

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(育児・介護休業法)

介護休業制度のあらまし



は じ め に

高齢化・少子化、核家族化が進む中で、家族の介護の問題は育児の問題とともに、労働者が仕事を継続する上で大きな問題となっており、生涯を通じて充実した職業生活を営むためには、仕事と育児や家族の介護とを両立させつつ、その能力や経験を活かすことのできる環境を整備することが極めて重要となっています。

このため、平成7年6月5日に「育児休業等に関する法律（平成3年法律第76号）」を大幅に改正する法律が成立し、これにより「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11年3月31日までは、「育児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」となります。）」に改正され、介護を要する家族を抱える労働者が雇用を中断することなく一定期間介護のために休業することのできる介護休業制度が法制化されました。

この改正により、従来の育児休業制度等に加え、介護休業制度等が設けられるとともに、育児や家族の介護を行う労働者のための支援措置も盛り込まれることとなり、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援することを目的とした総合的な内容となっています。

本法律の施行は、育児や家族の介護を行う労働者等に対する支援措置、委託募集の特例等については、平成7年10月1日からとされています。また、介護休業や介護のための勤務時間短縮等の措置については、平成11年4月1日からとされていますが、事業主は、その施行前においても可能な限り速やかに、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制度及び勤務時間短縮等の措置を設けるよう努めなければならないものとされています。

この法律の内容としては、育児休業及び介護休業に関する制度、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置のほか、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の実施等を含んでいますが、このパンフレットでは、介護休業を中心として、その概要を紹介します。

1 この法律の目的（第1条）

「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」は、育児休業及び介護休業に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の教育又は家族の介護を行う労働者の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってそ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、そ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しています。

ポイント解説

- ★ 従来の「育児休業等に関する法律」では、一定範囲の労働者に対し、育児休業をすることを権利として認めています。

今回の法改正により、この育児休業に加え、平成11年4月1日から、介護休業をすることが一定範囲の労働者に対し権利として認められます。

- ★ また、平成7年10月1日から、事業主はできる限り早く法に沿った介護休業制度及び勤務時間の短縮等の措置を設ける努力が求められます。

★ 介護休業制度導入奨励金

企業における介護休業制度の早期導入を促進するため、平成7年10月1日から「介護休業制度導入奨励金」が新設されます。この奨励金は、法に沿った介護休業制度を導入し、初めて介護休業制度を利用した労働者が生じた事業主に対して中小企業75万円、大企業55万円を支給します。

2 介護休業の対象労働者（第2条、第11条）

- この法律の「介護休業」をすることができるのは、要介護状態にある対象家族を有する男女労働者です。
- 日々雇用される者、期間を定めて雇用される者は除かれます。
- 労使協定で定められた一定の労働者も介護休業をすることができません。

- (1) この法律の「介護休業」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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（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います。

労働省令で定める期間は、2週間以上の期間とする予定です。

- (2) 対象家族の範囲は、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。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として労働省令で定めるものを含む。）、配偶者の父母です。

労働省令では、父母及び子に準ずる者を、当該労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫とする予定です。

父母及び子に準ずる者以外の対象家族については、同居、扶養等の要件が付されていないことに留意してください。

- (3) 介護休業をすることができない一定の労働者を労使協定で定める場合については、4で説明します。

3 介護休業の申出（第11条第1項、第2項）

- この法律の介護休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
- 申出の回数は、特別の事情がない限り対象家族1人につき1回であり、申し出ることのできる休業は連続した一の期間の休業です。
- 介護休業の申出は、一定の方法によって行わなければなりません。

- (1) 介護休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務及び事業主の賃金支払義務を消滅させる効果のある意思表示です。
- (2) 介護休業の申出を対象家族1人につき1回を超えて行うことができる特別の事情は、労働省令で次のようになる予定です。
- ① 新たな介護休業期間の開始により前の介護休業が終了した場合で、新たな介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は当該対象家族と介護休業申出をした労働者との親族関係が消滅したとき。
 - ② 産前産後休業又は育児休業の開始により介護休業が終了した場合で、産前産後休業又は育児休業に係る子が、死亡、養子等の理由により労働者と同居しなくなったとき。
- (3) 介護休業の申出は、労働省令で定めるところにより、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、休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして行うこととされています。

労働省令では、申出の方法について、次の事項を記載した介護休業申出書を事業主に提出することによって行うこととするよう定める予定です。

- ① 申出の年月日
 - ② 労働者の氏名
 - ③ 申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
 - ④ 申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合は、労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実
 - ⑤ 申出に係る対象家族が要介護状態にある事実
 - ⑥ 休業開始予定日及び休業終了予定日
 - ⑦ 介護休業の申出を対象家族1人につき1回を超えて行うことができる特別の事情がある場合には、当該事情に係る事実
- (4) また、労働省令では、事業主は、労働者に対して申出に係る対象家族の要介護状態にある事実等を証明することができる書類の提出を求めることができるものとする予定です。

ポイント解説

- ★ 介護休業に関し、この法律で労働者の権利として定められたものより労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許されます。したがって、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲などの事項に関して、法の内容を上回るような制度を定めることは自由であり、事業主に対しても、そのような努力が求められています(12参照)。
- ★ 逆に、介護休業の対象労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも狭くすること、対象家族の範囲、休業期間、申出の手続等についてこの法律の規定より厳しい条件を設けること等は許されず、このような取決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

4 事業主の義務（第12条第1項、第2項）

- 事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません。
- ただし、次のような労働者について介護休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は介護休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は介護休業をすることができません。
 - ① 当該事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② その他介護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理由があると認められる労働者として労働省令で定める者

- (1) 要件を満たした介護休業の申出により労働者の労務提供義務は消滅し、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません。
- (2) 「労使協定」とは、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、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のことをいいます。
- (3) 「介護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理由があると認められる労働者」とは、次の①②になる予定です。
 - ① 申出の日の翌日から3月以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
 - ② 一週間の所定労働者日数が著しく少ないものとして労働大臣が定める日数(2日を予定)以下の労働者

ポイント解説

- ★ 法第12条第2項及びこれに基づく省令は、労使協定を締結した場合に介護休業の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い範囲の者だけを除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできません（例えば、男性はすべて介護休業の対象から除外する旨の労使協定を締結することはできません。）。

5 介護休業の期間——その1

(第15条第1項、第2項)

○ 介護休業をすることができるのは、連続する3月の期間を限度として、原則として労働者が申し出た期間です。

(1) 適正な手続きに基づき労働者から介護休業の申出がされた場合、介護休業期間は、基本的には、当該申出による介護休業開始予定日から介護休業終了予定日までですが、事業主による介護休業開始予定日とする日の指定や労働者による介護休業終了予定日の変更の申出があった場合は、その指定や変更の申出の結果介護休業開始予定日又は介護休業終了予定日となった日になります（6参照）。

(2) ただし、申し出た介護休業終了予定日が、介護休業開始予定日の翌日から起算して3月を経過する日（以下「3月経過日」という。）より後の日となる場合には、3月経過日が介護休業期間の最終日となります。

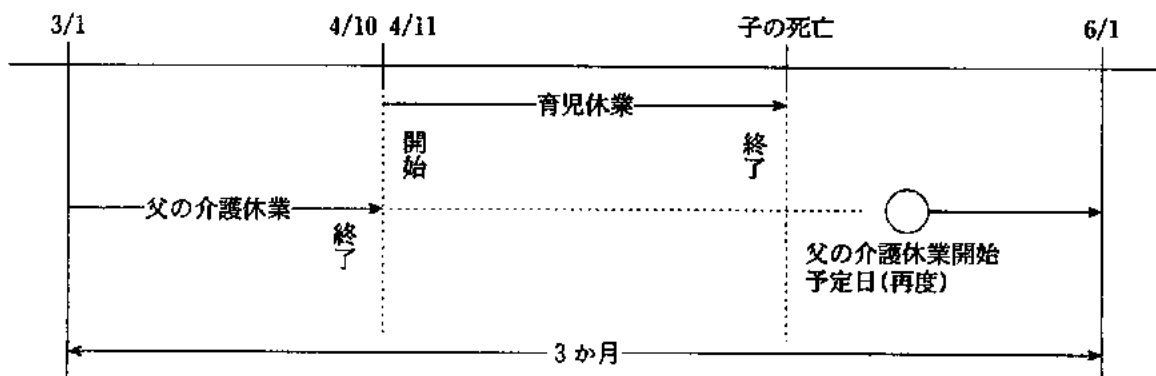
3月経過日は、介護休業開始予定日の属する月の翌日から起算して3月めの当該介護休業開始予定日の応当日（例えば、介護休業開始予定日が10月2日であれば、1月2日）をいいます。

(3) また、3月経過日の起算日は、原則は介護休業開始予定日の翌日からですが、次の場合は、それぞれに掲げる日が起算日となるので留意してください。

イ 労働省令で定める特別の事情により再度の介護休業を申し出た場合（3参照）

当該対象家族について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日の翌日

(例)

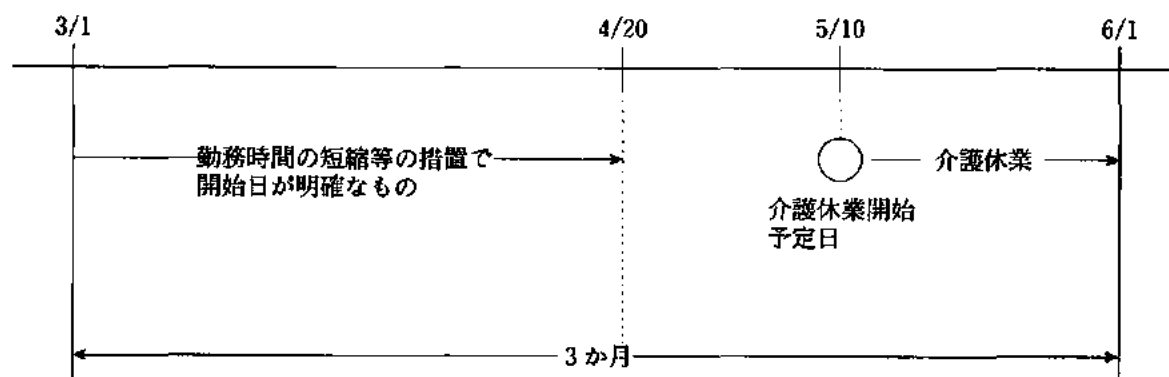


ロ 申出に係る対象家族のために勤務時間の短縮等の措置が既に講じられている場合

当該措置のうち最初に講じられた措置の初日の翌日

ロの趣旨は、介護休業の期間と勤務時間の短縮等の措置が講じられる期間とをあわせて継続する3月の期間内とするものですが、労働者の権利行使に不利益が生じないように、労働省令では、当該措置の初日が労働者に明示されたものについてのみ起算日とすることとする予定です。

(例)



ハ イ、ロの両方の場合

イ、ロに掲げられた日のいずれか早い日

6 介護休業の期間——その 2

(第12条第3項、第13条)

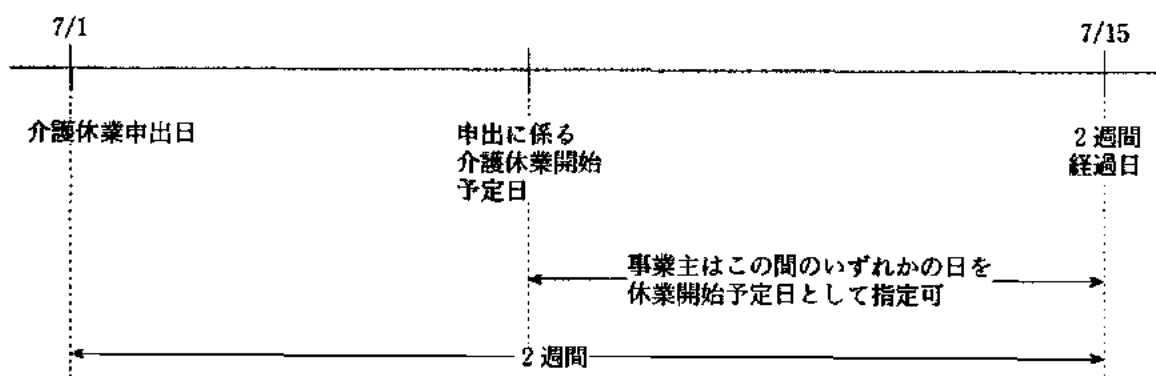
- 労働者は、希望どおりの日から休業するためには、休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。

これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業開始予定日を指定することができます。

- 労働者は、一定の時期までに申し出ることにより、事由を問わず、1回に限り休業終了予定日を繰下げ変更し、介護休業の期間を延長することができます。

- (1) 労働者からの介護休業の申出があった場合において、休業を開始しようとする日が申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日（申出の日の属する週の翌々週の応当日。以下「2週間経過日」という。）より前の日であるときは、事業主は、労働省令で定めるところにより、労働者が休業を開始しようとする日以後2週間経過日までの間のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができます。

(例)



労働省令では、事業主が介護休業の開始予定日を指定する場合は、当初の休業開始予定日までに指定する日を記載した書面を労働者に交付して行うこととする予定です。

ただし、当初の休業開始予定日が、申出があった日の翌日から3日を経過する日（例えば、7月1日に申出があった場合は、7月4日）より後である場合には、当該3日を経過する日までに行わなければならないこととする予定です。

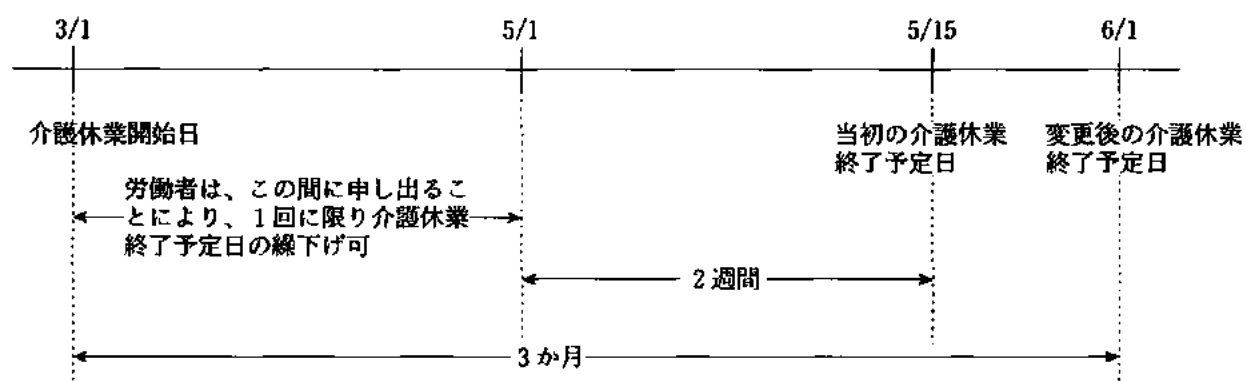
(2) 労働者が介護休業の終了予定日の繰下げ変更を申し出る時期については、労働省令で定めることとしています。

労働省令では、変更の申出は、当初介護休業を終了することとしていた日の2週間前までに行わなければならないこととする予定です。

また、介護休業終了予定日の繰下げ変更の申出は、下記の事項を記載した書面を提出して行うこととする予定です。

- ① 変更の申出の年月日
- ② 変更の申出をする労働者の氏名
- ③ 変更後の休業終了予定日

(例)



ポイント解説

★ この法律では、介護休業を開始する日の繰上げ・繰下げ変更や介護休業を終了する日の繰上げ変更のような休業期間の短縮等は、労働者の申出だけでは当然にはできません。このような場合は、短縮等を希望する労働者と事業主とでよく話し合っどうするかを決めることになります。むしろ、労働者が希望した場合には休業期間を変更できる旨の取決めやその手続等をあらかじめ就業規則等で明記しておくことが望ましいと考えられます。

7 介護休業の期間——その3

(第14条、第15条第3項、第4項)

- 介護休業の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ・対象家族の死亡など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場合
 - ・介護休業をしている労働者について産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
- 介護休業の開始前に労働者が申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったことになります。
- 介護休業の開始予定日の前日までは、労働者は介護休業の申出を撤回することができます。撤回に係る対象家族についての介護休業の再度の申出は、1回は可能です。

(1) 「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、具体的には労働省令で定めることとしていますが、次のような事由となる予定です。

- ① 対象家族の死亡
- ② 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
- ③ 労働者が負傷、疾病等により対象家族を介護できない状態になったこと

(2) 対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を遅滞なく事業主に通知しなければなりません。

(3) 介護休業の申出が撤回された後、撤回に係る対象家族についての介護休業の申出が再度なされた場合、事業主は1回目は拒むことができませんが、2回目以降は拒むことができます。

8 介護休業を理由とする解雇の制限（第16条）

○ 事業主は、介護休業の申出をしたこと又は介護休業を実際にしたことを理由として労働者を解雇することができません。

- (1) 介護休業の申出をしたこと又は介護休業を実際にしたことを理由として行う労働者に対する解雇の意思表示は無効と解されます。
- (2) 「理由として」とは、介護休業申出をし、又は実際に介護休業をしたことが事業主が行う解雇と因果関係があるという意であり、介護休業期間中の解雇をすべて禁止する趣旨ではありません。

9 介護休業に関連してあらかじめ定めるべき事項等 (第17条)

- 事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。
 - ①介護休業期間中の待遇に関する事項
 - ②介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - ③その他の事項
- また、事業主は、このような定めを個々の介護休業申出をした労働者にあてはめた具体的な取扱いを明示するよう努力しなければなりません。

(1) 「介護休業期間中の待遇に関する事項」には、介護休業期間についての賃金その他の金銭給付、教育訓練の実施等が含まれます。

(2) 「介護休業後の労働条件に関する事項」には、昇進、昇格及び年次有給休暇等に関することが含まれます。

なお、労働基準法に基づく年次有給休暇の権利発生に係る出勤率の算定に当たっては、法第2条第2号に規定する介護休業をした日は出勤したものとみなすこととされています（労働基準法第39条第7項）。

(3) あらかじめ定め、周知するよう努力することが求められるその他の事項は、労働省令で定めるところとされていますが、次の2つが予定されています。

① 対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期

② 労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法

(4) 労働者に対して具体的な取扱いを明示するに当たっては、労働省令で、文書を交付することによって行うこととする予定です。

(5) これらの措置を講ずるに当たっては、さらに指針で次のような事項が示される予定です。

① これらの定めは、介護休業の権利を行使したことを理由として労働者を不利益に取り扱うものであってはならないこと。

② 定める方法としては、就業規則本体に大綱要旨を規定するとともに、具体的委任規定を設け、この規定に基づき介護休業に関する規則を一括して定め、周知することが望ましいものであることに配慮すること。

③ 個々の労働者に明示する具体的な取扱いも、介護休業の権利を行使したことを理由として労働者を不利益に取り扱うものであってはならないこと。

10 雇用管理等に関する事項（第18条）

- 介護休業の申出や介護休業後の再就業が円滑に行われるようにするため、事業主は、労働者の配置その他雇用管理、介護休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

指針では、次のように示される予定です。

- (1) 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に関して必要な措置を講ずるに当たっては、
- ・ 介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること。
 - ・ 介護休業をする労働者以外の労働者についての配置等雇用管理は、以上の考え方を前提に行われる必要があることに配慮すること。
- (2) 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に当たっては、
- ・ この措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。
 - ・ この措置は労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に的確に対応し、かつ計画的に講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

ポイント解説

★ 育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金

育児休業又は介護休業をする労働者に対し一定の要件を満たす職業能力の開発及び向上等の措置を実施する事業主に対し、奨励金を支給します。この奨励金は雇用促進事業団（各都道府県雇用促進センター）で支給しますが、支給を受けるための条件の1つとして、各都道府県婦人少年室においてこの法律に沿った育児休業制度または介護休業制度を設けているか否かなどの審査を受ける必要があります。

11 勤務時間の短縮等の措置（第19条）

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、連続する3月以上の期間における勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

- (1) この措置については、日々雇用される者は対象となりませんが、期間を定めて雇用される者は対象となります。
- (2) 労働者が就業しつつ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措置の内容は、労働省令で定められます。

労働省令では、次のいずれかの方法を講ずることとする予定です。

- ① 短時間勤務の制度
 - ② フレックスタイム制度
 - ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - ④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
- (3) この措置を講ずるに当たっては、次のように指針で示される予定です。
- ① 労働者がこの措置の適用を申し出たこと又は実際にこの措置の適用を受けたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないこと。
 - ② この措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはならないこと。
- (4) 事業主は労働省令で定められる措置の少なくとも1つを講ずれば足り、その都度労働者の求めに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではありませんが、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望ましく、特に短時間勤務の制度は、労働者がその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいことに配慮しましょう。
- (5) これらの措置は介護休業をしない労働者について講ずるものですが、介護休業した期間があればそれと合わせて3月に達するまでの残りの期間以上の期間この措置の適用を受けることが可能であることが必要です。

ポイント解説

★ 育児・介護費用助成金

育児や家族の介護を行う労働者が安心して働き続けるためには、育児又は介護サービスにかかる費用の負担を軽減し、これらのサービスを利用しやすくすることが必要です。そこで、育児又は家族の介護のために家政婦、ベビーシッター等を利用する従業員に対し、それに要する費用を補助した事業主やベビーシッター会社、シルバーサービス会社等と契約し、従業員にサービスを提供させた事業主を対象に、その補助又は負担した費用の一定割合を助成します（平成7年10月1日から実施予定）。

12 家族の介護を行う労働者に対する措置（第20条）

○ 事業主は、家族を介護する労働者に関して、介護休業の制度又は勤務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力しなければなりません。

- (1) 2 から 8 までは説明した介護休業の内容は、すべての企業に一律に義務づけられる最低基準です。介護休業制度に関しては、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など考慮すべき様々な事項があり、これらの事項に関して、法で定められた最低基準を上回る制度を労使の努力によって決定していくことが望まれています。
- (2) 「介護休業の制度又は勤務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」とは、介護休業又は勤務時間の短縮等の措置と必ずしも同一の措置であることを要しませんが、本人の申出に基づくものであること及び男女が対象となることなど、考え方は共通する必要があると考えられます。
- (3) 「その介護を必要とする期間、回数等に配慮した」とは、当該労働者による介護を必要とする期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など様々な事項に配慮する必要があることをいいますが、具体的には、次のように指針で定められる予定です。
 - ① その適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。
 - ② 次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和をも勘案して、必要な措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。
 - ・ 労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は老人福祉施設への入所その他介護に係るサービスを利用することができるまでの期間が3月を超える場合があること
 - ・ 既に介護休業をしたことがある対象家族又は勤務時間の短縮等の措置が講じられた対象家族についても、介護を要する状態でなくなった後再び介護を必要とする状態となる場合があること
 - ・ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等労働者が介護をする必要性が高い場合があること
 - ・ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること
 - ・ 労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること

13 再雇用特別措置等（第21条）

- 事業主は、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者に対して、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努力しなければなりません。

「再雇用特別措置」とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望の申出をしていた者について、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います。

男子労働者についても対象となっていることに留意してください。

ポイント解説

★ 育児、介護等退職者再雇用促進給付金

再雇用制度は、育児、介護等のために退職したものの、その後再就職を希望する者のニーズに応え、その能力を有効に発揮する機会を確保する効果的な制度です。

そこで、妊娠、出産、育児又は介護のために退職した者であって、その退職の際、就業が可能となったときに再雇用されることを希望する申出をしていた者を、再雇用特別措置等に関する制度に基づき再雇用した事業主に対して、その再雇用した者の数に応じて給付金を支給します。

14 指針（第22条）

○ 労働大臣は、事業主の義務又は努力義務となっている次の事項について、それぞれの措置の適切かつ有効な実施を図るため指針を定め、公表するものとしています。

- ・ 介護休業に関する^{定め}~~佐田相場~~の周知等の措置
- ・ 雇用管理等に関する措置
- ・ 勤務時間の短縮等の措置
- ・ 家族の介護を行う労働者に関する措置
- ・ 再雇用特別措置等

指針は、それぞれの措置を講じていくに当たっての目標又は重要な配慮事項となるものです。

指針の具体的内容は、それぞれの項目のところに示したようになる予定です。

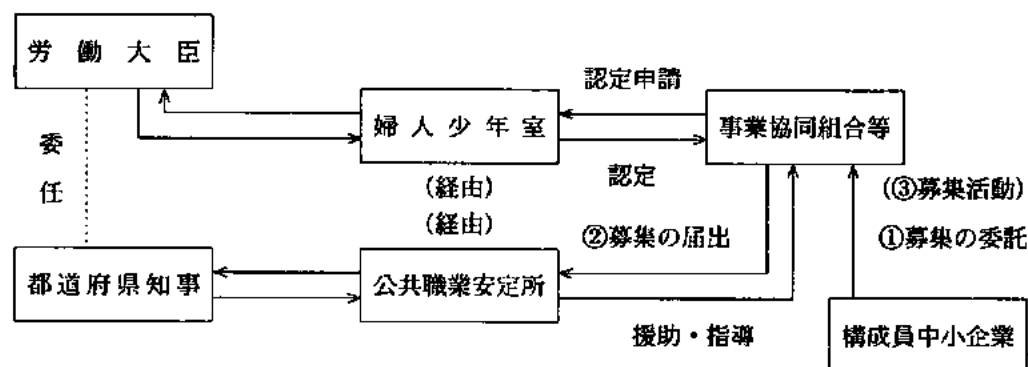
15 対象労働者等に対する支援措置（第23～44条）

- 国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等（以下「対象労働者等」といいます。）の雇用の継続その他その福祉の増進を図るため、事業主、事業主団体その他の関係者に対して給付金その他の必要な援助を行うことができます。
- 国及び地方公共団体は、対象労働者等に対して、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こととしています。
- 国は、妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者の円滑な再就職のための援助を行うこととしています。
- 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設（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、各種の相談や必要な指導、講習、実習等を行い、休養・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）を設置するように努めることとされています。
- 労働大臣は、公益法人を指定して、上記業務の全部又は一部を行わせることができます。

16 委託募集の特例（第45条）

一定の基準に合致すると認定された事業^協共同組合等が、その構成員である中小企業者の委託を受けて育児・介護休業取得者の代替要員の募集を行う場合は、許可制を届出制にする特例を設けています。

- (1) 労働者を雇用しようとする者が、被用者以外の者に労働者の募集を行わせようとする場合は、労働大臣の許可を受けなければならないことになっています（職業安定法第37条第1項）が、一定の基準に合致すると認定された事業協同組合等に、その構成員である中小企業者が、育児休業又は介護休業をする労働者の休業中の業務を処理するための代替要員の募集を行わせようとする場合には、便宜を図り、認定された事業協同組合等が労働大臣に届け出ることによりとするものです。
- (2) 特例として扱われるためには、中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律第2条第2項に規定する事業協同組合等であって、その団体からの申請に基づき、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団体であることが必要です。
- (3) 認定の基準は、当該団体が、育児休業又は介護休業をする労働者について代替要員の確保を容易にするための事業を実施又は実施予定であること、団体の構成員である中小企業者が就業規則等により育児休業制度を設けており、かつ、平成11年4月1日までに介護休業の制度を設ける見込みであること等とする予定です。
- (4) 団体の認定申請手続及び委託募集に係る届出手続等については、労働省令で定めることになっています。



17 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第48条）

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

- (1) 助言、指導、勧告は、罰則を伴うものではありませんが、事業主はこれらに従って必要な措置を講ずることが求められます。
- (2) 労働大臣の助言、指導、勧告の権限は、労働省令に定めるところにより、労働大臣が全国的に重要であると認めた事案を除き都道府県婦人少年室長に委任されることとなる予定です。

18 施行及び適用（法第52条）

- 改正法のうち介護休業及び介護のための勤務時間の短縮等の措置（国営企業に勤務する国家公務員及び地方公務員の部分を含みます。）に関する部分については、平成11年4月1日から施行されます。

その他の部分については、平成7年10月1日から施行されます。

- 事業主は、介護に関する部分の施行前においても、可能な限り速やかに、法律の規定の例による介護休業制度を設けるとともに、勤務時間の短縮等の措置を講ずるよう努めなければなりません。
- この法律により、民営事業所に雇用される労働者のほか、国営企業に勤務する国家公務員及び地方公務員についても、その任命権者の承認を受けて、配偶者、父母、子又は配偶者の父母を介護するため、一要介護状態ごとに、連続する3月の期間内において必要と認められる期間休業することができることになります。

- (1) 労働者は、平成11年4月1日より、権利として申出により介護休業をすることができるようになります。
- (2) 事業主は、平成7年10月1日から、可能な限り速やかに、法律の規定に沿った介護休業制度を設けるとともに、勤務時間の短縮等の措置を講ずる努力が求められます。
- (3) なお、非現業国家公務員については、「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」（平成6年法律第33号）により平成6年9月から介護休暇制度が適用されています。

国営企業に勤務する国家公務員及び地方公務員の勤務条件については、原則として民間事業所に適用される最低基準が適用されますが、その地位の特殊性等から、介護休業については、非現業の国家公務員の制度に準拠した基準をこの法律で特例として設けることとしたものです。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（抄）

（平成3年法律第76号）

目次

- 第1章 総則（第1条－第4条）
- 第2章 育児休業（第5条－第10条）
- 第3章 介護休業（第11条－第16条）
- 第4章 事業主が講ずべき措置（第17条－第22条）
- 第5章 対象労働者等に対する支援措置
 - 第1節 国等による援助（第23条－第27条）
 - 第2節 指定法人（第28条－第44条）
- 第6章 雑則（第45条－第58条）

附則

第1章 総則

（目的）

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

（定義）

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

- 一 育児休業 労働者（日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く。以下この条及び第5条から第18条までにおいて同じ。）が、第2章に定めるところにより、その1歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。
- 二 介護休業 労働者が、第3章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号及び第52条第3項（同条第6項において準用する場合を含む。）において同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として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 対象家族その他労働省令で定める親族をいう。

（基本的理念）

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

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

（関係者の責務）

第4条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前条に規定する基本的理念に従って、子の養育又は家族の介護を行う労働者（第5章において「対象労働者」という。）等の福祉を増進するように努めなければならない。

第2章 育児休業

（育児休業の申出）

第5条 労働者は、その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、育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該申出をすることができない。

2 前項本文の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、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。

（育児休業申出があった場合における事業主の義務等）

第6条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、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った場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
- 三 前二号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として労働省令で定めるもの

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第1項本文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った場合において、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った日の翌日から起算して1月を経過する日（以下この項において「1月経過日」という。）前の日であるときは、労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月経過日（当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該1月経過日前の日で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。

（育児休業開始予定日の変更の申出等）

第7条 育児休業申出をした労働者は、その後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（前条第3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。以下この項において同じ。）の前日までに、同条第3項の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、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日を1回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

2 事業主は、前項の規定による労働者からの申出があった場合において、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った日の翌日から起算して1月を超えない範囲内で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、労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（前条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、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、労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を1回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

（育児休業申出の撤回等）

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

2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、労働省令で定める特別の事情のある場合を除き、第5条第1項本文の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。

3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として労働省令で定める事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（育児休業期間）

第9条 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間（次項及び第15条第3項

第二号において「育児休業期間」という。)は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日(第7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。)までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第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 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労働省令で定める事由が生じたこと。

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳に達したこと。

三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、第15条第1項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

3 前条第3項後段の規定は、前項第一号の労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(解雇の制限)

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者を解雇することができない。

第3章 介護休業

(介護休業の申出)

第11条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業を開始した日に介護していた対象家族については、労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該申出をすることができない。

2 前項本文の規定による申出(以下「介護休業申出」という。)は、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。

(介護休業申出があった場合における事業主の義務等)

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

2 第6条第1項ただし書(第二号を除く。)及び第2項の規定は、労働者からの介護休業申出があった場合について準用する。この場合において、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第12条第2項において準用する第6条第1項ただし書」と、「前条第1項本文」とあるのは「第11条第1項本文」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った場合において、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った日の翌日から起算して2週間を経過する日(以下この項において「2週間経過日」という。)前の日であるときは、労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該2週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

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

(介護休業申出の撤回等)

第14条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日(第12条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。第3項において準用する第8条第3項、次条第1項及び第19条第2項において同じ。)の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

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

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

(介護休業期間)

第15条 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間(第3項において「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（次の各号のいずれかに該当する場合にあっては当該各号に定める日とし、当該各号のいずれにも該当する場合にあっては当該各号に定める日のいずれか早い日とする。）の翌日から起算して3月を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日（以下この項において「3月経過日」という。）第3項において同じ。）までの間とする。ただし、3月経過日が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より前の日であるときは、当該労働者は、第11条第1項本文の規定にかかわらず、介護休業をすることができない。

一 当該労働者が、対象家族について第11条第1項ただし書の労働省令で定める特別の事情のある場合に同条の規定により介護休業申出をする場合 当該対象家族について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日

二 当該労働者に関して当該介護休業申出に係る対象家族のために第19条第2項の措置のうち勤務時間の短縮その他の措置であって労働省令で定めるものが既に講じられている場合 当該措置のうち最初に講じられた措置の初日

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

3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第二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 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労働省令で定める事由が生じたこと。

二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

4 第8条第3項後段の規定は、前項第一号の労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

（解雇の制限）

第16条 第10条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第4章 事業主が講ずべき措置

（育児休業等に関する定め等の周知等の措置）

第17条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項

二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項

三 前二号に掲げるもののほか、労働省令で定める事項

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

（雇用管理等に関する措置）

第18条 事業主は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（勤務時間の短縮等の措置）

第19条 事業主は、その雇用する労働者（日々雇用される者を除く。以下この条及び次条において同じ。）のうち、その1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものに関して、労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない。

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、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3月の期間（当該労働者が、当該対象家族について介護休業をしたことがある場合にあっては、当該対象家族について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から、同日の翌日から起算して3月を経過する日までの期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間）以上の期間における勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

(1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20条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その1歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業の制度又は前条第1項に定める措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

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

(再雇用特別措置等)

第21条 事業主は、妊娠、出産、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23条及び第31条第1項第一号において同じ。)その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(指針)

第22条 労働大臣は、第17条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、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。

第5章 対象労働者等に対する支援措置

第1節 国等による援助

(事業主等に対する援助)

第23条 国は、対象労働者、子の養育又は家族の介護を行うこととなる労働者及び育児等退職者(以下「対象労働者等」という。)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、対象労働者及び子の養育又は家族の介護を行うこととなる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24条 国は、対象労働者及び子の養育又は家族の介護を行うこととなる労働者に対して、これらの者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25条 国は、育児等退職者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

(勤労者家庭支援施設)

第26条 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設を設置するよう努めなければならない。

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

3 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27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、その業務について熟意と識見を有し、かつ、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28条～第44条 略)

第6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45条 認定中小企業団体の構成員たる中小企業者が、当該認定中小企業団体をして育児休業又は介護休業（これらに準ずる休業を含む。以下この項において同じ。）をする労働者の当該育児休業又は介護休業をする期間について当該労働者の業務を処理するために必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該認定中小企業団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和22年法律第141号）第37条第1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のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成3年法律第57号）第2条第1項に規定する中小企業者をいう。

二 認定中小企業団体 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律第2条第2項に規定する事業協同組合等であって、その構成員たる中小企業者に対し、第18条の事業主が講ずべき措置その他に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき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 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1項の認定中小企業団体は、当該募集に従事しようとするときは、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労働省令で定めるものを労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第38条第2項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第40条及び第41条の規定は同項の規定により労働者の募集に従事する者について、同法第49条第1項及び第50条第1項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49条第2項の規定は前項の規定の実施状況の調査について、同条第3項の規定はこの項において準用する同条第1項及び第2項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第38条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）第45条第4項の届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条中「第36条又は第37条第1項」とあるのは「育児・介護休業法第45条第4項」と、「同条第2項」とあるのは「第37条第2項」と読み替えるものとする。

6 前2項に定める労働大臣の権限は、政令で定めるところにより、その一部を都道府県知事に委任することができる。

7 労働大臣は、認定中小企業団体に対し、第2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46条 公共職業安定所は、前条第4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47条 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 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 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48条 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。

2 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県婦人少年室長に委任することができる。

(第49条～第51条 略)

(公務員に関する特例)

第52条 第2章から第4章まで、第23条、第45条、第46条、第48条、前条、次条、第54条及び第56条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

2 国家公務員及び地方公務員に関しては、第25条中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者（第21条に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。）」と、第26条第2項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等（第23条に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。）」とする。

3 国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号。以下この項において「給特法」という。）の適用を受ける国家公務員（常時勤務することを要しない国家公務員を除く。）は、給特法第4条に規定する主務大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者（以下「主務大臣等」という。）の承認を受けて、当該国家公務員の配偶者、父母、子又は配偶者の父母であって負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第2条第三号の労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下この条において「要介護家族」という。）の介護をするため、休業をすることができる。

4 前項の規定により休業をすることができる期間は、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3月の期間内において必要と認められる期間とする。

5 主務大臣等は、第3項の規定による休業の承認を受けようとする国家公務員からその承認の請求があったときは、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。

6 前3項の規定は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第4条第1項に規定する職員（非常勤職員を除く。）がその要介護家族の介護をするための休業について準用する。この場合において、第3項中「給特法第4条に規定する主務大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者（以下「主務大臣等」という。）」とあるのは「地方公務員法（昭和25年法律第261号）第6条第1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31年法律第162号）第37条第1項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。）」と、第5項中「主務大臣等」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と読み替えるものとする。

(第53条～第58条 略)

附 則

(施行期日)

第1条 この法律は、平成4年4月1日から施行する。

(暫定措置)

第2条 この法律の施行の際常時30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7年3月31日までの間、第2条から第10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11条の規定の適用については、同条中「1歳から小学校就学」とあるのは、「小学校就学」とする。

(検討)

第3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7年法律第107号）（抄）

(施行期日)

第1条 この法律は、平成7年10月1日から施行する。ただし、第2条並びに附則第3条、第5条、第7条、第11条、第13条、第14条、第16条、第18条、第20条及び第22条の規定は、平成11年4月1日から施行する。

(第2条の規定の施行前の措置)

第2条 事業主は、第2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19条第2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3条 政府は、第2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。

労働者の仕事と育児、介護との両立を 支援する事業主の方への給付金のご案内

介護休業制度導入奨励金

(平成7年10月より実施予定)

受給できる
事業主

この奨励金は、法に沿った介護休業制度を導入し、初めて介護休業制度を利用した労働者が生じた事業主に対して支給します。

受給できる
額

- ・ 中小企業 75万円
- ・ 大企業 55万円

育児・介護休業者^場職業復帰プログラム実施奨励金^場 (介護休業取得者については平成7年10月より実施)

受給できる
事業主

この奨励金は、育児休業又は介護休業をする労働者の職業^場適応性や職業能力の低下を防止し、回復を図る措置（職場復帰プログラム）を計画的に実施する事業主に対して支給します。

受給できる
額

対象休業者1人当たり、

- ・ 中小企業 18万円（限度額）
- ・ 大企業 13万円（限度額）

職場復帰プログラムの内容及び実施期間に応じて支給します。

事業所内託児施設助成金

受給できる
事業主

この助成金は、新たに事業所内に託児施設を設置し運営を開始する事業主又は事業団体に対して、それに要した経費の一部を助成するものです。

受給できる
額

施設の設置・運営に要した費用の1/2の額

- ・ 設置費 2,250万円を限度（1施設当たり）
- ・ 運営費 年間370万円を限度（1施設当たり、最長5年間）

育児・介護費用助成金

(平成7年10月より実施予定)

受給できる
事業主

この助成金は、育児又は家族の介護のために、家政婦、ベビーシッター等を利用する従業員に対し、それに要する費用を補助又は負担する事業主を対象に助成します。

受給できる
額

・中小企業 補助又は負担した費用の5分の4

・大企業 補助又は負担した費用の2分の1

企業規模に関わらず、1事業所当たり年間100万円を限度とします。

育児、介護^{専任}退職者再雇用促進給付金 (介護により退職した者については平成7年10月より実施予定)

受給できる
事業主

この給付金は、育児や介護等により退職した者であって、その退職の際、就業が可能となったときに再雇用されることを希望する旨の申出をしていた者を、再雇用特別措置等に関する制度に基づき再雇用した事業主に対して支給します。

受給できる
額

対象者1人当たり、

・中小企業 40万円

・大企業 30万円

ただし、同一労働者を支給対象とする給付金の支給は1回限りです。

育児・介護休業法に関すること、介護休業制度や勤務時間の短縮等の措置の実施に関すること、介護休業制度導入奨励金等に関することは、最寄りの都道府県婦人少年室までお問い合わせください。