17 行政執行法人の長は、三歳に満たない子を養育する当該行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一條の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第十六條の八第一項の規定を適用するもの）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。

18 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、前項中「行政執行法人の職員」とあるのは「地方公務員法第六條第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）第三十七條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。第十五項において同じ。）」と、第十四項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第四條第一項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六條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「同法第四條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。

19 地方公務員法第六條第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）第三十七條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同じ。）」は、三歳に満たない子を養育する地方公務員法第四條第一項に規定する職員（同法第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第十六條の八第一項の規定を適用するもの）に限る。』が当該子を養育するために請求し、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。

20 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第四條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「行政執行法人の職員」とあるのは「地方公務員法第六條第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）第三十七條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同じ。）」は、三歳に満たない子を養育する地方公務員法第四條第一項に規定する職員（同法第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第十六條の八第一項の規定を適用するもの）に限る。』が当該子を養育するために請求し、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。

21 行政執行法人の長は、当該行政執行法人の職員について労働基準法第三十六條第一項の規定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（第十七條第一項の規定を適用するもの）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、制限時間（第十七條第一項に規定する制限時間をいう。第二十三項において同じ。）を超過して当該労働時間を延長し、勤務しないことを承認しなければならない。

22 前項の規定は、行政執行法人の職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。

23 前項の規定は、行政執行法人の職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。

24 前項の規定は、行政執行法人の職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。

25 前項の規定は、行政執行法人の職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。

26 前項の規定は、行政執行法人の職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。

この場合において、同項中「第十七条第一項の」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の」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。

23 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、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を延長することができる場合において、当該職員を養育するもの(第十七条第一項の規定を適用するものに限る。)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。

24 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、「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。

25 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当該行政執行法人の職員であつて第十九条第一項の規定を適用するもの(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。第二十七項において同じ。)において勤務しないことを承認しなければならない。

26 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。

27 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、小学校就学の始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もの(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。

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(国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員)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もの(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、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(同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員)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もの(同項各号のいずれにも該当しないもの)に限る。この場合において、第二十九項中「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当該行政執行法人の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、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。

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」とあるのは「行政執行法人の職員」と、「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、「当該要介護家族を介護する」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。

36 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、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。

37 第二十五条第二項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員が前項の相談を行い、又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、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。

38 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、第二十五条の二第一項中「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、「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「任命権者等」と、同条第四項中「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、「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「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、「当該要介護家族を介護する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

第十三章 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った者

三 第五十三條第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者

第六十四條 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 第五十三條第五項において準用する職業安定法第五十條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、又は第五十三條第五項において準用する同法第五十條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 第五十三條第五項において準用する職業安定法第五十一條第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第六十五條 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、前三條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條の罰金刑を科する。

第六十六條 第五十六條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。

第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。

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、第二條から第十條までの規定は、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條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。

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、第二條並びに附則第三條、第五

條、第七條、第十一條、第十三條、第十四條、第十六條、第十八條、第二十條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 事業主は、第二條の規定の施行前においても、可能な限り速やかに、同條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、同法第十九條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。

第三条 政府は、第二條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條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、必要の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。)、第五條、第六條、第七條(次号に掲げる改正規定を除く。)、並びに附則第三條、第六條、第七條、第十條及び第十四條(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

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。

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。

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。

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。

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。

第三条 この法律の施行の際現に旧労働者派遣法第五條第一項(第二條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。))第十一條の三又は第三條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。))第四十六條の二の規定により読み替えて適用する場合を含む。)

第四条 この法律の施行の際現に旧労働者派遣法第十六條第一項(旧高年齢者法第十一條の三又は旧育児・介護休業法第四十六條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條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條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ついては、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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

第八条 この法律の施行前にした行為及び附則第六條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條の次に五條、節名並びに二款及び款名を加える改正規定(同法第二百五十條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。、第四十條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。))、第二百四十四條の規定(農業改良助長法第十四條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條、第八條及び第十七條の改正規定に係る部分を除く。))並びに附則第七條、第十條、第十二條、第五十九條ただし書、第六十條、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、第六十六條、第六十三條、第六十四條並びに第二百二條の規定 公布の日

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。

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。

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。

他の地方公共団体その他公共団体の事務（附則第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た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についてその手続がされていなければならないものとし、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）
第百六十一条 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）
第百六十三条 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）
第百六十四条 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（平成二十二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（平成二十二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（平成二十二年二月二二日法律第一〇六号）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。）、第千三百五号、第千三百六号、第千三百二十四号第二項、第千三百二十六号第二項及び第千三百四十四号の規定 公布の日
附則（平成二十三年一月一六日法律第一一八号）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、第五十二条の改正規定（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はみなす。

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つた処分、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つて、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つた処分、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長の事務所の長（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長の事務所の長（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（平成十四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條第二項、第三十三條第二項及び第三十三條並びに第三十九條の規定 公布の日

（罰則に関する経過措置）

第三十八條 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）

第三十九條 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條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、同項及び同法第四項の規定の例により、当該申出をすることができ。

附則（平成一七年一〇月二二日法律第一〇二号）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）

第一百七七條 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條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法第三十八條の八（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條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法第七十條（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條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法第八條（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條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條（第二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四十條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

（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

二	海難審判庁	海難審判所	運輸安全委員会
三	海難審判	海難審判	運輸安全委員会
四	船員中央労働委員会（旧設置法第四二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	中央労働委員会
五	船員中央労働委員会（旧設置法第四四條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。）	中央労働委員会	中央労働委員会
六	船員地方労働委員会（旧設置法第四四條第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	地方労働委員会	地方労働委員会
七	船員地方労働委員会（旧設置法第四四條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輸監理部決の促進に関する法律及び雇用の分長を含む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。）	地方労働委員会	地方労働委員会
八	船員地方労働委員会（旧設置法第四四條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。）	地方労働委員会	地方労働委員会
九	地方運輸局長（運輸監理部長を含まず）	運輸監理部長	運輸監理部長
十	旧法令の規定により旧機関に対して行われる申請、届出、申立てその他の行為は、附則第		

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観光庁長改正前の国土交通省設置法（以下官「旧設置法」という。）第四條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。）

（罰則に関する経過措置）

第六條 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）

第七條 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。

附則（平成二二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條の規定 公布の日

二 第一条及び附則第五條の規定 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（第五十二條の二―第五十二條の四）を）

四 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。

十一 第一章 紛争の解決／ 第二節 紛争の解決の援助（第五十二條の二、第五十二條の四）／ 第二節 調停（第五十二條の五、第五十二條の六）／ に改める部分に限る。第五十六條の二の改正規定（第五十二條の四第二項）の下に、「（第五十二條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。第六十條第一項の改正規定（第五十三條、第五十四條）を「第五十二條の六から第五十四條まで」に改める部分に限る。同条及び第五項の改正規定（第五十二條の四第一項及び第五十八條中「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「第五十二條の三」から「第五十二條の六まで」とあるのは「第五十二條の五及び第六十條第三項」と、第五十二條の四第一項、第五十二條の五第一項及び第五十八條中「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「第六十條第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第六十條第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」に改める部分に限る。同条に一項を加える改正規定、第八章中第五十二條の二の前の節名を付する改正規定、第五十二條の三の改正規定、第八章中第五十二條の四の次に一節を加える改正規定、第三十八條の改正規定及び第三十九條第一項の改正規定並びに附則第四條及び第十一條の規定、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。）の第五章、第六章及び第二十三條から第二十四條までの規定は、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條及び第二十四條の規定は、なおその効力を有する。

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條の二第一項の

規定により読み替えて適用する新法第五條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、これらの規定及び新法第九條の二第一項の規定により読み替えて適用する新法第五條第四項の規定の例により、当該申出をすることができ。

（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 附則第一條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（平成十三年法律百二十二号）第六十條第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一條第一項の規定により読み替えて適用する同法第五條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（同法第二十一條第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）のあつせんに係る紛争については、新法第五十二條の三（新法第六十條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 附則第一條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（平成二十二年二月三日法律第六一号）抄

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（平成二十三年六月二四日法律第七四号）抄

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（平成二十四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

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 附則第十四條第二項、第十八條及び第三十條の規定 公布の日

（処分等の効力）

第二十八條 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」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、新法の他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）

第二十九條 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）

第三十條 附則第三條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七号）抄

第一条（施行期日） 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 第七條の規定並びに附則第十三條、第三十二條及び第三十三條の規定 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

律百二十二号）第六十條第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一條第一項の規定により読み替えて適用する同法第五條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、第五條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條及び第八條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條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）

第十三條 附則第一條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）

第十四條 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五條、第六條及び第八條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）

第三十三條 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

第一条（施行期日） この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。

附則（平成二八年一月二四日法律第八〇号）抄

第一条（施行期日等） 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 第三條、第四條及び第九條並びに附則第四條及び第六條から第十條までの規定 平成二十九年一月一日

附則（平成二八年二月二日法律第九五号）抄

第一条（施行期日） 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條(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、第五十八條第一項、第六十条の二第四項、第七十六條第二項及び第七十九條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條中育児・介護休業法第五十三條第五項及び第六項並びに第六十四條の改正規定並びに附則第五條から第八條まで及び第十條の規定、附則第十三條中国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第八十一號)第十條第十項第五号の改正規定、附則第十四條第二項及び第十七條の規定、附則第十八條(次号)に掲げる規定を除く。の規定、附則第十九條中高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號)第三十八條第三項の改正規定(「第四條第八項」を「第四條第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十條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號)第三十條第一項の表第四條第八項の項、第三十二條の十一から第三十二條の十五まで、第三十二條の十六第一項及び第五十一條の項及び第四十八條の三及び第四十八條の四第一項の項の改正規定、附則第二十一條、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條(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。)以後において第七條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三

二項において「新育児・介護休業法」という。)第五條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・介護休業法第五條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・介護休業法第五條第四項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)
第十二條 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)
第三十四條 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。
第三十五條 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
第一条 この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。
第二十九條 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
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
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條第二項、第十六條の三第二項及び第十六條の六第二項の改正規定並びに附則第十二條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號)第四十七條の三の改正規定(「第二十五條第一項」を「第二十五條」に改める部分に限る。)、及び附則第十四條の規定 公布の日
二 略
三 第二条及び第五條の規定並びに附則第四条、第七條、第九條、第十一條及び第十三條の規定 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條の規定 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(附則第七條において「第三号施行日」という。)前日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條第二項及び第九條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條の二の規定は、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)
第十四條 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 (令和四年三月三十一日法律第二二号)抄
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條及び第三十二條の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八條の規定 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條第一項の改正規定、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。)、同法第五十条の二第一項の改正規定及び同法第四章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(「第十一条中「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條の規定 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