

労働総覧（平成22年版）追録

〔平成21年12月28日現在〕

改正育児・介護休業法施行規則、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針、改正雇用保険法施行令、改正雇用保険法施行規則等を収録

労 働 法 令

目次

労働安全衛生規則第九十五条の六の規定に基づき厚生労働大臣が定める物等……………	2
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……………	3
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とするために事業主が講ずべき措置に関する指針……………	12
労働者災害補償保険法施行規則……………	16
雇用保険法施行令……………	17
雇用保険法施行規則……………	18
労働者の保険料の徴収等に関する法律施行規則……………	25
社会保険労務士法施行規則……………	27

労働安全衛生規則第九十五条の六の規定に基づき厚生労働大臣が定める物等

平成一八・二一六厚生労働省告示第二五号
改正 平成二一・二二二四厚生労働省告示第五〇三号
〔前文略〕

（労働安全衛生規則第九十五条の六に規定する厚生労働大臣が定める物）

第一条（略）

コード	物	含有量
八十	二アミノエタノール	〇・一パーセント未満
八十一	アルファ・アルファ ジクロロトルエン	〇・一パーセント未満
八十二	アルファ メチルステレン	〇・一パーセント未満
八十三	一酸化二窒素	〇・一パーセント未満
八十四	ウレタン	〇・一パーセント未満
八十五	エチルヘキサン酸	〇・一パーセント未満
八十六	エチレンジリコリモノメチルエーテルアセテート	〇・一パーセント未満
八十七	エチレンクロロヒドリン	〇・一パーセント未満
八十八	グクレン	一パーセント未満
八十九	グルタルアルデヒド	〇・一パーセント未満
九十	クロロメタン（別名塩化メチル）	〇・一パーセント未満
九十一	ジアゾメタン	〇・一パーセント未満
九十二	ジアミンアニソール	〇・一パーセント未満
九十三	ジアミノジフェニルスルフィド	〇・一パーセント未満
九十四	一・二 ジプロモ 三 クロロプロパン	〇・一パーセント未満

九十五	N・N ジメチルアセトアミド	〇・一パーセント未満
九十六	ジメチルカルバモイルクロリド	〇・一パーセント未満
九十七	N・N ジメチルニトロソアミン	〇・一パーセント未満
九十八	タリウム及びその水溶性化合物	〇・一パーセント未満
九十九	デカボラン	一パーセント未満
百	一・四・七・八 テトラアミノアントラキノン（別名ジスパーズブルー）	〇・一パーセント未満
百一	N（一・一・二・二）テトラクロロエチルチオ 一・二・三・六 テトラヒドロフタルイミド（別名キャプタフォル）	〇・一パーセント未満
百二	テトラニトロメタン	〇・一パーセント未満
百三	二硝酸プロピレン	一パーセント未満
百四	五 ニトロアセナフテン	〇・一パーセント未満
百五	二 ニトロプロパン	〇・一パーセント未満
百六	パラ フェニルアゾアニリン	〇・一パーセント未満
百七	ビニルシクロヘキセンジオキシド	〇・一パーセント未満
百八	フタル酸ビス（二 エチルヘキシル）（別名DEHP）	〇・一パーセント未満
百九	弗化ナトリウム	〇・一パーセント未満
百十	フルオロ酢酸ナトリウム	一パーセント未満
百十一	プロピレニミン	〇・一パーセント未満
百十二	プロモプロパン	〇・一パーセント未満
百十三	ヘキサクロロエタン	〇・一パーセント未満
百十四	ヘキサメチルホスホリックトリアミド	〇・一パーセント未満
百十五	ベンタボラン	一パーセント未満
百十六	メタクリロニトリル	〇・一パーセント未満
百十七	メタンスルホン酸メチル	〇・一パーセント未満
百十八	二メチル 四（二）トリル	〇・一パーセント未満

百十九	メチレンビス（四・一 フェニレン）ジイソシアネート（別名MDI）	〇・一パーセント未満
百二十	リフラクトリセラミックフアイバー	一パーセント未満
百二十	りん化合物	一パーセント未満
百二十	りん酸トリス（二・三 ジプロモ）	〇・一パーセント未満
百二十	モロピル	〇・一パーセント未満

（有害物ばく露作業報告の対象及び期間）

第二条 事業者は、平成二十二年一月一日から同年十二月三十一日までの間に一の事業場において製造し、又は取り扱った前条の表の中欄に掲げる物の量（同欄に掲げる物を含有する製剤その他の物を製造し、又は取り扱った場合における当該製剤その他の物に含有される同欄に掲げる物の量を含む）が五百キログラム以上となつたときは、平成二十三年一月一日から同年三月三十一日までの間に、安衛則第九十五条の六の規定による報告書の提出を行わなければならない。

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 施行規則

平成三・一〇・二五労働省令第二五号
改正 平成二・二二・二八厚生労働省令第一六二号

目次

- 第一章 第三節 (略)
- 第四章 子の看護休暇(第二十九条の三 第三十条の三)
- 第五章 介護休暇(第三十条の四 第三十条の七)
- 第六章 所定外労働の制限(第三十条の八 第三十一条の二)
- 第七章 時間外労働の制限(第三十一条の三 第三十条の十)
- 第八章 深夜業の制限(第三十一条の十一 第三十一条の二十)
- 第九章 事業主が講ずべき措置(第三十二条 第三十四条の二)
- 第十章 指定法人(第三十五条 第六十条)
- 第十一章 紛争の解決(第六十条の二)
- 第十二章 雑則(第六十一条 第六十七条)

第二章 育児休業

(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 (略)

- 一 三 (略)
- 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の障害により、二週間以上の期間にわたり世話が必要とする状態になったとき。

(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 (略)

- 一 (略)
- 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・ロ (略)
- ハ 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。

(育児休業申出の方法等) 第五条 (略)

- 一 八 (略)
- 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二項の申出をする場合にあっては、その事実
- 十・十一 (略)
- 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

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ができないものに限る。)

前項第一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つては、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。

第六条 削除

（法第六条第一項第二号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・二（略・第三号削除）

（法第六条第三項の厚生労働省令で定める事由）

第九条（略）

一・二（略）

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つたこと。

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の障害により、二週間以上の期間にわたり世話が必要とする状態になつたとき。

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。

（法第六条第三項の指定）

第十一條 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つ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つては、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つ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、前項の通知によつて準用する。

（育児休業開始予定日の変更の申出）

第十二條 法第七条第一項の育児休業開始予定日の変更の申出（以下この条及び第十四条において「変更申出」といふ。）は、次に掲げる事項を事業主に申し出ることによつて行わなければならない。

一～四（略）

2 第五条第二項から第六項（第四項第三号を除く。）までの規定は、変更申出によつて準用する。この場合において、同条第四項第二号中、法第六条第三項とあるのは、法第七条第二項と読み替へるものとする。

3 事業主は、第一項の変更申出があつたときは、当該変更申出をした労働者に対して、同項第四号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

（育児休業終了予定日の変更の申出）

第十六條 法第七条第三項の育児休業終了予定日の変更の申出（以下この条において「変更申出」といふ。）は、次に掲げる事項を事業主に申し出ることによつて行わなければならない。

一～三（略）

2 第五条第二項から第六項（第四項第三号を除く。）までの規定は、変更申出によつて準用する。この場合において、同条第四項第二号中、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つては、当該事業主の指定する日）とあるのは、育児休業開始予定日」と読み替へるものとする。

（育児休業申出の撤回）

第十七條 法第八条第一項の育児休業申出の撤回は、その旨及びその年月日を事業主に申し出ることによつて行わなければならない。

2 第五条第二項から第六項（第四項第二号及び第三号を除く。）までの規定は、前項の撤回によつて準用する。

（法第八条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情）

第十八條（略）

一 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

二 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の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になつたこと。

三 婚姻の解消その他の事情により第一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いこととなつたこと。

四 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の障害により、二週間以上の期間にわたり世話が必要とする状態になつたとき。

五 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。

（法第八条第三項の厚生労働省令で定める事由）

第十九條（略）

一～四（略）

五 法第九条の二第一項の規定により読み替へ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おいて労働者の配偶者が育児休業をしていないこと（当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該配偶者のしている育児休業に係る育児休業期間の初日と同じ日である場合を除く。）

（法第九条第二項第一号の厚生労働省令で定める事由）

第二十條 前条の規定（第五号を除く。）は、法第九条第一項第一号の厚生労働省令で定める事由によつて準用する。

（同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例の讀替へ）

第二十條の二 法第九条の二第一項の規定による技術的讀替へは、次の表のとおりとする。

法の規定中読み替へらるる字句	読み替へる字句
読み替へる規定	読み替へる字句

第五條第二項	前項	前項（第九條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。）
第五條第四項	第一項	第一項（第九條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。）
第五條第五項	第二項、第三項ただし書及び前項	第二項（第九條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。）、第三項ただし書（第九條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。）及び前項後段（第九條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。）
第六條第二項	前条第一項及び第三項	前条第一項（第九條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。）及び第三項（第九條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。）
第六條第三項	前条第三項	前条第三項（第九條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。）
第六條第四項	前項	前項（第九條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。）
第七條第一項	前条第五項	前条第五項（第九條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。）

第五條第二項	前条第三項	前条第三項（第九條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。）
第五條第四項	前項	前項（第九條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。）
第五條第五項	前条第三項	前条第三項（第九條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。）
第六條第二項	同条第一項	同条第一項（第九條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。）
第六條第三項	前条第二項	前条第二項（第九條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。）
第六條第四項	前条第二項	前条第二項（第九條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。）
第六條第五項	前条第三項	前条第三項（第九條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。）
第七條第二項	前項	前項（第九條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。）
第九條の三	第五條第三項	第五條第三項（前条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）
第五條第一項	第五條第一項	第五條第一項（前条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）

第十二條第二項	第六條第一項	第六條第一項ただし書及び第二項（第九條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。）
第十六條の三	第六條第一項	第六條第一項ただし書及び第二項（第九條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。）
第十六條の六第二項	前条第一項	前条第一項（第九條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。）
第二十四條	第五條第三項	第五條第三項（第九條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。）
第二十九條	第二十七條	第二十七條（第二十三條まで、第二十四條（第九條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。）及び第二十五條から第二十七條まで）
第五十六條の二	第十二條第二項、第十三條	第十二條第二項（第九條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。）、第十六條の三

第五條第七項	第一項	第一項（第二十條の二第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）
同項第七号から第十二号まで	同項第七号から第十二号まで	同項第七号から第十二号までこれらの規定を第二十條の二第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び第十二号
第五條第五項	第五條第五項	第五條第五項（法第九條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。）
第五條第三項	第五條第三項	第五條第三項（法第九條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。）
第六條第三項	第六條第三項	第六條第三項（法第九條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。）
第九條（見出しを含む。）	第六條第三項	第六條第三項（法第九條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。）
第十條（見出しを含む。）	第六條第三項	第六條第三項（法第九條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。）
第十一條（見出しを含む。）	第六條第三項	第六條第三項（法第九條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。）
第十二條第一項	第七條第一項	第七條第一項（法第九條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。）

第十四條	第十四條	この条及びこの条（法第九條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。）及び第十四條（法第九條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。）
第十二條第二項	第五條第二項	第五條第二項（第二十條の二第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）
第十三條（見出しを含む。）	第七條第二項	第七條第二項（法第九條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。）
第十四條（見出しを含む。）	第七條第二項	第七條第二項（法第九條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。）
第十五條	第五條第三項	第五條第三項（法第九條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。）
第十六條第二項	第五條第二項	第五條第二項（第二十條の二第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）

第十七條第一項	第八條第一項	第八條第一項（法第九條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。）
第十七條第二項	第五條第二項	第五條第二項（第二十條の二第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）
第十八條（見出しを含む。）	第八條第二項	第八條第二項（法第九條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。）
第十九條	第五條第一項	第五條第一項（法第九條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。）

第七章 時間外労働の制限

第三十一条の二 削除

第三十一条の三 法第十七条第二項第二号の厚生労働省令で定めるもの

第三十一条の三 法第十七条第二項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

(法第十八条第一項の規定による請求の方法等)

第三十一条の四 請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

一～五 (略・第六号削除)

2 前項の請求及び第五項の通知は、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つては、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請求及び通知は、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請求及び通知は、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、第一項の請求があつたときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生又は養子縁組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。

5 請求に係る子が当該請求がされた後に出生したときは、当該請求をした労働者は、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。

(法第十八条第一項において準用する法第十七条第一項第二号の

厚生労働省令で定めるもの)

第三十一条の七 第三十一条の第三号の規定は、法第十八条第二項において準用する法第十七条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものについて準用する。

(法第十八条第一項において準用する法第十七条第一項の規定による請求の方法等)

第三十一条の八 法第十八条第一項において準用する法第十七条第一項の規定による請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

一～六 (略)

2 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つては、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、第一項の請求があつたときは、当該請求をした労働者に対して、同項第三号から第五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。

第八章 深夜業の制限

(法第十九条第一項第三号の厚生労働省令で定めるもの)

第三十一条の十二 法第十九条第一項第三号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一～二 (略)

(法第十九条第一項の規定による請求の方法等)

第三十一条の十三 法第十九条第一項の規定による請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない

ない。

一～六 (略)

2 前項の請求及び第五項の通知は、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つては、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請求及び通知は、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請求及び通知は、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、第一項の請求があつたときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生若しくは養子縁組の事実又は同項第六号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

5 請求に係る子が当該請求がされた後に出生したときは、当該請求をした労働者は、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。

(法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項第三号の厚生労働省令で定めるもの)

第三十一条の十七 第三十一条の十二の規定は、法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項第三号の厚生労働省令で定めるものについて準用する。

(法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項の規定による請求の方法等)

第三十一条の十八 法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項の規定による請求は、次に掲げる事項を事業主に通知

することによって行わなければならない。

一七（略）

2 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つては、事業主が適当と認める場合に限る。）によつ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、第一項の請求があつたときは、当該請求をした労働者に対して、同項第三号から第五号まで及び第七号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

第九章 事業主が講ずべき措置

（法第二十三条第一項本文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）

第三十三条の二 法第二十三条第一項本文の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものは、一日の所定労働時間が六時間以下の労働者とする。

（法第二十三条第二号の厚生労働省令で定めるもの）

第三十三条の三 法第二十三条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする

（法第二十三条の措置）

第三十四条 法第二十三条第一項に規定する所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならない。

2 法第二十三条第二項に規定する始業時刻変更等の措置は、当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次の

各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。

一 労働基準法第三十二条の三の規定による労働時間の制度を設けること。

二 一日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度を設けること。

三 労働者の三歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。

3 法第二十三条第三項の措置は、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。

一 法第二十三条第三項の労働者（以下この項において、「労働者」という。）であつて当該勤務に就くことを希望するものに適用される短時間勤務の制度を設けること。

二 当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される前項第一号又は第二号に掲げるいずれかの制度を設けること。

三（略）

第十章 指定法人

（業務課程の記載事項）

第四十二条（略）

一三（略）

四 法第三十九条第一項第四号の対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために必要な事業に関する事項

（事業計画書の記載事項）

第四十三条（略）

四三（略）

四 法第三十九条第一項第四号の対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために必要な事業に関する事項

五（旧第八号・略）

第十一章 紛争の解決

（準用）

第六十条の二 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施行規則（昭和六十一年労働省令第二号）

第三号から第十二号までの規定は、法第五十二条の五第三項の調停手続について準用する。この場合において、同令第三項第二号中、「法第十八条第一項」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（平成三年法律第十六号。以下、「育児・介護休業法」という。）、第五十二条の五第一項」と、同項並びに同令第四条（見出しを含む。）及び第五条（見出しを含む。）中、「機会均等調停会議」とあるのは、「両立支援調停会議」と、同令第六条中、「法第十八条第一項」とあるのは、「育児・介護休業法第五十二条の五第一項」と、事業場」とあるのは、「事業所」と、同令第八条第一

項中、「法第二十条第一項又は第二項」とあるのは、「育児・介護休業法第五十二条の六において準用する法第二十條第一項」と、

「求められた者は、機会均等調停会議に出頭しなければならない。」の場合において、当該出頭を求められた者は」とあるのは、「求められた者は」と、同令第三項中、「法第二十條第一項又は第二項」とあるのは、「育児・介護休業法第五十二条の六において準用する法第二十條第一項」と、法第二十條第一項の」とあるのは、「育児・介護休業法第五十二条の六において準用する法第二十條第一項の」と、同令第九条中、「関係当事者」とあるのは、「関係当事者又は関係当事者同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同令第十條第一項中、「育児休業及び第二項」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施行規則（平成三年労働省令第十五号）第六十条の二において準用する第四條第一項及び第二項」と、「第八條」とあるのは、「同令第六十條の二において準用する第八條」と、同令第十一條第一項中、「法第二十一條」とあるのは、「育児・介護休業法第五十二條の六において準用する法第二十一條」と読み替へるものとする。

一三（略）

四 法第三十九条第一項第四号の対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために必要な事業に関する事項

四三（略）

四 法第三十九条第一項第四号の対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために必要な事業に関する事項

四三（略）

四 法第三十九条第一項第四号の対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために必要な事業に関する事項

五（旧第八号・略）

第十二章 雑則

附則（平成二二・二二・二八厚生労働省令第一六二号）

（抄）

（施行期日）

第一条 この省令は、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及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成二十一年法律第六十五号）以下、改正法」といふ。）の施行の日（平成二十二年六月三十日）から施行する。ただし、

第一条 中略の規定は、平成二十二年四月一日から施行する。
（常時百人以下の労働者を雇用する事業主等に関する暫定措置）

第二条 この省令の施行の際常時百人以下の労働者を雇用する事業主及び当該事業主に雇用される労働者については、改正法附則第二条に規定する政令で定める日までの間、第三条の規定による改正後の育児休業、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第五章、第六章、第二十条の二第二項の表第二十四条の項、第二十条の二第二項の表第三十条の六（見出しを含む。）の項、同表第三十条の七（見出しを含む。）の項及び第三十三条の二から第三十四条までの規定は、適用しない。この場合において、第三条の規定による改正前の育児休業、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第三十四条 中略の規定は、なおその効力を有する。

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

平成二二・二二・二八厚生労働省告示第五〇九号

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）第二十八条の規定に基づき、子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成六年厚生労働省告示第四百六十号）の全部を次のように改正する。

第一 趣旨

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

第一 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

一 法第五条及び第十一条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

（一）法第五条第一項及び第十一条第一項に規定する期間を定めて雇用される者に該当するか否かを判断するに当たつての事項

労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合には、法第五条第一項各号及び第十一条第一項各号に定める要件に該当するか否かにかか

わらず、実質的に期間の定めのない契約に基づき雇用される労働者であるとして育児休業及び介護休業の対象となるものであるが、その判断に当たっては、次の事項に留意すること。

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

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

（ロ）地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格

（ハ）継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様

（ニ）更新の有無・回数、更新の手續の厳格性の程度等更新の手續・実態

（ホ）同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

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

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

（ロ）イ（イ）に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。

イ（ハ）に関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。

イ（ニ）に関し、更新の手續が形式的であること。

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

ハ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イ（イ）に関し、業務内容が正社員と同一であると認

められること、又は、イ(口)に關し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異なるない状態に至っているものであると認められる方向に働いているのと考えられること。

(二) 期間を定めて雇用される要件が法第五條第一項各号及び第十一條第一項各号に定める要件を満たす労働者が否かの判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ 法第五條第一項第一号及び第十一條第一項第一号の「引き続き雇用された期間が一年以上」とは、育児休業申出又は介護休業申出のあった日の直前の一年間について、勤務の実態に即し、雇用関係が実質的に継続していることをいうものであり、契約期間が形式的に連続していること否かにより判断するものではないこと。

ロ 法第五條第一項第二号の「その養育する子が一歳に達する日(以下この条において「一歳到達日」という。))を超えて引き続き雇用されたことが見込まれる」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき相当程度の雇用継続の可能性があるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で、次のイ(カ)から(ニ)までのいずれかに該当する労働者は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があると判断される場合に該当するものであること。ただし、雇用の継続の見込みに關する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の更新契約の更新状況等に基づいて判断するものであること。

(イ) 育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が一歳到達日後の日である労働者

(口) 書面又は口頭により労働契約を更新する場合がある旨明示されている労働者であつて、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が一歳到達日後の日であるもの

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

(二) 書面又は口頭により労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者であつて、自動的に更新する回数の上限の明示があり、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が一歳到達日後の日であるもの

(ホ) 書面又は口頭により労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であつて、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が一歳到達日以前の日であるもの

(ヘ) 書面又は口頭により労働契約の更新をしない旨明示されている労働者であつて、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が一歳到達日以前の日であるもの

(ト) 書面又は口頭により労働契約を更新する場合がある旨明示されている労働者であつて、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が一歳到達日以前の日であるもの

ハ 法第五條第一項第二号の「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」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき労働契約の更新がないことが確實であるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で次のいずれかに該当する労働者は、原則として、労働契約の更新がないことが

確實であると判断される場合に該当するものであること。ただし、次のいずれかに該当する労働者であつても、雇用の継続の見込みに關する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約の更新あり得ること、これに該当しないものと判断される場合もあり得ること。

(イ) 書面又は口頭により労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であつて、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が一歳到達日から一年を経過する日以前の日であるもの

(ロ) 書面又は口頭により労働契約の更新をしない旨明示されている労働者であつて、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が一歳到達日から一年を経過する日以前の日であるもの

二 法第十一條第一項第二号の要件に該当するか否かについては、口及びハと同様に判断するものであること。この場合において、口及びハ中、「一歳到達日」とあるのは、「九十三日経過日(法第十一條第一項第二号に規定する九十三日経過日をいう。))と読み替へるものとすること」と。

(三) その他法第五條及び第十一條の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に關する事項
育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

二 法第十六條二の二の規定による子の看護休暇及び法第十六條五の五の規定による介護休暇に關する事項
(一) 子の看護休暇及び介護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

子の看護休暇は、現に負傷し、若しくは疾病にかつたその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なその子の世話を行うための休暇であること及び介護休暇は要介護状

態にある対象家族の介護その他の世話を行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めないようにならないよう配慮するものとすること。

(三) 労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとすること。

三 法第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する事項

(一) 所定外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

(二) 労働者の子の養育の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとすること。

四 法第十七条及び第十八条の規定による時間外労働の制限に関する事項

時間外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

五 法第十九条及び第二十条の規定による深夜業の制限に関する事項

(一) 深夜業の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

(二) あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇(昼間勤務への転換の有無を含む。)に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう配慮するものとすること。

(三) 労働者の子の養育又は家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとすること。

六 法第二十一条の規定により育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たつての事項

育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する規則を一括して定め、周知することが望ましいものであることに配慮すること。

七 法第二十二条の規定により育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に關して必要な措置を講ずるに当たつての事項

(一) 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること。

(二) 育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(一)の点を前提として行われる必要があることに配慮すること。

八 法第二十三条の規定により育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たつての事項

(一) 当該措置の適用を受けられるかどうかは、育児休業又は介護休業をする労働者の選択に任せられるべきものであること。

(二) 育児休業及び介護休業が比較的長期にわたる休業になり得ること、並びに育児休業又は介護休業後における円滑な就業のために必要となる措置が、個々の労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に応じ様々であることにかんがみ、当該労働者の状況に的確に対応し、かつ、計画的に措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

九 法第二十三条第一項の規定による所定労働時間の短縮措置又は同条第二項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは始業時刻変更等の措置を講ずるに当たつての事項

(一) 労働者がこれらの措置を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう配慮すること。

(二) 当該措置を講ずるに当たつては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするように配慮すること。

(三) 法第二十三条第一項第三号の規定により、労使協定を締結する場合には当該業務に従事する労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないことができる「業務の性質又は職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」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること、なお、次に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務

口 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事しうる労働者数が著しく少ない業務

ハ 業務の性質及び実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

(イ) 流し作業方式による製造業務であつて、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

(ロ) 交替勤務による製造業務であつて、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

(ハ) 個人ごとを担当する企業、地域等が厳密に分担されている、他の労働者では代替が困難な営業業務

十 法第二十三条第三項の規定による労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講ずるに当たつての事項

短時間勤務の制度は、労働者がその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものである

ことが望ましいものであることに配慮すること。

十一 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の九、第十八条の二、第二十条の二及び第二十三条の二の規定による育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たつての事項

育児休業 介護休業 子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等（以下、育児休業等の申出等」といふ）をした労働者の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。

(一) 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の九、第十八条の二、第二十条の二又は第二十三条の二の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたことと間に因果関係がある行為であること。

(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。

イ 解雇すること。

ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないうこと。

八 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げることを。

二 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更を行うこと。

ホ 自宅待機を命ずること。

ヘ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。

ト 降格させること。

チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

又 不利益な配置の変更を行うこと。

ル 就業環境を害すること。

(三) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ 勤労退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでない認められる場合には、(二)の「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更を行うこと」に該当すること。

ロ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。

八 次に掲げる場合には、(二)チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護休暇若しくは介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかつた時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を割り引いて算定対象期間から控除したこと等専ら当該育児休業等により労働者を提供しなかつた期間は働かなかつたものとして取り扱ふことは、不利益な取扱いには該当しない。一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかつたものとして取り扱ふことは、(二)チの「不

利益な算定を行うこと」に該当すること。

(ロ) 実際に労働の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

二 次に掲げる場合には、(二)リ、昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。

(ロ) 実際に労働の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること。

ホ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(二)又の「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日まで間に、労使協定により当該措置を講じないものとして業務に転換させることは(二)又の「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いこと。

ヘ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(二)ルの「就業環境を害すること」に該当すること。

十二 法第十四条第一項の規定により同項各号に定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たつての事項当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。

十三 法第二十四条第二項の規定により、介護休業の制度又は

法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に当たつての事項

(一) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任ぜられるべきものであること。

(二) 次の事項に留意し、必要な措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

イ 当該労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は介護に係るサービスを利用することができるとするまでの期間が、九十三日から法第一一条第二項第二号の介護休業の日数を差し引いた日数の期間を超えらる場合があること。

ロ 当該労働者がした介護休業又は当該労働者に関して事業主が講じた法第二十二條第二項に定める措置により法第二十一條第二項第一号の介護休業等日数が九十三日に達している対象家族についても、再び当該労働者による介護を必要とする状態となる場合があること。

ハ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいある場合等当該労働者が介護をする必要性が高い場合があること。

ニ 要介護状態にない家族を介護する労働者であつても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。

ホ 当該労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となること望まれる場合があること。

十四 法第二十六條の規定により、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴つものをしてよとする場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当たつての事項

配慮することの内容としては、例えば、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること、労働者本人の意向をしんしゃくすること、配置の変更で就業の場所の変更を

伴つものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等があること。

十五 派遣労働者として就業する者に関する事項

派遣労働者と派遣労働者との間にあるため、派遣元は、当該労働者に対し、法の規定に基づく措置を適切に講ずる責任があることに留意すること。

附則 平成二二・二二八厚生労働省告示第五〇九号

(適用期日)

1 この告示は、平成二十二年六月三十日から適用する。

(常時百人以上の労働者を雇用する事業主等に関する暫定措置)

2 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雇用保険法の一部を改正する法律(平成二十一年法律第六十五号)附則第二条に規定する事業主及び当該事業主に雇用される労働者については、同条に規定する政令で定める日までの間、この告示による改正後の告示第二の二(介護休暇に関する部分に限る)、第二の三、第二の九、第二の十、第二の十一(介護休暇に関する部分、所定外労働の制限に関する部分及び所定労働時間の短縮措置等に関する部分に限る)、第二の十二及び第二の十三の規定は適用せず、この告示による改正前の告示第二の九から十一までの規定は、なおその効力を有する。

労働者災害補償保険法施行規則

昭和三〇・九・一労働省令第二二号

改正 平成二二・二二八厚生労働省令第一六七号、第一六八号

(事業主の代理人)

第三条 1・2 (略)

3 前項の規定により事業主(厚生年金保険法(昭和二十九年法律第五十五号)による厚生年金保険又は健康保険法(大正十一年法律第七十号)による健康保険の適用事業所の事業主に限る。)が所轄労働基準監督署長を経由して所轄都道府県労働局長に提出する届書であつて事業の期間が予定される事業以外の事業(労働保険事務組合(徴収法第三十三條第三項に規定する労働保険事務組合をいう。以下同じ。)(労働保険事務(同条第一項に規定する労働保険事務をいう。以下同じ。))の処理を委託するものを除く。)に係るもの提出は、年金事務所(日本年金機構法(平成十九年法律第九十九号)第二十九條の年金事務所をいう。))を経由して行つてることができる。

(給付基準日額の特例)

第九条 1 (略)

一・二 (略)

三 一年を過ぎて船員法(昭和二十二年法律第九十号)第一条に規定する船員として船舶所有者(船員保険法(昭和十四年法律第七十三号)第三条に規定する場合にあつては、同条の規定により船舶所有者とされる者)に使用される者の資金について、基本となるべき固定給のほか、船舶に乗り組むこと、船舶の就航区域、船積貨物の種類等により変動がある資金が定められる場合には、基本となるべき固定給に係る平均資金に相当する額と変動がある資金に係る平均資金に相当する額とを基準として、厚生労働省労働基準局長が定める基準に従つて算定する額とする。

四 前三号に定めるほか、平均賃金に相当する額を給付基礎日額とすることが適当でない認められる場合には、厚生労働省労働基準局長が定める基準に従つて算定する額とする。

五 平均賃金に相当する額又は前各号に定めるところによつて算定された額（以下この号において「平均賃金相当額」といふ。）が四千八百円（当該額が次項及び第三項の規定により変更されたときは、当該変更された額。以下、自動変更対象額」といふ。）に満たない場合には、自動変更対象額とする。ただし、次のイからニまでに掲げる場合においては、それぞれイからニまでに定める額とする。

イ 一（略）

二 四（略）

（休業補償給付の請求）

第十三条 一（略）

一 一六の二（略）

七 負傷又は発病の日における国民年金法等の一部を改正する法律（昭和六十年法律第三十四号）第五条の規定による改正前の船員保険法（次号及び第十五条の二第一項第七号において、旧船員保険法」といふ。）の規定による船員保険、厚生年金保険法（昭和二十九年法律百十五号）の規定による厚生年金保険又は国民年金法、昭和三十四年法律第四百一号）の規定による国民年金の被保険者の資格（以下、厚生年金保険等の被保険者資格」といふ。）の有無

八 九（略）

二・三（略）

第四十六条の十七

一 一（略）

三 漁船による水産動植物の採捕の事業（七に掲げる事業を除く）

四 一六（略）

七 船員法第一条に規定する船員が行う事業

（中小事業主等の特別加入）

第四十六条の十九 一（略）

一 一三（略）

四 労働保険事務組合に、労働保険事務の処理を委託した日

二 八（略）

第四十六条の二十三 一（略）

2 法第三十五条第一項の申請をしようとする団体（第四十六条の十七第七号に掲げる事業を労働者を使用しないで行うことを常態とする者の団体及び第四十六条の十八第三号に掲げる作業に従事する者の団体を除く）は、あらかじめ、法第三十三条第三号から第五号までに掲げる者の業務災害の防止に關し、当該団体が講ずべき措置及びこれらの者が守るべき事項を定めなければならない。

3 第一項の申請書には、次に掲げる書類を添えなければならない。ただし、第四十六条の十七第七号に掲げる事業を労働者を使用しないで行うことを常態とする者の団体及び第四十六条の十八第三号に掲げる作業に従事する者の団体にあつては、第二号の書類の提出を必要としない。

一 二（略）

四 五（略）

附則（平成二二・二二・二八厚生労働省令第一六七号）

（抄）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十二年一月一日から施行する。

附則（平成二二・二二・二八厚生労働省令第一六八号）

（抄）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十二年一月一日から施行する。

雇用保険法施行令

昭和五〇・三・一〇政令第二十五号

改正 平成二二・二二・二四政令第二九六号

（法第六条第三号の政令で定める漁船）

第一条 法第六条第三号の政令で定める漁船は、次に掲げる漁船以外の漁船とする。

一 漁業法第五十二条第一項の指定漁業を定める政令（昭和三十一年政令第六号）第一項第二号に掲げる以西底びき網漁業、同項第三号に掲げる遠洋底びき網漁業又は同項第六号に掲げる小型捕鯊業に従事する漁船

二 専ら漁業場から漁獲物又はその化製品を運搬する業務に従事する漁船

三 漁業に關する試験、調査、指導、練習又は取締業務に従事する漁船

（法第十五条第三項の政令で定める訓練又は講習）

第三条 法第十五条第三項（法第七十九条の二の規定により読み替へて適用する場合を含む。）の政令で定める訓練又は講習は、国、都道府県及び市町村並びに独立行政法人雇用・能力開発機構が設置する公共職業能力開発施設の実行職業訓練（職業能力開発総合大学の行うものを含む。）のほか、次のとおりとする。

一 一三（略）

四 法第六条第三号に規定する船員の職業能力の開発及び向上に資する訓練又は講習として厚生労働大臣が定めるもの

（法第二十四条第一項の政令で定める期間）

第四条 一 二（略）

（法第二十四条第二項の政令で定める日数及び基準）

第五条 一 二（略）

（法第二十五条第一項の政令で定める基準及び日数）

第六条 一 三（略）

（法第二十七条第一項の政令で定める基準及び日数）

一 三（略）

雇用保険法施行規則

2 (略)

(被保険者の育児又は介護のための休業又は所定労働時間短縮の開始時の賃金の届出)

第十四条の四 事業主は、その雇用する被保険者がその小学校就学

の始期に達するまでの子を養育するための休業若しくは対象家族(法第六十一条の六第一項に規定する対象家族をいう。第二十五条を除き、以下同じ。)を介するのための休業をした場合は、その雇用する被保険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被保険者若しくは対象家族を介する被保険者に関して所定労働時間の短縮を行った場合であつて、当該被保険者が離職し、法第十三条第三項に規定する特定理由離職者又は法第二十三条第二項に規定する特定受給資格者(以下、「特定受給資格者」という。)として受給資格の決定を受けることとなるときは、当該被保険者が当該離職したことに依り被保険者でなくなつた日の翌日から起算して十日以内に、雇用保険被保険者休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書(様式第十号の二。以下、休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書、という。)に育児休業、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(平成三年労働省令第二十五号)第五条に規定する育児休業申出書、同令第二十二項に規定する介護休業申出書(第九十一条の十九第一項において、「介護休業申出書」という。)、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、以下、「育児・介護休業法」という。)(第二十三条第一項又は第三項に規定する申出に係る書類その他の育児休業、介護休業又は育児若しくは家族介護に係る所定労働時間短縮(以下この項において、「休業等」という。))を行つたこと事実及び休業等を行つた期間並びに当該休業等を開始した日前の賃金の額を証明することができる書類を添えてその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならない。

2 (略)

3 公共職業安定所長は、第一項の規定により休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書の提出を受けたときは、当該休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書に基づいて作成した雇用保険

第七条 1、2 (略)

(法第二十七条第二項の政令で定める基準)

第八条 (略)

(延長給付に関する調整)

第九条 1、2 (略)

(法第三十七条第八項の政令で定める給付)

第十条 (略)

一 船員保険法(昭和十四年法律第七十三号)第六十九条若しくは第八十五条又は船員法(昭和二十二年法律第百号)第九十一条第一項

二 下九 (略)

(法第四十一条第一項の政令で定める期間)

第十一条 (略)

附則(平成二二・二二・二四政令第二九六号)(抄)

第一条 この政令は、平成二十二年一月一日から施行する。後

雇用保険法施行規則

昭和五〇・三・一〇労働省令第三号

改正 平成二二・一・一・三〇厚生労働省令第一五二号、二

一・二二・二八第一六〇号、第一六一号、第一六二号、

第一六八号

(被保険者の育児休業又は介護休業開始時の賃金の届出)

第十四条の二 事業主は、その雇用する被保険者(法第三十七条の二第一項に規定する高年齢継続被保険者(以下、「高年齢継続被保険者」という。)、法第三十八条第一項に規定する短期雇用特例被保険者(以下、「短期雇用特例被保険者」という。))及び日雇労働被保険者を除く。以下この条から第十四条の四までにおいて同じ。)が法第六十一条の四第一項(同条第六項において読み替えて適用する場合を含む。)(第一、三及び第六十一条の十六において同じ。)(又は第六十一条の六第一項に規定する休業を開始したときは、当該休業を開始した日の翌日から起算して十日以内に、雇用保険被保険者休業開始時賃金証明書(様式第十号の二。以下、「休業開始時賃金証明書」という。))に労働者名簿、賃金台帳その他の当該休業を開始した日及びその日以前の賃金の額並びに雇用期間を証明することができる書類を添えてその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならない。

2、4 (略)

(被保険者の育児休業又は介護休業開始時の賃金の届出の特例)

第十四条の三 第九十一条の十五において準用する第九十一条の八の規定に基づき被保険者に代わつて第九十一条の十一第一項の規定による育児休業給付受給資格確認票(初回)・育児休業給付金支給申請書の提出をする事業主に對する前条第一項の規定の適用については、同項中、「当該休業を開始した日の翌日から起算して十日以内」とあるのは、「第九十一条の十三第一項の規定による当該被保険者に係る育児休業給付受給資格確認票(初回)・育児休業給付金支給申請書の提出をする日まで」とする。

被保険者休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明票（様式第十号の三）を当該被保険者に交付しなければならない。

4 (略)

(失業の認定)

第十二条 受給資格者は、失業の認定を受けようとするときは、失業の認定日に、管轄公共職業安定所に出頭し、失業認定申告書（様式第十四号）に受給資格者証を添えて提出した上、職業の紹介を求めなければならない。

2・3 (略)

(受給資格者証の再交付)

第五十条 1・2 (略)

3 第十七条第五項及び第六項の規定は、第一項の規定による受給資格者証の再交付について準用する。この場合において、同条第六項中、「公共職業安定所長」とあるのは、「管轄公共職業安定所の長」と読み替えるものとする。

4 (略)

(法第六十一条の四第一項の休業)

第一百一条の十一 育児休業給付金は、被保険者（高年齢継続被保険者、短期雇用特別被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この款及び法款において同じ。）が、次の各号のいずれにも該当する休業（法第六十一条の規定する支給単位数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の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・二 (略)

三 (略)

イ・ロ (略)

八 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（昭和二十二年法律第四十九号）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 (略)

2 (略)

(法第六十一条の四第一項の厚生労働省令で定める場合)

第一百一条の十一の二 (略)

一 常態として育児休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者（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・二 (略)

(同一の子について配偶者が休業をする場合の特例)

第一百一条の十一の三 法第六十一条の四第六項の規定の適用を受ける場合における前二条の規定の適用については、百一条の十一第一項中、「した場合に、支給する。」とあるのは、「した場合（当該休業をすることとする一期間の初日（以下この条において、休業開始予定日）」という。）が、当該休業に係る子の一歳に達する日の翌日である場合又は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。）がしている法第六十一条の四第一項に規定する休業に係る休業をする期間の初日である場合を除く。）に、支給する。ただし、休業をすることとする一期間の末日とされた日（当該休業開始予定日）とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該休業に係る子の出生した日から当該子の一歳に達する日までの日数を含む。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該被保険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法第六十一条の四第一項に規定する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、当該経過する日後については、この限りでない。」と、同項第三号口及び第八中、「歳」とあるのは、「歳一か月」と、前条中、「歳に達する日」とあるのは、「歳に達する日（休業終了予定日とされた日）が当該子の一歳に達する日後である場合にあつては、当該休業終了予定日とされた日」とする。

(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)

第一百一条の十一の四 前二条の規定の適用については、被保険者の配偶者が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（平成二年法律第九号）第二条第二項又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第九号）第二条第二項の規定によりする請求に係る育児休業は、それぞれ法第六十一条の四第一項に規定する休業とみなす。

(育児休業給付金の支給申請手続)

第一百一条の十三 被保険者は、初めて育児休業給付金の支給を受けようとするときは、育児休業給付受給資格確認票（初回）育児休業給付金支給申請書（様式第三十三号の五）ただし、公共職業安定所長が必要であると認めるときは、育児休業給付金支給申請書（様式第三十三号の五の二）をもつて代えることができる。第二項及び第三項並びに百一条の十五の規定により読み替え適用される百一条の八において同じ。に、休業開始時賃金証明票、母子保健法（昭和四十年法律第四十一号）第十六条の母子健康手帳、労働者名簿、黄金台帳その他の百一条の十一第一項（百一条の十一の三において読み替えて適用する場合を含む。）の休業に係る子があることの実、被保険者が雇用されていることの実、当該休業終了後の雇用の継続の予定（期間を定めて雇用される者に限る。）、黄金の支払状況及び黄金金の額並びに百一条の十一の二各号（百一条の十一の三において読み替えて適用する場合を含む。）のいずれかに該当する場合にあつては当該各号に該当すること並びに法第六十一条の四第六項の規定により読み替えて適用する法第六十一条の四第一項の規定により子の一歳に達する日の翌日以後の日日に休業をする場合にあつては、当該育児休業の申出に係る

休業開始予定日とされた日が当該被保険者の配偶者がしている休業に係る休業期間の初日以後である事実を証明することができる書類を添えてその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならない。

2 (略)

3 第一項の規定による育児休業給付受給資格確認票(初回)育児休業給付金支給申請書の提出は、法第六十一条の四第三項に規定する支給単位数期間の初日から起算して四箇月を経過する日の属する月の末日までにしなければならない。ただし、天災その他提出しなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでない。

4 公共職業安定所長は、第一項の規定により育児休業給付受給資格確認票(初回)育児休業給付金支給申請書を出した被保険者が、法第六十一条の四第一項の規定に該当すると認めるときは、当該被保険者に対して当該支給申請に係る支給単位数期間について育児休業給付金を支給する旨を通知するとともに、その者が支給単位数期間(既に行つた支給申請に係る支給単位数期間を除く。第六項において同じ)について育児休業給付金の支給申請を行うべき期間を定め、その者に知らせなければならない。

5 (略)

6 第四項の規定による通知を受けた被保険者が、支給単位数期間について育児休業給付金の支給を受けようとするときは、育児休業給付金支給申請書をその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならない。

7 前項の規定による育児休業給付金支給申請書の提出は、第四項に規定する育児休業給付金の支給手続を行うべきこととされた期間にしなければならない。ただし、天災その他提出しなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでない。

8 (略)

第百一条の十四 削除

(準用)

第百一条の十五 第四十五条(第四項を除く)、第四十六条第

一項、第百一条の五第九項、第百一条の六、第百一条の八及び第百一条の九の規定は、育児休業給付金の支給について準用する。

この場合において、これらの規定中、「受給資格者」とあるのは、「育児休業給付を受けることができる者」と、管轄公共職業安定所」とあるのは、「その事業所の所在地を管轄する公共職業安定所」と、「口座振込受給資格者」とあるのは、「第四十五条第一項に規定する方法によつて育児休業給付金の支給を受ける者」と、高年齢雇用継続給付受給資格確認票(初回)高年齢雇用継続給付支給申請書及び高年齢雇用継続給付支給申請書」とあるのは、「育児休業給付受給資格確認票(初回)育児休業給付金支給申請書及び育児休業給付金支給申請書」と、第百一条の十の規定」とあるのは、「第百一条の十五の規定」と、第百一条の五第一項及び前条第一項の規定」とあるのは、「第百一条の十三第一項の規定」と、高年齢雇用継続給付受給資格確認票(初回)高年齢雇用継続給付支給申請書並びに第百一条の五第七項(前条第二項の規定により準用する場合を含む。)(の規定による高年齢雇用継続給付支給申請書」とあるのは、「育児休業給付受給資格確認票(初回)育児休業給付金支給申請書及び同条第六項の規定による育児休業給付金支給申請書」と読み替へるものとする。

(法第六十一項の休業)

第百一条の十六 介護休業給付金は、被保険者が、次の各号のいずれにも該当する休業(法第六十一条の六第三項に規定する支給単位数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られ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 〇四 (略)

2 (略)

(法第六十一項の厚生労働省令で定めるもの)

第百一条の十七 法第六十一条の六第一項の厚生労働省令で定めるものは、被保険者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫とする。

(法第六十一項の厚生労働省令で定める理由)

第百一条の十八 法第六十一条の六第二項の厚生労働省令で定め

る理由は次のとおりとする。

一 〇三 (略)

(介護休業給付金の支給申請手続)

第百一条の十九 1・2 (略)

3 第一項の規定による介護休業給付金支給申請書の提出は、法第六十一条の六第一項に規定する休業を終了した日(当該休業に係る最後の支給単位数期間の末日をいう。)以後の日において雇用されている場合に、当該休業を終了した日の翌日から起算して二箇月を経過する日の属する月の末日までにしなければならない。ただし、天災その他提出しなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでない。

4 公共職業安定所長は、第一項の規定により介護休業給付金支給申請書を出した被保険者が、法第六十一条の六第一項の規定に該当すると認めるときは、当該被保険者に対して当該支給申請に係る支給単位数期間について介護休業給付金を支給する旨を通知しなければならない。

5 (略)

(準用)

第百一条の十五 第四十五条(第四項を除く)、第四十六条第一項、第百一条の五第九項、第百一条の六、第百一条の八及び第百一条の九の規定は、介護休業給付金の支給について準用する。この場合において、これらの規定中、「受給資格者」とあるのは、「介護休業給付金を受けることができる者」と、「管轄公共職業安定所」とあるのは、「その事業所の所在地を管轄する公共職業安定所」と、「口座振込受給資格者」とあるのは、「第四十五条第一項に規定する方法によつて介護休業給付金の支給を受ける者」と、高年齢雇用継続給付受給資格確認票(初回)高年齢雇用継続給付支給申請書及び高年齢雇用継続給付支給申請書」とあるのは、「介護休業給付金支給申請書」と、第百一条の十の規定」とあるのは、「第百二条の規定」と、第百一条の五第一項及び前条第一項」とあるのは、「第百一条の十九第一項」と、高年齢雇用継続給付受給資格確認票(初回)高年齢雇用継続給付支給申請書並びに第百一条の五第七項(前条第二項の規定により準用する場合を含む。)(の規定による高年齢雇用

定所若しくは管轄地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）の長」と、第八十二條第一項及び第二項中、「公共職業安定所又は」とあるのは、公共職業安定所若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）又は、同條第一項中、「をいう」とあるのは、又は船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六條第四項に規定する無料船員職業紹介事業をいう」と、第八十六條中、「公共職業安定所の」とあるのは、公共職業安定所若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）の長」と、第九十五條第一項及び第九十一條第一項中、「公共職業安定所」とあるのは、公共職業安定所若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）の長」と、第九十五條第一項及び第九十一條第一項第三号中、「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」とあるのは、船員法第八十七條第一項若しくは第二項」とする。

2 定年に達した被保険者であつて、繼續して雇用されることを希望する船員を、引き続き雇用する制度を導入する事業主、船員を繼續して雇う労働者として雇い入れる事業主、期間を定めて雇う労働者として雇い入れる事業主、船員が育児休業する期間において、当該船員に対し、自ら定めた額の給付金を三箇月以上の期間にわたり支給する事業主、船員との間で期間の定めのない労働契約を締結して雇い入れる事業主、船員に対して実習を行うことにより人材の育成を図る事業主、船員を育児休業後六箇月以上繼續して雇う事業主又は船員職業

安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六條第十五項に規定する派遣先である事業主にあつては、第四條第二項第一号イ(2)中、「及び日雇労働被保険者」とあるのは、「日雇労働被保険者及び船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六條第一項に規定する船員」と、第九十條第二項第一号イ及び第九十一條第一号イ中、「公共職業安定所」とあるのは、公共職業安定所、地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）と、同條第二項第一号イ(14)、第九十條の三第一項第一号イ、第九十八條の三第一項第一号イ及び第四項第一号イ、附則第十五條の九第二項第一号イ、八及び第二附則第十五條の十第二項並びに附則第十七條の四の四第一項第一号中、「公共職業安定所」とあるのは、公共職業安定所及び、公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）又は、公共職業安定所若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）の長」と、第九十條第二項第一号イ中、「高年齢者等」とあるのは、「高年齢者等又は船員職業安定法第六條第一項に規定する船員（五十五歳以上の者又は四十五歳以上五十五歳未満の求職者に限る。）」と、第九十七條第二項第一号口中、「第五條」とあるのは、「第五條（同法第六十條第二項の規定により読み替へて適用される場合を含む。）」と、附則第十七條の三第二項第一号イ(1)中、「労働基準法第六十五條第二項の規定によつて休業した期間又は船員法第八十七條第二項の規定により作業に従事しなかつた期間」と、附則第七條の四第一項中、「同号口中、「育児・介護休業法第五條」とあるのは、「同号口中、「育児・介護休業法第五條（同法第六十條第二項の規定により読み替へて適用される場合を含む。）」と、とあるのは、「育児・介護休業法第五條」とあるのは、「育児・介護休業法第五條（同法第六十條第二項の規定により読み替へて適用される場

合を含む。以下この号において同じ。）」と、附則第十七條の四の二第二項第一号中、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下この条において「労働者派遣法」という。）」第三十一條」とあるのは、船員職業安定法（昭和二十三年七月十日法律第百三十号）第六條第十五項」と、「労働者派遣法第二十六條第一項第二号」とあるのは、船員職業安定法第六十六條第二項第一号イ」と、「労働者派遣」とあるのは、「船員職業安定法第六十六條第二号中、「労働者派遣に係る労働者派遣の期間（労働者派遣法第二十六條第一項第四号に規定する労働者派遣の期間をいう。）」とあるのは、「船員職業安定法第六十六條第二号中、「労働者派遣に係る労働者派遣の期間（労働者派遣法第六十六條第二項第一号イに規定する労働者派遣の期間をいう。）」と、派遣労働者」とあるのは、「派遣船員」と、「労働者派遣に係る派遣元事業主」とあるのは、「船員派遣に係る船員派遣元事業主」と、「労働者派遣」とあるのは、「船員派遣」と、「派遣元事業主」とあるのは、「船員派遣元事業主」と、「労働者派遣法第四十條の四及び第四十條の五」とあるのは、「船員職業安定法第八十三條若しくは第八十四條」と、同項第五号中、「労働者派遣法第四十二條」とあるのは、「船員職業安定法第八十六條」とする。

合を含む。以下この号において同じ。）」と、附則第十七條の四の二第二項第一号中、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下この条において「労働者派遣法」という。）」第三十一條」とあるのは、船員職業安定法（昭和二十三年七月十日法律第百三十号）第六條第十五項」と、「労働者派遣法第二十六條第一項第二号」とあるのは、船員職業安定法第六十六條第二項第一号イ」と、「労働者派遣」とあるのは、「船員職業安定法第六十六條第二号中、「労働者派遣に係る労働者派遣の期間（労働者派遣法第二十六條第一項第四号に規定する労働者派遣の期間をいう。）」とあるのは、「船員職業安定法第六十六條第二号中、「労働者派遣に係る労働者派遣の期間（労働者派遣法第六十六條第二項第一号イに規定する労働者派遣の期間をいう。）」と、派遣労働者」とあるのは、「派遣船員」と、「労働者派遣に係る派遣元事業主」とあるのは、「船員派遣に係る船員派遣元事業主」と、「労働者派遣」とあるのは、「船員派遣」と、「派遣元事業主」とあるのは、「船員派遣元事業主」と、「労働者派遣法第四十條の四及び第四十條の五」とあるのは、「船員職業安定法第八十三條若しくは第八十四條」と、同項第五号中、「労働者派遣法第四十二條」とあるのは、「船員職業安定法第八十六條」とする。

附則（抄）

第十五條の二 1-3 (略)

4 第九十條の三第五項及び前条第五項の規定は、平成二十二年十一月二十九日までの間は、適用しない。

附則（平成二〇一〇年三月三十一日）
この省令は、公布の日から施行する。

附則（平成二〇一二年二月二十二日）
この省令は、平成二十二年二月二十二日から施行する。

附則（経過措置）
第二條 この省令の施行の際現に提出されているこの省令による改正前の雇用保険法施行規則（以下、旧雇保則」という。）様式第三十三号の五による育児休業給付受給資格確認票（初回）育児休業基本給付金支給申請書及び様式第三十三号の五の二による育児休業基本給付金支給申請書／育児休業者職場復帰給付

書（以下この号において同じ。）」と、附則第十七條の四の二第二項第一号中、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下この条において「労働者派遣法」という。）」第三十一條」とあるのは、船員職業安定法（昭和二十三年七月十日法律第百三十号）第六條第十五項」と、「労働者派遣法第二十六條第一項第二号」とあるのは、船員職業安定法第六十六條第二項第一号イ」と、「労働者派遣」とあるのは、「船員職業安定法第六十六條第二号中、「労働者派遣に係る労働者派遣の期間（労働者派遣法第二十六條第一項第四号に規定する労働者派遣の期間をいう。）」とあるのは、「船員職業安定法第六十六條第二号中、「労働者派遣に係る労働者派遣の期間（労働者派遣法第六十六條第二項第一号イに規定する労働者派遣の期間をいう。）」と、派遣労働者」とあるのは、「派遣船員」と、「労働者派遣に係る派遣元事業主」とあるのは、「船員派遣に係る船員派遣元事業主」と、「労働者派遣」とあるのは、「船員派遣」と、「派遣元事業主」とあるのは、「船員派遣元事業主」と、「労働者派遣法第四十條の四及び第四十條の五」とあるのは、「船員職業安定法第八十三條若しくは第八十四條」と、同項第五号中、「労働者派遣法第四十二條」とあるのは、「船員職業安定法第八十六條」とする。

金支給申請書は、それぞれこの省令による改正後の雇用保険法施行規則（以下、「新雇保則」という。）様式第三十三号の五による育児休業給付受給資格確認票（初回）育児休業基本給付金支給申請書及び様式第三十三号の五の二による育児休業基本給付金支給申請書／育児休業職場復帰給付金支給申請書とみなす。

2 新雇保則第百一条の十三第一項の育児休業給付受給資格確認票・初回、育児休業基本給付金支給申請書及び育児休業基本給付金支給申請書並びに新雇保則第百一条の十四第一項の育児休業者職場復帰給付金支給申請書は、当分の間、なお旧雇保則の相当様式によることができる。

附則（平成二二・二二・二八厚生労働省令第一六一号）

（抄）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十二年四月一日から施行する。

（雇用保険法施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第二条 この省令による改正後の雇用保険法施行規則第百一条の十三第一項の育児休業給付受給資格確認票（初回）育児休業給付金支給申請書及び育児休業給付金支給申請書は、当分の間、なおこの省令による改正前の雇用保険法施行規則の相当様式によることができる。

附則（平成二二・二二・二八厚生労働省令第一六二号）

（抄）

（施行期日）

第一条 この省令は、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及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成二十二年法律第六十五号、中略）の施行の日（平成二十二年六月三十日）から施行する。 後略

（雇用保険法施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第三条 この省令の施行の際現に提出されている第四条の規定による改正前の雇用保険法施行規則（以下、「旧雇保則」という。）様式第十号の二による雇用保険被保険者休業・勤務時間短縮開始時資金証明書、旧雇保則様式第三十三号の五による育児休業給付受給資格確認票（初回）育児休業給付金支給申請書並び

に旧雇保則様式第三十三号の五の二による育児休業給付金支給申請書は、それぞれ、第四条の規定による改正後の雇用保険法施行規則（以下、「新雇保則」という。）様式第十号の二による雇用保険被保険者休業・所定労働時間短縮開始時資金証明書、新雇保則様式第三十三号の五による育児休業給付受給資格確認票（初回）育児休業給付金支給申請書並びに新雇保則様式第三十三号の五の二による旧雇保則様式第十号の三による雇用保険被保険者休業・勤務時間短縮開始時資金証明書・所定労働時間短縮開始時資金証明書とみなす。

2 この省令の施行の際現に交付されている旧雇保則様式第十号の三による雇用保険被保険者休業・勤務時間短縮開始時資金証明書は、新雇保則様式第十号の三による雇用保険被保険者休業・所定労働時間短縮開始時資金証明書・所定労働時間短縮開始時資金証明書とみなす。

3 新雇保則第十四条の四第一項の雇用保険被保険者休業・所定労働時間短縮開始時資金証明書、同条第三項の雇用保険被保険者休業・所定労働時間短縮開始時資金証明書、新雇保則第百一条の十三の育児休業給付受給資格確認票（初回）育児休業給付金支給申請書及び育児休業給付金支給申請書は、当分の間、なお旧雇保則の相当様式によることができる。

附則（平成二二・二二・二八厚生労働省令第一六八号）

（抄）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十二年一月一日から施行する。

（雇用保険法施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第六条 昭和三十四年四月一日までに生まれた船員として雇用されるものに対する第七条第二項の規定による被保険者でなくなったことの届出については、同項中、「五十九歳」とあるのは「五十四歳」と読み替えるものとする。

2 この省令の施行の際現に交付されている旧船員保険法施行規則第四十条ノ二第一項に規定する船員失業保険証の効力については、なお従前の例による。

3 船員である者が施行日以後初めて基本手当の支給を受けようとする場合における第十九条の規定の適用については、同条第一項中、「を添えて」とあるのは、及び改正前の船員保険法施行規則（昭和十五年厚生省令第五号）第四十八号ノ二第一項に規定する船員失業保険証を添えて」とする。

4 船員として雇用される者に対するこの省令による改正後の雇用保険法施行規則（以下、「新雇保則」という。）第百十條第九項の適用については、次の表の上欄に掲げる者において、新雇保則第百十條第九項第一号イ中、「六十五歳」とあるのは、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものととする。

昭和二十五年四月一日までに生まれた者	六十歳
昭和二十五年四月二日から昭和二十六年四月一日までの間に生まれた者	六十一歳
昭和二十六年四月二日から昭和二十七年四月一日までの間に生まれた者	六十二歳
昭和二十七年四月二日から昭和二十八年四月一日までの間に生まれた者	六十三歳
昭和二十八年四月二日から昭和二十九年四月一日までの間に生まれた者	六十四歳

5 この省令の施行の際現に提出されているこの省令による改正前の雇用保険法施行規則（以下、「旧雇保則」という。）様式第二号による雇用保険被保険者資格取得届、旧雇保則様式第四号、23による雇用保険被保険者資格喪失届及び雇用保険被保険者氏名変更届、旧雇保則様式第十二号による公共職業訓練等受講届及び公共職業訓練等通所届、旧雇保則様式第十四号による失業認定申告書、旧雇保則様式第十五号による公共職業訓練等受講証明書、旧雇保則様式第十六号による受給期間延長申請書及び教育訓練給付適用対象期間延長申請書、旧雇保則様式第十八号による私渡希望金融機関指定届及び私渡希望金融機関変更届、旧雇保則様式第二十号による受給資格者氏名変更届及び受給資格者住所変更届、旧雇保則様式第二十二号による傷病手当支給申請書、旧雇保則様式第二十二号の三による高年齢受給資格者失業認定申告書、旧雇保則様式第二十四号による特例受給資格者失業認定申告書、旧雇保則様式第二十九号による就業手当支給申請書、旧雇保則様式第二十九号の二による再就職手当支給申請書、旧雇保則様式第二十九号の三による常用就職支度手当支給申請書、旧雇保則様式第三十号による移転費支給申請書、旧雇保則

様式第三十二号による移転証明書、旧雇保則様式第三十三号による広域求職活動費支給申請書及び旧雇保則様式第三十五号による雇保被保険者資格取得届(新規)フレキシブルデスク提出用総括票は、それぞれこの省令による改正後の雇保保険法施行規則(以下、新雇保則)という。様式第二号による雇保被保険者資格取得届、新雇保則様式第二号による雇保被保険者資格喪失届及び雇保被保険者氏名変更届、新雇保則様式第十号の四による未支給失業等給付請求書、新雇保則様式第十二号による公共職業訓練等受講届及び公共職業訓練等通所届、新雇保則様式第十四号による失業認定申告書、新雇保則様式第十五号による公共職業訓練等受講証明書、新雇保則様式第十六号による受給期間延長申請書及び教育訓練給付適用対象期間延長申請書、新雇保則様式第十八号による弘渡希望金融機関指定届及び弘渡希望金融機関変更届、新雇保則様式第二十号による受給資格者氏名変更届及び受給資格者住所変更届、新雇保則様式第二十二号による傷病手当支給申請書、新雇保則様式第二十二号の三による高年齢受給資格者失業認定申告書、新雇保則様式第二十四号による特例受給資格者失業認定申告書、

新雇保則様式第二十九号による就業手当支給申請書、新雇保則様式第二十九号の三による再就職手当支給申請書、新雇保則様式第二十九号の三による常用就職支度手当支給申請書、新雇保則様式第三十号による移転費支給申請書、新雇保則様式第三十二号による移転証明書、新雇保則様式第三十三号による広域求職活動費支給申請書並びに新雇保則様式第三十五号による雇保被保険者資格取得届(新規)フレキシブルデスク提出用総括票をみなす。

6 この省令の施行の際現に交付されている旧雇保則様式第六号による雇保被保険者離職票、旧雇保則様式第七号による雇保被保険者証、旧雇保則様式第十一号による雇保被保険受給資格者証、旧雇保則様式第十二号の二による雇保被保険者資格者証、旧雇保則様式第十三号の三による雇保被保険者手帳及び旧雇保則様式第三十一号による移転費支給決定書は、新雇保則様式第六号による雇保被保険者離職票、新雇保則様式第七号による雇保被保険者証、新雇保則様式第十一号の二による雇保被保険者資格者証、新雇保則様式第十二号の二による雇保被保険者手帳及び新雇保則様式第三十一号による移転費支給決定書とみなす。

保則様式第七号による雇保被保険者証、新雇保則様式第十一号による雇保被保険者資格者証、新雇保則様式第十二号の二による雇保被保険者手帳及び新雇保則様式第三十一号による雇保被保険者資格取得届、新雇保則様式第三十二号による移転費支給決定書とみなす。

7 新雇保則第六号第一項の雇保被保険者資格取得届、新雇保則第七号第一項の雇保被保険者資格喪失届、新雇保則第七号第二項の雇保被保険者離職票、新雇保則第十号第一項の雇保被保険者証、新雇保則第十四号第一項の雇保被保険者氏名変更届、新雇保則第十七号の二の未支給失業等給付請求書、新雇保則第十七号の二の第一号の雇保被保険者資格者証、新雇保則第十七号の二の第二号の雇保被保険者資格者証、新雇保則第十七号の二の第三号の雇保被保険者手帳、新雇保則第二十一号第一項の公共職業訓練等受講届及び公共職業訓練等通所届、新雇保則第二十二号第一項の失業認定申告書、新雇保則第二十七号の公共職業訓練等受講証明書、新雇保則第三十一号第一項の受給期間延長申請書、新雇保則第四十五号第二項の弘渡希望金融機関指定届、新雇保則第四十五号第三項の弘渡希望金融機関変更届、新雇保則第四十九号第一項の受給資格者氏名変更届及び受給資格者住所変更届、新雇保則第六十三号第二項の傷病手当支給申請書、新雇保則第六十五号の五の高年齢受給資格者失業認定申告書、新雇保則第六十九号の特例受給資格者失業認定申告書、新雇保則第八十二号の五の就業手当支給申請書、新雇保則第八十二号の七の再就職手当支給申請書、新雇保則第八十四号の常用就職支度手当支給申請書、新雇保則第九十二条の移転費支給申請書、新雇保則第九十二条の移転費支給決定書、新雇保則第九十四条第二項の移転証明書、新雇保則第九十九号第一項の広域求職活動費支給申請書、新雇保則第一百零二条の二の三第二項の教育訓練給付適用対象期間延長申請書及び新雇保則第一百四十六条第一項の雇保被保険者資格取得届(新規)フレキシブルデスク提出用総括票は、当分の間、なお旧雇保則の相当様式によること

労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則

昭和四七・三・三労働省令第八号

改正 平成二一・二一・二八厚生労働省令第一六七号・第一

六八号

(労働保険料等の申告及び納付)

第三十八條 一 (略)

2 前項の規定による申告書の提出は、次の区分に従い、日本銀行(本店)支店、代理店及び歳入代理店をいう。以下同じ。年金事務所(日本年金機構法(平成十九年法律第九号)第二十九条の年金事務所をいう。以下同じ。)又は労働基準監督署を經由して行うことができる。

一 概算保険料申告書(法第二十一条の二第一項の承認を受けて労働保険料の納付を金融機関に委託して行う場合に提出するものを除く。次号、第四号及び第五号において同じ。)及び法第十九条第三項の規定により納付すべき労働保険料がある場合における確定保険料申告書(法第二十一条の二第一項の承認を受けて労働保険料の納付を金融機関に委託して行う場合に提出するものを除く。次号、第四号及び第五号において同じ。)であつて、有期事業以外の事業(労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託されているものを除く。次号、第三号及び第七十五条第二項において同じ。)についての第一号第三項第一号の一般保険料に係るもの(厚生年金保険法(昭和二十九年法律第十五号)による厚生年金保険又は健康保険法(大正十一年法律第七十号)による健康保険の適用事業所(以下、社会保険適用事業所という。)の事業主が法第十五条第一項又は法第十九条第一項の規定により六月一日から四十日以内に提出するものに限る。)日本銀行、年金事務所又は労働基準監督署

二 概算保険料申告書及び法第十九条第三項の規定により納付すべき労働保険料がある場合における確定保険料申告書であ

つて、有期事業以外の事業についての第一号第三項第二号の一般保険料に係るもの(社会保険適用事業所の事業主が法第十五条第一項又は法第十九条第一項の規定により六月一日から四十日以内に提出するものに限る。)日本銀行又は年金事務所

三 法第十九条第三項の規定により納付すべき労働保険料がない場合における確定保険料申告書であつて、有期事業以外の事業についての第一号第三項第一号の一般保険料に係るもの(社会保険適用事業所の事業主が法第十九条第一項の規定により六月一日から四十日以内に提出するものに限る。)年金事務所又は労働基準監督署

四 概算保険料申告書及び増加概算保険料申告書並びに法第十九条第三項の規定により納付すべき労働保険料がある場合に

おける確定保険料申告書(法第二十一条の二第一項の承認を受けて労働保険料の納付を金融機関に委託して行う場合に提出するものを除く。次号において同じ。)であつて、第一号第三項第一号の一般保険料並びに同号の第一種特別加入保険料、第二種特別加入保険料及び第三種特別加入保険料に係るもの(第一号に掲げるものを除く。)日本銀行又は労働基準監督署

五 概算保険料申告書及び増加概算保険料申告書並びに法第十九条第三項の規定により納付すべき労働保険料がある場合における確定保険料申告書であつて、第一号第三項第二号の一般保険料及び同号の第一種特別加入保険料に係るもの(第二号に掲げるものを除く。)日本銀行

六 法第十九条第三項の規定により納付すべき労働保険料がない場合における確定保険料申告書並びに法第二十一条の二第一項の承認を受けて労働保険料の納付を金融機関に委託して行う場合に提出する概算保険料申告書及び確定保険料申告書であつて、第一号第三項第一号の一般保険料並びに同号の第一種特別加入保険料、第二種特別加入保険料及び第三種特別加入保険料に係るもの(第三号に掲げるものを除く。)労働基準監督署

(申請書の提出等の經由)

第七十五条 一 (略)

2 第四条第二項、第五条第二項又は第七十一条第二項の規定により事業主(社会保険適用事業所の事業主に限る。)が所轄労働基準監督署長又は所轄公共職業安定所長に対して行う届書であつて有期事業以外の事業に係るもの提出は、年金事務所を經由して行うことができる。

3 第五十九条第一項又は第六十条から第六十二条までの規定により事業主の団体若しくはその連合団体又は労働保険事務組合が都道府県労働局長に対して行う申請書及び届書の提出は、第一項の規定にかかわらず、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所長(事業主の団体若しくはその連合団体又は労働保険事務組合であつて、事業主から処理を委託される労働保険事務が労災二元適用事業等)のみに係るものが法五十九條第一項、第六十一条又は第六十二条の規定により行う申請書及び届書の提出並びに労働保険事務組合が第六十条の規定により行う届書の提出のうち労災二元適用事業等に係るものにあつては、その主たる事務所の所在地を管轄する労働基準監督署長を經由して行うものとする。

別表第5（第23条関係）

第2種特別加入保険料率表

事業又は作業の種類 の番号	事業又は作業の種類	第2種特別加入保険料率
特1	労働者災害補償保険法施行規則（以下「労災保険法施行規則」という。）第46条の17第1号の事業	1000分の14
特2	労災保険法施行規則第46条の17第2号の事業	1000分の19
特3	労災保険法施行規則第46条の17第3号の事業	1000分の46
特4	労災保険法施行規則第46条の17第4号の事業	1000分の52
特5	労災保険法施行規則第46条の17第5号の事業	1000分の7
特6	労災保険法施行規則第46条の17第6号の事業	1000分の13
特7	労災保険法施行規則第46条の17第7号の事業	1000分の50
特8	労災保険法施行規則第46条の18第1号口の作業	1000分の5
特9	労災保険法施行規則第46条の18第2号イの作業	1000分の5
特10	労災保険法施行規則第46条の18第3号イ又は口の作業	1000分の16
特11	労災保険法施行規則第46条の18第3号ハの作業	1000分の7
特12	労災保険法施行規則第46条の18第3号ニの作業	1000分の17
特13	労災保険法施行規則第46条の18第3号ホの作業	1000分の4
特14	労災保険法施行規則第46条の18第3号ヘの作業	1000分の18
特15	労災保険法施行規則第46条の18第2号口の作業	1000分の5
特16	労災保険法施行規則第46条の18第1号イの作業	1000分の9
特17	労災保険法施行規則第46条の18第4号の作業	1000分の4
特18	労災保険法施行規則第46条の18第5号の作業	1000分の6

附則（平成二二・二二・二八厚生労働省令第一六七号）

（抄）

附則（平成二二・二二・二八厚生労働省令第一六八号）

附則（平成二二・二二・二八厚生労働省令第一六八号）

（抄）

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十二年一月一日から施行する。

（労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第七條 船員として雇用される者に対するこの省令による改正後の労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則第十五条の二第一項の適用については、次の表の上欄に掲げる者にあつては、同項中「六十四歳」とあるのは、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替へるものとする。

昭和二十五年四月一日までに生まれた者	五十九歳
昭和二十五年四月二日から昭和二十六年四月一日までの間に生まれた者	六十歳
昭和二十六年四月二日から昭和二十七年四月一日までの間に生まれた者	六十一歳
昭和二十七年四月二日から昭和二十八年四月一日までの間に生まれた者	六十二歳
昭和二十八年四月二日から昭和二十九年四月一日までの間に生まれた者	六十三歳

社会保険労務士法施行規則

則

昭和四三・一一・二八厚生省・労働省令第一号

改正 平成二二・二二・二八厚生労働省令第一六一号・第一六二号・第一六七号・第一六八号

目次

第一章（第四章の一）（略）

第五章 社会保険労務士会及び全国社会保険労務士会連合会

（第十八条 第三十四条）

附則

（社会保険労務士の資格）

第一条の十一（略）

一（略）

二 労働社会保険諸法令の規定に基づき設立された法人及び日本年金機構の役員（非常勤の者を除く。）又は従業者として従事する労働社会保険諸法令の実施事務

三 旧港湾労働法（昭和四十年法律第二百一十号）第四十四条第三項の納付金事務組合、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）第二十三条第三項の労働保険事務組合、船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）

第三百四十五条第一項の指定を受けた団体又は国民年金法（昭和三十四年法律第四十一号）第九十九条第二項の国民年金事務組合の役員（非常勤の者を除く。）又は従業者として従事

するこれらの法律の規定に基づく事務

四（七）（略）

（試験科目の一部の免除）

第五条 法第十一条の規定により社会保険労務士試験（以下、「試験」という。）の免除を申請しようとする者は、厚生労働大臣

が法第十条の二第一項に規定する試験事務（以下、「試験事務」という。）を行う場合にあつては社会保険労務士試験試験科目

免除申請書（様式第四号）をその者の住所を管轄する地方厚生局長若しくは地方厚生支局長又は都道府県労働局長（以下、「所轄の地方厚生局長等又は労働局長」という。）を經由して厚生労働大臣に、全国社会保険労務士会連合会（以下、「連合会」という。）が試験事務を行う場合にあつては連合会が定める社会保険労務士試験の試験科目の免除申請書を連合会に提出しな

ればならない。

2（4）（略）

（受験の申込み）

第六条 試験を受けようとする者は、試験を受けようとする年の五月三十一日までに、厚生労働大臣が試験事務を行う場合にあつては社会保険労務士試験受験申込書（様式第五号）を所轄の地方厚生局長等又は労働局長を經由して厚生労働大臣に、連合会が試験事務を行う場合にあつては連合会が定める社会保険労務士試験の受験申込書を連合会に提出しな

なければならず。

2（略）

（紛争解決手続代理業務試験の受験の申込み）

第九条の五 法第十三条の三第一項の紛争解決手続代理業務試験を受けようとする者は、受付期間内に、厚生労働大臣が法第十三条の四に規定する者又は代理業務試験事務（以下、「代理業務試験事務」という。）を行う場合にあつては紛争解決手続代理業務試験受験申込書（様式第五号の二）を所轄の地方厚生局長等又は労働局長を經由して厚生労働大臣に、連合会が代理業務試験事務を行う場合にあつては連合会が定める紛争解決手続代理業務試験の受験申込書を連合会に提出しな

なければならず。

2（略）

（注意勧告の報告）

第二十一条の二 社会保険労務士会は、所属の社会保険労務士又は社会保険労務士法人に対し法第二十五条の三十三の規定により注意を促し、又は勧告したときは、その旨を所轄の地方厚生局長等又は労働局長に報告しな

なければならない。

（権限の委任）

第三十四条 法第三十条第一項の規定により、次に掲げる厚生労働大臣の権限は、地方厚生局長及び都道府県労働局長に委任す

