

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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律
案 新旧対照条文 目次

| | |
|--|----|
| ○ 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（平成三年法律第七十六号）（抄）（第一条関係）【令和七年四月一日施行】 | 1 |
| ○ 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（平成三年法律第七十六号）（抄）（第二条関係）【公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日施行】 | 34 |
| ○ 次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二百十号）（抄）（第三条関係）【公布日・令和七年四月一日施行】 | 48 |
| ○ 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）（附則第五条関係）【令和七年四月一日施行】 | 52 |
| ○ 船員法（昭和二十二年法律第百号）（抄）（附則第五条関係）【令和七年四月一日施行】 | 53 |
| ○ 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）（抄）（附則第六条関係）【令和七年四月一日施行】 | 54 |
| ○ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）（抄）（附則第六条関係）【令和七年四月一日施行】 | 55 |
| ○ 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）（抄）（附則第七条関係）【公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日施行】 | 56 |
| ○ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）（抄）（附則第七条関係）【公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日施行】 | 57 |
| ○ 地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）（抄）（附則第八条関係）【公布日施行】 | 58 |
| ○ 地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）（抄）（附則第九条関係）【令和七年四月一日施行】 | 59 |
| ○ 地方公務員等共済組合法（昭和三十七年法律第百五十二号）（抄）（附則第十条関係）【令和七年四月一日施行】 | 60 |
| ○ 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成十四年法律第四十八号）（抄）（附則第十二条関係）【令和七年四月一日施行】 | 62 |

○ 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（平成三年法律第七十六号）（抄）（第一条関係）【令和七年四月一日施行】

（傍線部分は改正部分）

| 改 正 案 | 現 行 |
|---|---|
| <p>目次 第一章～第三章（略） 第四章 子の看護等休暇（第十六条の二―第十六条の四） 第五章～第十一章（略） 第十二章 雑則（第五十三条―第六十一条の二） 第十三章（略） 附則</p> <p>（目的） 第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護等休暇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所定労働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。</p> <p>（定義） 第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあつては、第九条の七、第六十一条第二十八項、第三十四項、第三十五項及び第三十八項並びに第六十一条の第二十三項を除く。）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（日々雇用される者を除く。以下この条、</p> | <p>目次 第一章～第三章（略） 第四章 子の看護休暇（第十六条の二―第十六条の四） 第五章～第十一章（略） 第十二章 雑則（第五十三条―第六十一条） 第十三章（略） 附則</p> <p>（目的） 第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇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所定労働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。</p> <p>（定義） 第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあつては、第九条の七並びに第六十一条第三十三項及び第三十六項を除く。）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（日々雇用される者を除く。以下この条、</p> |

次章から第八章まで、第二十一条から第二十四条まで、第二十五条第一項、第二十五条の二第一項及び第三項、第二十六条、第二十八条、第二十九条並びに第十一章において同じ。)が、次章に定めるところにより、その子(民法(明治二十九年法律第八十九号)第八百七条の二第一項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。))であつて当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法(昭和二十二年法律第六十四号)第二十七条第一項(同項第三号に係る部分に限る。)の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である労働者に委託されている児童及びこれらの労働者に準ずる者として厚生労働省令で定める労働者に厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第四号を除き、以下同じ。)を養育するためにする休業をいう。

二〇五 (略)

第四章 子の看護等休暇

(子の看護等休暇の申出)

第十六条の二 九歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子(以下この項において「小学校第三学年修了前の子」という。)を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日(その養育する小学校第三学年修了前の子が二人以上の場合にあつては、十労働日)を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該小学校第三学年修了前の子の世話、疾病の予防のために必要なものとして厚生労働省令で定める当該小学校第三学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法(昭和三十三年法律第五十六号)第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事

次章から第八章まで、第二十一条から第二十四条まで、第二十五条第一項、第二十五条の二第一項及び第三項、第二十六条、第二十八条、第二十九条並びに第十一章において同じ。)が、次章に定めるところにより、その子(民法(明治二十九年法律第八十九号)第八百七条の二第一項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。))であつて、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法(昭和二十二年法律第六十四号)第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である労働者に委託されている児童及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める労働者に厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第四号及び第六十一条第三項(同条第六項において準用する場合を含む。)を除き、以下同じ。)を養育するためにする休業をいう。

二〇五 (略)

第四章 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

第十六条の二 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、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあつては、十労働日)を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を行うために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇(以下「子の看護休暇」という。)を取得することができる。

由に伴う当該小学校第三学年修了前の子の世話を行うため、又は当該小学校第三学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇（以下「子の看護等休暇」という。）を取得することができる。

2 子の看護等休暇は、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 第一項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護等休暇を取得する日（前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得するときは子の看護等休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、しなければならない。

4 （略）

（子の看護等休暇の申出があつた場合における事業主の義務等）
第十六条の三 （略）

2 第六条第一項ただし書（第二号に係る部分に限る。）及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、同号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の二第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で子の看護等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（同項の規定による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。）」と、第六条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

（準用）

第十六条の四 第十六条の規定は、第十六条の二第一項の規定によ

2 子の看護休暇は、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 第一項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日（前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得するときは子の看護休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、なければならない。

4 （略）

（子の看護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等）
第十六条の三 （略）

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の二第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で子の看護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（同項の規定による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。）」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

（準用）

第十六条の四 第十六条の規定は、第十六条の二第一項の規定によ

る申出及び子の看護等休暇について準用する。

(介護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等)

第十六条の六 (略)

2 第六条第一項ただし書(第二号に係る部分に限る。)及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、同号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の五第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で介護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(同項の規定による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。)」と、第六条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の六第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第十六条の五第一項」と読み替えるものとする。

第十六条の八 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であつて、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この項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一・二 (略)

2・3 (略)

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、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

る申出及び子の看護休暇について準用する。

(介護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等)

第十六条の六 (略)

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の五第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で介護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(同項の規定による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。)」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の六第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第十六条の五第一項」と読み替えるものとする。

第十六条の八 事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であつて、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この項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一・二 (略)

2・3 (略)

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、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

つては、その前日）に終了する。

一 (略)

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

三 (略)

5 (略)

(妊娠又は出産等についての申出があつた場合等)における措置等

第二十一条 (略)

2 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つたことを申し出たときは、厚生労働省令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で定める措置を講じなければならない。

3 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で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令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。

4 事業主は、労働者が第一項又は第二項の規定による申出をし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。

つては、その前日）に終了する。

一 (略)

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が三歳に達したこと。

三 (略)

5 (略)

(妊娠又は出産等についての申出があつた場合)における措置等

第二十一条 (略)

(新設)

(新設)

2 事業主は、労働者が前項の規定による申出をし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。

(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 前条第一項から第三項まで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。）を講ずるよう努めなければならない。

2 (略)

(雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置)

第二十二條 (略)

2 事業主は、介護休業申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一 その雇用する労働者に対する介護休業に係る研修の実施

二 介護休業に関する相談体制の整備

三 その他厚生労働省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置

3 前二項に定めるもののほか、事業主は、育児休業申出等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。

4 事業主は、介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一 その雇用する労働者に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

二 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

(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。）を講ずるよう努めなければならない。

2 (略)

(雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置)

第二十二條 (略)

(新設)

2 前項に定めるもののほか、事業主は、育児休業申出等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。

(新設)

三 其他厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る雇
環境の整備に関する措置

(育児休業の取得の状況の公表)

第二十二條の二 常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。

(所定労働時間の短縮措置等)

第二十三條 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つ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で定めるものを除く。)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(以下この条及び第二十四條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。

一〜三 (略)

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つ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

(育児休業の取得の状況の公表)

第二十二條の二 常時雇用する労働者の数が千人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。

(所定労働時間の短縮措置等)

第二十三條 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つ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で定めるものを除く。)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当該子を養育することを容易にするための措置(以下この条及び第二十四條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。

一〜三 (略)

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つ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ぬ。

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（同条第二項において「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（第二十四条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。）

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つて介護休業をしていないものに関して、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。

4 (略)

度に準ずる措置又は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当該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（第二十四条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。）を講じなければならない。

(新設)

(新設)

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つて介護休業をしていないものに関して、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二項において「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。

4 (略)

(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努めなければならない。

一・二 (略)

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、育児のための所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

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努めなければならない。

3| (略)

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努めなければならない。

(職業家庭両立推進者)

(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努めなければならない。

一・二 (略)

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、第十六条の八の規定による所定労働の制限に関する制度、育児のための所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

(新設)

2| (略)

(新設)

(職業家庭両立推進者)

第二十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条第一項から第三項まで、第二十一条の二から第二十二條の二まで、第二十三條第一項から第三項まで、第二十四條、第二十五條第一項、第二十五條の二第二項、第二十六條及び第二十七條に定める措置等並びに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講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

(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)

第五十三条 (略)

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 (略)

二 認定中小企業団体 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い管理の改善の促進に関する法律第二条第二項に規定する事業協同組合等であつて、その構成員たる中小企業者に対し、第二十二条第三項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厚生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 7 (略)

(公表)

第五十六條の二 厚生労働大臣は、第六条第一項(第九条の三第二項、第十二條第二項、第十六條の三第二項及び第十六條の六第二項において準用する場合を含む。)、第九条の三第一項、第十条、第十二條第一項、第十六條(第十六條の四及び第十六條の七において準用する場合を含む。)、第十六條の三第一項、第十六條

第二十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条第一項、第二十一条の二から第二十二條の二まで、第二十三條第一項から第三項まで、第二十四條、第二十五條第一項、第二十五條の二第二項、第二十六條及び第二十七條に定める措置等並びに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講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

(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)

第五十三条 (略)

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 (略)

二 認定中小企業団体 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い管理の改善の促進に関する法律第二条第二項に規定する事業協同組合等であつて、その構成員たる中小企業者に対し、第二十二条第二項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厚生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 7 (略)

(公表)

第五十六條の二 厚生労働大臣は、第六条第一項(第九条の三第二項、第十二條第二項、第十六條の三第二項及び第十六條の六第二項において準用する場合を含む。)、第九条の三第一項、第十条、第十二條第一項、第十六條(第十六條の四及び第十六條の七において準用する場合を含む。)、第十六條の三第一項、第十六條

の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二、第十九条第一項（第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十一条、第二十二条第一項、第二項若しくは第四項、第二十三条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条第一項若しくは第二項（第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。）又は第二十六条の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（労働政策審議会への諮問）

第五十七条 厚生労働大臣は、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項及び第四項第二号、第六条第一項第二号（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条第二項（第九条の四において準用する場合を含む。）及び第三項（第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第三項及び第四項（第九条の四及び第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号、第九条の三第三項及び第四項第一号、第九条の五第二項、第四項、第五項及び第六項第一号、第十条、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十六条の二第一項及び第二項、第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十一条第一項から第三項まで、第二十二条第一項第三号

の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二、第十九条第一項（第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十一条、第二十二条第一項、第二項若しくは第四項、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条第一項若しくは第二項（第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。）又は第二十六条の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（労働政策審議会への諮問）

第五十七条 厚生労働大臣は、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項及び第四項第二号、第六条第一項第二号（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条第二項及び第三項（第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第三項及び第四項（第九条の四及び第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号、第九条の三第三項及び第四項第一号、第九条の五第二項、第四項、第五項及び第六項第一号、第十条、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十六条の二第一項及び第二項、第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十一条第一項、第二十二条第一項第三号、第二十三条の二、第二十三条第一項から第三項まで並びに第

第二項第三号及び第四項第三号、第二十二條の二、第二十三條第一項から第三項まで並びに第二十五條第一項の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八條の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

(船員に関する特例)

第六十條 (略)

2 船員等に関しては、第二條第一号及び第三号から第五号まで、第五條第二項から第四項まで及び第六項、第六條第一項第二号(第九條の三第二項、第十二條第二項、第十六條の三第二項及び第十六條の六第二項において準用する場合を含む。)、及び第三項、第七條(第九條の四及び第十三條において準用する場合を含む。)、第八條第三項及び第四項(第九條の四及び第十四條第三項において準用する場合を含む。)、第九條第二項第一号及び第三項、第九條の二第三項、第九條の三第三項及び第四項第一号、第九條の五第二項、第四項、第五項、第六項第一号及び第七項、第九條の六第一項、第十條、第十一條第三項、第十二條第三項、第十五條第三項第一号及び第四項、第十六條の二第一項から第三項まで、第十六條の五第一項から第三項まで、第十九條第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号(これらの規定を第二十條第一項において準用する場合を含む。)、並びに第十九條第五項、第二十條第二項、第二十一條第一項から第三項まで、第二十一條の二第一項第三号及び第二項、第二十二條第一項第三号、第二項第三号及び第四項第三号、第二十二條の二、第二十三條第一項から第三項まで、第二十五條第一項、第二十九條、第五十七條、第五十八條並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは、「国土交通省令」と、第九條第二項第三号中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五條第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号

第二十五條第一項の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八條の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

(船員に関する特例)

第六十條 (略)

2 船員等に関しては、第二條第一号及び第三号から第五号まで、第五條第二項から第四項まで及び第六項、第六條第一項第二号(第九條の三第二項、第十二條第二項、第十六條の三第二項及び第十六條の六第二項において準用する場合を含む。)、及び第三項、第七條(第九條の四及び第十三條において準用する場合を含む。)、第八條第三項及び第四項(第九條の四及び第十四條第三項において準用する場合を含む。)、第九條第二項第一号及び第三項、第九條の二第三項、第九條の三第三項及び第四項第一号、第九條の五第二項、第四項、第五項、第六項第一号及び第七項、第九條の六第一項、第十條、第十一條第三項、第十二條第三項、第十五條第三項第一号及び第四項、第十六條の二第一項から第三項まで、第十六條の五第一項から第三項まで、第十九條第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号(これらの規定を第二十條第一項において準用する場合を含む。)、並びに第十九條第五項、第二十條第二項、第二十一條第一項、第二十一條の二第一項第三号及び第二項、第二十二條第一項第三号、第二十二條の二、第二十三條第一項から第三項まで、第二十五條第一項、第二十九條、第五十七條、第五十八條並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九條第二項第三号中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五條第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七條第一項若しくは第二項の規定により

）第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九条の五第六項第四号、第十五条第三項第二号及び第十九条第四項第三号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九条の六第一項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第二十三条第二項第一号中「住居」とあるのは「陸上の事業所」と、「在宅勤務等」とあるのは「陸上勤務」と、同号及び第二十四条第二項中「在宅勤務等の措置」とあるのは「陸上勤務の措置」と、第二十三条第二項第二号中「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」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同号及び第二十四条第一項中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項中「労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇」とあるのは「船員法第七十四条から第七十八条までの規定による有給休暇」と、同条第四項中「在宅勤務等」とあるのは「陸上勤務」と、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二条の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から第五章まで、第八章」と、第五十二条の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは「第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第五十六条の二中「第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）」、第十六条の十、第十七条第一項（第十八

作業に従事しない」と、第九条の五第六項第四号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九条の六第一項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第十五条第三項第二号及び第十九条第四項第三号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第二十三条第二項中「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」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同項及び第二十四条第一項中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項中「労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇」とあるのは「船員法第七十四条から第七十八条までの規定による有給休暇」と、同条第三号中「制度、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」とあるのは「制度」と、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二条の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から第五章まで、第八章」と、第五十二条の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは「第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第五十六条の二中「第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）」、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）」、第十

条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二」とあるのは「第十六条の六第一項」と、第五十七条中「第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）」、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）」とあるのは「第十六条の五第一項及び第二項」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」とする。

3
(略)

(公務員に関する特例)

第六十一条 第二章から第九章まで、第三十条、前章、第五十三条、第五十四条、第五十六条、第五十六条の二、前条、第六十二条から第六十四条まで及び第六十六条の規定は、国家公務員に関しては、適用しない。

2 国家公務員に関しては、第三十二条中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者（第二十七条に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。）」と、第三十四条第二項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等（第三十条に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。）」とする。

3 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行人（以下この条において「行政執行人」という。）の職員（国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員（以下この条において「特定非常勤職員」という。））にあつては、第十一条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書に規定する者に該当するものに限る。第五項において同じ。）は、当該職員の勤務する行政執行人の長の承認を受けて、当該職員の対象家族であつて負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第二条第三号の厚生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

八条の二」とあるのは「第十六条の六第一項」と、第五十七条中「第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）」、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）」とあるのは「第十六条の五第一項及び第二項」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」とする。

3
(略)

(公務員に関する特例)

第六十一条 第二章から第九章まで、第三十条、前章、第五十三条、第五十四条、第五十六条、第五十六条の二、前条、次条から第六十四条まで及び第六十六条の規定は、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、第三十二条中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者（第二十七条に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。）」と、第三十四条第二項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等（第三十条に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。）」とする。

3 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行人（以下この条において「行政執行人」という。）の職員（国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあつては、第十一条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書に規定する者に該当するものに限る。）は、当該職員の勤務する行政執行人の長の承認を受けて、当該職員の配偶者、父母若しくは子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）又は配偶者の父母であつて負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第二条第三号の厚生労働省令で定める期間にわた

があるもの（以下この条及び次条において「要介護家族」という。）の介護をするための休業（以下この条において「行政執行法人介護休業」という。）をすることができる。

4 行政執行法人介護休業をすることができる期間は、行政執行法人の長が、前項に規定する職員の申出に基づき、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、三回を超えず、かつ、合算して九十三日を超えない範囲内で指定する期間（第三十一項において「指定期間」という。）内において必要と認められる期間とする。

5 行政執行法人の長は、行政執行法人介護休業の承認を受けようとする職員からその承認の請求があつたときは、当該請求に係る期間のうち業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。ただし、特定非常勤職員のうち、行政執行法人介護休業をすることができないこととする点について合理的な理由があると認められる者として厚生労働省令で定めるものに該当する者からの当該請求があつた場合は、この限りでない。

（削る）

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、行政執行法人の長が、同項に規定する職員の申出に基づき、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、三回を超えず、かつ、合算して九十三日を超えない範囲内で指定する期間（第三十項において「指定期間」という。）内において必要と認められる期間とする。

5 行政執行法人の長は、第三項の規定による休業の承認を受けようとする職員からその承認の請求があつたときは、当該請求に係る期間のうち業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。ただし、国家公務員法第六十条の第二項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員のうち、第三項の規定による休業をすることができないこととする点について合理的な理由があると認められる者として厚生労働省令で定めるものに該当する者からの当該請求があつた場合は、この限りでない。

6 前三項の規定は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第四条第一項に規定する職員（同法第二十二條の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあつては、第十一条第一項ただし書の規定を適用する）としたならば同項ただし書に規定する者に該当するものに限る。）について準用する。この場合において、第三項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第六条第一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（昭和三十一年法律第六十二号）第三十七條第一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。次項及び第五項において同じ。）」と、第四項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者

- 6 | 行政執行法人の職員（特定非常勤職員にあつては、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書（第二号に係る部分に限る。）の規定を適用する）としたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する同号に該当しないものに限る。第八項及び第九項において同じ。）であつて小学校第三学年修了前の子（第十六条の二第一項に規定する小学校第三学年修了前の子をいう。次項並びに次条第六項及び第七項において同じ。）を養育するものは、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にかかった当該小学校第三学年修了前の子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該小学校第三学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして同項の厚生労働省令で定める事由に伴う当該小学校第三学年修了前の子の世話をを行うため、又は当該小学校第三学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち同項の厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇（以下この条において「行政執行法人子の看護等休暇」という。）を取得することができる。
- 7 | 行政執行法人子の看護等休暇を取得することができる日数は、一の年において五日（前項に規定する職員が養育する小学校第三学年修了前の子が二人以上の場合にあつては、十日）を限度とするものとする。
- 8 | 行政執行法人子の看護等休暇は、一日の所定労働時間が短い行

- 「と、「同項」とあるのは「前項」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「業務」とあるのは「公務」と、同項ただし書中「国家公務員法第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員」とあるのは「同法第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員」と読み替えるものとする。
- 7 | 行政執行法人の職員（国家公務員法第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあつては、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用する）としたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する第六条第一項ただし書各号のいづれにも該当しないものに限る。）であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものは、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該子の世話をを行うため、休暇を取得することができる。
- 8 | 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の年において五日（同項に規定する職員が養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあつては、十日）を限度とするものとする。
- 9 | 第七項の規定による休暇は、一日の所定労働時間が短い行政執

9| 政執行法人の職員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一日未満の単位で取得することができる。
行政執行法人の長は、行政執行法人子の看護等休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。

(削る)

10| 行政執行法人の職員(特定非常勤職員にあつては、第十六条の六第二項において準用する第六条第一項ただし書(第二号に係る部分に限る。))の規定を適用するとしなければ第十六条の六第二項において読み替えて準用する同号に該当しないものに限る。第十二項及び第十三項において同じ。)は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、当該職員の要介護家族の介護その他の第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話を行うための休暇(以下この条において「行政執行法人介護休暇」という

11| 行政執行法人の職員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一日未満の単位で取得することができる。
10| 行政執行法人の長は、第七項の規定による休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。

11| 第七項から前項までの規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員(同法第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあつては、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用する)としたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する第六条第一項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)について準用する。この場合において、第七項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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(昭和三十一年法律第百六十二号)第三十七条第一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。第十項において同じ。)」と、第九項中「行政執行法人の」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。

12| 行政執行法人の職員(国家公務員法第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあつては、第十六条の六第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用する)としたならば第十六条の六第二項において読み替えて準用する第六条第一項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、当該職員の要介護家族の介護その他の第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話を行うため

い。取得することができる。

11| 行政執行法人介護休暇を取得することができる日数は、一の年において五日（要介護家族が二人以上の場合にあつては、十日）を限度とするものとする。

12| 行政執行法人介護休暇は、一日の所定労働時間が短い行政執行法人の職員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一日未満の単位で取得することができる。

13| 行政執行法人の長は、行政執行法人介護休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があつたときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。

（削る）

14| 行政執行法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（特定非常勤職員にあつては、第十六条の八第一項の規定を適用する）としたならば同項各号のいずれにも該当しないも

い。休暇を取得することができる。

13| 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の年において五日（要介護家族が二人以上の場合にあつては、十日）を限度とするものとする。

14| 第十二項の規定による休暇は、一日の所定労働時間が短い行政執行法人の職員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一日未満の単位で取得することができる。

15| 行政執行法人の長は、第十二項の規定による休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があつたときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。

16| 第十二項から前項までの規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあつては、第十六条の六第二項において準用する第六条の規定を適用する）としたならば第十六条の六第二項において読み替えて準用する第六条第一項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）について準用する。この場合において、第十二項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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（昭和三十一年法律第六十二号）第三十七条第一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。第十五項において同じ。）」と、第十四項中「行政執行法人の」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。

17| 行政執行法人の長は、三歳に満たない子を養育する当該行政執行法人の職員（国家公務員法第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員

のに限る。)が当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。

15| (略)

(削る)

(削る)

16| 行政執行法人の長は、職員について労働基準法第三十六条第一項の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの(第十七条第一項の規定を適用する)としたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認める

にあつては、第十六条の八第一項の規定を適用する)としたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。

18| (略)

19| 18| 地方公務員法第六条第一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(昭和三十一年法律第六十二号)第三十七条第一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。以下この条において同じ。)は、三歳に満たない子を養育する地方公務員法第四条第一項に規定する職員(同法第二十二條の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあつては、第十六条の八第一項の規定を適用する)としたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。

20| 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第四条第一項に規定する職員について準用する。この場合において、前項中「第十六条の八第一項」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

21| 行政執行法人の長は、当該行政執行法人の職員について労働基準法第三十六条第一項の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの(第十七条第一項の規定を適用する)としたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に

ときは、その者について、制限時間（第十七条第一項に規定する制限時間をいう。次条第十六項において同じ。）を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

17| (略)

(削る)

18| 行政執行法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員であつて第十九条第一項の規定を適用するとしなければ同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜（同項に規定する深夜をいう。次条第十八項において同じ。）において勤務しないことを承認しなければならない。

19| (削る)

支障がないと認めるときは、その者について、制限時間（第十七条第一項に規定する制限時間をいう。第二十三項において同じ。）を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

22| (略)

23| 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、同法第四条第一項に規定する職員について労働基準法第三十六条第一項の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十七条第一項の規定を適用するとしなければ同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

24|

前項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、前項中「第十七条第一項」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

25|

行政執行法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該行政執行法人の職員であつて第十九条第一項の規定を適用するとしなければ同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜（同項に規定する深夜をいう。第二十七項において同じ。）において勤務しないことを承認しなければならない。

26| (略)

地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を

(削る)

20 行政執行法人の長は、職員が当該行政執行法人の長に対し、対

象家族が当該職員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、厚生労働省令で定めるところにより、当該職員に対して、行政執行法人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で定める制度又は措置（以下この条において「介護両立支援制度等」という。）その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、第五項の規定による承認の請求（以下この条において「行政執行法人介護休業の承認の請求」という。）及び介護両立支援制度等の利用に係る承認の請求（第二十七項において「介護両立支援制度等の承認の請求」という。）に係る当該職員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。

21 行政執行法人の長は、職員が第二十一条第三項の厚生労働省令で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該職員に対して、当該期間内に、行政執行法人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で定める事項を知らせなければならない。

22 行政執行法人の長は、職員が第二十項の規定による申出をした

28 受けた者は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する同法第四条第一項に規定する職員であつて第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第四条第一項に規定する職員について準用する。この場合において、前項中「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

(新設)

(新設)

(新設)

ことを理由として、当該職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。

23] 第二十項及び第二十一項に定めるもののほか、行政執行法人の長は、行政執行法人介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを職員に周知させるための措置（職員が対象家族を介護していることを知ったときに、当該職員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 職員の行政執行法人介護休業中における待遇に関する事項
二 行政執行法人介護休業後における賃金、配置その他の勤務条件に関する事項
三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

24] 行政執行法人の長は、職員が行政執行法人介護休業の承認の請求をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該職員に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該職員に係る取扱いを明示するように努めなければならない。

25] 行政執行法人の長は、行政執行法人介護休業の承認の請求が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一 職員に対する行政執行法人介護休業に係る研修の実施
二 行政執行法人介護休業に関する相談体制の整備
三 その他厚生労働省令で定める行政執行法人介護休業に係る勤務環境の整備に関する措置

26] 前項に定めるもののほか、行政執行法人の長は、行政執行法人介護休業の承認の請求及び行政執行法人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、行政執行法人介護休業をする職員が勤務する事業所における職員の配置その他の雇用管理、行政執行法人介護休業をしている職員の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に努めなければならない。

27] 行政執行法人の長は、介護両立支援制度等の承認の請求が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じな

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

なければならない。

- 一 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- 二 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- 三 その他厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

28

行政執行法人の長は、職員のうち、その三歳に満たない子を養育する職員であつて国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による育児休業をしていないもの（一日の所定労働時間が短い職員として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、職員の承認の請求に基づき所定労働時間を短縮することにより当該職員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（次項において「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ぬ。ただし、第二十三条第一項ただし書の規定を適用するとしたらば同項ただし書各号のいずれかに該当する特定非常勤職員については、この限りでない。

29

行政執行法人の長は、職員のうち、前項ただし書の規定により第二十三条第一項ただし書の規定を適用するとしたらば同項ただし書第三号に該当する特定非常勤職員であつてその三歳に満たない子を養育するもの（以下この条において「特定職員」という。）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、当該特定職員に関して、厚生労働省令で定めるところにより、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 職員の承認の請求に基づき、当該職員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（第三十七項において「在宅勤務等」という。）をさせる措置（第三十五項において「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

（新設）

（新設）

の規定により勤務させることその他の職員の承認の請求に基づく厚生労働省令で定める当該職員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（第三十四項において「始業時刻変更等の措置」という。）

30| 行政執行法人の職員（特定非常勤職員にあつては、第二十三条第三項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。第三十二項において同じ。）は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、要介護家族の介護をするため、一日の勤務時間の一部につき勤務しないこと（以下この条において「介護時間休業」という。）ができる。

31| 介護時間休業ができる時間は、要介護家族の各々が前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、連続する三年の期間（当該要介護家族に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において一日につき二時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。

32| 行政執行法人の長は、第三十項の規定による承認を受けようとする職員からその承認の請求があつたときは、当該請求に係る時間のうち業務の運営に支障があると認められる時間を除き、これを承認しなければならない。（削る）

29| 行政執行法人の職員（国家公務員法第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあつては、第二十三条第三項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、要介護家族の介護をするため、一日の勤務時間の一部につき勤務しないことができる。

30| 前項の規定により勤務しないことができる時間は、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、連続する三年の期間（当該要介護家族に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において一日につき二時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。

31| 行政執行法人の長は、第二十九項の規定による承認を受けようとする職員からその承認の請求があつたときは、当該請求に係る時間のうち業務の運営に支障があると認められる時間を除き、これを承認しなければならない。

32| 前三項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十二條の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあつては、第二十三条第三項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）について準用する。この場合において、第二十九項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。

33| 行政執行法人の長は、職員が第二十八項、第二十九項各号若しくは前項の規定による承認の請求をし、第二十八項若しくは第二十九項の規定により当該職員に措置が講じられ、又は職員が介護時間休業をしたことを理由として、当該職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。

(新設)

34| 行政執行法人の長は、職員のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に関して、職員の承認の請求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（行政執行法人子の看護等休暇、行政執行法人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とも、次掲げる職員に関して、始業時刻変更等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。）を与えるための措置を講ずるよう努めるとともに、次に掲げる職員に関して、始業時刻変更等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(新設)

一 その一歳（当該職員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相当するものとして厚生労働省令で定める場合にあつては一歳六か月、当該職員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相当するものとして厚生労働省令で定め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職員（特定職員を除く。同号において同じ。）で国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による育児休業をしていないもの

二 その一歳から三歳に達するまでの子を養育する職員（国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による育児休業をする者が除く。）

(新設)

35| 前項に定めるもののほか、行政執行法人の長は、職員のうち、その三歳に満たない子を養育する職員（特定職員を除く。）で国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による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努めなければならない。

(新設)

36| 行政執行法人の長は、職員のうち、その家族を介護する職員に

関して、行政執行法人介護休業、行政執行法人介護休暇又は介護時間休業に関する制度に準じて、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。

37| 前項に定めるもののほか、行政執行法人の長は、職員のうち、その要介護家族を介護する職員で行政執行法人介護休業をしていないものに関して、職員の承認の請求に基づく在宅勤務等をさせることにより当該職員が就業しつつその要介護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努めなければならない。

38| 行政執行法人の長は、職場において行われる職員に対する国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による育児休業、行政執行法人介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることのないよう、当該職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

40|39| (略)
第二十五条の二の規定は、行政執行法人の職員に係る第三十八項に規定する言動について準用する。この場合において、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「その雇用する労働者」とあるのは「職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）」とあるのは「行政執行法人の役員」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「行政執行法人の職員は」と、「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条第三十八項」と読み替えるものとする。

(新設)

33| 行政執行法人の長は、職場において行われる当該行政執行法人の職員に対する国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による育児休業、第三項の規定による休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることのないよう、当該職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

35|34| (略)
第二十五条の二の規定は、行政執行法人の職員に係る第三十三項に規定する言動について準用する。この場合において、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「その雇用する労働者」とあるのは「当該行政執行法人の職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）」とあるのは「行政執行法人の役員」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「行政執行法人の職員は」と、「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条第三十三項」と読み替えるものとする。

36| 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、職場において行われる同法第四条第一項に規定する

(削る)

(削る)

41| 行政執行法人の長は、その講じた措置に関して、職員から第二十八項、第二十九項各号、第三十四項又は第三十七項の規定による承認の請求があつたときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。

職員に対する地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項の規定による育児休業、第六項において準用する第三項の規定による休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることのないよう、当該職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

37|

第二十五条第二項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員が前項の相談を行い、又は同法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。この場合において、第二十五条第二項中「解雇その他不利益な」とあるのは、「不利益な」と読み替えるものとする。

38|

第二十五条の二の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員に係る第三十六項に規定する言動について準用する。この場合において、第二十五条の二第一項中「事業主」とあるのは「地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(以下「任命権者等」という。)」と、同条第二項中「事業主」とあるのは「任命権者等」と、「その雇用する労働者」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)」とあるのは「任命権者等」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する職員は」と、「事業主」とあるのは「任命権者等」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条第三十六項」と読み替えるものとする。

(新設)

第六十一条の二 第二章から第九章まで、第三十条、前章、第五十

三条、第五十四条、第五十六条、第五十六条の二、第六十条、次
条から第六十四条まで及び第六十六条の規定は、地方公務員に関
しては、適用しない。

2 地方公務員に関しては、第三十二条中「育児等退職者」とある
のは「育児等退職者（第二十七条に規定する育児等退職者をいう
。以下同じ。）」と、第三十四条第二項中「対象労働者等」とあ
るのは「対象労働者等（第三十条に規定する対象労働者等をいう
。以下同じ。）」とする。

3 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第四条第一
項に規定する職員（以下この条において「地方公共団体等の職員
」という。）（同法第二十二條の四第一項に規定する短時間勤務
の職を占める職員（以下この条において「短時間勤務職員」とい
う。）以外の非常勤職員にあつては、第十一条第一項ただし書の
規定を適用する）としたならば同項ただし書に規定する者に該当す
るものに限る。次項及び第五項において同じ。）は、同法第六条
第一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（昭和三十一年法律第六十二号
）第三十七条第一項に規定する法律（昭和三十一年法律第六十二号
）の教育委員会。以下この条において「任命権者等」という。）
の承認を受けて、当該地方公共団体等の職員の要介護家族の介護
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、任命権者等
が、地方公共団体等の職員の申出に基づき、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、三回
を超えず、かつ、合算して九十三日を超えない範囲内で指定する
期間（第二十一項において「指定期間」という。）内において必
要と認められる期間とする。

5 任命権者等は、第三項の規定による休業の承認を受けようとし
る地方公共団体等の職員からその承認の請求があつたときは、当

（新設）

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。ただし、短時間勤務職員以外の非常勤職員のうち、同項の規定による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者として厚生労働省令で定めるものに該当する者からの当該請求があつた場合は、この限りでない。

6 | 地方公共団体等の職員（短時間勤務職員以外の非常勤職員にあつては、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書（第二号に係る部分に限る。）の規定を適用するとしたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する同号に該当しないものに限る。次項から第九項までにおいて同じ。）であつて小学校第三学年修了前の子を養育するものは、任命権者等の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にかかつた当該小学校第三学年修了前の子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該小学校第三学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして同項の厚生労働省令で定める事由に伴う当該小学校第三学年修了前の子の世話を行うため、又は当該小学校第三学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち同項の厚生労働省令で定めるものへの参加をするため、休暇を取得することができる。

7 | 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の年において五日（地方公共団体等の職員が養育する小学校第三学年修了前の子が二人以上の場合にあつては、十日）を限度とするものとする。

8 | 第六項の規定による休暇は、一日の所定労働時間が短い地方公共団体等の職員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一日未満の単位で取得することができる。

9 | 任命権者等は、第六項の規定による休暇の承認を受けようとする地方公共団体等の職員からその承認の請求があつたときは、公務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しな

- 10] 地方公共団体等の職員（短時間勤務職員以外の非常勤職員にあつては、第十六条の六第二項において準用する第六条第一項ただし書（第二号に係る部分に限る。）の規定を適用するとしなければ第十六条の六第二項において読み替えて準用する同号に該当しないものに限る。第十二項及び第十三項において同じ。）は、任命権者等の承認を受けて、当該地方公共団体等の職員の要介護家族の介護その他の第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話を行うため、休暇を取得することができる。
- 11] 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の前において五日（要介護家族が二人以上の場合にあつては、十日）を限度とするものとする。
- 12] 第十項の規定による休暇は、一日の所定労働時間が短い地方公共団体等の職員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一日未満の単位で取得することができる。
- 13] 任命権者等は、第十項の規定による休暇の承認を受けようとする地方公共団体等の職員からその承認の請求があつたときは、公務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。
- 14] 任命権者等は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する地方公共団体等の職員（短時間勤務職員以外の非常勤職員にあつては、第十六条の八第一項の規定を適用する）としたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。
- 15] 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公共団体等の職員について準用する。この場合において、同項中「第十六条の八第一項」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項」と、「当該子を養育

する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

16| 任命権者等は、地方公共団体等の職員について労働基準法第三十六條第一項の規定により同項に規定する労働時間を延長することができるときにおいて、当該地方公共団体等の職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十七條第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

17| 前項の規定は、地方公共団体等の職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第十七條第一項」とあるのは「第十八條第一項において準用する第十七條第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八條第一項において準用する第十七條第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

18| 任命権者等は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する地方公共団体等の職員であつて第十九條第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

19| 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公共団体等の職員について準用する。この場合において、同項中「第十九條第一項」とあるのは「第二十條第一項において準用する第十九條第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十條第一項において準用する第十九條第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

20| 地方公共団体等の職員（短時間勤務職員以外の非常勤職員にあ

つては、第二十三条第三項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。第二十二項において同じ。）は、任命権者等の承認を受けて、要介護家族の介護をするため、一日の勤務時間の一部につき勤務しないことができる。

21| 前項の規定により勤務しないことができる時間は、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、連続する三年の期間（当該要介護家族に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において一日につき二時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。

22| 任命権者等は、第二十項の規定による承認を受けようとする地方公共団体等の職員からその承認の請求があつたときは、当該請求に係る時間のうち公務の運営に支障があると認められる時間を除き、これを承認しなければならない。

23| 任命権者等は、職場において行われる地方公共団体等の職員に対する地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項の規定による育児休業、第三項の規定による休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度の利用に関する言動により当該地方公共団体等の職員の勤務環境が害されることのないよう、当該地方公共団体等の職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

24| 第二十五条第二項の規定は、地方公共団体等の職員が前項の相談を行い、又は任命権者等による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。この場合において、同条第二項中「解雇その他不利益な」とあるのは、「不利益な」と読み替えるものとする。

25| 第二十五条の二の規定は、地方公共団体等の職員に係る第二十三項に規定する言動について準用する。この場合において、同条第一項中「事業主」とあるのは、「第六十一条の二第三項に規定する任命権者等（以下この条において「任命権者等」という。）」

と、同条第二項及び第四項中「事業主」とあり、並びに同条第三項中「事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）」とあるのは「任命権者等」と、同条第二項中「その雇用する労働者」とあるのは「第六十一条の二第三項に規定する地方公共団体等の職員（以下この項及び第四項において「地方公共団体等の職員」という。）」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「地方公共団体等の職員」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「地方公共団体等の職員」と、同条第一項」とあるのは「第六十一条の二第二十三項」と読み替えるものとする。

○ 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（平成三年法律第七十六号）（抄）（第二条関係）【公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日施行】

（傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|---|---|
| <p>(定義)</p> <p>第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあつては、第九条の七、第六十一条第二十八項、第四十一項、第四十二項及び第四十五項並びに第六十一条の二第二十三項を除く。）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。</p> <p>一～五 (略)</p> <p>(妊娠又は出産等についての申出があつた場合等における措置等)</p> <p>第二十一条 (略)</p> <p>2 事業主は、前項の措置を講ずるに当たつては、厚生労働省令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ぬ。</p> <p>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つては、当該意向に配慮しなければならぬ。</p> <p>4・5 (略)</p> <p>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。</p> | <p>(定義)</p> <p>第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあつては、第九条の七、第六十一条第二十八項、第三十四項、第三十五項及び第三十八項並びに第六十一条の二第二十三項を除く。）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。</p> <p>一～五 (略)</p> <p>(妊娠又は出産等についての申出があつた場合等における措置等)</p> <p>第二十一条 (略)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 事業主は、労働者が第一項又は第二項の規定による申出をし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。</p> |

(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。

2 (略)

(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つ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で定めるものを除く。）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(三) (略)

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つてその三歳に満たない子を

(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 前条第一項から第三項まで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。

2 (略)

(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つ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で定めるものを除く。）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（以下この条及び第二十四条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(三) (略)

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つ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ぬ。

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。）

3・4 (略)

（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つて厚生労働省令で定めるもの
- 二 在宅勤務等の措置
- 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（子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条

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ぬ。

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（同条第二項において「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（第二十四条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。）

3・4 (略)

(新設)

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で定める期間内に、対象措置その他の厚生労働省令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「第二十三条の第三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

（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

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・二 (略)

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

254 (略)

(職業家庭両立推進者)

第二十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条第一項、同条第二項及び第三項(これらの規定を第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。)、第二十一条第四項及び第五項、第二十一条の二から第二十二條の二まで、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の三第一項から第五項まで、第二十四条、第二十五条第一項、第二十五条の二第二項、第二十六条並びに第二十七条に定める措置等並びに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講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するよう努めなければならない。

(苦情の自主的解決)

第五十二条の二 事業主は、第二章から第八章まで、第二十一条、第二十三条から第二十三条の三まで及び第二十六条に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)(に)対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

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・二 (略)

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、育児のための所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

254 (略)

(職業家庭両立推進者)

第二十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条第一項から第三項まで、第二十一条の二から第二十二條の二まで、第二十三条第一項から第三項まで、第二十四条、第二十五条第一項、第二十五条の二第二項、第二十六条及び第二十七条に定める措置等並びに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講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するよう努めなければならない。

(苦情の自主的解決)

第五十二条の二 事業主は、第二章から第八章まで、第二十一条、第二十三条、第二十三条の二及び第二十六条に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)(に)対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

(公表)

第五十六条の二 厚生労働大臣は、第六条第一項（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）、第九条の三第一項、第十条、第十二条第一項、第十六条（第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二、第十九条第一項（第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十一条第一項、同条第二項若しくは第三項（これらの規定を第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。）、第二十一条第四項から第六項まで、第二十二条第一項、第二項若しくは第四項、第二十二條の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十三条の三第一項、第四項、第五項若しくは第七項、第二十五条第一項若しくは第二項（第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。）又は第二十六条の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(労働政策審議会への諮問)

第五十七条 厚生労働大臣は、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項及び第四項第二号、第六条第一項第二号（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条第二項（第九条の四において準用する場合を含む。）及び第三項（第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第三項及び第四項（第九条の四及び第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号、第

(公表)

第五十六条の二 厚生労働大臣は、第六条第一項（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）、第九条の三第一項、第十条、第十二条第一項、第十六条（第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二、第十九条第一項（第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十一条、第二十二条第一項、第二項若しくは第四項、第二十二條の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条第一項若しくは第二項（第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。）又は第二十六条の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(労働政策審議会への諮問)

第五十七条 厚生労働大臣は、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項及び第四項第二号、第六条第一項第二号（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条第二項（第九条の四において準用する場合を含む。）及び第三項（第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第三項及び第四項（第九条の四及び第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号、第

九条の三第三項及び第四項第一号、第九条の五第二項、第四項、第五項及び第六項第一号、第十条、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十六条の二第二項及び第二項、第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十一条第一項、第二項（第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。）、第四項及び第五項、第二十二条第一項第三号、第二項第三号及び第四項第三号、第二十二條の二、第二十三條第一項から第三項まで、第二十三條の三第一項、第二項、第三項第二号及び第五項並びに第二十五条第一項の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

2 第六十条 (略) (船員に関する特例)

2 船員等に関しては、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項から第四項まで及び第六項、第六条第一項第二号（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条（第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第三項及び第四項（第九条の四及び第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号及び第三項、第九条の二第三項、第九条の三第三項及び第四項第一号、第九條の五第二項、第四項、第五項、第六項第一号及び第七項、第九條の六第一項、第十条、第十一条第三項、第十二条第三項、第十

九条の三第三項及び第四項第一号、第九条の五第二項、第四項、第五項及び第六項第一号、第十条、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十六条の二第二項及び第二項、第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十一条第一項から第三項まで、第二十二條第一項第三号、第二項第三号及び第四項第三号、第二十二條の二、第二十三條第一項から第三項まで並びに第二十五条第一項の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

2 第六十条 (略) (船員に関する特例)

2 船員等に関しては、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項から第四項まで及び第六項、第六条第一項第二号（第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条（第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第三項及び第四項（第九条の四及び第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号及び第三項、第九条の二第三項、第九条の三第三項及び第四項第一号、第九條の五第二項、第四項、第五項、第六項第一号及び第七項、第九條の六第一項、第十条、第十一条第三項、第十二条第三項、第十

五条第三項第一号及び第四項、第十六条の二第一項から第三項まで、第十六条の五第一項から第三項まで、第十九条第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）並びに第十九条第五項、第二十条第二項、第二十一条第一項、第二項（第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。）第四項及び第五項、第二十一条の二第一項第三号及び第二項、第二十二條第一項第三号、第二項第三号及び第四項第三号、第二十二條の二、第二十三條第一項から第三項まで、第二十三條の三第一項、第二項、第三項第二号及び第三号、第五項並びに第六項、第二十五條第一項、第二十九條、第五十七條、第五十八條並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九條第二項第三号中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五條第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七條第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九條の五第六項第四号、第十五條第三項第二号及び第十九條第四項第三号中「労働基準法第六十五條第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七條第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九條の六第一項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五條第一項又は第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七條第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかつた」と、第二十三條第二項第一号中「住居」とあるのは「陸上の事業所」と、「在宅勤務等」とあるのは「陸上勤務」と、同号、第二十三條の三第一項第二号及び第二十四條第二項中「在宅勤務等の措置」とあるのは「陸上勤務の措置」と、第二十三條第二項第二号中「労働基準法第三十二條の三第一項の規定により労働させること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同号、第二十三條の三第一項第一号並びに第二十四條第一項第一号及び第二号中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期

五条第三項第一号及び第四項、第十六条の二第一項から第三項まで、第十六条の五第一項から第三項まで、第十九條第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）並びに第十九條第五項、第二十条第二項、第二十一条第一項から第三項まで、第二十一条の二第一項第三号及び第二項、第二十二條第一項第三号、第二項第三号及び第四項第三号、第二十二條の二、第二十三條第一項から第三項まで、第二十五條第一項、第二十九條、第五十七條、第五十八條並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九條第二項第三号中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五條第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七條第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九條の五第六項第四号、第十五條第三項第二号及び第十九條第四項第三号中「労働基準法第六十五條第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七條第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九條の六第一項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五條第一項又は第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七條第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかつた」と、第二十三條第二項第一号中「住居」とあるのは「陸上の事業所」と、「在宅勤務等」とあるのは「陸上勤務」と、同号及び第二十四條第二項中「在宅勤務等の措置」とあるのは「陸上勤務の措置」と、第二十三條第二項第二号中「労働基準法第三十二條の三第一項の規定により労働させること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同号及び第二十四條第一項中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項中「労働基準法第三十九條の規定による年次有給休暇」とあるのは「船員法第七十四條から第七十八條までの規定による有給休暇」と、同条第四項中「在宅勤務等」とあるのは「陸上勤

間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、第二十三条の第三項第四号及び第二十四条第一項中「労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇」とあるのは「船員法第七十四条から第七十八条までの規定による有給休暇」と、同条第四項中「在宅勤務等」とあるのは「陸上勤務」と、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二条の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第五十六条の二中「第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）」、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二」とあるのは「第十六条の六第一項」と、第五十七条中「第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）」、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）」とあるのは「第十六条の五第一項及び第二項」と、「労働政策審議会」とする。

3 (略)

(公務員に関する特例)

第六十一条 (略)

2520 (略)

21 行政執行法人の長は、職員が第二十一条第五項の厚生労働省令

務」と、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二条の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から第五項まで、第八章」と、第五十二条の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは「、第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第五十六条の二中「第十六条の六第一項、第十六条の八第一項（第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）」、第十六条の十、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）」、第十八条の二」とあるのは「第十六条の六第一項」と、第五十七条中「第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。）」、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）」とあるのは「第十六条の五第一項及び第二項」と、「労働政策審議会」とする。

3 (略)

(公務員に関する特例)

第六十一条 (略)

2520 (略)

21 行政執行法人の長は、職員が第二十一条第三項の厚生労働省令

で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該職員に対して、当該期間内に、行政執行法人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で定める事項を知らせなければならない。

22
27 (略)

28 行政執行法人の長は、職員のうち、その三歳に満たない子を養育する職員であつて国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による育児休業をしていないもの（一日の所定労働時間が短い職員として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、職員の承認の請求に基づき所定労働時間を短縮することにより当該職員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（次項及び第三十四項第三号において「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、第二十三条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれかに該当する特定非常勤職員については、この限りでない。

29 行政執行法人の長は、職員のうち、前項ただし書の規定により第二十三条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書第三号に該当する特定非常勤職員であつてその三歳に満たない子を養育するもの（以下この条において「特定職員」という。）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、当該特定職員に関して、厚生労働省令で定めるところにより、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 職員の承認の請求に基づき、当該職員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（第四十四項において「在宅勤務等」という。）をさせる措置（第三十四項第二号及び第四十二項において「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

で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該職員に対して、当該期間内に、行政執行法人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で定める事項を知らせなければならない。

22
27 (略)

28 行政執行法人の長は、職員のうち、その三歳に満たない子を養育する職員であつて国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項の規定による育児休業をしていないもの（一日の所定労働時間が短い職員として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、職員の承認の請求に基づき所定労働時間を短縮することにより当該職員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（次項において「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、第二十三条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれかに該当する特定非常勤職員については、この限りでない。

29 行政執行法人の長は、職員のうち、前項ただし書の規定により第二十三条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書第三号に該当する特定非常勤職員であつてその三歳に満たない子を養育するもの（以下この条において「特定職員」という。）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、当該特定職員に関して、厚生労働省令で定めるところにより、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 職員の承認の請求に基づき、当該職員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（第三十七項において「在宅勤務等」という。）をさせる措置（第三十五項において「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

の規定により勤務させることその他の職員の承認の請求に基づく厚生労働省令で定める当該職員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（第三十四項第一号及び第四十一項において「始業時刻変更等の措置」という。）

30
33
（略）

34| 行政執行法人の長は、職員（特定非常勤職員にあつては、第二十三條の三第三項の規定を適用するものに限る。）のうち、その三歳第二号のいずれにも該当しないものに限る。）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、職員の承認の請求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つて厚生労働省令で定めるもの
- 二 在宅勤務等の措置
- 三 育児のための所定労働時間の短縮措置

- 四 職員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（行政執行法人子の看護等休暇、行政執行法人介護休暇及び労働基準法第三十九條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、職員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で定めるもの

35| 前項の規定により行政執行法人の長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職員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、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。

36| 第三十四項の規定（同項第四号に係る部分に限る。）は、第二十三條の三第三項の規定を適用するものに限る。同項第三号に該当する特定非常勤職員については、これを適用しない。

37| 行政執行法人の長は、第三十四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、当該行政執行法人の事業所に職員の

の規定により勤務させることその他の職員の承認の請求に基づく厚生労働省令で定める当該職員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（第三十四項において「始業時刻変更等の措置」という。）

30
33
（新設）
（略）

（新設）

（新設）

（新設）

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、職員の過半数で組織する労働組合がない場合においては職員の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

38| 行政執行法人の長は、厚生労働省令で定めるところにより、三歳に満たない子を養育する職員に対して、当該職員が第三十四項の規定により当該行政執行法人の長が講じた措置（以下この項及び第四十項において「行政執行法人対象措置」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で定める期間内に、行政執行法人対象措置その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、行政執行法人対象措置に係る承認の請求に係る当該職員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。

39| 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「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、同項の規定による申出」とあるのは「第六十一条第三十八項に規定する行政執行法人対象措置」と、「当該申出をした労働者」とあるのは「当該行政執行法人対象措置の対象となる職員」と、「当該子の出生の日以後に発生し」とあるのは「発生し」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「労働者」とあるのは「職員」と読み替えるものとする。

40| 行政執行法人の長は、職員が行政執行法人対象措置に係る承認の請求をし、若しくは第三十四項の規定により当該職員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、当該職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。

41| 行政執行法人の長は、職員のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に関して、職員の承認の請求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（行政執行法人子の看護等休暇、行政執行法人介護休暇、第三十四項第四

（新設）

（新設）

（新設）

34| 行政執行法人の長は、職員のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に関して、職員の承認の請求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（行政執行法人子の看護等休暇、行政執行法人介護休暇及び労働基準法第

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とともに、次に掲げる職員の関係して、始業時刻変更等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一・二 (略)

42) 46) (略)

47) 第二十五条の二の規定は、行政執行法人の職員に係る第四十五項に規定する言動について準用する。この場合において、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「その雇用する労働者」とあるのは「職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)」とあるのは「行政執行法人の役員」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「行政執行法人の職員は」と、「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条第四十五項」と読み替えるものとする。

48) 行政執行法人の長は、その講じた措置に関して、職員から第二十八項、第二十九項各号、第三十四項、第四十一項又は第四十四項の規定による承認の請求があつたときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。

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とともに、次に掲げる職員に関して、始業時刻変更等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一・二 (略)

35) 39) (略)

40) 第二十五条の二の規定は、行政執行法人の職員に係る第三十八項に規定する言動について準用する。この場合において、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「その雇用する労働者」とあるのは「職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)」とあるのは「行政執行法人の役員」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「行政執行法人の職員は」と、「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条第三十八項」と読み替えるものとする。

41) 行政執行法人の長は、その講じた措置に関して、職員から第二十八項、第二十九項各号、第三十四項又は第三十七項の規定による承認の請求があつたときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。

| 改正案 | 現行 |
|--|--|
| <p>（事業主の責務） 第五条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備、育児休業を取得しややすい職場環境の形成、労働時間の短縮の取組その他の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必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。</p> <p>2 第十二条（略）</p> <p>3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の育児休業等（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（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業、同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又は同法第二十四条第一項（第二号に係る部分に限る。）の規定により同項第二号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業その他これらに準ずるものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下この項において同じ。）の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、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改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号に掲げる目標については、その雇用する労働者の育児</p> | <p>（事業主の責務） 第五条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の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必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。</p> <p>2 第十二条（略） （新設）</p> |

休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならない。

4・5 (略)
(削る)

6 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとする場合について、第四項の規定は当該一般事業主が一般事業主行動計画を策定し、又は変更した場合について、それぞれ準用する。この場合において、第三項中「定めなければ」とあるのは「定めるよう努めなければ」と、第四項中「公表しなければ」とあるのは「公表するよう努めなければ」と読み替えるものとする。

7 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第四項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)
第十二条の二 (略)

2 前条第五項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、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。

3 前条第七項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第五項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し

3・4 (略)

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

(新設)

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)
第十二条の二 (略)

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、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。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し

、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定した
こと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動
計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める
基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十五条の三 前条の認定を受けた認定一般事業主(以下「特例認
定一般事業主」という。)については、第十二条第一項及び第五
項の規定は、適用しない。

2・3 (略)

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第十二条第一項又は第五項の規定により一般事業
主行動計画を策定する一般事業主又はこれらの規定による届出を
した一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、公表若し
くは労働者への周知又は当該一般事業主行動計画に基づく措置が
円滑に実施されるように必要な助言、指導その他の援助の実施に
努めるものとする。

第十九条 (略)

2 (略)

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更しよう
とするときは、内閣府令で定めるところにより、職員の育児休業
等(国会職員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百八号
)第三条第一項、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三
年法律第百九号)第三条第一項(同法第二十七条第一項及び裁判
所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)において
準用する場合を含む。))若しくは地方公務員の育児休業等に関す
る法律(平成三年法律第百十号)第二条第一項の規定による育児
休業又は裁判官の育児休業に関する法律(平成三年法律第百十一
号)第二条第一項に規定する育児休業その他これらに準ずるもの

、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定し
たこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動
計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める
基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十五条の三 前条の認定を受けた認定一般事業主(以下「特例認
定一般事業主」という。)については、第十二条第一項及び第四
項の規定は、適用しない。

2・3 (略)

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第十二条第一項又は第四項の規定により一般事業
主行動計画を策定する一般事業主又はこれらの規定による届出を
した一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、公表若し
くは労働者への周知又は当該一般事業主行動計画に基づく措置が
円滑に実施されるように必要な助言、指導その他の援助の実施に
努めるものとする。

第十九条 (略)

2 (新設)

として内閣府令で定めるものをいう。以下この項において同じ。
（）の取得の状況及び勤務時間の状況を把握し、職員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改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号に掲げる目標については、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならない。

4
5
6
7
（略）

附 則

（この法律の失効）

第二条 この法律は、令和十七年三月三十一日限り、その効力を失う。

2
3
（略）

3
4
5
6
（略）

附 則

（この法律の失効）

第二条 この法律は、令和七年三月三十一日限り、その効力を失う。

2
3
（略）

○ 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）（附則第五条関係）【令和七年四月一日施行】

（傍線部分は改正部分）

| 改 正 案 | 現 行 |
|---|---|
| <p>第十二条（略）</p> <p>②（略）</p> <p>③ 前二項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。</p> <p>一～三（略）</p> <p>四 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（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業（同法第六十一条第三項に規定する行政執行法人介護休業及び同法第六十一条の二第三項に規定する介護をするための休業を含む。第三十九条第十項において同じ。）をした期間</p> <p>五（略）</p> <p>④～⑧（略）</p> | <p>第十二条（略）</p> <p>②（略）</p> <p>③ 前二項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。</p> <p>一～三（略）</p> <p>四 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（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業（同法第六十一条第三項（同条第六項において準用する場合を含む。）に規定する介護をするための休業を含む。第三十九条第十項において同じ。）をした期間</p> <p>五（略）</p> <p>④～⑧（略）</p> |

（傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|---|---|
| <p>（有給休暇の付与） 第七十四条（略）</p> <p>②・③（略）</p> <p>④ 船員が同一の事業に属する船舶における勤務に準ずる勤務として国土交通省令で定めるものに従事した期間並びに船員が職務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため勤務に従事しない期間、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（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業（同法第六十一条第三項に規定する行政執行法人介護休業及び同法第六十一条の二第三項に規定する介護をするための休業を含む。）をした期間及び女子の船員が第八十七条第一項又は第二項の規定によつて勤務に従事しない期間は、連続して勤務に従事した期間の計算については、同一の事業に属する船舶において勤務に従事した期間とみなす。</p> <p>⑤（略）</p> | <p>（有給休暇の付与） 第七十四条（略）</p> <p>②・③（略）</p> <p>④ 船員が同一の事業に属する船舶における勤務に準ずる勤務として国土交通省令で定めるものに従事した期間並びに船員が職務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため勤務に従事しない期間、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（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業（同法第六十一条第三項（同条第六項において準用する場合を含む。）に規定する介護をするための休業を含む。）をした期間及び女子の船員が第八十七条第一項又は第二項の規定によつて勤務に従事しない期間は、連続して勤務に従事した期間の計算については、同一の事業に属する船舶において勤務に従事した期間とみなす。</p> <p>⑤（略）</p> |

○ 船員職業安定法（昭和二十三年法律第三百十号）（抄）（附則第六条関係）【令和七年四月一日施行】

（傍線部分は改正部分）

| 改 正 案 | 現 行 |
|--|--|
| <p>（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適用に関する特例） 第九十一条の二 船員派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣船員の当該船員派遣に係る就業に関しては、当該船員派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣船員を雇用する事業主とみなして、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第十条、第十六条（同法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十一条第四項、第二十三条の二、第二十五条及び第二十五条の二第二項の規定を適用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。</p> | <p>（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適用に関する特例） 第九十一条の二 船員派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣船員の当該船員派遣に係る就業に関しては、当該船員派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣船員を雇用する事業主とみなして、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第十条、第十六条（同法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十一条第二項、第二十三条の二、第二十五条及び第二十五条の二第二項の規定を適用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。</p> |

○ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）（抄）（附則第六条関係）
 【令和七年四月一日施行】

（傍線部分は改正部分）

| 改 正 案 | 現 行 |
|--|--|
| <p>（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適用に関する特例） 第四十七条の三 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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第十条、第十六条（同法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第四項、第二十三条の二、第二十五条及び第二十五条の二第二項の規定を適用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。</p> | <p>（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適用に関する特例） 第四十七条の三 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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第十条、第十六条（同法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項、第二十三条の二、第二十五条及び第二十五条の二第二項の規定を適用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。</p> |

○ 船員職業安定法（昭和二十三年法律第三百十号）（抄）（附則第七条関係）【公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日施行】

（傍線部分は改正部分）

| 改 正 案 | 現 行 |
|---|--|
| <p>（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適用に関する特例） 第九十一条の二 船員派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣船員の当該船員派遣に係る就業に関しては、当該船員派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣船員を雇用する事業主とみなして、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第十条、第十六条（同法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十一条第六項、第二十三条の二、第二十三条の三第七項、第二十五条及び第二十五条の二第二項の規定を適用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。</p> | <p>（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適用に関する特例） 第九十一条の二 船員派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣船員の当該船員派遣に係る就業に関しては、当該船員派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣船員を雇用する事業主とみなして、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第十条、第十六条（同法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十一条第四項、第二十三条の二、第二十五条及び第二十五条の二第二項の規定を適用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。</p> |

○ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）（抄）（附則第七条関係）
 公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日施行】

（傍線部分は改正部分）

| 改 正 案 | 現 行 |
|---|--|
| <p>（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適用に関する特例） 第四十七条の三 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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第十条、第十六条（同法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第六項、第二十三条の二、第二十三条の三第七項、第二十五条及び第二十五条の二第二項の規定を適用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。</p> | <p>（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適用に関する特例） 第四十七条の三 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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第十条、第十六条（同法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第四項、第二十三条の二、第二十五条及び第二十五条の二第二項の規定を適用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。</p> |

| 改 正 案 | 現 行 |
|--|--|
| <p>（他の法律の適用除外等） 第三十九条（略） 25（略） 6 企業職員に対する地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に 関する法律（平成十四年法律第四十八号）第五条第三項の規定の 適用については、同項中「承認（第二号にあつては、承認その他 の処分）」とあるのは「承認その他の処分」と、同項第一号中「 承認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」と、同項 第二号中「条例の規定による承認その他の処分」とあるのは「管 理規程による承認その他の処分（当該管理規程を制定していない 場合にあつては、同法第六十一条第六項の規定により読み替えて 準用する同条第五項の規定による承認）」と、同項第三号中「承 認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」とする。</p> | <p>（他の法律の適用除外等） 第三十九条（略） 25（略） 6 企業職員に対する地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に 関する法律（平成十四年法律第四十八号）第五条第三項の規定の 適用については、同項中「承認（第二号にあつては、承認その他 の処分）」とあるのは「承認その他の処分」と、同項第一号中「 承認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」と、同項 第二号中「条例の規定による承認その他の処分」とあるのは「管 理規程による承認その他の処分（当該管理規程を制定していない 場合にあつては、同法第六十一条第七項の規定により読み替えて 準用する同条第五項の規定による承認）」と、同項第三号中「承 認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」とする。</p> |

| 改 正 案 | 現 行 |
|---|---|
| <p>（他の法律の適用除外等） 第三十九条（略） 25（略） 6 企業職員に対する地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成十四年法律第四十八号）第五条第三項の規定の適用については、同項中「承認（第二号にあつては、承認その他の処分）」とあるのは「承認その他の処分」と、同項第一号中「承認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」と、同項第二号中「条例の規定による承認その他の処分」とあるのは「管理規程による承認その他の処分（当該管理規程を制定していない場合にあつては、同法第六十一条の二第五項の規定による承認）」と、同項第三号中「承認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」とする。</p> | <p>（他の法律の適用除外等） 第三十九条（略） 25（略） 6 企業職員に対する地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成十四年法律第四十八号）第五条第三項の規定の適用については、同項中「承認（第二号にあつては、承認その他の処分）」とあるのは「承認その他の処分」と、同項第一号中「承認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」と、同項第二号中「条例の規定による承認その他の処分」とあるのは「管理規程による承認その他の処分（当該管理規程を制定していない場合にあつては、同法第六十一条第六項の規定により読み替えて準用する同法第五項の規定による承認）」と、同項第三号中「承認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」とする。</p> |

| | | |
|-------------|-----|--|
| 3 ・ 4 | (略) | |
| | (略) | つて、任命権者又はその委任を受けた者の承認（主務省令で定める組合員については、主務省令で定める者の承認）を受けたもの |
| | (略) | て政令で定めるもの |

| | | |
|-------------|-----|---|
| 3 ・ 4 | (略) | |
| | (略) | 介護するための休業であつて、任命権者又はその委任を受けた者の承認（主務省令で定める組合員については、主務省令で定める者の承認）を受けたもの |
| | (略) | て政令で定めるもの |

○ 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成十四年法律第四十八号）（抄）（附則第十二条関係）【令和七年四月一日施行】

（傍線部分は改正部分）

| 改 正 案 | 現 行 |
|---|---|
| <p>（短時間勤務職員の任期を定めた採用） 第五条（略）</p> <p>2（略）</p> <p>3 任命権者は、前二項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認（第二号にあつては、承認その他の処分）を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。</p> <p>一（略）</p> <p>二 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（平成三年法律第七十六号）第六十一条の二第三項から第五項までの規定を最低基準として定める条例の規定による承認その他の処分</p> <p>三（略）</p> | <p>（短時間勤務職員の任期を定めた採用） 第五条（略）</p> <p>2（略）</p> <p>3 任命権者は、前二項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認（第二号にあつては、承認その他の処分）を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。</p> <p>一（略）</p> <p>二 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（平成三年法律第七十六号）第六十一条第六項の規定により読み替えて適用する同条第三項から第五項までの規定を最低基準として定める条例の規定による承認その他の処分</p> <p>三（略）</p> |