

参照条文集 目次

健康保険法	・・・	1 p
雇用保険法	・・・	3 p
雇用保険法施行規則	・・・	6 p
労働基準法	・・・	7 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	・・・	8 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施行規則	・・・	9 p

【健康保険法（大正十一年四月二十二日法律第七十号）（抄）】

（定義）

第三条 この法律において「被保険者」とは、適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者をいう。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、日雇特例被保険者となる場合を除き、被保険者となることができない。

- 一 船員保険の被保険者（船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）第二条第二項に規定する疾病任意継続被保険者を除く。）
- 二 臨時に使用される者であつて、次に掲げるもの（イに掲げる者にあつては一月を超え、ロに掲げる者にあつてはロに掲げる所定の期間を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く。）
 - イ 日々雇い入れられる者
 - ロ 二月以内の期間を定めて使用される者
- 三 事業所又は事務所（第八十八条第一項及び第八十九条第一項を除き、以下単に「事業所」という。）で所在地が一定しないものに使用される者
- 四 季節的業務に使用される者（継続して四月を超えて使用されるべき場合を除く。）
- 五 臨時的事業の事業所に使用される者（継続して六月を超えて使用されるべき場合を除く。）
- 六 国民健康保険組合の事業所に使用される者
- 七 後期高齢者医療の被保険者（高齢者の医療の確保に関する法律（昭和五十七年法律第八十号）第五十条の規定による被保険者をいう。）及び同条各号のいずれかに該当する者で同法第五十一条の規定により後期高齢者医療の被保険者とならないもの（以下「後期高齢者医療の被保険者等」という。）
- 八 厚生労働大臣、健康保険組合又は共済組合の承認を受けた者（健康保険の被保険者でないことにより国民健康保険の被保険者であるべき期間に限る。）

（2 略）

3 この法律において「適用事業所」とは、次の各号のいずれかに該当する事業所をいう。

- 一 次に掲げる事業の事業所であつて、常時五人以上の従業員を使用するもの
 - イ 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
 - ロ 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ハ 鉱物の採掘又は採取の事業
- ニ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
- ホ 貨物又は旅客の運送の事業
- ヘ 貨物積卸しの事業
- ト 焼却、清掃又はとさつの事業
- チ 物の販売又は配給の事業
- リ 金融又は保険の事業
- ヌ 物の保管又は賃貸の事業
- ル 媒介周旋の事業
- ヲ 集金、案内又は広告の事業
- ワ 教育、研究又は調査の事業
- カ 疾病の治療、助産その他医療の事業

ヨ 通信又は報道の事業

タ 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める社会福祉事業及び更生保護事業法（平成七年法律第八十六号）に定める更生保護事業

二 前号に掲げるもののほか、国、地方公共団体又は法人の事業所であって、常時従業員を使用するもの（以下略）

（標準報酬月額）

第四十条 標準報酬月額は、被保険者の報酬月額に基づき、次の等級区分（次項の規定により等級区分の改定が行われたときは、改定後の等級区分）によって定める。

標準報酬月額等級	標準報酬月額	報酬月額
第一級	五八、〇〇〇円	六三、〇〇〇円未満
第二級	六八、〇〇〇円	六三、〇〇〇円以上 七三、〇〇〇円未満
第四六級	一、一五〇、〇〇〇円	一、一一五、〇〇〇円以上 一、一七五、〇〇〇円未満
第四七級	一、二一〇、〇〇〇円	一、一七五、〇〇〇円以上

（出産手当金）

第一百二条 被保険者が出産したときは、出産の日（出産の日が産後の予定日後であるときは、産後の予定日）以前四十二日（多胎妊娠の場合においては、九十八日）から産後の日五十六日までの間において労務に服さなかった期間、出産手当金として、一日につき、標準報酬日額の三分の二に相当する金額（その金額に、五十銭未満の端数があるときはこれを切り捨てるものとし、五十銭以上一円未満の端数があるときはこれを一円に切り上げるものとする。）を支給する。

（傷病手当金又は出産手当金の継続給付）

第一百四条 被保険者の資格を喪失した日（任意継続被保険者の資格を喪失した者にあつては、その資格を取得した日）の前日まで引き続き一年以上被保険者（任意継続被保険者又は共済組合の組合員である被保険者を除く。）であつた者（第一百六条において「一年以上被保険者であつた者」という。）であつて、その資格を喪失した際に傷病手当金又は出産手当金の支給を受けているものは、被保険者として受けることができるはずであつた期間、継続して同一の保険者からその給付を受けることができる。

（傷病手当金又は出産手当金と報酬等との調整）

第一百八条 疾病にかかり、負傷し、又は出産した場合において報酬の全部又は一部を受けることができる者に対しては、これを受けすることができる期間は、傷病手当金又は出産手当金を支給しない。ただし、その受けすることができる報酬の額が、傷病手当金又は出産手当金の額より少ないときは、その差額を支給する。

（以下略）

【雇用保険法（昭和四十九年十二月二十八日法律第百十六号）（抄）】

（定義）

第四条 この法律において「被保険者」とは、適用事業に雇用される労働者であつて、第六条各号に掲げる者以外のものをいう。
（以下略）

（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。
（以下略）

（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三百四十四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百三十号）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

（賃金日額）

第十七条 賃金日額は、算定対象期間において第十四条（第一項ただし書を除く。）の規定により被保険者期間として計算された最後の六箇月間に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。次項及び第六節において同じ。）の総額を百八十で除して得た額とする。

- 2 前項の規定による額が次の各号に掲げる額に満たないときは、賃金日額は、同項の規定にかかわらず、当該各号に掲げる額とする。
 - 一 賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められている場合には、前項に規定する最後の六箇月間に支払われた賃金の総額を当該最後の六箇月間に労働した日数で除して得た額の百分の七十に相当する額
 - 二 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によつて定められている場合には、その部分の総額をその期間の総日数（賃金の一部が月によつて定められている場合には、一箇月を三十日として計算する。）で除して得た額と前号に掲げる額との合算額
- 3 前二項の規定により賃金日額を算定することが困難であるとき、又はこれらの規定により算定した額を賃金日額とすることが適当でないとき認められるときは、厚生労働大臣が定めるところにより算定した額を賃金日額とする。
- 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 二千四百十円（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 一万五千五百八十円
 - 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 一万六千八十円
 - 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 一万四千六百二十円
 - 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 一万三千百六十円

（育児休業給付金）

- 第六十一条の四 育児休業給付金は、被保険者（高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この款及び次款において同じ。）が、厚生労働省令で定めるところにより、その一歳（その子が一歳に達した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にあつては、一歳六か月）に満たない子を養育するための休業をした場合において、当該休業を開始した日以前二年間（当該休業を開始した日以前二年間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかつた被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかつた日数を二年に加算した期間（その期間が四年を超えるときは、四年間））に、みなし被保険者期間が通算して十二箇月以上であつたときに、支給単位期間について支給する。
- 2 前項の「みなし被保険者期間」は、同項（第六項において読み替えて適用する場合を含む。次項、第五項及び次条第二項において同じ。）に規定する休業を開始した日を被保険者でなくなつた日とみなして第十四条の規定を適用した場合に計算されることとなる被保険者期間に相当する期間とする。
 - 3 この条において「支給単位期間」とは、第一項に規定する休業をした期間を、当該休業を開始した日又は各月においてその日に応じ、かつ、当該休業をした期間内にある日（その日に応じる日がない月においては、その月の末日。以下この項及び次項第二号において「休業開始応当日」という。）から各翌月の休業開始応当日の前日（当該休業を終了した日の属する月にあつては、当該休業を終了した日）までの各期間に区分した場合における当該区分による一の期間をいう。

4 育児休業給付金の額は、一支給単位期間について、育児休業給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者と、当該被保険者が当該育児休業給付金の支給に係る休業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして第十七条の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額（次項において「休業開始時賃金日額」という。）に次の各号に掲げる支給単位期間の区分に応じて当該各号に定める日数（同項において「支給日数」という。）を乗じて得た額の百分の四十に相当する額とする。この場合における同条の規定の適用については、同条第三項中「困難であるとき」とあるのは「できないとき若しくは困難であるとき」と、同条第四項中「第二号」とあるのは「第二号八」とする。

一 次号に掲げる支給単位期間以外の支給単位期間 三十日

二 当該休業を終了した日の属する支給単位期間 当該支給単位期間における当該休業を開始した日又は休業開始応当日から当該休業を終了した日までの日数

5 前項の規定にかかわらず、第一項に規定する休業をした被保険者に当該被保険者を雇用している事業主から支給単位期間に賃金が支払われた場合において、当該賃金の額に当該支給単位期間における育児休業給付金の額を加えて得た額が休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額以上であるときは、休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額から当該賃金の額を減じて得た額を、当該支給単位期間における育児休業給付金の額とする。この場合において、当該賃金の額が休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額以上であるときは、同項の規定にかかわらず、当該賃金が支払われた支給単位期間については、育児休業給付金は、支給しない。

6 被保険者の養育する子について、当該被保険者の配偶者（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。第六十一条の六第一項において同じ。）が当該子の一歳に達する日以前のいずれかの日において当該子を養育するための休業をしている場合における第一項の規定の適用については、同項中「その一歳」とあるのは、「その一歳二か月」とする。

7 育児休業給付金の支給を受けたことがある者に対する第二十二条第三項の規定の適用については、同項中「とする。ただし、当該期間に」とあるのは、「とし、当該雇用された期間又は当該被保険者であつた期間に育児休業給付金の支給に係る休業の期間があるときは、当該休業の期間を除いて算定した期間とする。ただし、当該雇用された期間又は当該被保険者であつた期間に」とする。

附 則

（育児休業給付金に関する暫定措置）

第十二条 第六十一条の四第一項に規定する休業を開始した被保険者に対する同条第四項の規定の適用については、当分の間、同項中「百分の四十」とあるのは、「百分の五十」とする。

【雇用保険法施行規則（昭和五十年三月十日労働省令第三号）（抄）】

（法第六十一条の四第一項の休業）

第百一条の十一 育児休業給付金は、被保険者（高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この款及び次款において同じ。）が、次の各号のいずれにも該当する休業（法第六十一条の四第三項に規定する支給単位期間において公共職業安定所長が就業をしていると認める日数が十日以下であるものに限る。）をした場合に、支給する。

一 被保険者がその事業主に申し出ることによつてすること。

二 前号の申出（以下「育児休業の申出」という。）は、その期間中は休業をすることとする一の期間について、その初日及び末日（次号において「休業終了予定日」という。）とする日を明らかにしてすること。

三 次のいずれかに該当することとなつた日後の休業でないこと。

イ 休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の被保険者が育児休業の申出に係る子を養育しないこととなつた事由として公共職業安定所長が認める事由が生じたこと。

ロ 休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業の申出に係る子が一歳（次条各号のいずれかに該当する場合にあつては、一歳六か月）に達したこと。

ハ 休業終了予定日とされた日までに、育児休業の申出をした被保険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（次項及び第百一条の十六において「産前産後休業期間」という。）、法第六十一条の六第一項に規定する休業をする期間（次項において「介護休業期間」という。）又は新たな一歳に満たない子を養育するための休業をする期間（次項において「新たな育児休業期間」という。）が始まつたこと（特別の事情が生じたときを除く。）。

四 労働契約の期間、期間の定めのある労働契約の更新の見込み、被保険者がその事業主に引き続き雇用された期間等からみて、休業終了後の雇用の継続が予定されていると認められるものであること。

2 前項第三号ハの特別の事情が生じたときは、次のとおりとする。

一 育児休業の申出をした被保険者について産前産後休業期間が始まつたことにより、当該申出に係る休業をする期間が終了した場合であつて、当該産前産後休業期間が終了する日（当該産前産後休業期間の終了後に引き続き当該産前産後休業期間中に出産した子に係る新たな育児休業期間が始まつた場合には、当該新たな育児休業期間が終了する日）までに、当該産前産後休業期間に係る子のすべてが、次のいずれかに該当するに至つたとき。

イ 死亡したとき。

ロ 養子となつたことその他の事情により当該被保険者と同居しないこととなつたとき。

二 育児休業の申出をした被保険者について介護休業期間が始まつたことにより当該申出に係る休業をする期間が終了した場合であつて、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の休業に係る対象家族が次のいずれかに該当するに至つたとき。

イ 死亡したとき。

ロ 離婚、婚姻の取消、離縁等により当該対象家族と被保険者との親族関係が消滅したとき。

三 育児休業の申出をした被保険者について新たな育児休業期間が始まつたことにより当該申出に係る休業をする期間が終了した場合であつて、当該新たな育児休業期間が終了する日までに、当該新たな育児休業期間の休業に係る子のすべてが、第一号イ又はロのいずれかに該当するに至つたとき。

(法第六十一条の四第一項の厚生労働省令で定める場合)

第百一条の十一の二 法第六十一条の四第一項の厚生労働省令で定める場合は次のとおりとする。

一 育児休業の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行つているが、当該子が一歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合

二 常態として育児休業の申出に係る子の養育を行つている配偶者(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。以下この款において同じ。)であつて当該子が一歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であつたものが次のいずれかに該当した場合

イ 死亡したとき。

ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状態になつたとき。

ハ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しないこととなつたとき。

ニ 六週間(多胎妊娠の場合にあつては、十四週間)以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しないとき。

【労働基準法(昭和二十二年四月七日法律第四十九号)(抄)】

(産前産後)

第六十五条 使用者は、六週間(多胎妊娠の場合にあつては、十四週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

2 使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

【育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (平成三年五月十五日法律第七十六号)(抄)】

(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とっては、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っ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っ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っ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っては、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っては、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。

(育児休業申出があっ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ったときは、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った場合は、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

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った場合において、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っ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っては二週間)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った日までに、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、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則

(平成三年十月十五日労働省令第二十五号)(抄)

(法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情)

第四条 法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

一 法第五条第一項の申出をした労働者について労働基準法(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する期間(以下「産前産後休業期間」という。)が始まったことにより法第九条第一項の育児休業期間(以下「育児休業期間」という。)が終了した場合であつて、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出産した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子のすべてが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

イ 死亡したとき。

ロ 養子となったことその他の事情により当該労働者と同居しないこととなったとき。

二 法第五条第一項の申出をした労働者について新たな育児休業期間(以下この号において「新期間」という。)が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であつて、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業に係る子のすべてが、前号イ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。

三 法第五条第一項の申出をした労働者について法第十五条第一項の介護休業期間(以下「介護休業期間」という。)が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であつて、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と介護休業申出(法第十一条第三項の介護休業申出をいう。以下同じ。)をした労働者との親族関係が消滅するに至ったとき。

- 四 法第五条第一項の申出に係る子の親である配偶者（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）が死亡したとき。
- 五 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により法第五条第一項の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。
- 六 婚姻の解消その他の事情により第四号に規定する配偶者が法第五条第一項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。
- 七 法第五条第一項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、二週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
- 八 法第五条第一項の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

（法第五条第三項第二号の厚生労働省令で定める場合）

第四条の二 法第五条第三項第二号の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

- 一 法第五条第三項の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当該子が一歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合
- 二 常態として法第五条第三項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者であって当該子が一歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合
- イ 死亡したとき。
- ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により法第五条第三項の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。
- 八 婚姻の解消その他の事情により常態として法第五条第三項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者が法第五条第三項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。
- 二 六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しないとき。

（育児休業申出の方法等）

第五条 法第五条第四項の育児休業申出（以下「育児休業申出」という。）は、次に掲げる事項（法第五条第五項に規定する場合にあっては、第一号、第二号及び第四号に掲げる事項に限る。）を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 育児休業申出の年月日
- 二 育児休業申出をする労働者の氏名
- 三 育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあっては、当該育児休業申出に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）
- 四 育児休業申出に係る期間の初日（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
- 五 育児休業申出をする労働者が当該育児休業申出に係る子でない子であって一歳に満たないものを有する場合にあっては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄
- 六 育児休業申出に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
- 七 第四条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実
- 八 法第五条第三項の申出をする場合にあっては、前条各号に掲げる場合に該当する事実

- 九 配偶者が育児休業申出に係る子の一歳到達日（法第五条第一項第二号に規定する一歳到達日をいう。以下同じ。）において育児休業をしている労働者が法第五条第三項の申出をする場合にあっては、その事実
- 十 第九条各号に掲げる事由が生じた場合にあっては、当該事由に係る事実
- 十一 第十八条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実
- 十二 法第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する法第五条第一項の申出により子の一歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合にあっては、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が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以後である事実
- 2 前項の申出及び第八項の通知は、次のいずれかの方法（第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。）によって行わなければならない。
- 一 書面を提出する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法（労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
- 3 前項第二号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
- 4 事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに通知しなければならない。
- 一 育児休業申出を受けた旨
 - 二 育児休業開始予定日（法第六条第三項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）及び育児休業終了予定日
 - 三 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由
- 5 前項の通知は、次のいずれかの方法（第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、労働者が希望する場合に限る。）により行わなければならない。
- 一 書面を交付する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電子メールの送信の方法（当該労働者が当該電子メールの記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
- 6 前項第二号の方法により行われた通知は、労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた通知は、労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。
- 7 事業主は、第一項の育児休業申出があったときは、当該育児休業申出をした労働者に対して、当該育児休業申出に係る子の妊娠、出生（育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあっては、出産予定日）若しくは養子縁組の事実又は同項第七号から第十二号までに掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。ただし、法第五条第五項に規定する場合は、この限りでない。
- 8 育児休業申出に係る子が当該育児休業申出がされた後に出生したときは、当該育児休業申出をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第六条第一項第二項の厚生労働省令で定めるもの)

第七条 法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 育児休業申出があった日から起算して一年(法第五条第三項の申出にあっては六月)以内に雇用関係が終了することが明らか
な労働者
- 二 一週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の労働者

(法第六条第一項ただし書の場合の手續等)

第八条 法第六条第一項ただし書の規定により、事業主が労働者からの育児休業申出を拒む場合及び育児休業をしている労働者が
同項ただし書の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こととなったことにより育児休業を終了さ
せる場合における必要な手續その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

(法第六条第三項の厚生労働省令で定める事由)

第九条 法第六条第三項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 出産予定日前に子が出生したこと。
- 二 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 三 前号に規定する配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。
- 四 第二号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
- 五 法第五条第一項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、二週間以上の期間にわたり世話を必要
とする状態になったとき。
- 六 法第五条第一項の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行わ
れないとき。

(法第六条第三項の厚生労働省令で定める日)

第十条 法第六条第三項の厚生労働省令で定める日は、育児休業申出があった日の翌日から起算して一週間を経過する日とする。

(法第六条第三項の指定)

第十一条 法第六条第三項の指定は、育児休業開始予定日とされた日(その日が育児休業申出があった日の翌日から起算して三日
を経過する日後の日である場合にあっては、当該三日を経過する日)までに、育児休業開始予定日として指定する日を育児休業申
出をした労働者に通知することによって行わなければならない。

2 第五条第五項及び第六項の規定は、前項の通知について準用する。