

【令和7年10月1日施行予定分(条・項の数字に網掛けした部分)】

育児・介護休業法の条文の中で引用されている**厚生労働省令(施行規則)**については、そのほとんどにつき、当該条文を直接挿入(本法の条文と区別するために、カッコ書きして段落しています)している関係で、非常に読み辛くなっており、恐縮ですが、ご了承下さい。

※ 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(R7.10.1 施行)

※ 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(R7.10.1 施行)

【育児・介護休業法及び**厚生労働省令(育児・介護休業法施行規則)**】

第九章 事業主が講ずべき措置等

(妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等)

第二十一条 事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして**厚生労働省令**

(第六十九条の二 法第二十一条第一項の**厚生労働省令**で定める事実は、次のとおりとする。

一 労働者が民法第八百七条の二第一項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求し、一歳に満たない者を現に監護していること又は同項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求することを予定しており、当該請求に係る一歳に満たない者を監護する意思を明示したこと。

二 労働者が児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定により養子縁組里親として一歳に満たない児童を委託されていること又は当該児童を受託する意思を明示したこと。

三 労働者が第一条第一項に該当する労働者であって、同条第二項に定めるところにより一歳に満たない者を委託されていること又は当該者を受託する意思を明示したこと。)

で定める事実を**申し出**たときは、**厚生労働省令**

(第六十九条の三 法第二十一条第一項の規定により、労働者に対して、**次条に定める事項**を**知らせる**場合は、次のいずれかの方法(第三号及び第四号に掲げる方法にあっては、労働者が希望する場合に限る。)によって行わなければならない。

一 面談による方法

二 書面を交付する方法

三 ファクシミリを利用して送信する方法

四 電子メール等の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

2 **次条に定める事項**について、労働者に対して、前項第三号の方法により知らせた場合は、当該労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第四号の方法により知らせた場合は、当該労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該

労働者に到達したものとみなす。)

で定めるところにより、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の**厚生労働省令** (**第六十九条の四** 法第二十一条第一項の**厚生労働省令**で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 育児休業に関する制度
- 二 育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出を言う。第七十一条において同じ。）の申出先
- 三 雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第六十一条の六第二項に規定する育児休業給付及び同条第三項に規定する出生後休業支援給付に関すること。
- 四 労働者が育児休業期間及び出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い)

で定める事項を**知らせる**とともに、育児休業申出等に係る当該労働者の**意向を確認する**ための面談その他の**厚生労働省令**

(**第六十九条の五** 法第二十一条第一項の**厚生労働省令**で定める措置（第三号及び第四号に掲げる措置にあっては、労働者が希望する場合に限る。）は、次のとおりとする。

- 一 面談
- 二 書面の交付
- 三 ファクシミリを利用しての送信
- 四 電子メール等の送信（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

2 前項第三号の措置を講じた場合には、労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第四号の措置を講じた場合には、労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。)

で定める措置を講じなければならない。

→【既設分】

2 事業主は、前項の措置を講ずるに当たっては、**厚生労働省令** (**第六十九条の六** 第六十九条の三の規定は、法第二十一条第二項の規定により、労働者に対して、次条に定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認する場合について準用する。)

で定めるところにより、**同項の規定による申出**に係る子の心身の状況又は育児に関する**当該申出をした**労働者の家庭の状況に起因して**当該子の出生の日以後に発生し**、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして**厚生労働省令**

(**第六十九条の七** 法第二十一条第二項の**厚生労働省令**で定める就業に関する条件は、次のとおりとする。

- 一 始業及び終業の時刻
- 二 就業の場所

三 育児休業に関する制度、子の看護等休暇に関する制度、法第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度、法第十七条の規定による時間外労働の制限に関する制度、法第十九条の規定による深夜業の制限に関する制度、法第二十三条第一項の育児のための所定労働時間の短縮措置、法第二十三条第二項の育児休業に関する制度に準ずる措置、同項第一号の在宅勤務等の措置又は同項第二号の始業時刻変更等の措置、法第二十三条の三第一項の規定による措置その他子の養育に関する制度又は措置の利用期間

四 その他職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件)

で定める就業に関する条件に係る当該労働者の**意向を確認しなければならない**。

3 事業主は、前項の規定により**意向を確認**した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該**意向に配慮しなければならない**。

4 事業主は、労働者が当該事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、**厚生労働省令**

(**第六十九条の八** **第六十九条の三**の規定は、法第二十一条第四項の規定により、労働者に対して、**第六十九条の十**に定める事項を知らせる場合について準用する。)

で定めるところにより、当該労働者に対して、介護休業に関する制度、仕事と介護との両立に資するものとして**厚生労働省令**

(**第六十九条の九** **法第二十一条第四項**の厚生労働省令で定める制度又は措置は、次のとおりとする。

一 介護休業に関する制度

二 法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度

三 法第十八条第一項において準用する法第十七条の規定による時間外労働の制限に関する制度

四 法第二十条第一項において準用する法第十九条の規定による深夜業の制限に関する制度

五 法第二十三条第三項の介護のための所定労働時間の短縮等の措置（第七十四条の二及び第七十六条第十号において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）)

で定める制度又は措置（以下この条及び第二十二条第四項において「介護両立支援制度等」という。）その他の**厚生労働省令**

(**第六十九条の十** **法第二十一条第四項**の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 介護休業に関する制度並びに前条各号に掲げる制度及び措置

二 介護休業申出及び法第二十一条第四項の介護両立支援制度等申出の申出先

三 雇用保険法第十条第六項第二号に規定する介護休業給付金に関すること。)

で定める事項を知らせるとともに、介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出（同項において「介護両立支援制度等申出」という。）に係る当該労働者の意向を確認す

るための面談その他の**厚生労働省令**

(**第六十九条の十一** **第六十九条の五の規定は、法第二十一条第四項の厚生労働省令で定める措置について準用する。**)

で定める措置を講じなければならない。→【既設分】

5 事業主は、労働者が、当該労働者が四十歳に達した日の属する年度その他の介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用について労働者の理解と関心を深めるため介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の**厚生労働省令**

(**第六十九条の十二** **第六十九条の十の規定は、法第二十一条第五項の厚生労働省令で定める事項について準用する。**)

で定める事項を知らせるのに適切かつ効果的なものとして**厚生労働省令**

(**第六十九条の十三** **法第二十一条第五項の厚生労働省令で定める期間は、次の各号に掲げる期間のいずれかとする。**

一 四十歳に達した日の属する年度の初日から末日までの期間

二 四十歳に達した日の翌日から起算して一年間)

で定める期間の始期に達したときは、**厚生労働省令**

(**第六十九条の十四** **法第二十一条第五項の規定により、労働者に対して、第六十九条の十二において準用する第六十九条の十に定める事項を知らせる場合は、次のいずれかの方法によって行わなければならない。**

一 面談による方法

二 書面を交付する方法

三 ファクシミリを利用して送信する方法

四 電子メール等の送信の方法

2 **第六十九条の十二において準用する第六十九条の十に定める事項について、労働者に対して、前項第三号の方法により知らせた場合は、当該労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第四号の方法により知らせた場合は、当該労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。**)

で定めるところにより、当該労働者に対して、当該期間内に、当該事項を知らせなければならない。→【既設分】

6 事業主は、労働者が第一項若しくは**第四項の規定による申出**をしたこと又は**第二項の規定により確認された意向**の内容を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

>

(育児休業等に関する定め^の周知等の措置)

第二十一条の二 前条第一項、第四項及び第五項に定めるもののほか、事業主は、育児休業及び介護休業に関して、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（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるように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→【既設分】
- 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→【既設分】
- 三 前二号に掲げるもののほか、**厚生労働省令**

(第七十条 法第二十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。)

- 一 法第九条第二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、法第九条の五第六項第一号に掲げる事情が生じたことにより出生時育児休業が終了した労働者及び法第十五条第三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。)

で定める事項→【既設分】

2 事業主は、労働者が育児休業申出等又は介護休業申出をしたときは、**厚生労働省令****(第七十一条 法第二十一条の二第二項の取扱いの明示は、育児休業申出等又は介護休業申出があった後速やかに、当該育児休業申出等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。)**

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。→【既設分】

(所定労働時間の短縮措置等)

第二十三条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（一日の所定労働時間が短い労働者として**厚生労働省令**

(第七十二条 法第二十三条第一項本文の一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものは、一日の所定労働時間が六時間以下の労働者とする。)

で定めるものを除く。)に関して、**厚生労働省令**

(第七十三条 法第二十三条第一項の育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならない。)

で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（以下この条及び**第二十三条の三第一項第三号**において「**育児のための所定労働時間の短縮措置**」という。）を講じ

なければならない。**ただし**、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者→【既設分】

二 前号に掲げるもののほか、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として**厚生労働省令**

(**第七十三条の二 法第二十三条第一項第二号の厚生労働省令**で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。)

で定めるもの→【既設分】

三 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者→【既設分】

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、**前項ただし書**の規定により同項第三号に掲げる労働者であってその三歳に満たない子を養育するものについて**育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするとき**は、当該労働者に関して、**厚生労働省令**で定めるところにより、労働者の申出に基づく**育児休業に関する制度に準ずる措置**又は次の各号のいずれかに掲げる措置を講じなければならない。

一 労働者の申出に基づき、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、住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務(第二十四条第四項において「**在宅勤務等**」という。)をさせる措置(第二十三条の三第一項第二号及び第二十四条第二項において「**在宅勤務等の措置**」という。)

二 前号に掲げるもののほか、労働基準法第三十二条の三第一項の規定により労働させることその他の労働者の申出に基づく**厚生労働省令**

(**第七十四条 法第二十三条第二項第二号の厚生労働省令**で定める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は、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方法により講じられる措置とする。

一 労働基準法第三十二条の三(フレックスタイム制)第一項の規定による労働時間の制度を設けること。

二 一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を設けること。

三 労働者の三歳に満たない子に係る保育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。)

で定める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(第二十

三条の三第一項第一号並びに第二十四条第一項第一号及び第二号において「**始業時刻変更等の措置**」という。）

➡【既設分】

3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、**厚生労働省令**

(**第七十四条の二** 介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、二回以上の利用をすることができる措置とし、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。ただし、第三号の方法により介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講ずる場合には、二回以上の利用ができることを要しない。

一 法第二十三条第三項の労働者（以下この条において単に「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所定労働時間の短縮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条第一号又は第二号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。)

で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する三年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置（以下この条及び第二十四条第三項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として**厚生労働省令**

(**第七十五条** 法第二十三条第三項第二号の**厚生労働省令**で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。)

で定めるもの

➡【既設分】

4 前項本文の期間は、当該労働者が介護のための所定労働時間の短縮等の措置の利用を開始する日として当該労働者が申し出た日から起算する。 ➡【既設分】

第二十三条の二 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当

該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。→【既設分】

>

(三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第二十三条の三 事業主は、その雇用する労働者のうち、その**三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する**ものに関して、**厚生労働省令**で定めるところにより、労働者の申出に基づく次に掲げる措置のうち**二以上の措置を講じなければならない**。

一 **始業時刻変更等の措置**であって**厚生労働省令**

(**第七十五条の二** 法第二十三条の三第一項第一号の**厚生労働省令**で定めるものは、次に掲げるいずれかの措置とする。

一 労働基準法第三十二条の三(フレックスタイム制)第一項の規定による労働時間の制度(同項第三号の総労働時間を同項第二号の清算期間における所定労働日数で除した時間が一日の所定労働時間と同一であるものに限る。)

二 一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)

で定めるもの

二 **在宅勤務等の措置**であって**厚生労働省令※**

(**第七十五条の三** 法第二十三条の三第一項第二号の在宅勤務等の措置は、次に掲げる要件を満たすものでなければならない。

一 一日の所定労働時間を変更することなく利用をすることができるものであること。

二 利用をすることができる日数が、一月につき、次に掲げるものであること。

イ 一週間の所定労働日数が五日の労働者については、十労働日以上の日数

ロ 一週間の所定労働日数が五日以外の労働者については、イを基準とし、その一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数に応じた日数以上の日数

三 時間(一日の所定労働時間数に満たないものとする。)を単位とするものであって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとして利用することができるものであること。

2 前項第三号に規定する単位で利用する法第二十三条の三第一項第二号の在宅勤務等の措置一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

3 法第二十三条の三第一項第三号の育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならない。

4 法第二十三条の三第一項第四号に規定する休暇を与えるための措置は、一日の所定労働時間を変更することなく利用をすることができ、かつ、一年間に十労働日以上の日数の利用をすることができるものとしなければならない。)

で定めるもの

三 育児のための所定労働時間の短縮措置

四 労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)(子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。)を与えるための措置

五 前各号に掲げるもののほか、労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省令

(第七十五条の四 法第二十三条の三第一項第五号の厚生労働省令で定めるものは、労働者の三歳から小学校就学の始期に達するまでの子に係る保育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とする。)

で定めるもの

2 前項の規定により事業主が同項第四号に掲げる措置を講じたときは、同号に規定する休暇は、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令

(第七十五条の五 法第二十三条の三第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項に規定する一日未満の単位で取得する法第二十三条の三第一項第四号に規定する休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。)

で定める一日未満の単位で取得することができる。

3 第一項の規定(第三号に掲げる労働者)にあつては、同項第四号に係る部分に限る。以下この項において同じ。)は、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第一項の規定による措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、これを適用しない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、第一項に掲げる措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として**厚生労働省令**

(**第七十五条の六** 法第二十三条の三第三項第二号の**厚生労働省令**で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。)

で定めるもの

三 **業務の性質又は業務の実施体制に照らして、前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で第一項第四号に規定する休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（前項の規定により同項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）**

4 事業主は、第一項の規定による措置を講じようとするときは、あらかじめ、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

5 事業主は、**厚生労働省令**

(**第七十五条の七** 第六十九条の三の規定は、法第二十三条の三第五項の規定により、労働者に対して、第七十五条の九に定める事項を知らせる場合について準用する。)

で定めるところにより、**三歳に満たない子を養育する**労働者に対して、当該労働者が第一項の規定により当該事業主が講じた措置（以下この項及び第七項において「**対象措置**」という。）のいずれを選択するか判断するために適切なものとして**厚生労働省令**

(**第七十五条の八** 法第二十三条の三第五項の**厚生労働省令**で定める期間は、**当該労働者の子が一歳十一か月に達する日の翌々日から二歳十一か月に達する日の翌日までの一年間とする**)

で定める期間内に、対象措置その他の**厚生労働省令**

(**第七十五条の九** 法第二十三条の三第五項の**厚生労働省令**で定める事項は、次のとおりとする。

一 法第二十三条の三第五項の**対象措置**（次号において「**対象措置**」という。）

二 **対象措置に係る申出の申出先**

三 法第十六条の八の規定による**所定外労働の制限に関する制度**、法第十七条の規定による**時間外労働の制限に関する制度**及び法第十九条の規定による**深夜業の制限に関する制度**で定める事項を**知らせる**とともに、対象措置に係る申出に係る当該労働者の**意向を確認**するための面談その他の**厚生労働省令**で定める措置を講じなければならない。

6 **第二十一条第二項及び第三項の規定**は、前項の**厚生労働省令**

(**第七十五条の十** 第六十九条の五の規定は、**法第二十三条の三第五項の厚生労働省令**で定める措置について準用する。)

で定める措置を講ずる場合について準用する。この場合において、同条第二項中「**同項の規定による申出**」とあるのは「**第二十三条の三第五項に規定する対象措置**」と、「**当該申出を**

した」とあるのは「当該対象措置の対象となる」と、「当該子の出生の日以後に発生し」とあるのは「発生し」と読み替えるものとする。

7 事業主は、労働者が対象措置に係る申出をし、若しくは第一項の規定により当該労働者に措置が講じられたこと又は前項において準用する第二十一条第二項の規定により確認された意向の内容を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇（子の看護等休暇、介護休暇、前条第一項第四号に規定する休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるように努めなければならない。

一 その一歳（当該労働者が第五条第三項の規定による申出をすることができる場合にあつては一歳六か月、当該労働者が同条第四項の規定による申出をすることができる場合にあつては二歳。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第二十三条第二項に規定する労働者を除く。同号において同じ。）で育児休業をしていないもの **始業時刻変更等の措置**⇒【既設分】

二 その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は **始業時刻変更等の措置**⇒【既設分】

三 その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度

2 前項に定めるもののほか、事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者（第二十三条第二項に規定する労働者を除く。）で育児休業をしていないものに関して、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければならない。⇒【既設分】

3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるように努めなければならない。⇒【既設分】

4 前項に定めるもののほか、事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業をしていないものに関して、労働者の申出に基づく **在宅勤務等をさせることにより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**を講ずるように努めなければならない。⇒【既設分】

《参考条文》

【労働基準法】→以下、()の部分は弊職が補記したものです。

(労働時間)

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

第三十二条の二(1 か月単位の変形労働時間制) 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

② 使用者は、**厚生労働省令**で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならぬ。

第三十二条の三(フレックスタイム制) 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間(3 か月以内)を平均し一週間当たりの労働時間が**第三十二条第一項の労働時間(1 週間について 40 時間)**を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間**(1 週間について 40 時間)**又は一日において同条第二項の労働時間**(1 日について 8 時間)**を超えて、労働させることができる。

一 この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

二 清算期間 (その期間を平均し一週間当たりの労働時間が**第三十二条第一項の労働時間(1 週間について 40 時間)**を超えない範囲内において労働させる期間をいい、三箇月以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。)

三 清算期間における総労働時間

四 その他**厚生労働省令**で定める事項

- ② 清算期間が一箇月を超えるものである場合における前項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「**労働時間を超えない**」とあるのは「**労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後一箇月ごとに区分した各期間（最後に一箇月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下この項において同じ。）ごとに当該各期間を平均し一週間当たりの労働時間が**五十時間を超えない**」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。**
- ③ **一週間の所定労働日数が五日の労働者(完全週休二日制)**について第一項の規定により労働させる場合における同項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）中「**第三十二条第一項の労働時間**」とあるのは「**第三十二条第一項の労働時間（当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数を同条第二項の労働時間(8時間)に乗じて得た時間とする旨を定めたときは、当該清算期間における日数(歴日数)を七で除して得た数をもつてその時間を除して得た時間)**」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。
- ④ 前条第二項の規定は、第一項各号に掲げる事項を定めた協定について準用する。ただし、清算期間が一箇月以内のものであるときは、この限りでない。

第三十二条の三の二 使用者が、**清算期間が一箇月を超えるものであるときの当該清算期間中の前条第一項の規定により労働させた期間が当該清算期間より短い労働者(途中退職者等のこと)について、当該労働させた期間を平均し一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合**においては、その超えた時間（第三十三条(災害等による臨時的必要がある場合の時間外労働等)又は第三十六条第一項(時間外及び休日の労働)の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。)の労働については、第三十七条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

(休日)

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない。

② 前項の規定は、**四週間を通じ四日以上**の休日(変形休日制(四週四休制))を与える使用者については適用しない。

【労働基準法施行規則】⇒以下、()の部分は弊職が補記したものです。

第十二条 **常時十人に満たない労働者を使用する使用者(この事業場では、「就業規則」の作成義務がない)**は、**法第三十二条の二第一項(1か月単位の変形労働時間制)又は法第三十五条第二項(変形休日制(四週四休制)※1)による定め※2**をした場合（法第三十二条の二第一項の**協定**（法第三十八条の四第五項（法第四十一条の二第三項において準用する場合を

む。)に規定する法第三十八条の四第一項の委員会(以下「労使委員会」という。)の決議(以下「労使委員会の決議」という。)及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号。以下「労働時間等設定改善法」という。)第七条に規定する労働時間等設定改善委員会の決議(以下「労働時間等設定改善委員会の決議」という。)を含む。)による定めをした場合を除く。)には、これを労働者に周知させるものとする。

※1 4週間を通じて4日間の休みを与えればよいというもので、連続して4日間でもいいし、ばらばらでもいいということになります。極端な例を示せば、連続する4週間で、前半の4週間の最初に4日間、後半の4週間の最後に4日間という具合に、その間の48日間を連続して働かせることも可能になってしまいます。そんな長時間労働は心身に多大な悪影響を及ぼしかねません。そこで、厚生労働省労働基準関係法制研究会では、**連続して働かせる場合でも13日間を限度とするよう法改正**に向けて検討が重ねられているとのこと。今年度中に報告書をまとめ、令和8年の法改正を目指す方向だと聞かれます。

※2 当該定めで言っているのは、_____の部分で記載された「労使協定」(「労使委員会の決議」や「労働時間等設定改善委員会の決議」を含む)ではなく、「就業規則に準ずる規則」によって定めをした場合のことを言っています。この場合には、労働者に対する周知義務があることを規定しているわけです。

第十二条の二 使用者は、法第三十二条の二から第三十二条の四(1年単位の変形労働時間制)までの規定により労働者に労働させる場合には、就業規則その他これに準ずるもの又は書面による協定(労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。)において**※3**、法第三十二条の二から第三十二条の四までにおいて規定する期間の起算日を明らかにするものとする。

※3

・ 法第32条の2⇒「1か月単位の変形労働時間制」では、労使協定又は就業規則その他これに準ずるもので定めます。

・ 法第32条の3⇒「フレックスタイム制」では、就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねる旨を定めた上で、労使協定を締結しなければなりません。

・ 第32条の4⇒「1年単位の変形労働時間制」では、必ず労使協定が必要となります。

② 使用者は、法第三十五条第二項の規定により労働者に休日を与える場合には、就業規則その他これに準ずるものにおいて、四日以上の日を定めることとする四週間の起算日を明らかにするものとする。

第十二条の二の二 法第三十二条の二第一項の協定(労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。)には、**有効期間の定め**をするものとする。

② 法第三十二条の二第二項の規定による届出は、**様式第三号の二**により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第十二条の三 法第三十二条の三第一項（同条第二項及び第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この条において同じ。）第四号の**厚生労働省令**で定める事項は、次に掲げるものとする。

一 標準となる一日の労働時間

二 労働者が労働しなければならない時間帯(**コアタイム**)を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

三 労働者がその選択により労働することができる時間帯(**フレキシブルタイム**)に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

四 法第三十二条の三第一項第二号の**清算期間**が一箇月を超えるものである場合にあつては、同項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間(**3か月以内の期間**)の定め

② 法第三十二条の三第四項において準用する法第三十二条の二第二項の規定による届出は、**様式第三号の三**により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。