

- 三 請求に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
  - 四 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にあっては、第 2 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 請求に係る対象家族が要介護状態にある事実
  - 六 請求に係る制限期間の初日及び末日とする日
  - 七 第 31 条の 16 において準用する第 31 条の 11 の者がいない事実
- 2 事業主は、前項の請求があったときは、当該請求をした労働者に対して、同項第 3 号から第 5 号まで及び第 7 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 20 条第 1 項において準用する法第 19 条第 3 項の厚生労働省令で定める事由)

第 31 条の 19 法第 20 条第 1 項において準用する法第 19 条第 3 項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 請求に係る対象家族の死亡
- 二 離婚、婚姻の取消、離縁等による請求に係る対象家族と当該請求をした労働者との親族関係の消滅
- 三 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求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 20 条第 1 項において準用する法第 19 条第 4 項第 1 号の厚生労働省令で定める事由)

第 31 条の 20 前条の規定は、法第 20 条第 1 項において準用する法第 19 条第 4 項第 1 号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

#### 第 4 章 事業主が講ずべき措置

(法第 21 条第 1 項第 3 号の厚生労働省令で定める事項)

第 32 条 法第 21 条第 1 項第 3 号の厚生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 1 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 1 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 21 条第 2 項の取扱いの明示)

第 33 条 法第 21 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 23 条の措置)

第 34 条 法第 23 条第 1 項に規定する勤務時間の短縮等の措置は、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 23 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 3 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 23 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 23 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 2 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。

(職業家庭両立推進者の選任)

第 34 条の 2 事業主は、法第 29 条の業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該業務を担当する者を職業家庭両立推進者として選任するものとする。

#### 第 5 章 指定法人

(第 35 条～第 60 条 略)

## 第6章 雑則

(認定の申請)

第61条 法第53条第2項第2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労働局長を経て、厚生労働大臣に提出しなければならない。

(権限の委任)

第62条 法第53条第4項並びに同条第5項において準用する職業安定法（昭和22年法律第141号）第37条第2項及び第41条第2項に定める厚生労働大臣の権限のうち、次に掲げる募集に係るものは、認定中小企業団体（法第53条第2項第2号に規定する認定中小企業団体をいう。以下同じ。）の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任する。

- 一 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
- 二 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以外の地域（当該地域における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣が指定する地域を除く。）を募集地域とする募集（当該業種における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣の指定する業種に属する事業に係るものを除く。）であって、その地域において募集しようとする労働者の数が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）未満のもの

(届出事項)

第63条 法第53条第4項の厚生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53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53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。）であって第62条第2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53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、厚生労働省組織規則（平成13年厚生労働省令第1号）第792条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、第62条の募集にあつては同条の都道府県労働局長に、その他の募集にあつては厚生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、厚生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53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、毎年度、労働者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の4月末日まで（当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合には、当該終了日の属する月の翌月末日まで）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（昭和22年労働省令第12号）第31条の規定は、法第53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56条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生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労働局長が行うものとする。

(附則 略)

## 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針

(平成16年厚生労働省告示第460号)

### 第1 趣旨

この指針は、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「法」という。）に定める事項に関し、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

### 第2 事業主が講ずべき措置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

#### 1 法第5条及び第11条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

##### (1) 法第5条第1項及び第11条第1項に規定する期間を定めて雇用される者に該当するか否かを判断するに当たっての事項

労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合には、法第5条第1項各号及び第11条第1項各号に定める要件に該当するか否かにかかわらず、実質的に期間の定めのない契約に基づき雇用される労働者であるとして育児休業及び介護休業の対象となるものであるが、その判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ 有期労働契約の雇止め可否が争われた裁判例における判断の過程においては、主に次に掲げる項目に着目して、契約関係の実態が評価されていること。

(イ) 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容

(ロ) 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格

(ハ) 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様

(ニ) 更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度等更新の手続・実態

(ホ) 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

ロ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イに掲げる項目に関し、次の(イ)及び(ロ)の実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められていることが多いこと。

(イ) イ(イ)に関し、業務内容が恒常的であること、及びイ(ニ)に関し、契約が更新されていること。

(ロ) (イ)に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。

① イ(ハ)に関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。

② イ(ニ)に関し、更新の手続が形式的であること。

③ イ(ホ)に関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。

ハ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イ(イ)に関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、イ(ロ)に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められる方向に働いているものと考えられること。

##### (2) 期間を定めて雇用される者が法第5条第1項各号及び第11条第1項各号に定める要件を満たす労働者か否かの判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ 法第5条第1項第1号及び第11条第1項第1号の「引き続き雇用された期間が1年以上」とは、育児休業申出又は介護休業申出のあった日の直前の1年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいうものであり、契約期間が形式的に連続しているか否かにより判断するものではないこと。

ロ 法第5条第1項第2号の「その養育する子が1歳に達する日（以下この条において「1歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判断している事情に基づき相当程度の雇用継続の可能性があるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で、次の(イ)から(ニ)までのいずれかに該当する労働者は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があると判断される場合に該当するものであり、(ホ)、(ハ)又は(ト)に該当する労働者は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があると判断される場合に該当しないものであること。ただし、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約の更新状況等に基づいて判断すべき場合もあり得ること。また、育児休業申出のあった時点で次のいずれにも該当しない労働者は、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約の更新状況等に基づいて判断するものであること。

(イ) 育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳到達日後の日である労働者

(ロ) 書面又は口頭により労働契約を更新する場合がある旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が1歳到達日後の日であるもの

(ハ) 書面又は口頭により労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者であって、自動的に更新する回数の上限の明示がないもの

(ニ) 書面又は口頭により労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者であって、自動的に更新する回数の上限の明示があり、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が1歳到達日後の日であるもの

(ホ) 書面又は口頭により労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であって、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が1歳到達日以前の日であるもの

(ハ) 書面又は口頭により労働契約の更新をしない旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳到達日以前の日であるもの

(ト) 書面又は口頭により労働契約を更新する場合がある旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあ

った時点で締結している労働契約と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が1歳到達日以前の日であるもの

- ハ 法第5条第1項第2号の「当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らか」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で次のいずれかに該当する労働者は、原則として、労働契約の更新がないことが確実であると判断される場合に該当するものであること。ただし、次のいずれかに該当する労働者であっても、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約の更新状況等から、これに該当しないものと判断される場合もあり得ること。
- (イ) 書面又は口頭により労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であって、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の日であるもの
- (ロ) 書面又は口頭により労働契約の更新をしない旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の日であるもの
- ニ 法第11条第1項第2号の要件に該当するか否かについては、ロ及びハと同様に判断するものであること。この場合において、ロ及びハ中「1歳到達日」とあるのは、「93日経過日(法第11条第1項第2号に規定する93日経過日をいう。)」と読み替えるものとする。
- (3) その他法第5条及び第11条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項  
育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。
- 2 法第16条の2の規定による子の看護休暇に関する事項
- (1) 子の看護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。
- (2) 子の看護休暇は、現に負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮するものとする。
- (3) 労働者の子の症状、労働者の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するものとする。
- 3 法第10条、第16条及び第16条の4の規定による育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たっての事項  
育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得をした労働者の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。
- (1) 法第10条、第16条及び第16条の4の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得をしたこととの間に因果関係がある行為であること。
- (2) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。
- イ 解雇すること。
- ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ホ 自宅待機を命ずること。
- ヘ 降格させること。
- ト 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- チ 不利益な配置の変更を行うこと。
- リ 就業環境を害すること。
- (3) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。
- イ 勸奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(2)ニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。
- ロ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(2)ホの「自宅待機」に該当すること。
- ハ 育児休業若しくは介護休業の休業期間中又は子の看護休暇を取得した日について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間又は子の看護休暇を取得した日数は日割りで算定対象期間から控除すること等専ら休業期間又は子の看護休暇を取得した日は働かなかつたものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しないが、休業期間又は子の看護休暇を取得した日数を超えて働かなかつたものとして取り扱うことは、(2)トの「不利益な算定」に該当すること。
- ニ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(2)チの「不利益な配置の変更」に該当すること。
- ホ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(2)リの「就業環境を害すること」に該当すること。
- 4 法第17条及び第18条の規定による時間外労働の制限に関する事項
- (1) 時間外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。
- (2) 労働者が時間外労働の制限を請求したこと又は時間外労働の制限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。

- 5 法第 19 条及び第 20 条の規定による深夜業の制限に関する事項
- (1) 深夜業の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。
  - (2) あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む。）に関す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に配慮するものとする。
  - (3) 労働者の子の養育又は家族の介護の状況、労働者の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するものとする。
  - (4) 労働者が深夜業の制限を請求したこと又は深夜業の制限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。
- 6 法第 21 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  
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。
- 7 法第 22 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)の点を前提として行われる必要があることに配慮すること。
- 8 法第 22 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。
- 9 法第 23 条第 1 項の規定による育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置及び同条第 2 項の規定による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) 当該措置を講ずるに当たっては、就業しつつその子を養育する労働者にとって、現実に労働時間を短縮できる短時間勤務の制度に対するニーズが高いことも勘案すること。
  - (4) 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。
- 10 法第 24 条第 1 項の規定により育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項  
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。
- 11 法第 24 条第 2 項の規定により、介護休業の制度又は法第 23 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。
    - イ 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、93 日から法第 11 条第 2 項第 2 号の介護休業等日数を差し引いた日数の期間を超える場合があること。
    - ロ 当該労働者がした介護休業又は当該労働者に関して事業主が講じた法第 23 条第 2 項に定める措置により法第 11 条第 2 項第 2 号の介護休業等日数が 93 日に達している対象家族についても、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。
    - ハ 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。
    - ニ 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。
    - ホ 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。
- 12 法第 26 条の規定により、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当たっての事項  
配慮することの内容としては、例えば、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること、労働者本人の意向を斟酌すること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等があること。

## 育児・介護休業法における制度の概要

☆ [ ] は省令事項

	育児関係	介護関係	
休 業 制 度	休業の定義	○労働者が原則としてその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（日々雇用を除く） ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）  ○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（1歳6か月までの育児休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する労働者〕 〔・週の所定労働日数が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にある労働者〕	○労働者（日々雇用を除く） ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く） ○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  〔・93日以内に雇用関係が終了する労働者〕 〔・週の所定労働日数が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
	回数・期間	○子1人につき、1回 ○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○子が1歳に達する日においていずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情のある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能 〔・保育所入所を希望しているが、入所できない場合〕 〔・子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合〕	○対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回 ○対象家族1人につき通算93日まで（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93日）
	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（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は1か月前まで（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） 1歳6か月までの申出は2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か月前までに〕申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 1歳6か月までの休業をしている場合は、〔2週間前の日までに〕申し出ることにより、子が1歳6か月に達するまでの期間内で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、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（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は2週間前まで  ○〔2週間前の日までに〕申し出ることにより、93日の範囲内で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

	育児関係	介護関係
子の看護休暇	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇が取得できる	
不利益取扱いの禁止	○育児・介護休業及び子の看護休暇について、申出をし、又は取得したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止	
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○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、事業主は制限時間（1月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長してはならない
	対象労働者	○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、事業主は制限時間（1月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長してはならない
	期間・回数	○1回の請求につき1月以上1年以内の期間 ○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
例外	○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
深夜業を制限する制度	制度の内容	○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
	対象労働者	○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
	期間・回数	○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
例外	○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

	育児関係	介護関係
勤務時間の短縮等の措置等	<p>○1歳（1歳6か月までの休業ができる場合にあつては、1歳6か月、以下同じ）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ついては次の措置のいずれかを、1歳（1歳6か月までの休業ができる場合にあつては、1歳6か月）以上3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）については育児休業に準ずる措置又は次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>[・短時間勤務の制度]</li> <li>[・フレックスタイム制]</li> <li>[・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ]</li> <li>[・所定外労働をさせない制度]</li> <li>[・託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与]</li> </ul>	<p>○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、対象家族1人につき1要介護状態ごとに連続する93日（介護休業した期間及び別の要介護状態で介護休業等をした期間があれば、それとあわせて93日）以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>[・短時間勤務の制度]</li> <li>[・フレックスタイム制]</li> <li>[・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ]</li> <li>[・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]</li> </ul>
3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	<p>○3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</p>	<p>○家族を介護する労働者に関して、介護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</p>
労働者の配置に関する配慮	<p>○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務</p>	<p>○就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務</p>



事業主のみなさんへ

## 職業家庭両立推進者を選任しましょう

育児や家族介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするためには、育児・介護休業法に基づき講ずべき各種措置を制度化し、これを円滑に実施するとともに、「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の企業風土の是正を図るため社内の理解を深めることが極めて重要です。

このため、育児・介護休業法では、事業主に対し、企業全体の雇用管理方針の中で仕事と家庭との両立を図るための取組を企画し、実施するという業務を担当する「職業家庭両立推進者」を選任するように努めなければならないと規定されています。これを踏まえ、厚生労働省では、企業全体の人事労務管理について責任を有する方の選任をお願いしています。

貴社におかれても「職業家庭両立推進者」を選任いただき、都道府県労働局雇用均等室あてに、下記「選任届」を郵送、FAXにより提出してください。

都道府県労働局雇用均等室では、選任いただいた「職業家庭両立推進者」の方に、各種セミナーの開催案内を始め、情報や資料の提供を行います。

-----

### 職業家庭両立推進者の選任届

平成 年 月 日

労働局長 殿

企 業 名

所 在 地

代表者職氏名

主な事業内容

総労働者数 男 人 女 人

うち正社員数 男 人 女 人

うち短時間労働者数 男 人 女 人

この度、当社では、下記の者を職業家庭両立推進者として選任し、併せて報告します。

所属部課 役 職 TEL・FAX	
氏 名	

都道府県労働局雇用均等室へ

	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	060-8566	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
	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	017-734-4211	017-777-7696
	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館	019-604-3010	019-604-1535
	983-8585	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	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	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
	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号	029-224-6288	029-224-6265
	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
	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
埼玉 千葉 東京 神奈川 新潟	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6210	048-600-6230
	260-8612	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
	102-8305	千代田区九段南1丁目2番1号 九段第三合同庁舎14階	03-3512-1611	03-3512-1555
	231-8434	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
	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地	025-234-5928	025-265-6420
富山 石川 福井 山梨 長野	930-8514	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル2階	076-432-2740	076-432-3959
	930-0008	富山市神通本町1丁目5番5号(平成19年11月移転予定)	変更なし	変更なし
	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎	076-265-4429	076-221-3087
	910-8559	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
	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号	055-225-2859	055-225-2787
380-8572	長野市中御所1丁目2番1号	026-227-0125	026-227-0126	
岐阜 静岡 愛知 三重 滋賀	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル	058-263-1220	058-263-1707
	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-8216
	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング	052-219-5509	052-220-0573
	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル	077-523-1190	077-527-3277
京都 大阪 兵庫 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	075-241-0504	075-241-0493
	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-6941-8940	06-6946-6465
	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー	078-367-0820	078-367-3854
	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
	640-8583	和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル	073-421-6157	073-421-6158
鳥取 島根 岡山 広島 山口	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号	0857-29-1709	0857-29-4142
	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-31-1505
	700-8611	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
	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館	082-221-9247	082-221-2356
	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館	083-995-0390	083-995-0389
徳島 香川 愛媛 高知 福岡	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-2751
	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階	087-811-8924	087-811-8935
	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
	780-8548	高知市南金田48番2号	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 福岡合同庁舎新館	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	0952-32-7218	0952-32-7224
	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階	095-801-0050	095-801-0051
	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階	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	0985-38-8827	0985-38-8831
鹿児島 沖縄	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル	099-222-8446	099-222-8459
	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎3階	098-868-4380	098-869-7914