

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・介護休業法のあらまし



企業で働く労働者について
介護休業制度が法制化されました。

労働省婦人局

はじめに

少子・高齢化、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います。このような状況の下で、「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平成7年6月5日に成立し、同月9日に公布されました。これにより、「育児休業等に関する法律」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」（以下では「育児・介護休業法」といいます。また、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」です。）に改正されました。

この改正により、従来の育児休業制度に加え、介護を要する家族を抱える労働者が退職することなく一定期間介護のために休むことのできる介護休業制度が法制化されました。

平成7年10月1日から、事業主はできる限り早く、育児・介護休業法に沿った介護休業制度や家族の介護のための短時間勤務制度等を設けるよう努力しなければなりません。

平成11年4月1日から、介護休業制度等は一律に事業主の義務となります。

また、育児・介護休業法には、育児や家族の介護を行う労働者のために国等の行う支援措置も盛り込まれました。

育児・介護休業法は、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の法律になっています。

このパンフレットでは、育児休業及び介護休業を中心として、育児・介護休業法の概要を紹介します。

I この法律の目的（第1条）

育児・介護休業法は、育児休業及び介護休業に関する制度を設けるとともに、そのような全面的な休業以外の方法により育児及び家族の介護を行いやすく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、育児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、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児又は家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしています。

育児及び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が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて、わが国の経済及び社会の発展に資することを目的としているものです。

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した。

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育児・介護休業法に沿った介護休業制度及び家族の介護のための勤務時間の短縮等の措置を設けるよう努力することが求められています。

★ 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」が新設されました。この奨励金は、育児・介護休業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。

Ⅱ 育児休業制度

Ⅱ－１ 育児休業の対象となる労働者

(第2条、第6条第1項)

- この法律の「育児休業」をすることができるのは、1歳に満たない子を養育する男女労働者です。
- 日々雇い入れられる者、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育児休業をすることはできません。

- (1) この法律の「育児休業」とは、1歳に満たない子を養育するためにする休業をいいます。
- (2) 労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば実子、養子を問いません。もちろん父親、母親のいずれでも育児休業をすることができます。
- (3) 育児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、Ⅱ－3で説明します。

ポイント解説

- ★ パートタイマーなどの名称で働いていたり、1日の労働時間が通常より短い方々であっても、期間の定めのない労働契約の下で働いている場合は、この法律に基づく育児休業及び介護休業の対象となる労働者となります。

Ⅱ－２ 育児休業の申出（第５条）

- この法律の育児休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
- 育児休業の申出は、一定の方法によって行わなければなりません。
- 申出の回数は、特別の事情がない限り１人の子につき１回であり、申し出ることのできる休業は連続した一まとまりの期間の休業です。

(1) 育児休業の申出は、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) 育児休業の申出は、次の事項を記載した育児休業申出書を事業主に提出して行わなければなりません。（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施行規則（以下「則」という。）（第５条第１項）。）

（注：①～④は必ず記載しなければならない事項、⑤～⑦は特定の場合に記載しなければならない事項です。）

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄（子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び労働者との続柄）
- ④ 休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日
- ⑤ 申出に係る子以外に１歳未満の子を有する場合における子の氏名、生年月日、労働者との続柄
- ⑥ 申出に係る子が養子である場合における養子縁組の効力発生日
- ⑦ 一度休業した後に再度の申出を行う場合、休業までの期間が短い申出の場合、一度撤回した後に再度の申出を行う場合におけるそれぞれが許される事情

(3) 事業主は、労働者に対して申出に係る子の出生等を証明する書類の提出を求めることができます（則第５条第２項）。

(4) 育児休業の申出を１人の子につき１回を超えて行うことができる特別の事情は次のとおりです（則第４条）。

- ① 産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業に係る子が死亡したとき又は養子等の理由により労働者と同居しなくなったとき。
- ② 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。

ポイント解説

- ★ 育児休業に関し、この法律に示さ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ので、各事業所において1回を超える申出を可能とする範囲を広くすること、育児休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも広くすること等を定めることは自由です。
- ★ 逆に、育児休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲より狭くすること、申出の手続についてこの法律の規定より厳しい条件を設けること、例えば、3月前の申出を要件とす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。

Ⅱ－３ 事業主の義務（第６条第１項、第２項）

- 事業主は、要件を満たした労働者の育児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育児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、事業主は育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児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 配偶者が常態として育児休業に係る子を養育できると認められる労働者
 - ③ その他育児休業をすることができない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

(1) 要件を満たした育児休業の申出により労働者の労務の提供義務は消滅します。

(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（法第６条第１項ただし書）。

(3) 「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができると認められる労働者」とは、配偶者が次の①～④のいずれにも該当する場合をいいます（則第６条）。

したがって、配偶者が①～④のいずれか１つでも要件を欠いた場合には、たとえ労使協定があっても労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。

- ① 職業に就いていないこと（育児休業等により就業していない場合及び１週間の就業日数が２日以下の場合を含みます。）
- ② 負傷、疾病等により子の養育が困難な状態でないこと
- ③ ６週間（多胎妊娠の場合は１０週間）以内に出産予定でなく、又は、産後８週間以内でないこと
- ④ 育児休業に係る子と同居していること

(4) 「育児休業をすることができない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」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第７条）。

- ① 申出の日から１年以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ② １週間の所定労働日数が２日以下の労働者
- ③ 内縁の妻（夫）等が(3)の①～④のすべてに該当する労働者

Ⅱ－４ 育児休業の期間－その１（第６条第３項）

- 育児休業をすることができるのは、原則として子が出生した日から子が１歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間です。
- 労働者は、希望どおりの日から休業するためには、原則として育児休業を開始しようとする日の１月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を開始する日を指定することができます。

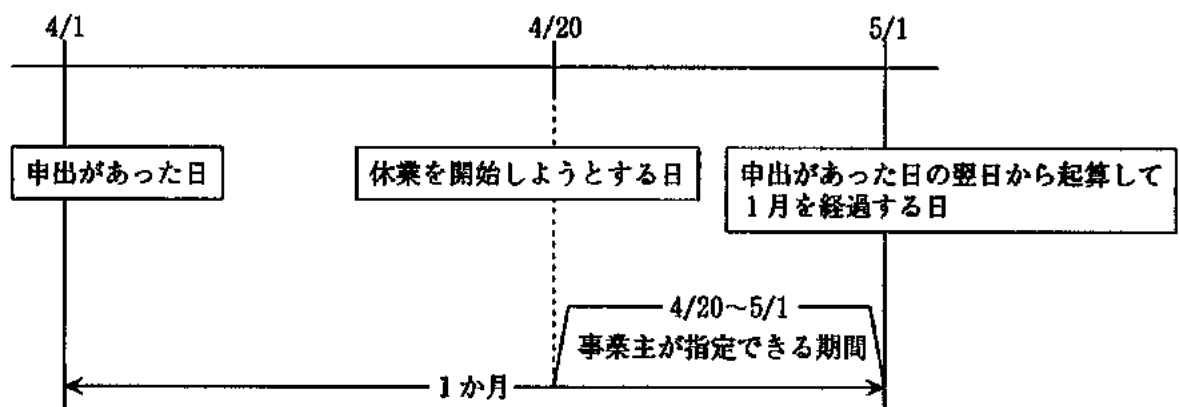
(1) 育児休業に係る子を出産した女子労働者は、労働基準法の規定により産後８週間の休業が認められているので、育児休業はその終了後からで足ります。したがって、子が出生した日から育児休業をすることになるのは主に男子労働者ということになります。

(2) 労働者は、希望どおりの日から休業するためには次の時期までに申し出ることが必要です。

① 休業を開始しようとする日の１月前の日（原則）

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して１月を経過する日（申出の日の属する月の翌月の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます。

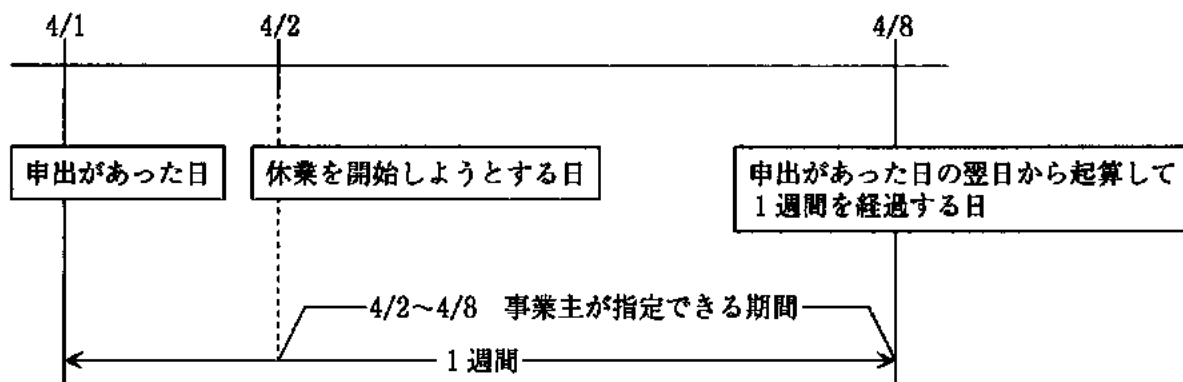
(例)



- ② 休業を開始しようとする日の1週間前の日（出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等特別の事情がある場合（則第9条））

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して1週間を経過する日（申出の日の属する週の翌週の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます（則第10条）。

（例）



- (3) 事業主が育児休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日まで（例えば、4月1日に申出があった場合は、4月4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わなければなりません。

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第11条）。

Ⅱ－５ 育児休業の期間－その２（第７条）

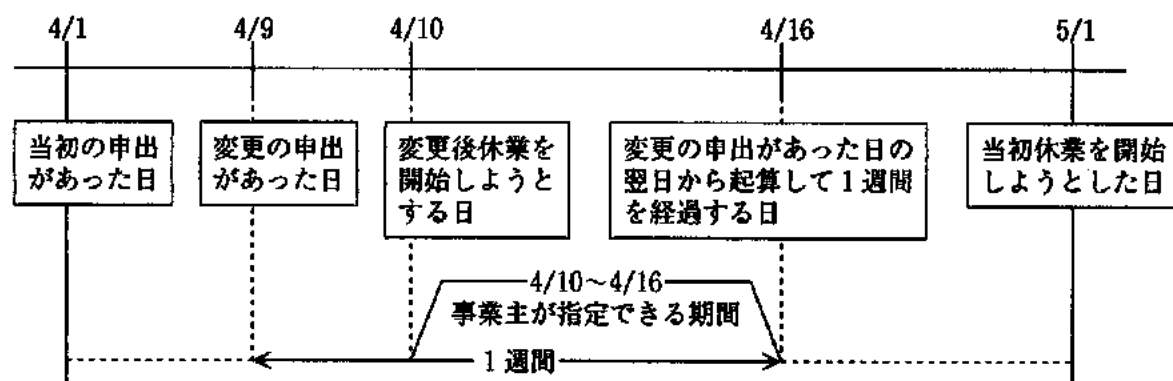
- 労働者は、一定の場合に育児休業を開始する日を繰上げ変更することにより育児休業の期間を延長することができます。
- 労働者は、一定の時期までに申し出ることにより、事由を問わず、１回に限り育児休業を終了する日を繰下げ変更し、育児休業の期間を延長することができます。

(1) 労働者が、育児休業を開始する日の繰上げ変更をすることができるのは、出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等特別の事情がある場合です（法第７条第１項、則第９条）。

(2) 労働者の希望どおりの日に繰上げ変更するには、変更後休業を開始しようとする日の１週間前までに変更の申出をする必要があります。

変更を申し出た日と変更後休業を開始しようとする日との間が１週間未満であるときは、事業主は、労働者が変更後休業を開始しようとする日以後変更の申出の日の翌日から起算して１週間を経過する日（変更の申出の日の属する週の翌週の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます（法第７条第２項、則第１３条）。

（例）



(3) 育児休業を開始する日の繰上げ変更の申出に対して、事業主が休業を開始する日を指定する場合には、原則として、変更の申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日までに、指定する日を記載した書面を労働者に交付して行わなければなりません。

なお、変更後申出があった日と変更後休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、変更後休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第14条）。

(4) 労働者が、育児休業を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初育児休業を終了しようとしていた日の1月前までに変更の申出をしなければなりません（法第7条第3項、則第15条）。

(5) 育児休業を開始する日の繰上げ変更又は育児休業を終了する日の繰下げ変更の申出は、下記の事項を記載した書面の提出が必要です（則第16条、則第17条）。

- 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 変更後休業を開始（終了）しようとする日
- ④ 変更の申出の事由（育児休業を開始する日の繰上げ変更の場合のみ）

Ⅱ－6 育児休業の期間－その3（第8条、第9条）

- 育児休業の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ・ 子を養育しないこととなった場合
 - ・ 子が1歳に達した場合
 - ・ 育児休業をしている労働者について産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合
- 育児休業の開始前に子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったことになります。
- 育児休業の開始前であれば、労働者は育児休業の申出を撤回することができますが、その申出に係る子については、特別の事情がない限り再び育児休業の申出をすることができません。

(1) 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的に次の場合をいいます(則第19条、則第20条)。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
- ③ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
- ④ 労働者の負傷、疾病等により子が1歳に達するまでの間子を養育できない状態となったこと

(2) 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません(法第8条第3項、第9条第3項)。

(3) 労働者が育児休業の申出の撤回後再び育児休業の申出をすることができる特別の事情があると認められる場合は、次の場合です(則第18条)。

- ① 配偶者の死亡
- ② 配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったこと
- ③ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったこと

Ⅲ 介護休業制度

Ⅲ－１ 介護休業の対象となる労働者

(第2条、第12条第2項)

- 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介護する男女労働者です。
- 日々雇い入れられる者、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、2週間以上の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（法第2条第2号、第3号、則第1条）。

(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、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です（法第2条第4号、第5号、則第2条）。

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、Ⅲ－3で説明します。

Ⅲ－２ 介護休業の申出（第11条）

- 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。
- 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。
- 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、申し出ることでできる休業は連続した一まとまりの期間の休業です。

(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) 介護休業の申出は、次の事項を記載した介護休業申出書を事業主に提出して行わなければなりません（則第22条第1項）。

（注：①～③並びに⑤及び⑥は必ず記載しなければならない事項、④及び⑦は特定の場合に記載しなければならない事項です。）

- 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、労働者がその対象家族と同居し、かつ、扶養していること
- ⑤ 申出に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑥ 休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日
- ⑦ 一度休業した後に同一の対象家族につき再度の申出を行う場合、それが許される事情

(3) 事業主は、労働者に対して申出に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第22条第2項）。

(4) 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次のとおりです（則第21条）。

- ① 新たな介護休業の開始により前の介護休業期間が終了した場合で、新たな介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と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期間が終了した場合で、産前産後休業又は育児休業に係る子が死亡したとき又は養子等の理由により労働者と同居しなくなったとき。

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（V-6 参照）。
- ★ 逆に、介護休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲より狭くすること、対象家族の範囲、休業期間、申出の手続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。

Ⅲ－３ 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

- (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（法第12条第1項）。
- (2) 「労使協定」については、Ⅱ－３で説明したとおりです（法第12条第2項）。
- (3) 「介護休業をすることができない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」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第23条）。
 - 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 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ポイント解説

★ 法第12条第2項及びこれに基づく則第23条は、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。）。

Ⅲ－４ 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、申出による介護休業を開始しようとする日から休業を終了しようとする日までですが、事業主による休業を開始する日の指定や労働者による休業を終了する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を開始する日又は介護休業を終了する日となった日になります（Ⅲ－５参照）。

(2) ただし、申出による介護休業を終了しようとする日が、介護休業を開始しようとする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。

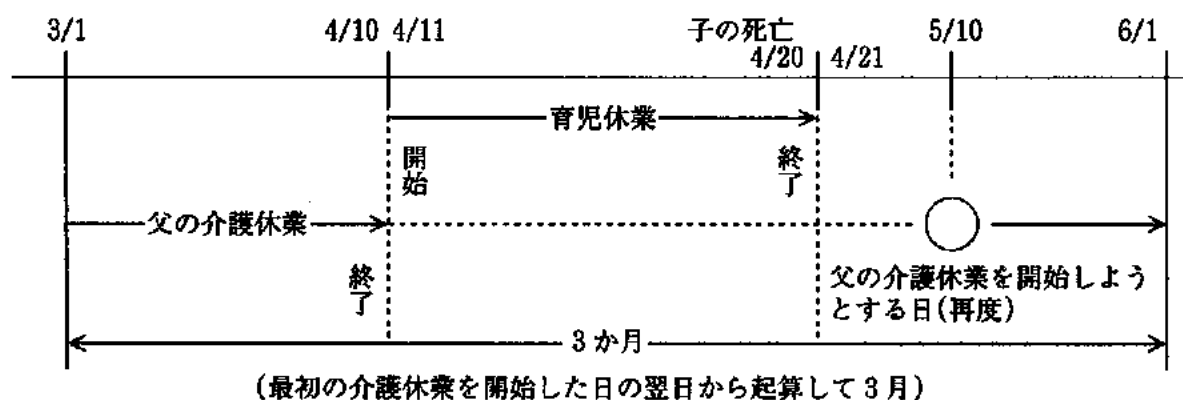
３月経過日は、介護休業を開始しようとする日の属する月の翌月から起算して３月めの応当日（例えば、介護休業を開始しようとする日が１０月２日であれば、１月２日）をいいます。

(3) また、３月経過日の起算日は、原則は介護休業を開始しようとする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 特別の事情により、再度の介護休業を申し出た場合（Ⅲ－２参照）

最初の介護休業を開始した日の翌日

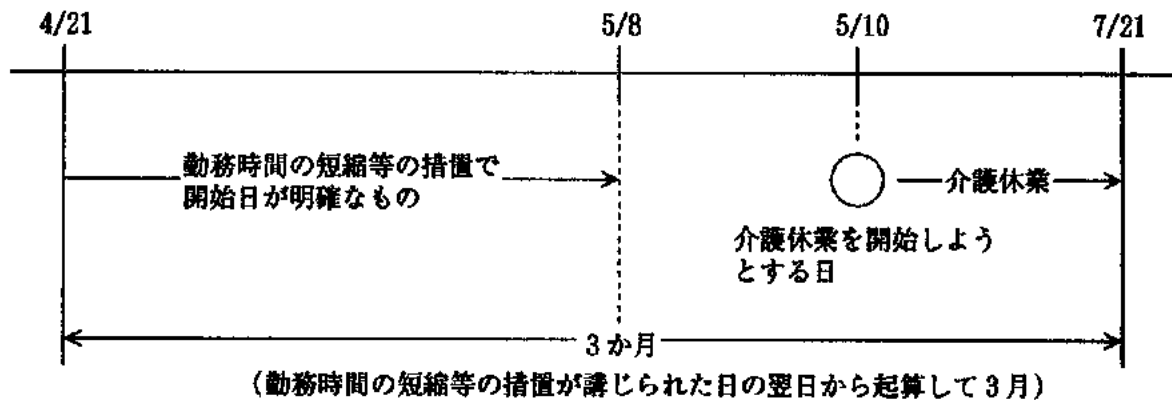
(例)



- 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

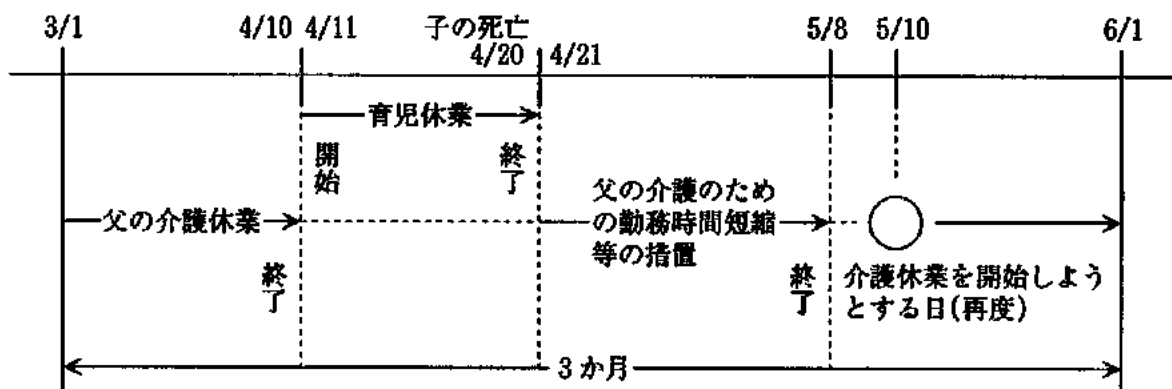
ロの趣旨は、介護休業の期間と勤務時間の短縮等の措置が講じられる期間とをあわせて連続する3月の期間内とするものですが、労働者の権利行使に不利益が生じないように、講じられた措置の初日が労働者に明示されたものについてのみ起算日とすることとされています（則第30条）。

（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の翌日



Ⅲ－５ 介護休業の期間－その２

(第12条第3項、第13条)

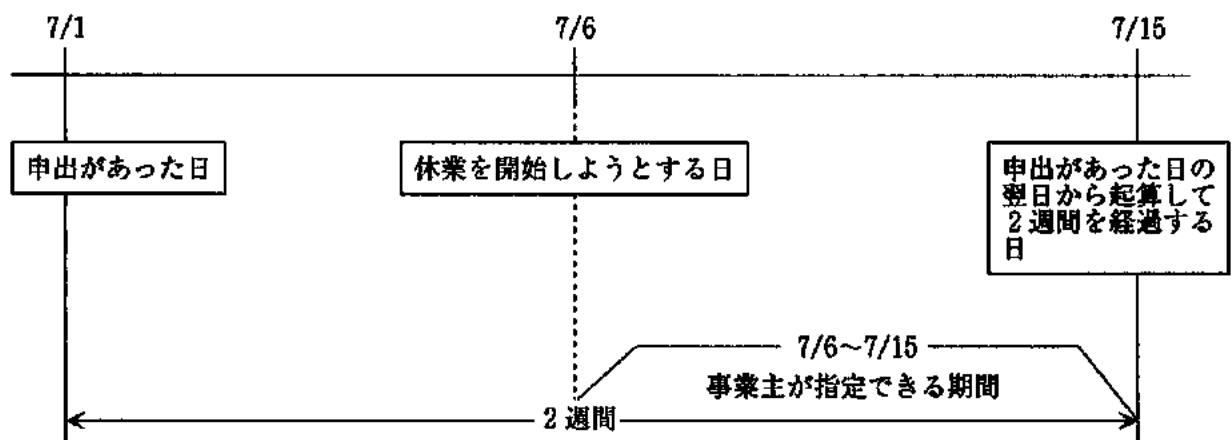
- 労働者は、希望どおりの日から休業するためには、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。

これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する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回に限り休業を終了する日を繰下げ変更し、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を開始する日として指定することができます（法第12条第3項）。

(例)

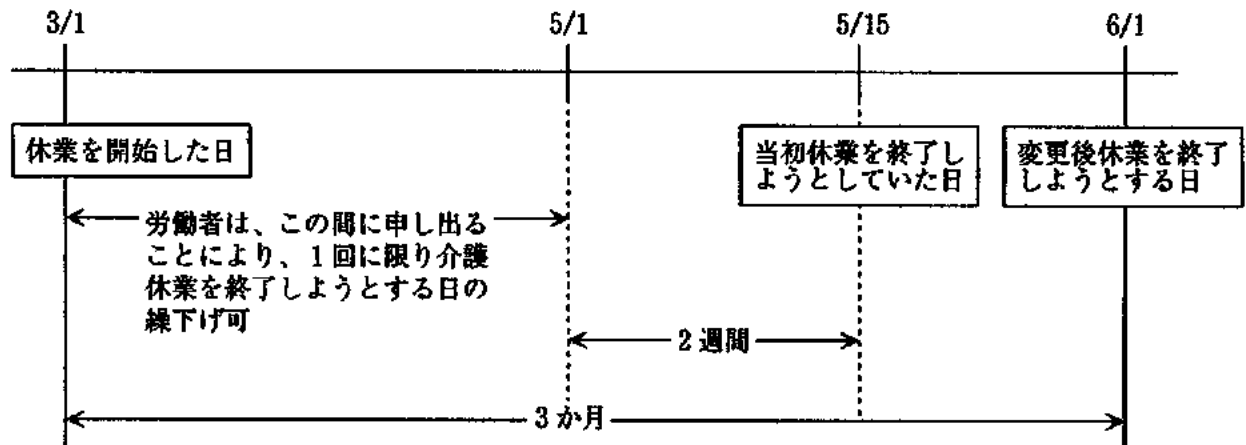


- (2) 事業主が介護休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日まで（例えば、7月1日に申出があった場合は、7月4日まで）に指定する日を記載した書面を労働者に交付して行わなければなりません。

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第25条）。

- (3) 労働者が、介護休業を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初介護休業を終了しようとしていた日の2週間前までに変更の申出をしなければなりません（法第13条、則第26条）。

(例)



- (4) また、介護休業を終了する日の繰下げ変更の申出は、下記の事項を記載した書面の提出が必要です（法第13条、則第27条）。

- 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 変更後休業を終了しようとする日

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て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。

Ⅲ－６ 介護休業の期間－その３

(第14条第２項、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。
 - ・ 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。
- 介護休業の開始前であれば、労働者は介護休業の申出を撤回することができます。同じ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、具体的には次の場合をいいます(法第15条第３項、則第31条)。
- 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(法第15条第４項)。
- (3) 介護休業の申出が撤回された後、同じ対象家族について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(法第14条第２項)。

Ⅳ 育児休業及び介護休業を理由とする解雇の制限

(第10条、第16条)

○ 事業主は、育児休業や介護休業の申出をしたこと又は育児休業や介護休業を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) 育児休業や介護休業の申出をしたこと又は育児休業や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、育児休業や介護休業の申出をしたこと、又は実際に育児休業や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、育児休業又は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。

V 事業主が講ずべき措置

V-1 育児休業及び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 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項
 - ② 育児休業及び介護休業後の賃金、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、このような定めを個々の育児休業又は介護休業の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) 「育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項」には、育児休業及び介護休業期間についての賃金その他の経済的給付、教育訓練の実施等が含まれます。

(2) 「育児休業及び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、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業をした期間は出勤したものとみなさなければなりません（労働基準法第39条第7項）。

平成11年4月1日からは、育児・介護休業法第2条第2号に規定する介護休業をした期間についても出勤したものとみなすことになります。

(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としては、次の2つがあります（則第32条）。

- ① 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合及び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 労働者が育児休業期間及び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、文書を交付することによって行うこととされています（則第33条）。

- (5) これらの定めは、育児休業又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りません（指針）。
- (6) 定める方法としては、就業規則の形をとることが望ましく、この場合、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、この規定に基づき育児休業及び介護休業に関する規則を一括して明らかにする方法が適当と考えられます（指針）。
- (7) 個々の労働者に明示する具体的な取扱いも、育児休業又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りません（指針）。

ポイント解説

- ★ 平成7年4月1日から、1歳未満の子を養育するための育児休業をする雇用保険被保険者に対し、雇用保険から休業前賃金の25%相当額の育児休業給付が支給されるようになりました（雇用保険法第61条の4及び第61条の5）。
- ★ また、同じく平成7年4月1日から、育児休業をしている健康保険、厚生年金保険の被保険者が保険者に申出をした場合、その申出をした日の属する月からその育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間について被保険者負担分の保険料が免除されるようになりました（健康保険法第76条、厚生年金保険法第82条の2）。

V-2 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置（第18条）

- 育児休業及び介護休業の申出や育児休業及び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の雇用管理、育児休業又は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。

- (1) 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に関して必要な措置を講ずるに当たっては、
- ・ 育児休業及び介護休業をする労働者については育児休業及び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しましょう（指針）。
 - ・ また、このような考え方を前提に、その他の労働者の配置等雇用管理に工夫を加えていきましょう（指針）。
- (2) 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に当たっては、
- ・ 労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものでなければなりません（指針）。
 - ・ また、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す（指針）。

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の職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、奨励金を支給します。

対象休業者1人当たり、中小企業18万円、大企業13万円を限度額とし、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。

V-3 育児のための勤務時間の短縮等の措置

(第19条第1項)

○ 事業主は、1歳に満たない子を養育する労働者について、就業しつつ子を養育することを容易にする何らか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、日々雇い入れら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子を養育することを容易にする措置は、次のいずれかの方法により講じなければなりません（則第34条第1項）。
 - ① 短時間勤務の制度
 - ② フレックスタイム制
 - ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - ④ 所定外労働をさせない制度
 - ⑤ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- (3) 事業主は(2)に掲げ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、その勤務時間の短縮等の程度が実質的に子の養育を容易にする内容であることが望ましいでしょう（指針）。
- (4) 労働者がこれら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りません（指針）。
- (5) これらの措置は、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りません（指針）。

ポイント解説

★ この法律に規定する育児のための勤務時間の短縮等の措置と労働基準法の規定に基づく育児時間とは、異なる目的による別の措置であり、それぞれを実施する必要があります。

V-4 対象家族の介護のための勤務時間の短縮等の措置（第19条第2項）

○ 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ついて、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、日々雇い入れら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は、次のいずれかの方法により講じなければなりません（則第34条第2項）。
 - ① 短時間勤務の制度
 - ② フレックスタイム制
 - 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) 事業主は(2)に掲げ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でしょう（指針）。
- (4) 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。

- (5) 労働者がこれら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りません（指針）。
- (6) これらの措置は、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りません（指針）。

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。

V－5 幼児期の子を養育する労働者に対する措置

(第20条第1項)

○ 事業主は、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ついて、育児休業制度又は勤務時間の短縮その他の就業しつつ子を養育することを容易にする措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

- (1) 「必要な措置」は、育児休業制度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、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できる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。
- (2) 一度に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全員に措置を講ずることができなくとも、子の年齢その他の状況に応じ必要性の高い措置を早期に導入することが望ましいでしょう（指針）。

V-6 家族の介護を行う労働者に対する措置

(第20条第2項)

○ 事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業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) Ⅲ-1 からⅢ-6 までで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」は、介護休業制度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、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できる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、必要な措置を講じるよう努力しましょう（指針）。
- ・ 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。

V-7 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を有する旨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。

V 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。

- ・ 育児休業及び介護休業に関する定めの周知等の措置
- ・ 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置
- ・ 労働者が就業しつつ子を養育することを容易にする勤務時間の短縮等の措置及び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勤務時間の短縮等の措置
- ・ 幼児期の子を養育する労働者に対する措置及び家族の介護を行う労働者に対する措置
- ・ 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。

指針として定めた内容は、それぞれの項目のところに示したとおりです。

VII 対象労働者等に対する支援措置（第23～44条）

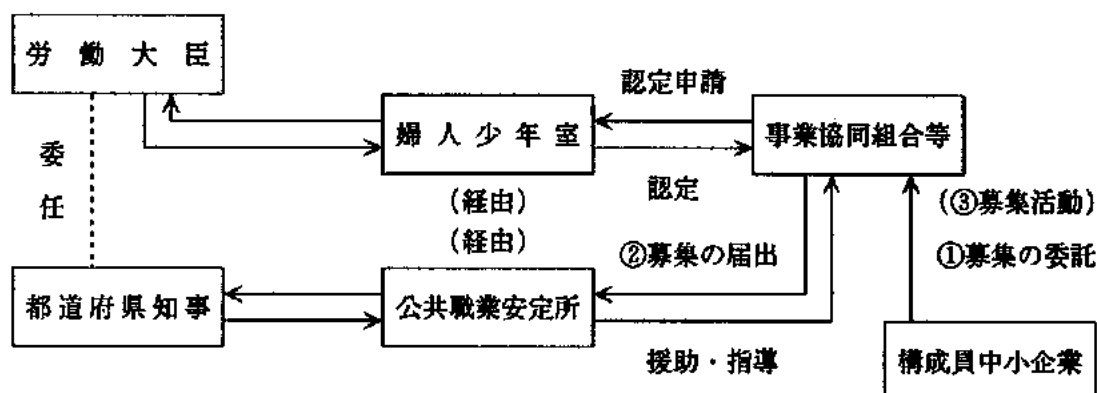
- 国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等（以下「対象労働者等」といいます。）の雇用の継続その他その福祉の増進を図るため、事業主、事業主団体その他の関係者に対して給付金の支給その他の必要な援助を行うことができます。
- 国及び地方公共団体は、対象労働者等に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずることとしています。
- 国は、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者の円滑な再就職のための援助を行うこととしています。
- 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設（対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、各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。

平成7年10月1日付けで財団法人21世紀職業財団が労働大臣から指定を受け、育児又は家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための事業を行っています。

Ⅷ 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でよいとするものです。
- (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の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です。（平成7年労働省告示第111号）
- (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、則で定めています。（則第61条～第66条）



Ⅸ 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。
- 労働大臣の報告の徴収、助言、指導、勧告の権限は、一定の範囲で都道府県婦人少年室長に委任されます。

- (1) 助言、指導、勧告は、罰則を伴うものではありませんが、事業主はこれらに従って必要な措置を講ずることが求められます。
- (2) 労働大臣の報告の徴収、助言、指導、勧告の権限は、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ています。（則第67条）

ポイント解説

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

都道府県婦人少年室は、労働省の出先機関で、各都道府県の県庁所在地にあります。

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

X 施行及び適用（第52条）

- この法律のうち育児休業及び育児のための勤務時間の短縮等の措置に関する部分は、改正前の「育児休業等に関する法律」と同様の内容となっており、平成7年4月1日からすべての事業所に適用されています。
- この法律のうち介護休業及び家族の介護のための勤務時間の短縮等の措置に関する部分（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日から施行されています。
- 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、育児・介護休業法の規定の例による介護休業制度を設けるとともに、家族の介護のための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) 公務員の育児のための休業の制度については、「国家公務員の育児休業等に関する法律」、「地方公務員の育児休業等に関する法律」等が適用されます。

(2) 公務員の介護のための休業の制度については、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。

育児休業制度、介護休業制度比較表

()は省令事項

		育 児 休 業 制 度	介 護 休 業 制 度
休 業 制 度	休業の定義	労働者が、その1歳に満たない子を養育するためにする休業	労働者が、その要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、〔2週間以上の期間〕にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	○ 労働者（日々雇用及び期間雇用を除く） 労使協定で対象外にできる労働者 ・ 雇用された期間が1年未満の労働者 ・ 配偶者が、子を養育できる状態である労働者 〔 ・ 1年以内に雇用関係が終了する労働者 ・ 通所定労働日数が2日以下の労働者 ・ 配偶者でない親が、子を養育できる状態である労働者 〕	○ 労働者（日々雇用及び期間雇用を除く） 労使協定で対象外にできる労働者 ・ 雇用された期間が1年未満の労働者 〔 ・ 3月以内に雇用関係が終了する労働者 ・ 通所定労働日数が2日以下の労働者 〕
	対象となる 家族の範囲	○ 子	○ 配偶者（事実婚を含む。以下同じ。） 父母及び子 〔同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫 配偶者の父母 〕
	期間・回数	○ 子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ 子1人につき1回	○ 連続した3月（勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて3月）以内の期間 ○ 対象家族1人につき1回
	手 続	○ 〔書面で〕事業主に申出 〔・ 事業主は、証明書類の提出を求めることができる〕 ○ 申出期間（使用者による休業開始日の繰下げ可能期間）は、1か月（ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は1週間前まで） ○ 出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は1回に限り開始予定日の繰り上げ可 ○ 〔1か月前の日までに〕申し出ることにより、1回に限り終了予定日の繰り下げ可 ○ 休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○ 上記の場合原則再度の申出不可	○ 〔書面で〕事業主に申出 〔・ 事業主は、証明書類の提出を求めることができる〕 ○ 申出期間（使用者による休業開始日の繰下げ可能期間）は、2週間 ○ 〔2週間前の日までに〕申し出ることにより、3月の範囲内で1回に限り終了予定日の繰り下げ可 ○ 休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○ 上記の場合その後の再度の申出は、1回は可
	解雇制限	休業申出をし、又は休業をしたことを理由とする解雇の禁止	休業申出をし、又は休業をしたことを理由とする解雇の禁止
勤務時間の短縮等の措置		○ 1歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）で育児休業をしないものに関して、次の措置のいずれかの設置義務 〔 ・ 短時間勤務の制度 ・ フレックスタイム制 ・ 始・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・ 所定外労働をさせない制度 ・ 育児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 〕	○ 常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、連続する3月（介護休業した期間があればそれとあわせて3月）以上の期間における次の措置のいずれかの設置義務 〔 ・ 短時間勤務の制度 ・ フレックスタイム制 ・ 始・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・ 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 〕
その他の措置		○ 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、休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務	○ その家族を介護する労働者に関して、休業制度又は勤務時間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努力義務
施 行 日		平成4年4月1日（30人以下の事業所は平成7年4月1日）	平成11年4月1日（平成7年10月1日から平成11年3月31日までは努力義務）

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に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。)までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第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の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1号において同じ。)その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(指針)

第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に努めなければならない。

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

3 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。)を置くように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、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ったと認めるときは、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った場合について、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28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10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。

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施行規則（抄）

（平成3年労働省令第25号）

目次

- 第1章 総則（第1条－第3条）
- 第2章 育児休業（第4条－第20条）
- 第3章 介護休業（第21条－第31条）
- 第4章 事業主が講ずべき措置（第32条－第34条）
- 第5章 指定法人（第35条－第60条）
- 第6章 雑則（第61条－第67条）
- 附則

第1章 総則

（法第2条第三号の労働省令で定める期間）

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（以下「法」という。）第2条第三号の労働省令で定める期間は、2週間以上の期間とする。

（法第2条第四号の労働省令で定めるもの）

第2条 法第2条第四号の労働省令で定めるものは、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。

（法第2条第五号の労働省令で定める親族）

第3条 法第2条第五号の労働省令で定める親族は、同居の親族（同条第四号の対象家族（以下「対象家族」という。）を除く。）とする。

第2章 育児休業

（法第5条第1項の労働省令で定める特別の事情）

第4条 法第5条第1項の労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

- 一 法第5条第2項の育児休業申出（以下「育児休業申出」という。）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項又は第2項の規定により休業する期間（以下「産前産後休業期間」という。）が始まったことにより法第9条第1項の育児休業期間（以下「育児休業期間」という。）が終了した場合であって、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出産した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子のすべてが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

イ 死亡したとき。

ロ 養子となったことその他の事情により当該労働者と同居しないこととなったとき。

- 二 育児休業申出をした労働者について新たな育児休業期間（以下この号において「新期間」という。）が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業に係る子のすべてが、前号イ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。

- 三 育児休業申出をした労働者について法第15条第1項の介護休業期間（以下「介護休業期間」という。）が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と介護休業申出（法第11条第2項の介護休業申出をいう。以下同じ。）をした労働者との親族関係が消滅するに至ったとき。

（育児休業申出の方法等）

第5条 育児休業申出は、次に掲げる事項を記載した育児休業申出書を事業主に提出することによって行わなければならない。

- 一 育児休業申出の年月日
- 二 育児休業申出をする労働者の氏名
- 三 育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあつては、当該育児休業申出に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）
- 四 育児休業申出に係る期間の初日（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
- 五 育児休業申出をする労働者が当該育児休業申出に係る子でない子であつて1歳に満たないものを有する

場合にあっては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄

六 育児休業申出に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日

七 前条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実

八 第9条各号に掲げる事由が生じた場合にあっては、当該事由に係る事実

九 第18条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実

2 事業主は、前項の育児休業申出があったときは、当該育児休業申出をした労働者に対して、当該育児休業申出に係る子の妊娠、出生若しくは養子縁組の事実又は同項第七号から第九号までに掲げる事実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。

3 育児休業申出に係る子が当該育児休業申出がされた後に出生したときは、当該育児休業申出をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を書面で事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実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。

(法第6条第1項第二号の労働省令で定める者)

第6条 法第6条第1項第二号の労働省令で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が著しく少ないものとして労働大臣が定める日数以下の者を含む。）であること。

二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。

三 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、10週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。

四 育児休業申出に係る子と同居している者であること。

(法第6条第1項第三号の労働省令で定める者)

第7条 法第6条第1項第三号の労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一 育児休業申出があった日から起算して1年以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者

二 1週間の所定労働日数が著しく少ないものとして労働大臣が定める日数以下の労働者

三 育児休業申出に係る子の親であって当該育児休業申出をする労働者又は当該労働者の配偶者のいずれでもない者であるものが前条各号のいずれにも該当する場合における当該労働者

(法第6条第1項ただし書の場合の手続等)

第8条 法第6条第1項ただし書の規定により、事業主が労働者からの育児休業申出を拒む場合及び育児休業をしている労働者が同項ただし書の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こととなったことにより育児休業を終了させる場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

(法第6条第3項の労働省令で定める事由)

第9条 法第6条第3項の労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

一 出産予定日前に子が出生したこと。

二 育児休業申出に係る子の親である配偶者（以下「配偶者」という。）の死亡

三 配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。

四 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

(法第6条第3項の労働省令で定める日)

第10条 法第6条第3項の労働省令で定める日は、育児休業申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日とする。

(法第6条第3項の指定)

第11条 法第6条第3項の指定は、育児休業開始予定日とされた日（その日が育児休業申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、育児休業開始予定日として指定する日を記載した書面を育児休業申出をした労働者に交付することによって行わなければならない。

(育児休業開始予定日の変更の申出)

第12条 法第7条第1項の育児休業開始予定日の変更の申出（以下この条及び第14条において「変更申出」という。）は、次に掲げる事項を記載した変更申出書を事業主に提出することによって行わなければならない。

一 変更申出の年月日

- 二 変更申出をする労働者の氏名
- 三 変更後の休業開始予定日
- 四 変更申出をすることとなった事由に係る事実

2 事業主は、前項の変更申出があったときは、当該変更申出をした労働者に対して、同項第四号に掲げる事実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。

（法第7条第2項の労働省令で定める期間）

第13条 法第7条第2項の労働省令で定める期間は、1週間とする。

（法第7条第2項の指定）

第14条 法第7条第2項の指定は、変更後の育児休業開始予定日とされた日（その日の変更申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、育児休業開始予定日として指定する日を記載した書面を変更申出をした労働者に交付することによって行わなければならない。

（法第7条第3項の労働省令で定める日）

第15条 法第7条第3項の労働省令で定める日は、育児休業申出において育児休業終了予定日とされた日の1月前の日とする。

（育児休業終了予定日の変更の申出）

第16条 法第7条第3項の育児休業終了予定日の変更の申出（以下この条において「変更申出」という。）は、次に掲げる事項を記載した変更申出書を事業主に提出することによって行わなければならない。

- 一 変更申出の年月日
- 二 変更申出をする労働者の氏名
- 三 変更後の休業終了予定日

（育児休業申出の撤回）

第17条 法第8条第1項の育児休業申出の撤回は、その旨及びその年月日を記載した書面を事業主に提出することによって行わなければならない。

（法第8条第2項の労働省令で定める特別の事情）

第18条 法第8条第2項の労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

- 一 配偶者の死亡
- 二 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
- 三 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。

（法第8条第3項の労働省令で定める事由）

第19条 法第8条第3項の労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 育児休業申出に係る子の死亡
- 二 育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- 三 育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業申出をした労働者と当該子とが同居しないこととなったこと。
- 四 育児休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が1歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと。

（法第9条第2項第一号の労働省令で定める事由）

第20条 前条の規定は、法第9条第2項第一号の労働省令で定める事由について準用する。

第3章 介護休業

（法第11条第1項の労働省令で定める特別の事情）

第21条 法第11条第1項の労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

- 一 介護休業申出をした労働者について新たな介護休業期間が始まったことにより介護休業期間が終了した場合であって、当該新たな介護休業期間が終了する日までに、当該新たな介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該新たな介護休業期間の介護休業に係る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するに至ったとき。
- 二 介護休業申出をした労働者について産前産後休業期間又は育児休業期間が始まったことにより介護休業期間が終了した場合であって、当該産前産後休業期間（当該産前産後休業期間中に出生した子に係る育児休業期間を含む。以下この号において同じ。）又は育児休業期間が終了する日までに、当該産前産後休業

期間又は育児休業期間の休業に係る子のすべてが、第4条第一号イ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。

(介護休業申出の方法等)

第22条 介護休業申出は、次に掲げる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わなければならない。

- 一 介護休業申出の年月日
- 二 介護休業申出をする労働者の氏名
- 三 介護休業申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
- 四 介護休業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にあっては、第二号の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
- 五 介護休業申出に係る対象家族が要介護状態（法第2条第三号の要介護状態をいう。以下同じ。）にある事実
- 六 介護休業申出に係る期間の初日（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
- 七 前条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実

2 事業主は、前項の介護休業申出があったときは、当該介護休業申出をした労働者に対して、同項第三号から第五号まで及び第七号に掲げる事実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。

(法第12条第2項において準用する法第6条第1項第三号の労働省令で定める者)

第23条 法第12条第2項において準用する法第6条第1項第三号の労働省令で定める者は、次のとおりとする。

- 一 介護休業申出があった日の翌日から起算して3月以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- 二 第7条第二号の労働者

(法第12条第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等)

第24条 第8条の規定は、法第12条第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等について準用する。

(法第12条第3項の指定)

第25条 法第12条第3項の指定は、介護休業開始予定日とされた日（その日が介護休業申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、介護休業開始予定日として指定する日を記載した書面を介護休業申出をした労働者に交付することによって行わなければならない。

(法第13条において準用する法第7条第3項の労働省令で定める日)

第26条 法第13条において準用する法第7条第3項の労働省令で定める日は、介護休業申出において介護休業終了予定日とされた日の2週間前の日とする。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

第27条 第16条の規定は、法第13条において準用する法第7条第3項の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)

第28条 第17条の規定は、法第14条第1項の介護休業申出の撤回について準用する。

(法第14条第3項において準用する法第8条第3項の労働省令で定める事由)

第29条 法第14条第3項において準用する法第8条第3項の労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 介護休業申出に係る対象家族の死亡
- 二 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申出に係る対象家族と当該介護休業申出をした労働者との親族関係の消滅
- 三 介護休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該介護休業申出に係る法第15条第1項の3月経過日までの間、当該介護休業申出に係る対象家族を介護することができない状態になったこと。

(法第15条第1項第二号の労働省令で定めるもの)

第30条 法第15条第1項第二号の労働省令で定めるものは、第34条第2項各号に掲げる措置であって事業主が当該措置の初日を当該措置の対象となる労働者に明示したものとす。

(法第15条第3項第一号の労働省令で定める事由)

第31条 第29条の規定は、法第15条第3項第一号の労働省令で定める事由について準用する。

第四章 事業主が講ずべき措置

(法第17条第1項第三号の労働省令で定める事項)

第32条 法第17条第1項第三号の労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 法第9条第2項第一号に掲げる事情が生じたことにより育児休業期間が終了した労働者及び法第15条第3項第一号に掲げる事情が生じたことにより介護休業期間が終了した労働者の労務の提供の開始時期に関すること。
- 二 労働者が育児休業期間及び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に関すること。

(法第17条第2項の取扱いの明示)

第33条 法第17条第2項の取扱いの明示は、育児休業申出又は介護休業申出があった後速やかに、当該育児休業申出又は介護休業申出をした労働者に係る取扱いを明らかにした書面を交付することによって行うものとする。

(法第19条の措置)

第34条 法第19条第1項の措置は、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。

- 一 法第19条第1項の労働者（以下この項において「労働者」という。）であって当該勤務に就くことを希望するものに適用される短時間勤務の制度を設けること。
 - 二 当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次に掲げるいずれかの制度を設けること。
 - イ 労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度
 - ロ 1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度
 - 三 所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度を設けること。
 - 四 労働者の1歳に満たない子に係る託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。
- 2 法第19条第2項の措置は、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。
- 一 法第19条第2項の労働者（以下この項において「労働者」という。）であって当該勤務に就くことを希望するものに適用される短時間勤務の制度を設けること。
 - 二 当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される前項第二号イ又はロに掲げるいずれかの制度を設けること。
 - 三 要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその就業中に、当該労働者に代わって当該対象家族を介護するサービスを利用する場合、当該労働者が負担すべき費用を助成する制度その他これに準ずる制度を設けること。

(第35条～第60条 略)

第6章 雑則

(認定の申請)

第61条 法第45条第2項第二号の規定により認定を受けようとする同号の事業協同組合等は、その旨及び同号の基準に係る事項を記載した申請書をその主たる事務所の所在地を管轄する都道府県婦人少年室長を経て、労働大臣に提出しなければならない。

(令第1条第二号の労働省令で定める数)

第62条 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施行令（平成7年政令第328号。以下「令」という。）第1条第二号の労働省令で定める数は、100人（一の都道府県の区域内において募集しようとする労働者の数が30人以上であるときは、30人）とする。

(届出事項)

第63条 法第45条第4項の労働省令で定める労働者の募集に関する事項は、次のとおりとする。

- 一 募集に係る事業所の名称及び所在地
- 二 募集時期
- 三 募集地域
- 四 法第45条第1項の育児休業又は同項の介護休業をする労働者であってその業務を募集に係る労働者が処理するものの職種及び休業期間並びに総数
- 五 募集職種及び人員

六 賃金、労働時間、雇用期間その他の募集に係る労働条件

(届出の手続)

第64条 法第45条第4項の規定による届出は、同項の認定中小企業団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集（以下この項において「自県外募集」という。）であって令第1条第二号に該当するもの及び自県外募集であって同号に該当しないものの別に行わなければならない。

2 法第45条第4項の規定による届出をしようとする認定中小企業団体は、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が2以上ある場合には、職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第6条第4項の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所）の長を経て、令第1条の募集にあつては同条の都道府県知事に、その他の募集にあつては労働大臣に届け出なければならない。

3 前2項に定めるもののほか、届出の様式その他の手続は、労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）の定めるところによる。

(労働者募集報告)

第65条 法第45条第4項の募集に従事する認定中小企業団体は、職業安定局長の定める様式に従い、毎4半期（1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで及び10月から12月までの各期間をいう。）、労働者募集報告を作成し、これを翌四半期に属する最初の月の末日までに前条第2項の届出に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。

(準用)

第66条 職業安定法施行規則第31条の規定は、法第45条第4項の規定により認定中小企業団体に委託して労働者の募集を行う中小企業者について準用する。

(権限の委任)

第67条 法第48条第1項に規定する労働大臣の権限は、労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県婦人少年室の長が行うものとする。

附 則（抄）

(施行期日)

第1条 この省令は、平成4年4月1日から施行する。

附 則（平成7年労働省令第40号）（抄）

(施行期日)

1 この省令は、平成7年10月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成11年4月1日から施行する。

事業主が講ずべき措置に関する指針

(平成7年労働省告示第108号)

育児休業及び介護休業は、子の養育又は家族の介護を行う労働者の雇用の継続を促進するための制度であり、法律上の保障のみならず、様々な側面からその実効性の確保を図ることにより我が国社会に定着させる必要がある。

また、育児休業及び介護休業以外の就業しつつ子の養育又は家族の介護を行うことを容易にするための措置は、育児又は家族の介護をしながら職場において自らの能力を継続して発揮することを望む労働者にとって、そのニーズに対応した選択を可能とする意味で育児休業及び介護休業と同様に重要な意味を果たすものである。

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「法」という。）においては、このような認識の下に、1歳に満たない子を養育する労働者について、育児休業の権利を実効あらしめるために事業主が講ずるように努めなければならない措置及び就業しつつ子を養育することを容易にするために事業主が講じなければならない措置が、また、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ついて、事業主が講ずるように努めなければならない措置が、それぞれ定められている。さらに法第2条第三号の要介護状態（以下「要介護状態」という。）にある同条第四号の対象家族（以下「対象家族」という。）を介護する労働者について、介護休業の権利を実効あらしめるために事業主が講ずるように努めなければならない措置及び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ために事業主が講じなければならない措置が、また、家族を介護する労働者について、事業主が講ずるように努めなければならない措置が、それぞれ定められている。労働大臣又はその委任を受けた都道府県婦人少年室長は、それらの措置が適切かつ有効に実施されるよう事業主に対して必要な助言、指導又は勧告を行うものである。

この指針は、以上の原則の下に、事業主がそれぞれの措置を講ずるに当たっての重要事項を定めるものである。

第1 法第17条第1項の規定により育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項

- 1 法第17条第1項各号に掲げる事項に関する定めは、労働者が法に基づく育児休業又は介護休業の権利を行使したことを理由として当該労働者を不利益に取り扱うものであってはならないものであること。
- 2 就業規則において大綱又は要旨を規定するとともに、具体的な委任規定を設け、当該規定に基づき育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項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。

第2 法第17条第2項の規定により育児休業申出又は介護休業申出をした労働者に対しその取扱いを明示するに当たっての事項

当該取扱いは、当該労働者が法に基づく育児休業又は介護休業の権利を行使したことを理由として当該労働者を不利益に取り扱うものであってはならないものであること。

第3 法第18条の規定により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に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

- 1 育児休業及び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。
- 2 育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、1の点を前提に行われる必要があることに配慮すること。

第4 法第18条の規定により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に当たっての事項

- 1 当該措置の適用を受けるかどうかは、育児休業又は介護休業をする労働者の選択に任せられるべきものであること。
- 2 育児休業及び介護休業が比較的長期にわたる休業になり得ること、並びに育児休業又は介護休業後における円滑な就業のために必要となる措置が、個々の労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に応じ様々であることにかんがみ、当該労働者の状況に的確に対応し、かつ、計画的に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。

第5 法第19条第1項の規定により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及び同条第2項の規定により労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講ずるに当たっての事項

- 1 労働者が当該措置の適用を受けることを申し出たこと又は当該措置の適用を受けたことを理由として、

当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。

2 当該措置は、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ものであること。

3 短時間勤務の制度は、労働者が就業しつつその子を養育すること又は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ものであることに配慮すること。

第6 法第20条第1項の規定により、育児休業の制度又は法第19条第1項に定める措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項

1 当該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。

2 1歳から小学校の就学の始期に達するまでの子のうち年齢の低い子を養育する労働者の方が一般的に当該子を養育するために当該措置の適用を受ける必要性が高いと考えられることに留意しつつ、労働者の子の養育をめぐる環境、労働者の勤務の状況等を総合的に勘案して、育児休業の制度又は法第19条第1項に定める措置に準じた措置のうち、より必要性の高い措置がより早期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。

第7 法第20条第2項の規定により、介護休業の制度又は法第19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に当たっての事項

1 当該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。

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勘案し、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。

(1) 当該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。

(2) 当該労働者がした介護休業に係る対象家族又は当該労働者に関して事業主が講じた法第19条第2項に定める措置に係る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当該労働者による介護を必要とする状態となる場合があること。

(3) 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当該労働者が介護をする必要性が高い場合があること。

(4) 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。

(5) 当該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。

平成7年労働省告示第114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施行規則（平成3年労働省令第25号）第6条第一号及び第7条第二号の規定に基づき、同令第6条第一号の労働大臣が定める日数及び同令第7条第二号の労働大臣が定める日数は、2日とし、平成11年4月1日から適用し、平成7年労働省告示第113号（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施行規則第4条第一号及び第5条第二号の規定に基づき、労働大臣が定める日数を定める件）は、平成11年3月31日限り廃止する。