

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案参照条文

目次

○	国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）（抄）	1
○	一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）（抄）	1
○	一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成二十六年法律第五号）（抄）	9
○	国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）（抄）	9
○	民法（明治二十九年法律第八十九号）（抄）	11
○	児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）（抄）	11
○	一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）（抄）	12
○	一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成九年法律第六十五号）（抄）	14
○	一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成十二年法律第二百二十五号）（抄）	15
○	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）	16
○	独立行政法人通則法（平成十一年法律第三百三号）（抄）	36
○	地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）（抄）	36
○	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）（抄）	37
○	労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）	37
○	国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第九十一号）（抄）	38
○	国家公務員共済組合法（昭和三十三年法律第二百二十八号）（抄）	38
○	国会職員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第八号）（抄）	41
○	裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第一百一十号）（抄）	42
○	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）（抄）	42
○	雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）（抄）	43
○	雇用保険法等の一部を改正する法律（平成二十八年法律第十七号）（抄）	44
○	国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）（抄）	45
○	児童福祉法等の一部を改正する法律（平成二十八年法律第六十三号）（抄）	46

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案参照条文

○ 国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）（抄）

（法令の制定改廃に関する意見の申出）

第二十三条 人事院は、この法律の目的達成上、法令の制定又は改廃に関し意見があるときは、その意見を国会及び内閣に同時に申し出なければならない。

（情勢適応の原則）

第二十八条 この法律及び他の法律に基づいて定められる職員の給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することとを怠つてはならない。

② 人事院は、毎年、少くとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならない。給与を決定する諸条件の変化により、俸給表に定める給与を百分の五以上増減する必要が生じたと認められるときは、人事院は、その報告にあわせて、国会及び内閣に適当な勧告をしなければならない。

第八十一条の五 任命権者は、定年退職者等又は自衛隊法による定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の官職（当該官職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する官職でその職務が当該短時間勤務の官職と同種のもを占める職員の二週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをいう。第三項において同じ。）に採用することができる。

②・③ 略

○ 一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）（抄）

（人事院の権限）

第二条 人事院は、この法律の施行に関し、次に掲げる権限を有する。

一・二 略

三 職員の給与額を研究して、その適当と認める改定を国会及び内閣に同時に勧告すること、この法律の実施及びその実際の結果に関するすべての事項について調査するとともに、その調査に基づいて調整を命ずること並びに必要に応じ、この法律の目的達成のため適当と認める勧告を付してその研究調査の結果を国会及び内閣に同時に報告すること。

四・七 略

第八条 略

2 5 略

6 職員（指定職俸給表の適用を受ける職員を除く。）の昇給は、人事院規則で定める日に、同日前において人事院規則で定める日以前一年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が国家公務員法第八十二条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして人事院規則で定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。

7 略

8 次に掲げる職員の第六項の規定による昇給は、同項前段に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。

一 五十五歳（人事院規則で定める職員にあつては、五十六歳以上の年齢で人事院規則で定めるもの）を超える職員（専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が二級又は三級であるものを除く。）

二 専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が三級であるもの

9 12 略

（初任給調整手当）

第十条の四 次の各号に掲げる官職に新たに採用された職員には、当該各号に掲げる額を超えない範囲内の額を、第一号及び第二号に掲げる官職に係るものにあつては採用の日から三十五年以内、第三号に掲げる官職に係るものにあつては採用の日から十年以内、第四号に掲げる官職に係るものにあつては採用の日から五年以内の期間、採用の日（第一号から第三号までに掲げる官職に係るものにあつては、採用後人事院規則で定める期間を経過した日）から一年を経過するごとにその額を減じて、初任給調整手当として支給する。

一 医療職俸給表(一)の適用を受ける職員の官職のうち採用による欠員の補充が困難であると認められる官職で人事院規則で定めるもの 月額四十一万三千三百円

二 医学又は歯学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる官職（前号に掲げる官職を除く。）で人事院規則で定めるもの 月額五万五百円

三 科学技術（人文科学のみに係るものを除く。第十一条の九において同じ。）に関する高度な専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が著しく困難であると認められる官職（前二号に掲げる官職を除く。）で人事院規則で定めるもの 月額十万円

四 前三号に掲げる官職以外の官職のうち特殊な専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充について特別の事情があると認められる官職で人事院規則で定めるもの 月額二千五百円

2 3 略

(扶養手当)

第十一条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。

2 扶養手当の支給については、次に掲げる者で他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けているものを扶養親族とする。

一 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）

二 満二十二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及び孫

三 満六十歳以上の父母及び祖父母

四 満二十二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弟妹

五 重度心身障害者

3 扶養手当の月額は、前項第一号に該当する扶養親族については一万三千元、同項第二号から第五号までの扶養親族（次条において「扶養親族たる子、父母等」という。）については一人につき六千五百円（職員に配偶者がいない場合にあっては、そのうち一人については一万千円）とする。

4 扶養親族たる子のうちに満十五歳に達する日後の最初の四月一日から満二十二歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間（以下「特定期間」という。）にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、五千円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

第十一条の二 新たに職員となつた者に扶養親族がある場合又は職員に次の各号の一に該当する事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨（新たに職員となつた者に扶養親族がある場合又は職員に第一号に該当する事実が生じた場合において、その職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。）を各庁の長又はその委任を受けた者に届け出なければならない。

一 新たに扶養親族たる要件を具備するに至つた者がある場合

二 扶養親族たる要件を欠くに至つた者がある場合（前条第二項第二号又は第四号に該当する扶養親族が、満二十二歳に達した日以後の最初の三月三十一日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至つた場合を除く。）

三 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者のない職員となつた場合（前号に該当する場合を除く。）

四 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者を有するに至つた場合（第一号に該当する場合を除く。）

2 扶養手当の支給は、新たに職員となつた者に扶養親族がある場合においては、その者が職員となつた日、扶養親族がない職員に前項第一号に掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においては、それそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るもののすべてが扶養親族たる要件を欠くに至つた場合においては、その事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもつて終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から十五日を経過した後に行われたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

3 扶養手当は、これを受けている職員に更に第一項第一号に掲げる事実が生じた場合、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合、扶養手当を受けている職員について同項第三号若しくは第四号に掲げる事実が生じた場合又は職員の扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかつた者が特定期間にある子となつた場合においては、これらの事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当を受けている職員に更に第一項第一号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定（扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至つた場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となつた場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定について準用する。

（期末手当）

第十九条の四 略

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、六月に支給する場合においては百分の百二十二・五、十二月に支給する場合においては百分の百三十七・五を乗じて得た額（行政職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が七級以上であるもの並びに同表及び指定職俸給表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（これらの職員のうち、人事院規則で定める職員を除く。第十九条の七及び附則第十一項において「特定管理職員」という。）にあつては六月に支給する場合においては百分の百二・五、十二月に支給する場合においては百分の百十七・五を乗じて得た額、指定職俸給表の適用を受ける職員にあつては六月に支給する場合においては百分の六十二・五、十二月に支給する場合においては百分の七十七・五を乗じて得た額）に、基準日以前六箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

一 六箇月 百分の百

二 五箇月以上六箇月未満 百分の八十

三 三箇月以上五箇月未満 百分の六十

四 三箇月未満 百分の三十

3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「百分の百二十二・五」とあるのは「百分の六十五」と、「百分の百三十七・五」とあるのは「百分の八十」と、「百分の百二・五」とあるのは「百分の五十五」と、「百分の百十七・五」とあるのは「百分の七十」と、「百分の六十二・五」とあるのは「百分の三十二・五」と、「百分の七十七・五」とあるのは「百分の四十二・五」とする。

4 第二項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。附則第八項第六号において同じ。）において職員が受けるべき俸給、専門スタッフ職調整手当及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給及び扶養手当の月額に対する研究員

調整手当の月額合計額とする。

5 行政職俸給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が三級以上であるもの、同表及び指定職俸給表以外の各俸給表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各俸給表につき人事院規則で定めるもの並びに指定職俸給表の適用を受ける職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、俸給及び専門スタッフ職調整手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給の月額に対する研究員調整手当の月額の合計額に官職の職制上の段階、職務の級等を考慮して人事院規則で定める職員の区分に応じて百分の二十を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額(人事院規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に俸給月額に百分の二十五を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額を第二項の期末手当基礎額とする。

6 略

(勤勉手当)

第十九条の七 略

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、各庁の長又はその委任を受けた者が人事院規則で定める基準に従つて定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、各庁の長又はその委任を受けた者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

一 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ ロに掲げる職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項及び附則第八項第七号において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額の合計額を加算した額に百分の八十(特定管理職員にあつては、百分の百)を乗じて得た額の総額

ロ 指定職俸給表の適用を受ける職員 当該職員の勤勉手当基礎額に百分の八十七・五を乗じて得た額の総額

二 前項の職員のうち再任用職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ ロに掲げる職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に百分の三十七・五(特定管理職員にあつては、百分の四十七・五)を乗じて得た額の総額

3 略

附 則

1 略

8 平成三十年三月三十一日までの間、職員(次の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員(再任用職員を除く。))のう

ち、その職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者であつてその号俸がその職務の級における最低の号俸でないものに限る。以下この項及び次項において「特定職員」という。）に対する次に掲げる給与の支給に当たつては、当該特定職員が五十五歳に達した日後における最初の四月一日（特定職員以外の者が五十五歳に達した日後における最初の四月一日後に特定職員となつた場合にあつては、特定職員となつた日）以後、次の各号に掲げる給与の額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

一 俸給月額 当該特定職員の俸給月額（当該特定職員が附則第六項の規定の適用を受ける者である場合にあつては、同項本文の規定により半額を減ぜられた俸給月額。以下同じ。）に百分の一・五を乗じて得た額（当該特定職員の俸給月額に百分の九十八・五を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の俸給月額（当該特定職員が同項の規定の適用を受ける者である場合にあつては、当該最低の号俸の俸給月額からその半額を減じた額。以下この号及び次号において同じ。）に達しない場合（以下この項、附則第十項及び第十一項において「最低号俸に達しない場合」という。）にあつては、当該特定職員の俸給月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の俸給月額を減じた額（以下この項及び附則第十項において「俸給月額減額基礎額」という。））

二 専門スタッフ職調整手当 当該特定職員の専門スタッフ職調整手当の月額に百分の一・五を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、当該特定職員の俸給月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の俸給月額を減じた額に百分の十を乗じて得た額（以下この項において「専門スタッフ職調整手当減額基礎額」という。））

三 地域手当 当該特定職員の俸給月額及び専門スタッフ職調整手当の月額に対する地域手当の月額に百分の一・五を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、俸給月額減額基礎額及び専門スタッフ職調整手当減額基礎額に対する地域手当の月額）

四 広域異動手当 当該特定職員の俸給月額及び専門スタッフ職調整手当の月額に対する広域異動手当の月額に百分の一・五を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、俸給月額減額基礎額及び専門スタッフ職調整手当減額基礎額に対する広域異動手当の月額）

五 研究員調整手当 当該特定職員の俸給月額に対する研究員調整手当の月額に百分の一・五を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、俸給月額減額基礎額に対する研究員調整手当の月額）

六 期末手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき俸給月額及び専門スタッフ職調整手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給月額に対する研究員調整手当の月額に規定する百分の二十を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額（同項に規定する人事院規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に、俸給月額に同項に規定する百分の二十五を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第二項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額に、百分の一・五を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき俸給月額減額基礎額及び専門スタッフ職調整手当減額基礎額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給月額減額基礎額に対する研究員調整

手当の月額合計額（同条第五項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する百分の二十を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額（同項に規定する人事院規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に、俸給月額減額基礎額に同項に規定する百分の二十五を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第二項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額）

七 勤勉手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき俸給月額及び専門スタッフ職調整手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給月額に対する研究員調整手当の月額の合計額（第十九条の七第四項において準用する第十九条の四第五項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する百分の二十を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額（同項に規定する人事院規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に、俸給月額に同項に規定する百分の二十五を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額。附則第十一項において「勤勉手当減額対象額」という。）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第十九条の七第二項前段に規定する割合を乗じて得た額に百分の一・五を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき俸給月額減額基礎額及び専門スタッフ職調整手当減額基礎額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給月額減額基礎額に対する研究員調整手当の月額の合計額（同条第四項において準用する第十九条の四第五項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する百分の二十を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額（同項に規定する人事院規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に、俸給月額減額基礎額に同項に規定する百分の二十五を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額。附則第十一項において「勤勉手当減額基礎額」という。）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第十九条の七第二項前段に規定する割合を乗じて得た額）

八 第二十三条第一項から第五項まで又は第七項の規定により支給される給与 当該特定職員に適用される次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ 第二十三条第一項 前各号に定める額

ロ 第二十三条第二項又は第三項 第一号及び第三号から第六号までに定める額に百分の八十を乗じて得た額

ハ 第二十三条第四項 第一号及び第三号から第五号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ニ 第二十三条第五項 第一号及び第三号から第六号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ホ 第二十三条第七項 第六号に定める額に百分の八十を乗じて得た額（同条第五項の規定により給与の支給を受ける職員にあつては、同号に定める額に、同項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額）

俸給表	職務の級
行政職俸給表(一)	六級
専門行政職俸給表	四級
税務職俸給表	六級
公安職俸給表(一)	七級
公安職俸給表(二)	六級
海事職俸給表(一)	六級
教育職俸給表(一)	四級
研究職俸給表	五級
医療職俸給表(二)	六級
医療職俸給表(三)	六級
福祉職俸給表	五級
専門スタッフ職俸給表	一級

9・10 略

11 附則第八項の規定が適用される間、第十九条の七第二項第一号イに定める額は、同号イの規定にかかわらず、同号イの規定により算出した額から、同号イに掲げる職員で附則第八項の規定により給与が減ぜられて支給されるものの勤勉手当減額対象額に百分の一・二(特定管理職員にあつては、百分の一・五)を乗じて得た額(最低号俸に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に百分の八十(特定管理職員にあつては、百分の百)を乗じて得た額)の総額に相当する額を減じた額とする。

○ 一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成二十六年法律第百五号）（抄）

附 則

（俸給の切替えに伴う経過措置）

第七条 切替日の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、その者の受ける俸給月額が同日において受けていた俸給月額に達しないこととなるもの（人事院規則で定める職員を除く。）には、平成三十年三月三十一日までの間、俸給月額のほか、その差額に相当する額（給与法附則第八項の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）のうち、その職務の級が同項の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下この項において「特定職員」という。））にあつては、五十五歳に達した日後における最初の四月一日（特定職員以外の者が五十五歳に達した日後における最初の四月一日後に特定職員となつた場合にあつては、特定職員となつた日）以後、当該額に百分の九十八・五を乗じて得た額）を俸給として支給する。

2 切替日の前日から引き続き俸給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）について、同項の規定による俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事院規則の定めるところにより、同項の規定に準じて、俸給を支給する。

3 切替日以降に新たに俸給表の適用を受けることとなつた職員について、任用の事情等を考慮して前二項の規定による俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事院規則の定めるところにより、前二項の規定に準じて、俸給を支給する。

○ 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）（抄）

（育児休業の承認）

第三条 職員（第二十三条第二項に規定する任期付短時間勤務職員、臨時的に任用された職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として人事院規則で定める職員を除く。）は、任命権者の承認を受けて、当該職員の子を養育するため、当該子が三歳に達する日（常時勤務することを要しない職員にあつては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で人事院規則で定める日）まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に育児休業（当該子の出生の日から勤務時間法第十九条に規定する特別休暇のうち出産により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇について同条の規定により人事院規則で定める期間を考慮して人事院規則で定める期間内に、職員（当該期間内に当該休暇又はこれに相当するものとして勤務時間法第二十三条の規定により人事院規則で定める休暇により勤務しなかつた職員を除く。）が当該子についてした最初の育児休業を除く。）をしたことがあるときは、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

（育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員の任用）

第二十三条 任命権者は、第十二条第二項又は第十三条第一項の規定による請求があつた場合において、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するため必要があると認めるときは、人事院規則の定めるところにより、当該請求に係る期間を任期の限度として、当該請求をした職員が育児短時間勤務をすることにより処理することが困難となる業務と同一の業務を行うことをその職務の内容とする常時勤務を要しない官職を占める職員を任用することができる。この場合において、国家公務員法第八十一条の五第三項の規定は、適用しない。

2 第七条第二項から第四項までの規定は、前項の規定により任用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）について準用する。

第二十七条 この法律（第二条、第七条第六項、第十六条から第十九条まで、第二十四条及び第二十五条を除く。）の規定は、国家公務員法第二条第三項第十六号に掲げる防衛省の職員について準用する。この場合において、これらの規定（第三条第一項ただし書を除く。）中「人事院規則」とあるのは「政令」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第三条第一項	
職員（第二十三条第二項職員）	（自衛官候補生、第二十三条第二項）
任命権者	自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第三十一条第一項の規定により同法第二条第五項に規定する隊員の任免について権限を有する者（以下「任命権者」という。）
勤務時間法第十九条に規定する特別休暇のうち出産により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇	自衛隊法第五十四条第二項の規定に基づく防衛省令で定める休暇のうち職員が出産した場合における休暇
同条の規定により人事院規則で定める期間	防衛省令で定める期間
人事院規則で定める期間内	防衛省令で定める期間内
当該休暇又はこれに相当するものとして勤務時間法第二十三条の規定により人事院規則で	当該休暇

略	定める休暇	
	人事院規則で定める特別の事情	
略	政令で定める特別の事情	

2・3 略

○ 民法（明治二十九年法律第八十九号）（抄）

（特別養子縁組の成立）

第八百十七条の二 家庭裁判所は、次条から第八百十七条の七までに定める要件があるときは、養親となる者の請求により、実方の血族との親族関係が終了する縁組（以下この款において「特別養子縁組」という。）を成立させることができる。

2 略

○ 児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）（抄）

第六条の四 この法律で、里親とは、養育里親及び厚生労働省令で定める人数以下の要保護児童を養育することを希望する者であつて、養子縁組によつて養親となることを希望するものその他のこれに類する者として厚生労働省令で定めるもののうち、都道府県知事が第二十七条第一項第三号の規定により児童を委託する者として適当と認めるものをいう。

② 略

第二十七条 都道府県は、前条第一項第一号の規定による報告又は少年法第十八条第二項の規定による送致のあつた児童につき、次の各号のいずれかの措置を採らなければならない。

一 児童又はその保護者に訓戒を加え、又は誓約書を提出させること。

二 児童又はその保護者を児童相談所その他の関係機関若しくは関係団体の事業所若しくは事務所に通わせ当該事業所若しくは事務所において、又は当該児童若しくはその保護者の住所若しくは居所において、児童福祉司、知的障害者福祉司、社会福祉主事、児童委員若しくは当該都道府県の設置する児童家庭支援センター若しくは当該都道府県が行う障害者等相談支援事業に係る職員に指導させ、又は市町村、当該都道府県以外の者の設置する児童家庭支援センター、当該都道府県以外の障害者等相談支援事業を行う者若しくは前条第一項第二号に規定する厚生労働省令で定める者に委託して指導させること。

三 児童を小規模住居型児童養育事業を行う者若しくは里親に委託し、又は乳児院、児童養護施設、障害児入所施設、情緒障害

児短期治療施設若しくは児童自立支援施設に入所させること。

- 四 家庭裁判所の審判に付することが適当であると認める児童は、これを家庭裁判所に送致すること。
- ②⑤⑥ 略

○ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）（抄）

（人事院の権限及び責務）

第二条 人事院は、この法律の実施に関し、次に掲げる権限及び責務を有する。

- 一 職員の適正な勤務条件を確保するため、勤務時間、休日及び休暇に関する制度について必要な調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に同時に報告するとともに、必要に応じ、適当と認める改定を勧告すること。

二・三 略

（内閣総理大臣の責務）

第三条 内閣総理大臣は、各省各庁の長（内閣総理大臣、各省大臣、会計検査院長及び人事院総裁並びに宮内庁長官及び各外局長をいう。以下同じ。）が行う勤務時間、休日及び休暇に関する事務の運営に関し、その統一保持上必要な総合調整を行うものとする。

（一週間の勤務時間）

第五条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、一週間当たり三十八時間四十五分とする。

- 2 国家公務員法第八十一条の四第一項又は第八十一条の五第一項の規定により採用された職員で同項に規定する短時間勤務の官職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、一週間当たり十五時間三十分から三十一時間までの範囲内で、各省各庁の長が定める。

（週休日及び勤務時間の割振り）

第六条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、各省各庁の長は、再任用短時間勤務職員については、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの五日間において、週休日を設けることができる。

- 2 各省各庁の長は、月曜日から金曜日までの五日間において、一日につき七時間四十五分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、再任用短時間勤務職員については、一週間ごとの期間について、一日につき七時間四十五分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

3 略

- 4 各省各庁の長は、次に掲げる職員について、週休日並びに始業及び終業の時刻について、職員の申告を考慮して、第一項の規

定による週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める場合には、同項及び第二項の規定にかかわらず、人事院規則の定めるところにより、職員の申告を経て、単位期間ごとの期間につき第一項の規定による週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び当該期間につき前条に規定する勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

- 一 子の養育又は配偶者等（配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。））、父母、子、配偶者の父母その他の人事院規則で定める者をいう。第二十条第一項において同じ。）の介護をする職員であつて、人事院規則で定めるもの
- 二 前号に掲げる職員の状況に類する状況にある職員として人事院規則で定めるもの

（休暇の種類）

第十六条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇、特別休暇及び介護休暇とする。

（特別休暇）

第十九条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇とする。この場合において、人事院規則で定める特別休暇については、人事院規則でその期間を定める。

（介護休暇）

第二十条 介護休暇は、職員が配偶者等で負傷、疾病又は老齢により人事院規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護休暇の期間は、前項に規定する者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、連続する六月の期間内において必要と認められる期間とする。

3 介護休暇については、一般職の職員の給与に関する法律第十五条の規定にかかわらず、その期間の勤務しない一時間につき、同法第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額する。

（病気休暇、特別休暇及び介護休暇の承認）

第二十一条 病気休暇、特別休暇（人事院規則で定めるものを除く。）及び介護休暇については、人事院規則の定めるところにより、各省各庁の長の承認を受けなければならない。

（非常勤職員の勤務時間及び休暇）

第二十三条 常勤を要しない職員（再任用短時間勤務職員を除く。）の勤務時間及び休暇に関する事項については、第五条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して人事院規則で定める。

○ 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成九年法律第六十五号）（抄）

第五条 任命権者は、第三条第一項第一号の規定により任期を定めて採用された職員（以下「第一号任期付研究員」という。）の任期が五年に満たない場合にあっては採用した日から五年、同項第二号の規定により任期を定めて採用された職員（以下「第二号任期付研究員」という。）の任期が三年に満たない場合（前条第二項の人事院の承認を得て任期が定められた場合を除く。）にあっては採用した日から三年、第二号任期付研究員のうち同項の人事院の承認を得て任期が定められた職員の任期が五年に満たない場合にあっては採用した日から五年を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

2 略

（給与に関する特例）

第六条 第一号任期付研究員には、次の俸給表を適用する。

号俸	俸給月額 円
1	393,000
2	453,000
3	515,000
4	595,000
5	692,000
6	790,000

2 第二号任期付研究員には、次の俸給表を適用する。

号俸	俸給月額 円
1	327,000
2	363,000
3	391,000

3 略

（給与法の適用除外等）

第七条 略

2 第一号任期付研究員及び第二号任期付研究員に対する給与法第三条第一項、第七条、第十一条の九第一項、第十九条の三第一項、第十九条の四第二項、第二十条及び第二十一条第一項の規定の適用については、給与法第三条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（以下「任期付研究員法」という。）第六条の規定」と、給与法第七条中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付研究員法第六条の規定」と、給与法第十一条の九第一項中「限る。」とあるのは「限る。」並びに任期付研究員法第三条第一項の規定により任期を定めて採用された職員」と、給与法第十九条の三第一項中「以下「管理監督職員等」とあるのは「任期付研究員法第三条第一項第一号の規定により任期を定めて採用された職員を含む。以下「管理監督職員等」と、給与法第十九条の四第二項中「、六月に支給する場合においては百分の百二十二・五、十二月に支給する場合には百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百五十七・五」と、給与法第二十条中「第六条」とあるのは「任期付研究員法第六条」と、給与法第二十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付研究員法第六条」とする。

○ 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成十二年法律第百二十五号）（抄）

（給与に関する特例）

第七条 第三条第一項の規定により任期を定めて採用された職員（以下「特定任期付職員」という。）には、次の俸給表を適用する。

号俸	俸 給 月 額
	円
1	371,000
2	419,000
3	471,000
4	532,000
5	607,000
6	709,000
7	829,000

2
5
略

（給与法の適用除外等）

第八条 略

2 特定任期付職員に対する給与法第三条第一項、第七条、第十一条の五、第十一条の九第一項、第十九条の三第一項、第十九条の四第二項、第二十条及び第二十一条第一項の規定の適用については、給与法第三条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（以下「任期付職員法」という。）第七条の規定」と、給与法第七条中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付職員法第七条の規定」と、給与法第十一条の五中「指定職俸給表」とあるのは「指定職俸給表又は任期付職員法第七条第一項の俸給表」と、給与法第十一条の九第一項中「指定職俸給表」とあるのは「

指定職俸給表又は任期付職員法第七条第一項の俸給表」と、給与法第十九条の三第一項中「以下「管理監督職員等」とあるのは「任期付職員法第七条第一項の俸給表の適用を受ける職員を含む。以下「管理監督職員等」と、給与法第十九条の四第二項中「、六月に支給する場合においては百分の百二十二・五、十二月に支給する場合においては百分の百三十七・五」とあるのは「百分の百五十七・五」と、給与法第二十条中「第六条」とあるのは「任期付職員法第七条」と、給与法第二十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付職員法第七条」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）

目次

第一章	総則（第一条―第四条）
第二章	育児休業（第五条―第十条）
第三章	介護休業（第十一条―第十六条）
第四章	子の看護休暇（第十六条の二―第十六条の四）
第五章	介護休暇（第十六条の五―第十六条の七）
第六章	所定外労働の制限（第十六条の八・第十六条の九）
第七章	時間外労働の制限（第十七条―第十八条の二）
第八章	深夜業の制限（第十九条―第二十条の二）
第九章	事業主が講ずべき措置（第二十一条―第二十九条）
第十章	対象労働者等に対する国等による援助（第三十条―第五十二条）
第十一章	紛争の解決
第一節	紛争の解決の援助（第五十二条の二―第五十二条の四）
第二節	調停（第五十二条の五・第五十二条の六）
第十二章	雑則（第五十三条―第六十一条）
第十三章	罰則（第六十二条―第六十六条）
附則	

（定義）

第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあつては、第九条の三を除く。）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、次章から第八章まで、第二十一条から第二十六条まで、第二十八条、第二十九条及び第十一章において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。

二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（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。）並びに配偶者の父母をいう。

五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

（育児休業の申出）

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

二 その養育する子が一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の一歳到達日から一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である者を除く。）

2 前項の規定にかかわらず、育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、労働者（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により休業した者を除く。）が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。）をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。

3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子の一歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合

二 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

4 第一項及び前項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあつては、当該申出に係る子の一歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。

5 第一項ただし書、第二項、第三項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業申出があつた場合における事業主の義務等）

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があつた場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

3 事業主は、労働者からの育児休業申出があつた場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があつた日の翌日から起算して一月（前条第三項の規定による申出にあつては二週間）を経過する日（以下この項において「一月等経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日（当該育児休業申出があつた日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

4 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第五項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業開始予定日の変更の申出等）

第七条 第五条第一項の規定による申出をした労働者は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日（前条第三項の規

定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、前条第三項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることににより、当該申出に係る育児休業開始予定日を一回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

2 事業主は、前項の規定による労働者からの申出があつた場合において、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があつた日の翌日から起算して一月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）前日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（前条第三項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあつては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該労働者に係る育児休業開始予定日として指定することができる。

3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を一回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

（育児休業申出の撤回等）

第八条 育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日（第六条第三項又は前条第二項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては当該事業主の指定した日、同条第一項の規定により育児休業開始予定日が変更された場合にあつてはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。以下同じ。）の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第五条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。

3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（育児休業期間）

第九条 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができ期間（以下「育児休業期間」という。）は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第三

号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が一歳（第五条第三項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては、一歳六か月）に達したこと。

三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法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期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

3 前条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

（同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例）

第九条の二 労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第二章から第五章まで、第二十四条第一項及び第十二章の規定の適用については、第五条第一項中「一歳に満たない子」とあるのは「一歳に満たない子（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、一歳二か月に満たない子）」と、同条第三項各号列記以外の部分中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日（当該配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同項第一号中「又はその配偶者が、当該子の一歳到達日」とあるのは「が当該子の一歳到達日（当該労働者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日（当該配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同条第四項中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日（当該子を養育する労働者又はその配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、前条第一項中「変更後の育児休業終了予定日とされた日」と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）」と、前条第一項中「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項」とあるのは「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。」

（当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の一歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）と、同条第二項第二号中「第五条第三項」とあるのは「次条第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては一歳二か月、同条第三項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）と、一歳六か月」とあるのは「一歳六か月」と、第二十四条第一項第一号中「一歳（とあるのは「一歳（当該労働者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一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二か月、と、一歳六か月」とあるのは「一歳六か月」とするほか、必要な技術的読替えは、厚生労働省令で定める。

2 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第五条第一項の規定による申出に係る育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の一歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には、これを適用しない。

（公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用）

第九条の三 第五条第三項及び前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第八号）第三条第二項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）第三条第二項（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）（第七号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第十号）第二条第二項又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第一百一十号）第二条第二項の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業は、それぞれ第五条第一項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなす。

（不利益取扱いの禁止）

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（介護休業の申出）

第十一条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- 二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日（以下この号において「九十三日経過日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（九十三日経過日から一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である者を除く。）
- 2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができない。
 - 一 当該対象家族が、当該介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除く。）
 - 二 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数（第十五条第一項及び第二十三条第三項において「介護休業等日数」という。）が九十三日に達している場合
 - イ 介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。）
 - ロ 第二十三条第三項の措置のうち所定労働時間の短縮その他の措置であつて厚生労働省令で定めるものが講じられた日数（当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）とし、二以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあっては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）を合算して得た日数とする。）
- 3 第一項の規定による申出（以下「介護休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。
- 4 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

（介護休業申出があつた場合における事業主の義務等）

第十二条 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。

3 事業主は、労働者からの介護休業申出があつた場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があつた日の翌日から起算して二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

4 前二項の規定は、労働者が前条第四項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

（介護休業終了予定日の変更の申出）

第十三条 第七条第三項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

（介護休業申出の撤回等）

第十四条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日（第十二条第三項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。第三項において準用する第八条第三項、次条第一項及び第二十三条第三項において同じ。）の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされた場合において、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、事業主は、第十二条第一項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

3 第八条第三項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

（介護休業期間）

第十五条 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間（以下「介護休業期間」という。）は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日（その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して九十三日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第三項において同じ。）までの間とする。

2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。

3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第二号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

4 第八条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

（準用）

第十六条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

（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っては、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図る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を行うための休暇（以下この章において「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

2 前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を明らかにして、しなければならない。

3 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

（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 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があつたときは、当該申出を拒むことができない。

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、「前条第一項及び第三項」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休暇について準用する。

(介護休暇の申出)

第十六条の五 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、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（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあつては、十労働日）を限度として、当該世話を行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

2 前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、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。

3 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

(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 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があつたときは、当該申出を拒むことができない。

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、「前条第一項及び第三項」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。

(準用)

第十六条の七 第十条の規定は、第十六条の五第一項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

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 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、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条

において「制限開始予定日」という。）及び末日（第四項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第十七条第二項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

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っては、その前日）に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

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 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、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期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十六条の九 事業主は、労働者が前条第一項の規定による請求をし、又は同項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかっ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。

第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、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次の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ときは、制限時間（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項及び第十八条の二において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。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 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、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下こ

の条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第四項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第十六条の八第二項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

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っては、その前日）に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

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 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、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期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まつたこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十八条 前条第一項、第二項、第三項及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十八条の二 事業主は、労働者が第十七条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十七条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかっ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。

第十九条 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次の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は、午後十時から午前五時までの間（以下この条及び第二十条の二において「深夜」という。）におい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 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 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができると当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
 - 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
 - 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上六月以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。
 - 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
 - 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っては、その前日）に終了する。
 - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 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 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、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期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
 - 5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
- 第二十条 前条第一項から第三項まで及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。
- 2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第二十条の二 事業主は、労働者が第十九条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規

定による請求をし、又は第十九条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかっ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 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項

二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項

三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

（雇用管理等に関する措置）

第二十二条 事業主は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（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当該子を養育することを容易にするための措置（以下「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

二 前号に掲げるもののほか、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で定めるもの

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、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

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労働基準法第三十二条の三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。

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九十三日の期間（当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日まで、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあっては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。）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を講じなければならない。

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。

（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、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 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っては、一歳六か月。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

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

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、第六章の規定による所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は第二十三条第三項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（労働者の配置に関する配慮）

第二十六条 事業主は、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、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

（指針）

第二十八条 厚生労働大臣は、第二十一条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び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その他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

（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、第二十一条から第二十七条までに定める措置及び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。

（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ゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第五十二条の三 前条の事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第五十二条の六までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第五十二条の四 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求め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。

(調停の委任)

第五十二条の五 都道府県労働局長は、第五十二条の三に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第五十二条の六 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者との事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と読み替えるものとする。

(公務員に関する特例)

第六十一条 略

2 略

3 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第四項に規定する行政執行法人（以下この条において「行政執行法人」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）第八十一条の五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っては、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各号のいずれにも該当するものに限る。）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、当該職員の配偶者、父母、子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り日常生活を営むのに支障があるもの（以下この条において「要介護家族」という。）の介護をするため、休業をすることができる。

4 前項の規定により休業をすることができる期間は、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する三月の期間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、国家公務員法第八十一条の五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（同法第二十八条の五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各号のいずれにも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。以下同じ。）」と、前項本文中「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「国家公務員法第八十一条の五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「同法第二十八条の五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（国家公務員法第八十一条の五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ず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、若しくは疾病にかつ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）とする。

9 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。

10 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（同法第二十八条の五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「行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一条の五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「地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五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、「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるの

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県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。）」と、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。

11 行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一条の五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、休暇を取得することができる。

12 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）とする。

13 行政執行法人の長は、第十一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。

14 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（同法第二十八条の五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。）について準用する。この場合において、第十一項中「行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一条の五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「地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五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、「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「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県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。）」と、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。

15 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（国家公務員法第八十一条の五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。

16 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(同法第二十八条の五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。

17 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本文の規定により同項に規定する労働時間を超えて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。第十九項において同じ。)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。

18 前項の規定は、行政執行法人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「第十七条第一項の」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の」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。

19 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本文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、当該地方公務員法第四条第一項に規定する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。

20 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。

21 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、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。第二十三項において同じ。)において勤務しないことを承認しなければならない。

22 前項の規定は、要介護家族を介護する行政執行法人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。

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、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。

24 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。

○ 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）（抄）

（定義）

第二条 略

2・3 略

4 この法律において「行政執行法人」とは、公共上の事務等のうち、その特性に照らし、国の行政事務と密接に関連して行われる国の指示その他の国の相当な関与の下に確実に執行することが求められるものを国が事業年度ごとに定める業務運営に関する目標を達成するための計画に基づき行うことにより、その公共上の事務等を正確かつ確実に執行することを目的とする独立行政法人として、個別法で定めるものをいう。

○ 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）（抄）

（この法律の適用を受ける地方公務員）

第四条 この法律の規定は、一般職に属するすべての地方公務員（以下「職員」という。）に適用する。
2 略

（任命権者）

第六条 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視總監、道府県警察本部長、市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。）その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の

機関の定める規程に従い、それぞれ職員の任命、人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。

2
略

第二十八条の五 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の職（当該職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種のもを占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをいう。第三項及び次条第二項において同じ。）に採用することができる。

2・3
略

○ 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）（抄）

（任命権者）

第三十七条 市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第百三十五号）第一条及び第二条に規定する職員（以下「県費負担教職員」という。）の任命権は、都道府県委員会に属する。

2
略

○ 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

（時間外及び休日の労働）

第三十六条 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をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

②
④
略

○ 国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第百九十一号）（抄）

（平均給与額）

第四条 この法律で「平均給与額」とは、負傷若しくは死亡の原因である事故の発生の日又は診断によつて疾病の発生が確定した日（第四項において単に「事故発生日」という。）の属する月の前月の末日から起算して過去三月間（その期間内に採用された職員については、その採用された日までの間）にその職員に対して支払われた給与の総額を、その期間の総日数で除して得た金額をいう。ただし、その金額は、次の各号のいずれかによつて計算した金額を下らないものとする。

一 給与の全部が、勤務した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制によつて定められた場合においては、その期間中に支払われた給与の総額をその勤務した日数で除して得た金額の百分の六十

二 給与の一部が、勤務した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制によつて定められた場合においては、その部分の給与の総額について前号の方法により計算した金額と、その他の部分の給与の総額をその期間の総日数で除して得た金額との合算額

2 略

3 第一項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する日がある場合においては、その日数及びその間の給与は、同項の期間及び給与の総額から控除して計算する。ただし、控除しないで計算した平均給与額が控除して計算した平均給与額より多い場合は、この限りでない。

一 負傷し、又は疾病にかかり療養のために勤務することができなかった日

二 産前産後の職員が、出産の予定日の六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）前から出産後八週間以内において勤務しなかつた日

三 育児休業の承認を受けて勤務しなかつた日、承認を受けて育児短時間勤務をした日及び育児時間の承認を受けて育児のため一日の勤務時間の一部について勤務しなかつた日

四 介護休暇の承認を受けて勤務しなかつた日

五 国（職員が行政執行法人に在職していた期間にあつては、当該行政執行法人）の責めに帰すべき事由によつて勤務することができなかった日

六 職員団体の業務に専ら従事するための許可を受けて勤務しなかつた日

4・5 略

○ 国家公務員共済組合法（昭和三十三年法律第百二十八号）（抄）

（標準報酬）

第四十条 略

2 11 略

12 組合は、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（平成三年法律第七十六号）第二条第一号の規定による育児休業若しくは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若しく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、国会議員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第八号）第三条第一項の規定による育児休業、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）第三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）（第七号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）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（平成三年法律第一百一十一号）第二条第一項の規定による育児休業（以下「育児休業等」という。）を終了した組合員が、当該育児休業等を終了した日（以下この項及び次項において「育児休業等終了日」という。）において当該育児休業等に係る三歳に満たない子を養育する場合において、組合に申出をしたときは、育児休業等終了日の翌日が属する月以後三月間（育児休業等終了日の翌日において継続して組合員であつた期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となつた日数が十七日未満である月があるときは、その月を除く。）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬を改定するものとする。ただし、育児休業等終了日の翌日に第十四項に規定する産前産後休業を開始している組合員は、この限りでない。

13 前項の規定によつて改定された標準報酬は、育児休業等終了日の翌日から起算して二月を経過した日の属する月の翌月からその年の八月三十一日（七月から十二月までのいずれかの月から改定されたものについては、翌年の八月三十一日）までの標準報酬とする。

14 組合は、産前産後休業（出産の日（出産の日が産産の予定日後であるときは、出産の予定日）以前四十二日（多胎妊娠の場合にあつては、九十八日）から出産の日後五十六日までの間において勤務に服さないこと（妊娠又は出産に関する事由を理由として勤務に服さない場合に限る。）をいう。以下同じ。）を終了した組合員が、当該産前産後休業を終了した日（以下この項及び次項において「産前産後休業終了日」という。）において当該産前産後休業に係る子を養育する場合において、組合に申出をしたときは、産前産後休業終了日の翌日が属する月以後三月間（産前産後休業終了日の翌日において継続して組合員であつた期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となつた日数が十七日未満である月があるときは、その月を除く。）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬を改定するものとする。ただし、産前産後休業終了日の翌日に育児休業等を開始している組合員は、この限りでない。

15 16 略

（育児休業手当金）

第六十八条の二 組合員が育児休業等（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及び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を除く。以下この項及び次項において同じ。）をした場合には、育児休業手当金として、当該育児休業等により勤務に服さなかつた期間で当該育児休業等に係る子が一歳（その子が一歳に達した

日後の期間について育児休業等をする必要と認められるものとして財務省令で定める場合に該当するときは、一歳六か月）に達する日までの期間一日につき標準報酬の日額の百分の四十に相当する金額を支給する。

2 組合員の養育する子について、当該組合員の配偶者がその子の一歳に達する日以前のいずれかの日において育児休業等（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を含む。）をしている場合における前項の規定の適用については、同項中「係る子が一歳」とあるのは「係る子が一歳二か月」と、「までの期間」とあるのは「までの期間（当該期間において当該育児休業等をした期間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第十九条の規定による特別休暇（出産に関する特別休暇であつて政令で定めるものに限る。）の期間その他これに準ずる休業であつて政令で定めるものをした期間を含む。）が一年（当該財務省令で定める場合に該当するときは、一年六月。以下この項において同じ。）を超えるときは、一年」とする。

3 第一項（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。）の規定により支給すべきこととされる標準報酬の日額の百分の四十に相当する金額が、雇用保険給付相当額（雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第十七条第四項第二号ハに定める額（当該額が同法第十八条の規定により変更された場合には、当該変更された後の額）に相当する額に三十を乗じて得た額の百分の四十に相当する額を二十二で除して得た額をいう。）を超える場合における第一項の規定の適用については、同項中「標準報酬の日額の百分の四十」とあるのは、「第三項に規定する雇用保険給付相当額」とする。

4 育児休業手当金は、同一の育児休業について雇用保険法の規定による育児休業給付の支給を受けることができるときは、支給しない。

（介護休業手当金）

第六十八条の三 組合員が介護のための休業（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）の適用を受ける組合員（同法第二十三条の規定の適用を受ける組合員を除く。）については同法第二十条第一項に規定する介護休暇を、その他の組合員についてはこれに準ずる休業として政令で定めるものをいい、以下この条において「介護休業」という。）により勤務に服することができない場合には、介護休業手当金として、当該介護休業により勤務に服することができない期間一日につき標準報酬の日額の百分の四十に相当する金額を支給する。

2 前項の介護休業手当金の支給期間は、組合員の介護を必要とする者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、介護休業の開始の日から起算して三月を超えない期間とする。

3 前条第三項の規定は、第一項の場合について準用する。

4 略

（三歳に満たない子を養育する組合員等の給付算定基礎額の計算の特例）

第七十五条の三 三歳に満たない子を養育し、又は養育していた組合員又は組合員であつた者が、組合（組合員であつた者にあつては、連合会）に申出をしたときは、当該子を養育することとなつた日（財務省令で定める事由が生じた場合にあっては、その日）の属する月から次の各号のいずれかに該当するに至つた日の翌日の属する月の前月までの各月のうち、その標準報酬の月額

が当該子を養育することとなつた日の属する月の前月（当該月において組合員でない場合にあつては、当該月前一年以内における組合員であつた月のうち直近の月。以下この条において「基準月」という。）の標準報酬の月額（この項の規定により当該子以外の子に係る基準月の標準報酬の月額が標準報酬の月額とみなされている場合にあつては、当該みなされた基準月の標準報酬の月額。以下この項において「従前標準報酬の月額」という。）を下回る月（当該申出が行われた日の属する月の前月までの二年間のうちにあるものに限る。）については、従前標準報酬の月額を当該下回る月の標準報酬の月額とみなして、第七十五条第一項の規定を適用する。

一 当該子が三歳に達したとき。

二 当該組合員若しくは当該組合員であつた者が死亡したとき、又は当該組合員が退職したとき。

三 当該子以外の子についてこの条の規定の適用を受ける場合における当該子以外の子を養育することとなつたときその他これに準ずるものとして財務省令で定めるものが生じたとき。

四 当該子が死亡したときその他当該組合員が当該子を養育しないこととなつたとき。

五 当該組合員が第百条の二の規定の適用を受ける育児休業等を開始したとき。

六 当該組合員が第百条の二の二の規定の適用を受ける産前産後休業を開始したとき。

2 前項の規定による給付算定基礎額の計算その他同項の規定の適用に関し必要な事項は、政令で定める。

3 第一項第六号の規定に該当した組合員（同項の規定により当該子以外の子に係る基準月の標準報酬の月額が基準月の標準報酬の月額とみなされている場合を除く。）に対する同項の規定の適用については、同項中「この項の規定により当該子以外の子に係る基準月の標準報酬の月額が標準報酬の月額とみなされている場合にあつては、当該みなされた基準月の標準報酬の月額」とあるのは、「第六号の規定の適用がなかつたとしたならば、この項の規定により当該子以外の子に係る基準月の標準報酬の月額が標準報酬の月額とみなされる場合にあつては、当該みなされることとなる基準月の標準報酬の月額」とする。

○ 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）（抄）

（育児休業の承認）

第三条 国会職員（第十九条第二項に規定する任期付短時間勤務国会職員、臨時的に任用された国会職員その他その任用の状況がこれらに類する国会職員として両議院の議長が協議して定める国会職員を除く。）は、本属長の承認を受けて、当該国会職員の子を養育するため、当該子が三歳に達する日（常時勤務することを要しない国会職員にあつては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で両議院の議長が協議して定める日）まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に育児休業（当該子の出生の日から国会職員が出産した場合における国会職員法第二十四条の二の規定による休暇の期間を考慮して両議院の議長が協議して定める期間内に、国会職員（当該期間内に当該休暇により勤務しなかつた国会職員を除く。）が当該子についてした最初の育児休業を除く。）をしたことがあるときは、両議院の議長が協議して定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

○ 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）（抄）

（育児休業の承認）

第二条 裁判官は、最高裁判所の承認を受けて、育児休業（裁判官が、この法律の定めるところにより、その三歳に満たない子を養育するため、その子が三歳に達するまでの期間内において、職務に従事しないことをいう。以下同じ。）をすることができる。ただし、育児休業の承認の請求に係る子について既に育児休業（当該子の出生の日から裁判官が産後の休業をすることができ期間を考慮して最高裁判所規則で定める期間内に、裁判官（当該期間内に当該子の出産により産後の休業をした裁判官を除く。）が当該子についてした最初の育児休業を除く。）をしたことがある場合（最高裁判所規則で定める特別の事情がある場合を除く。）は、この限りでない。

○ 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）（抄）

裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の採用試験、任免、給与、人事評価、能率、分限、懲戒、保障、服務、退職管理及び退職年金制度に関する事項については、他の法律に特別の定めのあるものを除くほか、当分の間、次に掲げる法律の規定を準用する。この場合において、これらの法律の規定（国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第三十八条第四号及び国家公務員の自己啓発等休業に関する法律（平成十九年法律第四十五号）第八条第二項の規定を除く。）中「人事院」、「内閣総理大臣」、「内閣府」又は「内閣」とあるのは「最高裁判所」と、「人事院規則」、「政令」又は「命令」とあるのは「最高裁判所規則」と、「国家公務員倫理審査会」とあるのは「裁判所職員倫理審査会」と、「再就職等監視委員会」とあるのは「裁判所職員再就職等監視委員会」と、国家公務員法第五十七条中「採用（職員の幹部職への任命に該当するものを除く。）」とあるのは「採用」と、同法第五十八条第一項中「転任（職員の幹部職への任命に該当するものを除く。）」とあるのは「転任」と、同条第二項中「降任させる場合（職員の幹部職への任命に該当する場合を除く。）」とあるのは「降任させる場合」と、同条第三項中「転任（職員の幹部職への任命に該当するものを除く。）」とあるのは「一般職に属する国家公務員、特別職に属する国家公務員（裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員を除く。）」と、同法第六十二条第二項第三号中「官民人材交流センター（以下「センター」という。）」とあるのは「最高裁判所規則の定めるところにより裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の離職に際しての離職後の就職の援助に関する事務を行う最高裁判所の組織」と、同法第六六条の三第二項第三号中「センター」とあるのは「前条第二項第三号に規定する組織」と読み替えるものとする。

- 一六 略
- 七 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）
- 八 略

○ 雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）（抄）

（適用事業）

- 第五条 この法律においては、労働者が雇用される事業を適用事業とする。
- 2 略

（適用除外）

第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

- 一 六十五歳に達した日以後に雇用される者（同一の事業主の適用事業に同日の前日から引き続いて六十五歳に達した日以後の日において雇用されている者及びこの法律を適用することとした場合において第三十八条第一項に規定する短期雇用特例被保険者又は第四十三条第一項に規定する日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。）
- 二 一週間の所定労働時間が二十時間未満である者（この法律を適用することとした場合において第四十三条第一項に規定する日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。）
- 三 同一の事業主の適用事業に継続して三十一日以上雇用されることが見込まれない者（前二月の各月において十八日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者及びこの法律を適用することとした場合において第四十二条に規定する日雇労働者であつて第四十三条第一項各号のいずれかに該当するもの、に該当することとなる者を除く。）
- 四 季節的に雇用される者であつて、第三十八条第一項各号のいずれかに該当するもの
- 五 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条、第二百二十四条又は第三百三十四条第一項の学校の学生又は生徒であつて、前各号に掲げる者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者
- 六 船員法（昭和二十二年法律第百号）第一条に規定する船員（船員職業安定法（昭和二十三年法律第三百十号）第九十二条第一項の規定により船員法第二条第二項に規定する予備船員とみなされる者及び船員の雇用の促進に関する特別措置法（昭和五十二年法律第九十六号）第十四条第一項の規定により船員法第二条第二項に規定する予備船員とみなされる者を含む。以下「船員」という。）であつて、漁船（政令で定めるものに限る。）に乗り組むため雇用される者（一年を通じて船員として適用事業に雇用される場合を除く。）
- 七 国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、離職した場合に、他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められる者であつて、厚生労働省令で定めるもの

働省令で定めるもの

(賃金日額)

第十七条 略

2・3 略

4 前三項の規定にかかわらず、これらの規定により算定した賃金日額が、第一号に掲げる額を下るときはその額を、第二号に掲げる額を超えるときはその額を、それぞれ賃金日額とする。

一 二千三百二十円(その額が次条の規定により変更されたときは、その変更された額)

二 次のイからニまでに掲げる受給資格者の区分に応じ、当該イからニまでに定める額(これらの額が次条の規定により変更されたときは、それぞれその変更された額)

イ 受給資格に係る離職の日において六十歳以上六十五歳未満である受給資格者 一万五千二十円

ロ 受給資格に係る離職の日において四十五歳以上六十歳未満である受給資格者 一万五千七百三十円

ハ 受給資格に係る離職の日において三十歳以上四十五歳未満である受給資格者 一万四千三百円

ニ 受給資格に係る離職の日において三十歳未満である受給資格者 一万二千八百七十円

○ 雇用保険法等の一部を改正する法律 (平成二十八年法律第十七号) (抄)

附 則

(介護をするための休業に係る承認の請求を公務員がする場合における経過措置)

第十二条 独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三十三号)第二条第四項に規定する行政執行法人(附則第十七条第一項において

「行政執行法人」という。)の職員のうち、国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)第八十一条の五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対する育児休業、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(次項において「育児・介護休業法」という。)第六十一条第三項の規定の適用については、当分の間、同項中「第十一条第一項ただし書」とあるのは、「雇用保険法等の一部を改正する法律(平成二十八年法律第十七号)第八条の規定による改正前の第十一条第一項ただし書」とする。

2 地方公務員法(昭和二十五年法律第百六十一号)第四条第一項に規定する職員のうち、同法第二十八条の五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対する育児・介護休業法第六十一条第六項の規定の適用については、当分の間、同項中「第十一条第一項ただし書」とあるのは、「雇用保険法等の一部を改正する法律(平成二十八年法律第十七号)第八条の規定による改正前の第十一条第一項ただし書」とする。

（国家公務員退職手当法の一部改正に伴う経過措置）

第十七条 退職職員（退職した国家公務員退職手当法第二条第一項に規定する職員（同条第二項の規定により職員とみなされる者を含む。）をいう。以下この条において同じ。）であつて、退職職員が退職の際勤務していた国又は行政執行法人の事務又は事業を雇用保険法第五条第一項に規定する適用事業とみなしたならば第二条改正前雇用保険法第六条第一号に掲げる者に該当するものにつき、前条の規定による改正後の国家公務員退職手当法（以下この条において「新退職手当法」という。）第十条第四項又は第五項の勤続期間を計算する場合における国家公務員退職手当法第七条の規定の適用については、同条第一項中「在職期間」とあるのは「在職期間（雇用保険法等の一部を改正する法律（平成二十八年法律第十七号）の施行の日（以下この項及び次項において「雇用保険法改正法施行日」という。）前の在職期間を有する者にあつては、雇用保険法改正法施行日以後の職員としての引き続きいた在職期間）」と、同条第二項中「月数」とあるのは「月数（雇用保険法改正法施行日前の在職期間を有する者にあつては、雇用保険法改正法施行日の属する月から退職した日の属する月までの月数（退職した日が雇用保険法改正法施行日前である場合にあつては、零））」とする。

2
4 略

○ 国家公務員退職手当法（昭和二十八年第百八十二号）（抄）

（勤続期間の計算）

第七条 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、職員としての引き続きいた在職期間による。

2 前項の規定による在職期間の計算は、職員となつた日の属する月から退職した日の属する月までの月数による。

3 職員が退職した場合（第十二条第一項各号のいずれかに該当する場合を除く。）において、その者が退職の日又はその翌日に再び職員となつたときは、前二項の規定による在職期間の計算については、引き続きいて在職したものとみなす。

4 前三項の規定による在職期間のうちに休職月等が一以上あつたときは、その月数の二分の一に相当する月数（国家公務員法第百八条の六第一項ただし書若しくは行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第七条第一項ただし書に規定する事由又はこれらに準ずる事由により現実に職務をとることを要しなかつた期間については、その月数）を前三項の規定により計算した在職期間から除算する。

5 第一項に規定する職員としての引き続きいた在職期間には、地方公務員が機構の改廃、施設の移譲その他の事由によつて引き続きいて職員となつたときにおけるその者の地方公務員としての引き続きいた在職期間を含むものとする。この場合において、その者の地方公務員としての引き続きいた在職期間の計算については、前各項の規定を準用するほか、政令でこれを定める。

6 前各項の規定により計算した在職期間に一年未満の端数がある場合には、その端数は、切り捨てる。ただし、その在職期間が六月以上一年未満（第三条第一項（傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。）、第四条第一項又は第五条第一項の規定によ

- り退職手当の基本額を計算する場合にあつては、一年未満）の場合には、これを一年とする。
- 7 前項の規定は、前条又は第十条の規定により退職手当の額を計算する場合における勤続期間の計算については、適用しない。
- 8 第十条の規定により退職手当の額を計算する場合における勤続期間の計算については、前各項の規定により計算した在职期間に一月未満の端数がある場合には、その端数は、切り捨てる。

○ 児童福祉法等の一部を改正する法律（平成二十八年法律第六十三号）（抄）

附 則

（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一部改正）

第十六条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）の一部を次のように改正する。

第二条第一号中「第六条の四第一項」を「第六条の四第二号」に、「里親」を「養子縁組里親」に改め、「のうち、当該労働者が養子縁組によって養親となることを希望している者」を削る。