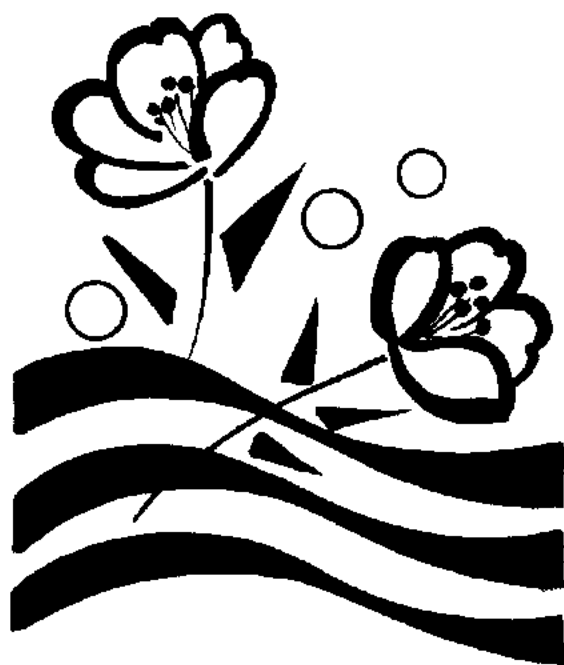


育児・介護休業法のあらまし

(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4月1日から、
介護休業制度、介護勤務時間短縮等の措置は、
一律に事業主の義務となりました。

〈目 次〉

I	この法律の目的（第1条）	1
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）	2
II-2	育児休業の申出（第5条）	3
II-3	事業主の義務（第6条第1項、第2項）	5
II-4	育児休業の期間1－休業期間・申出期限－（第6条第3項）	7
II-5	育児休業の期間2－変更の申出等－（第7条）	9
II-6	育児休業の期間3－期間の終了・申出の撤回等－（第8条、第9条）	11
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）	12
III-2	介護休業の申出（第11条）	15
III-3	事業主の義務（第12条第1項、第2項）	17
III-4	介護休業の期間1－休業期間－（第15条第1項、第2項）	18
III-5	介護休業の期間2－申出期限・変更の申出－（第12条第3項、第13条）	20
III-6	介護休業の期間3－期間の終了・申出の撤回等－ （第14条第1項～第3項、第15条第3項、第4項）	22
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）	23
V	深夜業の制限	
V-1	育児を行う労働者の深夜業の制限1（第16条の2第1項）	24
V-2	育児を行う労働者の深夜業の制限2（第16条の2第2項）	26
V-3	育児を行う労働者の深夜業の制限3（第16条の2第3項～第5項）	28
V-4	家族介護を行う労働者の深夜業の制限（第16条の3）	29
VI	事業主が講ずべき措置	
VI-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）	32
VI-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）	34
VI-3	育児のための勤務時間の短縮等の措置（第19条第1項）	35
VI-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）	37
VI-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）	39
VI-6	家族の介護を行う労働者に対する措置（第20条第2項）	40
VI-7	再雇用特別措置等（第21条）	41
VII	指 針（第22条）	42
VIII	対象労働者等に対する支援措置（第23条～第44条）	43
IX	委託募集の特例（第45条）	44
X	報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第48条）	45
XI	施行及び適用（第52条）	46
	育児休業制度、介護休業制度の概要	47
	都道府県女性少年室	49

は じ め に

少子・高齢化、核家族化が進む中で、育児や家族の介護の問題は、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、平成3年5月8日に「育児休業等に関する法律（平成3年法律第76号）」が成立し、平成4年4月1日から常時30人を超える労働者を雇用する事業所に対して、平成7年4月1日からは全ての事業所に対して同法が適用されました。これにより、1歳未満の子を養育する男女労働者は、事業所に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間で希望する期間、休業することができるようになりました。

また、平成7年6月5日に「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」が成立し、同法は「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」といいます。）に改正（育児休業の部分に関しては、従来どおり。）されました。

これにより、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に短時間勤務制度等を設けるように努めることが求められていましたが、平成11年4月1日からは、介護休業制度等が一律に事業主の義務となり、家族の介護を行う男女労働者は事業所に申し出ることにより、3カ月を限度として希望する期間、休業することができるようになりました。

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が行う支援措置も盛り込まれています。

さらに、平成9年6月11日の改正により、育児や家族の介護を行う労働者の深夜業を制限する制度が新設され、平成11年4月1日から施行されました。

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となっています。

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

★ 育児休業は、事業所に育児休業制度の規定がない場合でも育児・介護休業法を根拠に申出を行うことによって、一定範囲の労働者が取得できる権利です。

この育児休業に加え、平成11年4月1日から、介護休業についても、育児・介護休業法を根拠に申出を行うことによって休業をすることが、一定範囲の労働者に対し権利として認められています。

★ 労働基準法の女性の深夜業規制が解消されたことで、深夜に子を保育する者や家族を介護する者がいなくなる場合も生じうるため、このような場合への対応として育児や家族の介護を行う労働者の深夜業を制限する制度が新設され、平成11年4月1日から施行されました。

★ 労働基準法の女性に対する時間外労働の規制が解消されるに伴い、育児や介護を行う女性労働者のうち希望者については、平成14年3月31日までの間、通常の労働者よりも短い時間外労働の基準（年150時間以下の基準）を適用する激変緩和措置が講じられます。

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（5頁）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、一定の時期に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は、その子の氏名、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は、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又は一度撤回した後に再度の申出を行う場合には、それぞれの申出が許される事情

(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の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと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、介護休業の対象となった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、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６条第１項本文）。

(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１４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 育児休業申出の日から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

ポイント解説

★ 法第6条第1項及びこれに基づく則第6条及び7条は、労使協定を締結した場合に育児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、男性はすべて育児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。）。

Ⅱ－４ 育児休業の期間 １－休業期間・申出期限－

(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。

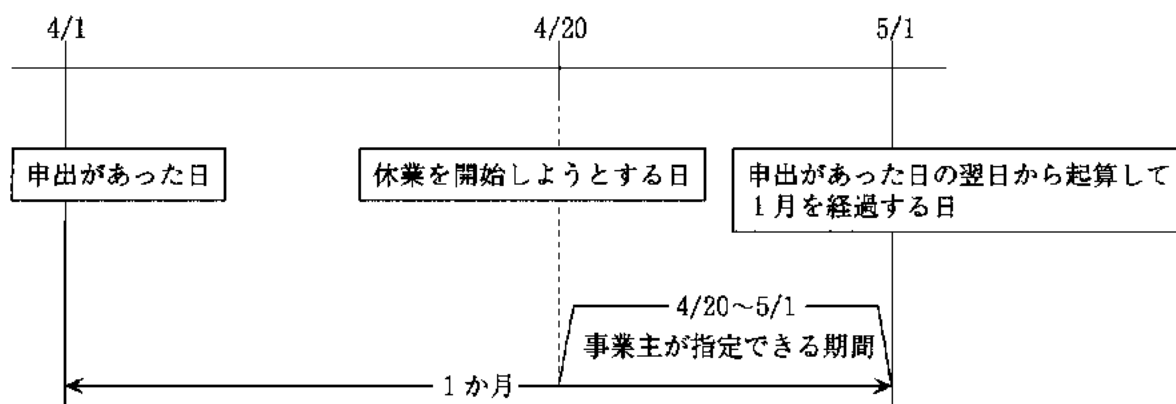
(1) 育児休業に係る子を出産した女性労働者は、労働基準法の規定により産後8週間の休業が認められているので、育児休業はその終了後からで足ります。したがって、子が出生した日から育児休業をすることになるのは主に男性労働者ということになります。

(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、例えば、申出の日が4月1日であれば5月1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。

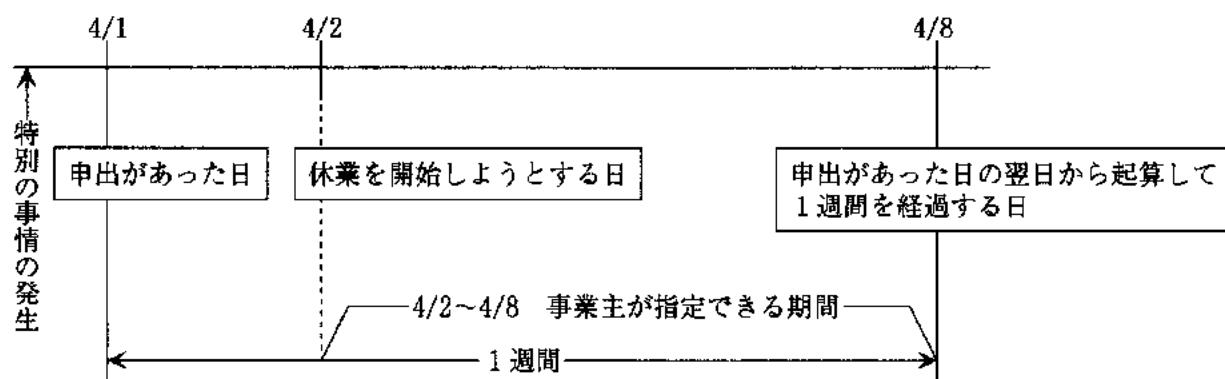
(例)



- 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２－変更の申出等－（第７条）

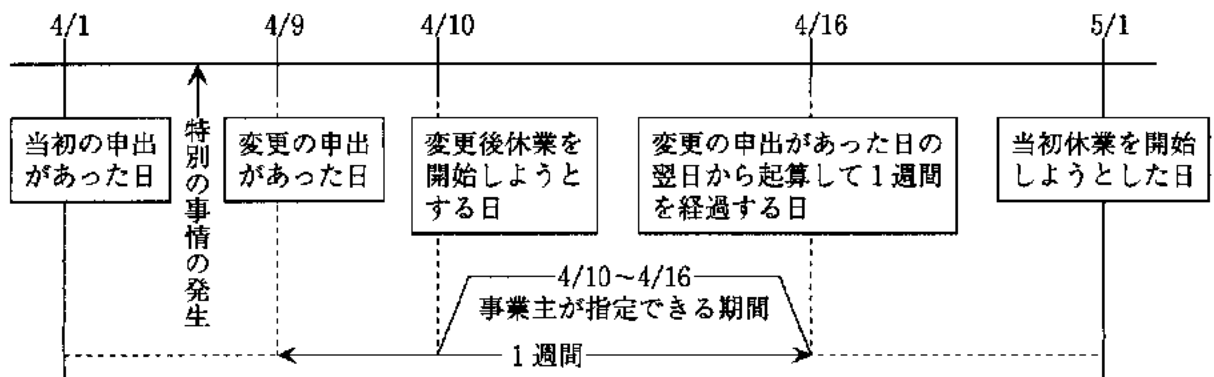
- 労働者は、一定の場合に１回に限り育児休業を開始する日を繰上げ変更することにより育児休業の期間を延長することができます。
- 労働者は、一定の時期までに申し出ることにより、事由を問わず、１回に限り育児休業を終了する日を繰下げ変更し、育児休業の期間を延長することができます。

(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、申出後から当初育児休業を開始しようとした日の前日までに、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。

申出がこれより遅れた場合、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12条、則第16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）

ポイント解説

★ この法律では、育児休業を開始する日の繰下げ変更や育児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と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。

Ⅱ－6 育児休業の期間 3－期間の終了・申出の撤回等－

(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となります。
- 育児休業の開始の前日までであれば、労働者は育児休業の申出を撤回することができますが、その申出の対象となった子については、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。次頁参照）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みます。）、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みます。）、配偶者の父母です（法第2条第4号、第5号、則第2条）。
祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居、扶養の要件が付されている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（17頁）で説明します。

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものとする。

- 1 日常生活動作事項（第1表の事項欄の歩行、排泄、食事、入浴及び着脱衣の5項目をいう。）のうち、全部介助が1項目以上及び一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること。
- 2 問題行動（第2表の行動欄の攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為及び失禁の7項目をいう。）のうちいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

第1表（日常生活動作）

状態 事項	1 自分で可	2 一部介助	3 全部介助
イ 歩 行	・ 杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける。	・ 付添いが手や肩を貸せば歩ける。	・ 歩行不可能
ロ 排 泄	・ 自分で昼夜とも便所でできる。 ・ 自分で昼は便所、夜は簡易便器を使ってできる。	・ 介助があれば簡易便器でできる。 ・ 夜間はおむつを使用している。	・ 常時おむつを使用している。
ハ 食 事	・ スプーン等を使用すれば自分で食事ができる。	・ スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる。	・ 臥床のままで食べさせなければ食事ができない。
ニ 入 浴	・ 自分で入浴でき、洗える。	・ 自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する。 ・ 浴槽の出入りに介助を要する。	・ 自分でできないので全て介助しなければならない。 ・ 特殊浴槽を使っている。 ・ 清拭を行っている。
ホ 着脱衣	・ 自分で着脱ができる。	・ 手を貸せば、着脱できる。	・ 自分でできないので全て介助しなければならない。

第2表（問題行動）

程 度 行 動	重 度	中 度	軽 度
イ 攻撃的行為	人に暴力をふるう	乱暴なふるまいを行う	攻撃的な言動を吐く
ロ 自傷行為	自殺を図る	自分の体を傷つける	自分の衣服を裂く、破く
ハ 火の扱い	火を常にもてあそぶ	火の不始末が時々ある	火の不始末をすることがある
ニ 徘徊	屋外をあてもなく歩きまわる	家中をあてもなく歩きまわる	ときどき部屋内でうろうろする
ホ 不穏興奮	いつも興奮している	しばしば興奮し騒ぎたてる	ときには興奮し騒ぎたてる
ヘ 不潔行為	糞尿をもてあそぶ	場所をかまわず放尿、排便をする	衣服等を汚す
ト 失禁	常に失禁する	時々失禁する	誘導すれば自分でトイレに行く

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) 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の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと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（Ⅵ－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 １－休業期間－

(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」といいます。)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。

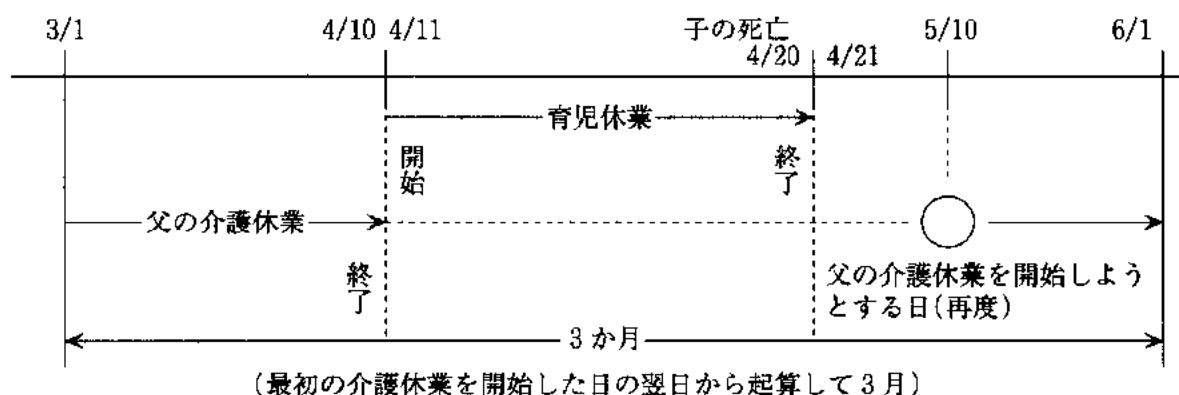
また、11月28、29又は30日が介護休業開始予定日であるときは、その翌年がうるう年でないときは、2月28日が3月経過日となります。

(3) 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

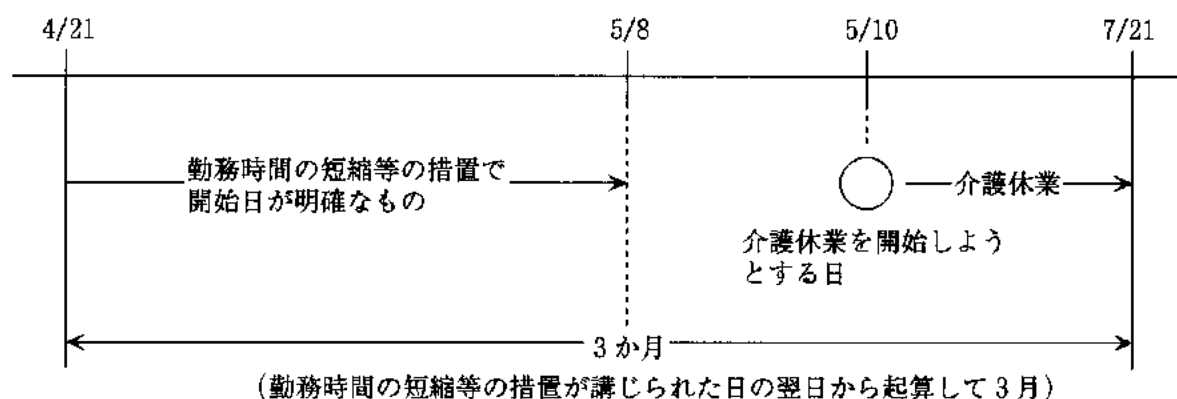
(例)



- 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

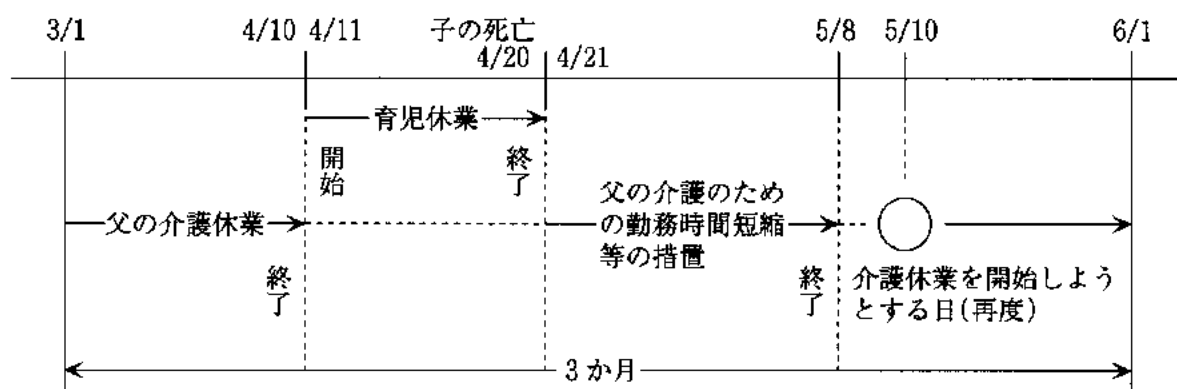
ロの趣旨は、介護休業の期間と勤務時間の短縮等の措置が講じられる期間とをあわせて連続する3月の期間内とするものですが、労働者の権利行使に不利益が生じないように、講じられた措置の初日が労働者に明示されたものについてのみ起算日とすることとされています（則第30条）。

（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



Ⅲ－５ 介護休業の期間 ２－申出期限・変更の申出－

(第12条第3項、第13条)

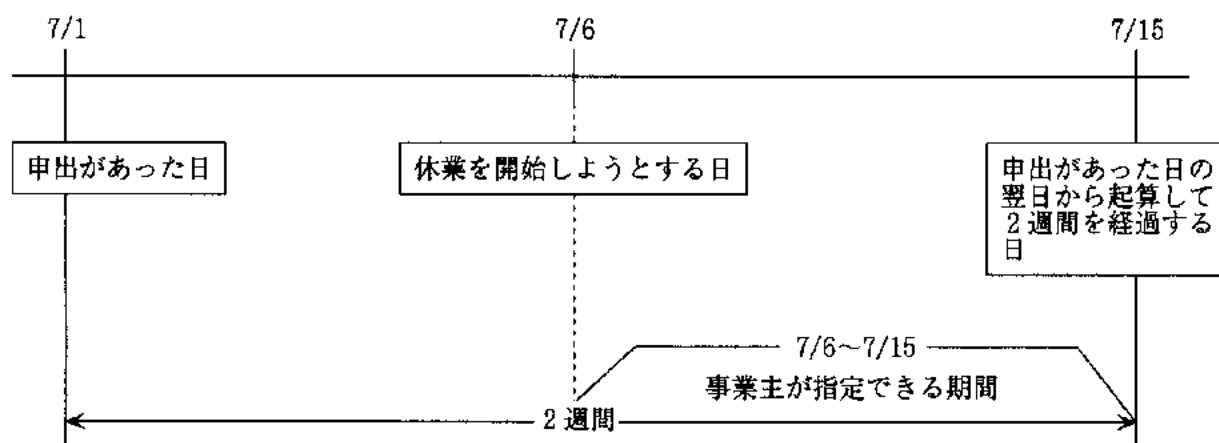
○ 労働者は、希望どおりの日から休業するためには、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。

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」といいます。）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)

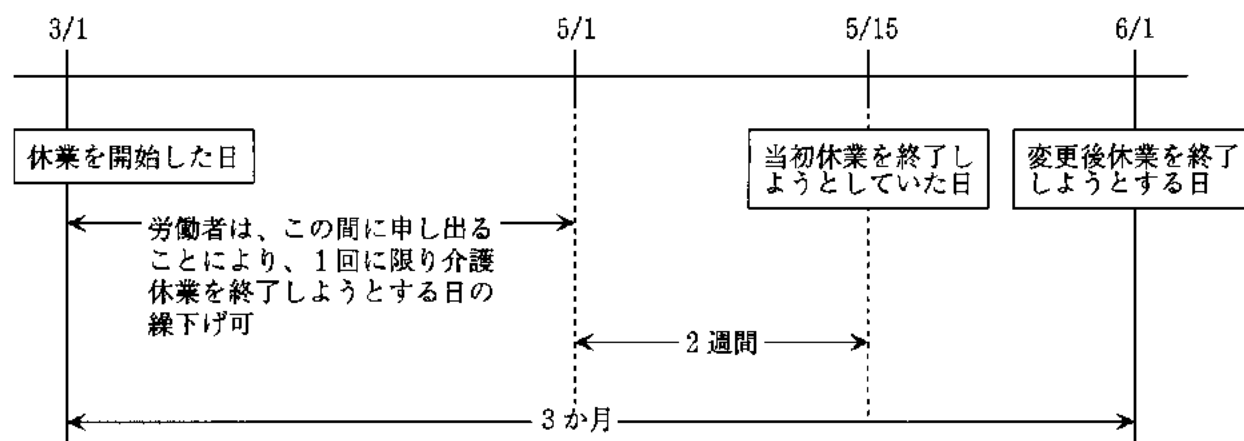


- (2) 事業主が介護休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日まで（例えば、7月1日に申出があった場合は、7月4日まで）に指定する日を記載した書面を労働者に交付して行わなければなりません。

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 ３－期間の終了・申出の撤回等－

（第14条第1項～第3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 深夜業の制限

V-1 育児を行う労働者の深夜業の制限 1

(第16条の2第1項)

- 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が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下では「深夜」といいます。）において労働させてはなりません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
 - 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 深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる労働者
 - ③ その他請求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

- (1) 労働基準法の女性の深夜業規制が解消されたことで、深夜に子を保育する者がいなくなる場合も生じうるため、このような場合への対応として、深夜業の制限の制度を新設したものです。
- (2) 日々雇い入れられる者は請求できませんが、期間を定めて雇用される者は請求できます。
- (3) 「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなります。
- (4) 所定外労働の延長として深夜に及ぶことになった場合にも、請求できます。
- (5) 「深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族」とは、16歳以上の同居の家族であって、
 - ① 深夜に就業していないこと（深夜における就業日数が1月について3日以下の場合を含みます。）

- ② 負傷、疾病等により子の保育が困難な状態でないこと
- ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14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

のいずれにも該当する者をいいます（則第31条の2）。

(6) 「請求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」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第31条の3）。

- ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ② 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

ポイント解説

★ パートタイマーやアルバイトの方についても、日々雇い入れられる者や引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者など、制度が適用にならない場合に該当しない限り、深夜業の制限の権利が認められます。

また、期間を定めて雇用されている場合でも、継続して雇用され、在籍期間が1年を超える場合については、深夜業の制限の権利が認められることとなります。

★ 事業主は、労働者が深夜業の制限を請求した場合においては、労働者が請求どおりに深夜業の制限を受けられるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであり、業務遂行上不可欠な人員について、通常考えられる相当の努力をしたとしてもなお代替者が確保できない場合は、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当することとなります。

★ 「所定労働時間の全部が深夜にある労働者」とは、労働契約上労働すべき時間として定められている時間のすべてが午後10時～午前5時の間にある労働者をいいます。

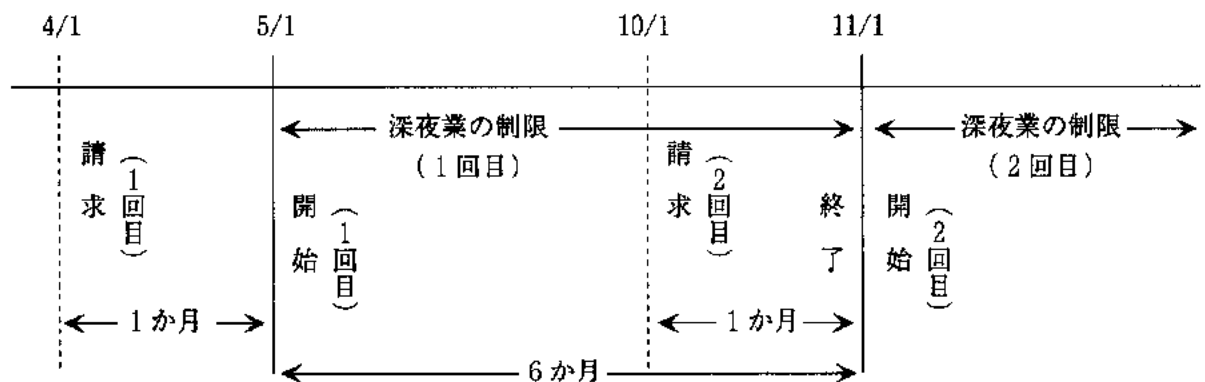
V－2 育児を行う労働者の深夜業の制限 2

(第16条の2第2項)

- 制限の請求は、1回につき、1月以上6月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。

(1) 具体的には、以下のようになります。

(例)



(2) 請求は、次の事項を記載した書面を事業主に提出して行わなければなりません（則第31条の4第1項）。

- ① 請求の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 請求に係る子の氏名、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 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日
- ⑤ 請求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
- ⑥ 深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいないこと

(3) 事業主は、労働者に対して請求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31条の4第2項）。

- (4) 事業主は、あらかじめ、労働者の深夜業制限中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含みます。）に関する事項を定めるとともに、労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください（深夜業の制限指針）。
- (5) 事業主は、労働者の育児や介護の状況、勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮してください（深夜業の制限指針）。
- (6) 労働者が深夜業の制限を請求したこと又は実際に制限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があってはなりません（深夜業の制限指針）。

ポイント解説

- ★ (5)の「制度の弾力的な利用」としては、週の特定の曜日や、深夜の特定の時間について深夜業の制限を受けられるようにすること、制限開始予定日の1月前より短い期間での請求でもよいこととすること等が考えられます。

V－3 育児を行う労働者の深夜業の制限 3

(第16条の2第3項～第5項)

- 深夜業の制限の期間は、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
 - ・ 子が小学校就学の始期に達した場合
 - ・ 深夜業の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 深夜業の制限の開始前に子を養育しないこととなった場合には、深夜業の制限の請求はされなかったことになります。

(1) 「子を養育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（則第31条の5、第31条の6）。

- 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、疾病等により制限を終了しようとする日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16条の2第3項、第5項）。

V－4 家族介護を行う労働者の深夜業の制限

(第16条の3)

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において労働させてはなりません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
 - 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 深夜においてその対象家族を常態として介護できる同居の家族がいる労働者
 - ③ その他請求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
- 制限の請求は、1回につき、1月以上6月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。
- 深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ・ 対象家族を介護しないこととなった場合
 - ・ 深夜業の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 深夜業の制限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、深夜業の制限の請求はされなかったことになります。

- (1) 労働基準法の女性の深夜業規制が解消されたことで、深夜に家族を介護する者がいなくなる場合も生じうるため、このような場合への対応として、深夜業の制限の制度を新設したものです。
- (2) 「要介護状態」「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同様です（Ⅲ－1参照）。
- (3) 「深夜においてその対象家族を常態として介護できる同居の家族」とは、16歳以上の同居の家族であって、

- ① 深夜に就業していないこと（深夜における就業日数が1月について3日以下の場合を含みます。）
- ② 負傷、疾病等により対象家族の介護が困難な状態でないこと
- ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14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

のいずれにも該当する者をいいます（則第31条の7）。

(4) 「請求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」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第31条の8）。

- ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ② 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

(5) 請求は、次の事項を記載した書面を事業主に提出して行わなければなりません（則第31条の9第1項）。

- ① 請求の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 請求に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 請求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 請求に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑥ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日
- ⑦ 深夜においてその対象家族を常態として介護できる同居の家族がいないこと

(6) 事業主は、労働者に対して請求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31条の9第2項）。

(7) 「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（則第31条の10、則第31条の11）。

- ① 対象家族の死亡
- ② 離婚、婚姻の解消、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、疾病等により制限を終了しようとする日までの間対象家族を介護できない状態になったこと

- (8) 対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません（法第16条の3において準用する法第16条の2第3項、第5項）
- (9) その他、期間を定めて雇用される者も対象となること、「事業の正常な運営を妨げる」か否かは客観的に判断されること、所定外労働の延長としての深夜の場合にも請求できること、請求の仕方の具体例、深夜業の制限指針に留意すること等については、育児を行う労働者の深夜業の制限の場合と同様です（V-1～3参照）。

ポイント解説

- ★ 育児や家族の介護など家族的責任を有する労働者を深夜業に従事させようとする場合においては、その事情に十分配慮することが望まれます。

Ⅵ 事業主が講ずべき措置

Ⅵ－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又は同条第2号に規定する介護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）。

(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

- ★ 一定要件を満たした雇用保険被保険者が、1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、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こととなっています（雇用保険法第61条の4及び第61条の5）。
- ★ また、平成11年4月1日から、対象家族を介護するための介護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%相当額の介護休業給付が支給されるようになりました（同法第61条の7）。
- ★ 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こととなっています（健康保険法第76条、厚生年金保険法第82条の2）。

Ⅵ－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といい、具体的には情報等提供・在宅講習・職場復帰前講習・職場復帰直後講習です。）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。

Ⅵ－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
 - a) 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - b) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - c) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務であるとか、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）
 - d) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
 - 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、労働者の求めの都度これ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れます。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ものであることに配慮しましょう（指針）。具体的には、所定労働時間が7時間以上の場合は、1時間以上の短縮が望ましいでしょう。
- (4) 事業主が時間外労働に関する制度を見直す場合においては、所定外労働をさせない制度を設ける必要性について検討するよう留意してください（指針）。

- (5) これらの措置は育児休業をしない労働者について講ずるものですが、育児休業に係る子が1歳に達するまでの期間であれば、育児休業の開始前又は育児休業後であっても、当該措置を受けることができるようにすることが必要です。
- (6) 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）。
- (7) 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。

★ 事業所内託児施設助成金

労働者のための託児施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含みます。）に設置する事業主に対し、その設置、運営（運営開始後最長5年間）及び増築に係る費用の一部を助成します。

〔助成率〕1／2

Ⅵ－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
 - a) 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - b) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - c) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務であるとか、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）
 - d) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
 - 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、労働者の求めの都度これ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れます。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ものであることに配慮しましょう（指針）。具体的には、所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間の場合は1時間以上の短縮が望ましいでしょう。

- (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3月からその期間を差し引いた残りの期間以上の期間この措置を講ずることが必要です。
- (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れら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

育児又は家族の介護のために家政婦（夫）、ベビーシッター等を利用する労働者に対し、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、労働者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（中小企業2/3、大企業1/2。ただし、年間支給限度額を労働者1人当たり30万円、1事業所当たり360万円とします。）を助成します。

また、育児・介護サービスの制度を平成10年4月1日以降新たに設け、最初の利用者が生じた場合は上記に加え、中小企業は40万円、大企業は30万円助成します。

Ⅵ－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、考え方を共通に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）。

Ⅵ－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、考え方を共通に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。

ポイント解説

★ 育児・介護雇用環境整備助成金

仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う「ファミリー・フレンドリー」企業を目指して、育児又は家族の介護を行う労働者に配慮した雇用環境の整備等を行う事業主団体に対して、当該事業の実施に要した費用の3分の2に相当する額（ただし、年度ごとの支給限度額を1団体当たり200万円とします。）を助成します。

Ⅵ－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。

男性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。

Ⅶ 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条～第44条）

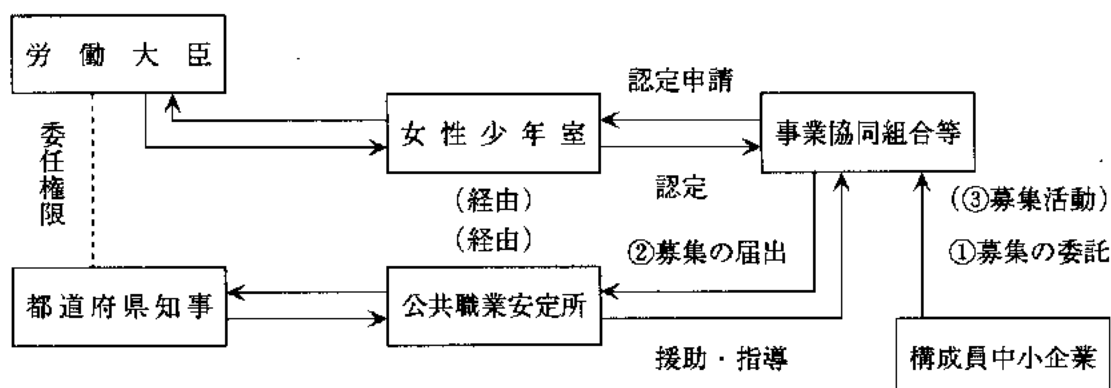
- 国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等（以下「対象労働者等」といいます。）の雇用の継続その他その福祉の増進を図るため、事業主、事業主団体その他の関係者に対して給付金の支給その他の必要な援助を行うことができます。
- 国及び地方公共団体は、対象労働者等に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずることとしています。
- 国は、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者の円滑な再就職のための援助を行うこととしています。
- 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設（対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、各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

Ⅸ 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36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及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」第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及び介護休業の制度を設けていること等です。（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）



※ 職業安定法等の一部を改正する法律（平成11年法律第85号）による改正後の規定

X 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女性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女性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女性少年室が行っています。

都道府県女性少年室は、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、最寄りの女性少年室にご相談ください。

XI 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、平成7年の改正前の「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、及び育児や家族の介護を行う労働者の深夜業の制限に関する部分（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日から施行されました。

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。

○ 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。

また、その任命権者の承認を受けて、育児や家族の介護を行うため、深夜業の制限を請求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。

(3) 国営企業に勤務する国家公務員及び地方公務員の深夜業を制限する制度については、育児・介護休業法が適用されます。

育児休業制度、介護休業制度の概要

[]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 ・ 週所定労働日数が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 ・ 週所定労働日数が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
深 夜 業 を 制 限 す る 制 度	制限の内容	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
	対象労働者	○ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者。ただし、以下に該当する労働者は請求できない。 1 日々雇用される労働者 2 継続1年未満の労働者 3 保育ができる同居の家族がいる労働者 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって イ 深夜に就業していないこと（深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう。 4 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者	○ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者。ただし、以下に該当する労働者は請求できない。 1 日々雇用される労働者 2 継続1年未満の労働者 3 介護ができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって イ 深夜に就業していないこと（深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう。 4 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

		育 児 休 業 制 度	介 護 休 業 制 度
(続 き)	回数・期間	○ 1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○ 請求できる回数に制限なし	○ 1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○ 請求できる回数に制限なし
	手 続	○ 開始の日の1月前までに請求	○ 開始の日の1月前までに請求
	適 用 除 外	○ 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○ 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
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 ・ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・ 所定外労働をさせない制度 ・ 託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 ・ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・ 労働者が雇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） 深夜業を制限する制度については平成11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） 深夜業を制限する制度については平成11年4月1日

☆ 育児・介護休業法に関すること、育児・介護休業制度、深夜業の制限や育児・介護のための勤務時間の短縮等の措置の実施に関することは下記にお問い合わせください。

— 都道府県女性少年室 —

	郵便番号	所 在 地	電 話 番 号	F A X 番 号
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	060-0808	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
	030-0801	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	0177-35-1033	0177-77-7696
	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎	019-622-4645	019-623-0440
	983-0861	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	018-862-6684	018-862-4300
山形 福島 茨城 栃木 群馬	990-0041	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎	023-624-8228	023-624-8246
	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
	310-0061	水戸市北見町1番11号	029-221-3915	029-233-0725
	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
	371-0026	前橋市大手町1丁目1番3号	027-231-5136	027-232-9639
埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県	336-0012	浦和市岸町5丁目8番13号	048-822-4273	048-832-4887
	260-0013	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
	112-0004	文京区後楽1丁目7番22号	03-3814-5372	03-3814-5619
	231-0003	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎	045-211-7380	045-211-7381
	951-8133	新潟市川岸町1丁目56番地	025-266-0047	025-265-6420
富山 石川 福井 山梨 長野	930-0856	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎	076-432-2740	076-432-3959
	920-0026	金沢市西念町103街区12番地 金沢駅西合同庁舎	076-231-3086	076-221-3087
	910-0019	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
	400-0007	甲府市美咲1丁目2番13号	055-252-6779	055-254-4677
	380-0846	長野市旭町1108番地 長野第1合同庁舎	026-234-7817	026-234-7820
岐阜 静岡県 愛知県 三重 滋賀	500-8114	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	058-245-3046	058-245-3425
	420-0853	静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎	054-252-5310	054-252-8216
	460-0001	名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館	052-951-4191	052-951-4193
	514-0002	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-228-2782	059-228-2785
	520-0057	大津市御幸町6番6号	077-523-1190	077-527-3277
京都 大阪 兵庫県 奈良 和歌山	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451番地	075-241-0504	075-241-0493
	540-0008	大阪府中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-6941-8940	06-6946-6465
	650-0042	神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第2地方合同庁舎	078-332-7045	078-332-7005
	630-8113	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-36-1820	0742-36-1821
	640-8392	和歌山市中之島2249番地	073-422-4743	073-422-4881
鳥取 島根 岡山 広島 山口	680-0011	鳥取市東町2丁目302番地 鳥取第2地方合同庁舎	0857-22-3249	0857-29-4142
	690-0001	松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎	0852-31-1161	0852-31-1505
	700-0907	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
	730-0012	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館	082-223-2878	082-223-2875
	753-8505	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	083-922-8017	083-922-3880
徳島 香川県 愛媛 高知 福岡	770-0851	徳島市徳島町城内6番6号 徳島地方合同庁舎	088-652-2718	088-652-2751
	760-0018	高松市天神前5番12号	087-831-3762	087-831-3759
	790-0808	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
	780-0074	高知市南金田48番2	088-885-6041	088-885-6042
	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎	092-411-4894	092-411-4895
佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7150	0952-32-7151
	852-8106	長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎	095-844-4384	095-844-4423
	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
	870-0016	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎	097-532-4025	097-537-1240
	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-25-5531	0985-25-5543
鹿児島 沖縄	892-0816	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎	099-222-8446	099-222-8459
	900-0033	那覇市久米2丁目30番1号	098-868-4380	098-869-7914

H11.10