



高崎市第3次

男女共同参画計画

平成25年度～平成29年度
(2013年度～2017年度)



高崎市

はじめに



高崎市では、「男女が互いに人権を尊重しつつ責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる社会」の実現をめざして、男女共同参画施策の推進を重要課題とし、平成13年に「高崎市男女共同参画計画」、平成20年に「高崎市第2次男女共同参画計画」を策定するとともに、平成21年4月には「高崎市男女共同参画推進条例」を施行し、各種施策に取り組んでまいりました。

この間、長引く経済不況や雇用不安、少子高齢化の一層の進行など、市民の生活を取り巻く社会情勢は絶え間なく変化しており、人の生き方や家族のあり方、コミュニティのあり方などに深い影響を及ぼしています。

こうした社会情勢の変化を踏まえ、今回策定する「高崎市第3次男女共同参画計画」は、平成23年度に実施した「男女共同参画に関する市民アンケート調査」の分析結果から明らかになった課題の解消を重点として、改めて男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に展開するものです。

今後、本計画に基づき、事業者や市民の皆様と連携を図りながら各種施策を効果的に推進し、「市民一人ひとりがその意欲と能力に応じた生き方を選択することができる男女共同参画社会」をめざしてまいりますので、なお一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定にあたりまして、「高崎市男女共同参画審議会」委員の皆様をはじめ、多くの関係者の皆様に貴重なご意見、ご提言をいただきましたことを心から深く感謝申し上げます。

平成25年3月

高崎市長 富岡 賢治

目 次

第1章 計画の策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨.....	1
2 計画の位置づけ.....	1
3 計画の期間.....	2
4 計画策定の背景.....	2
(1) 世界の動き	2
(2) 国及び群馬県の動き	2
(3) 市民意識の概要	3
5 計画の重点課題.....	4
第2章 計画の基本的な考え方	5
1 計画の構成.....	5
2 計画の基本目標.....	5
3 計画の体系.....	7
第3章 施策の展開	8
基本目標Ⅰ 男女平等の意識づくり	8
基本方針1 男女平等・男女共同参画の意識づくり.....	8
基本方針2 男女平等教育の推進.....	8
基本目標Ⅱ 男女共同参画による社会づくり	9
基本方針3 仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）... 9	
基本方針4 社会の責任ある立場への女性の参画.....	10
基本方針5 女性に対する暴力の根絶.....	11
基本方針6 雇用の平等と就労支援.....	12
基本方針7 地域活動等における男女共同参画と支援.....	12
基本目標Ⅲ 男女が自立できる環境づくり	13
基本方針8 自立支援の取り組み.....	13
基本方針9 子育て支援の取り組み.....	14
基本目標Ⅳ 男女共同参画の推進体制の充実	15
基本方針10 計画の推進・管理	15
基本方針11 男女共同参画センターの運営	15
指標項目と目標値	16
資料集.....	19



第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

平成11年6月に、男女共同参画社会基本法※が制定され、その前文に示された「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会※の実現」を目指し、国、都道府県、市町村における男女共同参画の取り組みが新たにスタートしました。

高崎市でも、平成13年に「高崎市男女共同参画計画（以下「第1次計画」という。）」を策定し、本格的に男女共同参画の推進に取り組み始めました。

平成20年には、「高崎市第2次男女共同参画計画（以下「第2次計画」という。）」を策定するとともに、翌年、平成21年4月には「高崎市男女共同参画推進条例（以下「市条例」という。）」を施行しました。

平成23年度に実施した男女共同参画に関する市民アンケート調査（以下「市民アンケート調査」という。）の分析結果においては、依然として社会や家庭の様々な場面において「男性が優遇されている」と意識されているなど、様々な課題が明らかとなっています。

市では、市民アンケート調査の分析などにより課題を抽出するとともに、少子高齢化の一層の進行や長引く経済不況などの社会情勢の変化、増加傾向にある配偶者等からの暴力※なども踏まえ、計画の継続の必要性やあり方などを検討してきました。

男女共同参画社会の更なる推進を求める高崎市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の答申もあり、第2次計画に引き続き、推進施策を展開する必要があるとの見地から、「高崎市第3次男女共同参画計画（以下「第3次計画」という。）」を策定し、更に、男女共同参画社会を推進します。

2 計画の位置づけ

- 本計画は、市条例第3条第1項から第6項に規定する「基本理念」及び第9条第1項に規定する「男女共同参画計画」に基づき、第2次計画を承継し、高崎市における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。
- 本計画は、国・県の基本計画の動向を踏まえ、市民アンケート調査の分析結果や、審議会からの答申をはじめ、市民の意見を尊重して策定します。
- 本計画は、「高崎市第5次総合計画※」や、高崎市における他の部門の計画との整合を図り策定します。

（注）本文中の※は、P60～P63に五十音別の用語解説があります。

3 計画の期間

本計画の期間は、平成25年度から平成29年度（2013年度から2017年度）までの5年間とします。

なお、社会状況等の変化を考慮し、緊急の課題や新たな取り組みが必要になった場合は、期間中であっても必要な見直し等を行います。

4 計画策定の背景

(1) 世界の動き

女性の地位向上に向けた取り組みは、国際連合が「国際婦人年※」と定めた昭和50年（1975年）の「国際婦人年世界会議（第1回世界女性会議※）」において、女性の地位向上を図るためのガイドラインとなる「世界行動計画」が採択されたことを契機に、世界的な規模で展開され今日に至っています。

平成7年（1995年）、北京で開催された「第4回世界女性会議」では、女性の権利は人権であるとうたった「北京宣言※」及び「行動綱領※」が採択され、平成12年（2000年）まで、各国が優先的に取り組むべき貧困・教育・健康など12の分野における戦略目標を示しています。

平成12年（2000年）には国連特別総会「女性2000年会議」が開催され、平成17年（2005年）には国連本部において「北京宣言」及び「行動綱領」の再確認と、各国政府に更なる行動を求める「政治宣言」が採択されています。

平成21年（2009年）、韓国において「第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合」が、平成23年（2011年）にはカンボジアにおいて、「第4回東アジア男女共同参画担当大臣会合」が開催され、男女共同参画の実現によるバランスのとれた持続的成長の実現などを盛り込んだ「共同声明」が採択されています。

(2) 国及び群馬県の動き

国は、昭和50年（1975年）の「国際婦人年世界会議」で採択された「世界行動計画」を受け、昭和52年（1977年）に「国内行動計画」を策定し、国際的な潮流に呼応した取り組みを推進することになりました。

また、昭和47年（1972年）の「男女雇用機会均等法※」の制定や「民法」・「戸籍法」の改正など法律面の整備に続き、昭和60年（1985年）には「女子差別撤廃条約※」を批准するに至り、平成8年（1996年）には新たな計画である「男女共同参画2000年プラン」を策定しました。

更に、男女共同参画社会の形成を促進するため、平成11年（1999年）に「男女共同参画社会基本法」を制定するとともに、平成12年（2000年）には、「男女共同参画基本計画※」を

策定し、一層の充実が図られました。

平成17年（2005年）には「第2次男女共同参画基本計画」を、平成22年（2010年）には「第3次男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に一層取り組むことになりました。

群馬県では、国際的な動きや国の「国内行動計画」策定などを背景として、昭和55年（1980年）に「新ぐんま婦人計画」を、平成5年（1993年）に「新ぐんま女性プラン」を策定し、女性施策の推進体制を整備し、様々な施策に取り組んでいます。

平成13年（2001年）には「男女共同参画社会基本法」の規定に基づき、「ぐんま男女共同参画プラン」を策定し、平成16年（2004年）には「群馬県男女共同参画推進条例」を制定しています。

平成18年（2006年）に「群馬県男女共同参画基本計画（第2次）」を、平成23年（2011年）には「群馬県男女共同参画基本計画（第3次）」を策定し、総合的・計画的に施策の推進が図られています。

(3) 市民意識の概要（市民アンケート調査結果概要は、資料集参照）

平成23年度に実施した市民アンケート調査の結果、様々な課題が明らかになりました。

第3次計画の策定にかかわる主な分析結果については、以下のとおりです。

「男女の平等」に関しては、男性が「平等になっている」と思っているほどには、女性は「平等になっている」と思っておらず、社会や家庭の様々な場面において「男性が優遇されている」と意識されていて、男女間の認識に隔たりが生じています。

「夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである」というような固定的な性別役割分担※意識に関しては、平成18年度のアンケート結果に比べ「否定的」な意見の割合が増加しており、市民意識の変化が示されていますが、実際の家庭内での役割分担は、意識の変化にかかわらず、家族の介護などをも含め家事労働は、高い割合で妻や女性によって担われており、男性は仕事中心の生活となっているという現状にあります。

「女性の就労」に関しては、男女とも「子どもが小さい間は仕事をやめて、大きくなったら再び仕事をする方がよい」という回答が、全体の半数以上を占めています。

「職場において気づくこと」に関しては、男女とも「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」が最も高く、男性は、回答者の半数近くを示しています。

「配偶者等からの暴力」に関しては、女性の4人に1人の割合で、恋人やパートナーから「身体的、精神的暴力などを受けた経験がある」と回答していますが、被害の相談をしたことのある人の相談先は、友人・家族等が多く、専門・公共の相談機関があまり活用されていないことが明らかとなりました。

「今後、女性の参画が望まれる職業や役職」に関しては、男女とも、議員や県・市町村の首

長、民間企業の管理職などが高い割合を占めており、行政施策や企業の意思決定の場への参画について、課題認識を持っている人が多いと分析されています。

このほか、地域活動などの役員構成や運営などへの女性の参画など、多くの課題が明らかになっています。

5 計画の重点課題

本計画では、市民アンケート調査の分析結果から明らかになった主な課題や審議会から答申のあった事項について、重点課題として施策推進に取り組みます。

■ 固定的な性別役割分担意識や社会慣習などの解消

市民アンケート調査結果では、固定的な性別役割分担意識などに否定的な意見が増加しているのにもかかわらず、実際の家庭内での役割分担は、意識の変化にもかかわらず、家族の介護なども含め家事労働は、高い割合で妻や女性によって担われており、男性は仕事中心の生活となっているという現状にあります。

第3次計画においては、第2次計画を承継し、意識や慣習などの解消を目指すとともに、「意識と生活実態の隔たり」の解消に努めます。

■ 社会の責任ある立場への女性の参画の推進

市民アンケート調査結果では、男女とも多くの人々が「社会の責任ある立場への女性の参画」を期待しています。

このため、市の審議会等の附属機関※への女性の参画を推進するとともに、事業所における人材の育成と管理職への女性登用の働きかけ、農業を含む自営や新たに起業する人への支援などにより、社会全体への女性の参画を促進します。

■ 更なる啓発事業の展開と人材等の掘り起こし

固定的な性別役割分担意識や社会慣習などは、日常生活や仕事において根強く残り、市民の生活実態に大きな影響を及ぼしています。

第3次計画では、こうした意識や慣習の解消のための意識啓発ばかりでなく、仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）※の普及や女性の就労を支援するなど、男女共同参画を推進するうえで必要と考えられるテーマごとの啓発事業や支援事業を充実します。

また、男女共同参画を活動主旨とする市民及び市民団体との連携に努め、活動の支援や団体相互のネットワークづくりを促進します。

■ 配偶者等からの暴力などによる人権侵害の防止と被害者支援

配偶者等からの暴力やセクシュアル・ハラスメント※などについては、「犯罪をも含む重大

な人権侵害である」と認識し、それら暴力などの発生と被害の防止のための啓発事業を展開するとともに、被害にかかわる相談窓口の充実や、被害者及び家族などの自立のための支援体制の充実を図ります。

第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の構成

本計画の取り組むべき事業については、第2次計画に比べ大幅に絞り込みをしているものの、基本構成については第2次計画を踏襲し、「基本目標」、「基本方針」、「基本課題」により構成されます。

■ 基本目標 I ～IV

高崎市における男女共同参画社会を形成するために必要な目標で、4つの分野を設けています。

■ 基本方針1 ～ 11

基本目標を達成するために必要な方針で、11の項目を設けています。

■ 基本課題 (1) ～ (17)

基本目標と基本方針ごとに、具体的に取り組むべき17の項目を設けています。

2 計画の基本目標

これまでの計画の基本的な考え方を引き継ぎ、更に、男女共同参画社会の形成を推進するため、次の4つの基本目標において施策を展開します。

■ 基本目標 I 男女平等の意識づくり

固定的な性別役割分担意識や慣習などは、社会の中で依然として根深いものがあり、市民の日常行動に大きな影響を与えています。

市民アンケート調査において、「夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担意識については、平成18年度調査に比較し「否定的な意見が増加している」一方で、実際の日常生活においては、意識の変化にかかわらず、家族の介護などをも含め家事労働は、高い割合で妻や女性によって担われており、男性は仕事中心の生活となっているとい

う現状にあります。

基本目標Ⅰにおいては、固定的な性別役割分担意識の解消を推進するとともに、「意識と実態」との隔たりの克服を目指し、市民や事業所を対象とした啓発事業を展開します。

■基本目標Ⅱ 男女共同参画による社会づくり

男女共同参画社会を実現するためには、男女が対等な構成員として、生活のあらゆる場面に参画することが重要であることは言うまでもありません。

基本目標Ⅱにおいては、仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進し、家事や育児など家庭生活の充実を図るとともに、政策決定や企業の方針決定の場などにおける女性の積極的な参画を推進します。

また、男女の就労や女性の再就職の支援を推進するとともに、男女共同参画を活動目的とするNPO法人※などの市民団体との連携、団体相互のネットワークづくりを促進することなどにより、「男女共同参画による社会づくり」を推進します。

■基本目標Ⅲ 男女が自立できる環境づくり

子育てなどの家庭生活と、就業などの社会活動との両立・調和を図り、男女がともに自立できる環境づくりは、男女共同参画の観点から重要です。

基本目標Ⅲにおいては、配偶者等からの暴力や離婚にかかわる相談ばかりでなく、男女の就労や社会参加にかかわる悩みなども対象とする相談窓口を充実していくとともに、相談者の自立に向けた支援体制の充実を図ります。

また、安心して子育てできる環境づくりも、男女共同参画の観点から重要であるため、保育や放課後児童クラブの充実など、子育てにかかわる様々なサービスの提供を図ります。

■基本目標Ⅳ 男女共同参画の推進体制の充実

男女があらゆる分野で対等に参画し、共に生きる男女共同参画社会の実現を図るためには、市民や市民団体、事業所の理解と協力により、計画を効果的に推進していくことが必要です。

第3次計画を推進し着実に効果を上げていくために、定期的な計画事業の進捗状況の把握や評価を行い、必要な見直しを含め進行管理を行います。

また、平成24年4月にオープンした男女共同参画センター※においては、積極的な啓発事業の展開と情報発信に努めるとともに、県等の行政機関やNPO法人等の市民団体と連携・協働することにより、「男女共同参画推進の拠点施設」としての機能の充実を図り、男女共同参画社会の形成を目指します。





3 計画の体系

基本目標	基本方針	基本課題（実施施策）
Ⅰ 男女平等の 意識づくり	1 男女平等・男女共同参画の意識づくり	(1)男女平等・男女共同参画の意識づくりのための啓発の展開
		(2)事業所における男女平等・男女共同参画の取り組みの促進
	2 男女平等教育の推進	(3)学校教育等における男女平等教育・男女共同参画の推進
Ⅱ 男女共同参画 による社会 づくり	3 仕事と家庭生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)	(4)仕事と家庭生活の調和の推進
		(5)事業所における仕事と家庭生活の調和の取り組みの促進
	4 社会の責任ある立場への女性の参画	(6)附属機関等への女性の参画の推進
		(7)事業所における女性の人材育成と登用の促進
		(8)自営や起業における女性の活躍の促進
	5 女性に対する暴力の根絶	(9)女性に対する暴力の根絶のための啓発
	6 雇用の平等と就労支援	(10)雇用機会の男女平等の促進
(11)働きたい（再就職したい）人の就労支援の推進		
7 地域活動等における男女共同参画と支援	(12)地域活動・市民活動の運営等における男女共同参画の促進	
	(13)市民活動への支援とネットワークづくりの促進	
Ⅲ 男女が自立 できる環境 づくり	8 自立支援の取り組み	(14)自立のための相談・支援体制の充実
	9 子育て支援の取り組み	(15)子育てにかかわる多様なサービスの提供と支援
Ⅳ 男女共同参画 の推進体制の 充実	10 計画の推進・管理	(16)第3次計画の推進と進行の管理
	11 男女共同参画センターの運営	(17)啓発活動等の展開と市民団体等との連携・協働によるセンター機能の充実

第3章 施策の展開



基本目標Ⅰ 男女平等の意識づくり

◆基本方針1 男女平等・男女共同参画の意識づくり

男女平等・男女共同参画社会の必要性の理解を深め、固定的な性別役割分担意識や慣習などの解消を図るため、市民や事業所に対して、セミナーや講演会などの啓発事業を展開するとともに、広報紙などによる情報の提供に努めます。

◇基本課題(1) 男女平等・男女共同参画の意識づくりのための啓発の展開

施策	内容	担当課
①意識啓発のためのセミナーなどの展開	男女平等・男女共同参画意識の普及のため、様々なテーマのもと、セミナーなどの啓発活動を展開します。	人権男女共同参画課
②広報紙などによる情報の提供	広報紙やホームページの活用により、意識啓発のための情報提供を実施します。	人権男女共同参画課

◇基本課題(2) 事業所における男女平等・男女共同参画の取り組みの促進

施策	内容	担当課
①事業所に対する意識啓発と情報の提供	事業所に対しても、広報紙の発行などにより、意識啓発、情報の提供に努めます。	人権男女共同参画課
②市職員に対する意識啓発のための研修の実施	新規採用職員、一般職員、管理職員向けに男女共同参画の意識啓発研修を行います。	職員課 人権男女共同参画課

◆基本方針2 男女平等教育の推進

男女平等・男女共同参画社会の必要性の理解を深め、固定的な性別役割分担意識や慣習などの解消を図るため、教育現場や保育に携わる職員や児童生徒に対して、意識啓発や情報の提供などの事業を行います。



◇基本課題(3) 学校教育等における男女平等教育・男女共同参画の推進

施策	内容	担当課
①幼稚園・小学校・中学校の教職員への意識啓発	幼稚園・小学校・中学校の教職員に対して、男女平等・男女共同参画意識の啓発を行います。	学校教育課 教育センター 人権男女共同参画課

②保育所の職員への意識啓発	保育所の職員に対して、男女平等・男女共同参画に関する意識啓発を行います。	保育課 人権男女共同参画課
③男女混合名簿の実現	幼稚園・小学校・中学校全校への男女混合名簿の導入を目指します。	学校教育課
④児童生徒に対する啓発	男女平等・男女共同参画の意識づくりのため、児童生徒の年齢に応じた意識啓発を行います。	人権男女共同参画課

基本目標Ⅱ 男女共同参画による社会づくり




◆基本方針3 仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

男女共同参画社会の形成のためには、生活のあらゆる場面で男女がともに協力し合うことが重要です。


「女性の家事労働への偏重、男性の仕事への偏重」などを解消し、仕事と家庭生活との調和の普及を図るため、セミナーなどの啓発事業を実施するとともに、育児や介護のために必要な休暇制度などの情報提供に努めます。



◇基本課題(4) 仕事と家庭生活の調和の推進

施策	内容	担当課
①男性のための子育て（家事）講座	積極的に子育てや家事にかかわる意識づくりのため、男性向けの講座を開催します。	人権男女共同参画課
②家庭教育講座	男性も家事や育児・介護などに積極的にかかわるための講座を開催します。	中央公民館
③マタニティクラスにおけるイクメン講座	育児のパートナーとなる準備と心構えができるよう、育児にかかわる男性（イクメン）講座を開催します。	健康課 
④食生活改善推進員活動	自立して健康な生活を送ることのできる環境づくりの一環として、男性の料理教室などを開催します。	健康課
⑤育児・介護休業制度※の周知と情報の提供	広報紙などにより、育児や介護休業制度の周知を図り、仕事と家庭生活の調和を目指し、情報提供を実施します。	人権男女共同参画課 産業政策課

◇基本課題(5) 事業所における仕事と家庭生活の調和の取り組みの促進

施策	内容	担当課
①育児・介護休業制度の導入と、取得しやすい環境づくりの促進	事業所に対して、制度の導入を促進し、育児・介護休業を取得しやすい環境づくりを働きかけます。	人権男女共同参画課 産業政策課
②市役所職員の育児・介護に関する休暇及び休業取得の推進	市男性職員の育児・介護休暇及び休業の取得に向け、制度の周知と休暇等を取りやすい環境づくりを推進します。	職員課 

◆基本方針4 社会の責任ある立場への女性の参画



第2次計画に掲げた指標として、平成24年度までに審議会等の附属機関委員に占める女性の割合30%の実現を目指しましたが、平成23年度時点の女性の割合は26.7%と、目標を達成するに至らない状況となっています。

これまで以上に、女性が市の政策や企業の意思決定などにかかわるために、審議会等の附属機関への参画の推進をはじめとして、市民や事業所等への働きかけや意識啓発などを行います。


◇基本課題(6) 附属機関等への女性の参画の推進

施策	内容	担当課
①審議会等附属機関への女性委員の登用の推進	市の審議会等の附属機関に占める女性委員の割合が30%以上となるよう、引き続き推進します。	人権男女共同参画課
②農業委員に占める女性委員の増加の推進	女性の参画が少ない農業委員への就任を推進します。	農業委員会事務局

◇基本課題(7) 事業所における女性の人材育成と登用の促進

施策	内容	担当課
①事業所における女性の人材育成と登用の促進	広報紙などを通じて、女性の人材育成と積極的な管理職への登用について、働きかけます。	人権男女共同参画課
②市役所における男女の偏らない職員採用と職域の拡大	男女の比率が偏らない職員採用と、職域の拡大を進めます。	職員課 
③市役所における女性の管理職登用の推進	多様な視点や能力を市政に活かすため、管理職への女性の積極的な登用を推進します。	職員課 

◇基本課題(8) 自営や起業における女性の活躍の促進

施策	内容	担当課
①創業支援セミナーの実施	創業支援セミナーの実施により、起業を考えている人（女性を含む）への支援を行います。	産業政策課
②創業者のための融資制度の周知	市などの融資制度について、起業を考えている人（女性を含む）への周知を図ります。	商工振興課
③農業経営における家族経営協定※締結の促進	配偶者や後継者にとって、意欲と能力を存分に発揮できる環境づくりのため、協定締結を促進します。	農業委員会事務局 
④起業に関する情報の提供	起業の支援制度などについて、ホームページなどにより情報提供を行います。	人権男女共同参画課

◆基本方針5 女性に対する暴力の根絶

平成23年の「配偶者等からの暴力にかかわる事案」の警察庁の分析結果によると、女性の被害者が全体の96.7%を占め、圧倒的に女性が被害に遭っている状況にあります。

市民アンケート調査においては、配偶者等からの暴力にかかわる4種類の暴力（身体的、精神的・社会的、性的、経済的な暴力）のいずれかの被害経験があると回答した女性は24.7%であり、4人に1人の割合で女性が被害に遭っているという結果が示されました。

これらの暴力は、「犯罪をも含む重大な人権侵害である」との認識のもと、その根絶を目指し、発生の抑止及び被害防止のための啓発事業を実施します。

◇基本課題(9) 女性に対する暴力の根絶のための啓発

施策	内容	担当課
①正しい理解や被害防止のためのセミナーなどの実施	正しい理解を促し、被害防止のためのセミナーなどの啓発事業を実施し、女性に対する暴力の根絶を目指します。	人権男女共同参画課
②被害実態の周知と未然防止のための広報	広報紙やリーフレットなどの活用により、被害実態などの周知とともに、被害の防止を図ります。	人権男女共同参画課

◆基本方針6 雇用の平等と就労支援

男女が性別によって不利益を受けず、就労しやすい環境づくりのため、男女雇用機会均等法の趣旨の普及を図ります。

また、働きたい（再就職したい）という人への就労支援のため、セミナーの実施や就労にかかわる情報提供などを行います。

◇基本課題(10) 雇用機会の男女平等の促進

施策	内容	担当課
①男女雇用機会均等法の趣旨の普及	男女が就労しやすい環境づくりのため、男女雇用機会均等法の趣旨の普及を図ります。	人権男女共同参画課 産業政策課

◇基本課題(11) 働きたい（再就職したい）人の就労支援の推進

施策	内容	担当課
①市民就業相談の実施	働きたい人への支援のため、市民就業相談を実施します。	産業政策課
②就職支援セミナーの実施	就職（再就職）のためのセミナーなどを開催し、必要な知識の取得などの支援を実施します。	人権男女共同参画課

◆基本方針7 地域活動等における男女共同参画と支援

地域活動や市民活動は、基礎的な多くの部分で女性に支えられているのにもかかわらず、その団体の代表や役員構成については、男性が高い割合を占めています。

活動の基礎的部分を支えるだけでなく、役員構成や方針の決定などに際して、女性が積極的に参画できるよう（参画するよう）働きかける必要があります。

大震災後の避難所などの運営において、結果的に女性の視点が不足し、様々な問題点が指摘されていますが、防災活動に限らず、多くの地域活動・市民活動において、男女双方の視点を取り入れ、一方の視点に偏らない活動を促進します。

また、男女共同参画を推進する団体の活動を支援するとともに、団体相互のネットワークづくりを促進します。

◇基本課題(12) 地域活動・市民活動の運営等における男女共同参画の促進

施策	内容	担当課
①地域活動等における男女共同参画の促進	地域活動や市民活動の役員構成や運営面において、女性の積極的な参画を促進します。	人権男女共同参画課

②PTAの運営における男女共同参画の促進	PTA会長職への女性の参画と役員への男性の参画を促進します。	社会教育課
③学校評議員※の男女共同参画の促進	学校評議員への女性の参画を促進します。	学校教育課

◇基本課題(13) 市民活動への支援とネットワークづくりの促進

施策	内容	担当課
①市民活動への支援とネットワークづくり	関係する市民団体の活動を支援するとともに、団体相互のネットワークづくりを促進します。	人権男女共同参画課

基本目標Ⅲ 男女が自立できる環境づくり



◆基本方針8 自立支援の取り組み

基本方針5の「女性に対する暴力の根絶」で記したとおり、配偶者等からの暴力やセクシュアル・ハラスメントなど、その被害者の多くは女性が占め、経済的にも困難な状況にある実態があります。

このため、配偶者等からの暴力被害者を始めとして、日常生活で発生する様々な問題に対する相談業務を行い、自立に向けた支援を実施します。

また、自殺者の約7割を男性が占めている現状から、女性だけではなく男性も相談の対象者とし、支援します。



◇基本課題(14) 自立のための相談・支援体制の充実

施策	内容	担当課
①男女共同参画相談・女性相談事業	男女の日常生活で生じる問題や、配偶者等からの暴力や離婚などにかかる相談に応じ、必要な支援を行います。	人権男女共同参画課
②家庭児童相談事業	家庭や子育てに関する悩みについて相談に応じ、必要な支援を行います。	こども家庭課

③母子生活支援・母子家庭自立支援事業	母子（ひとり親）家庭の自立に向けて、資格取得のための給付金の支給などの支援を行います。	こども家庭課
④母子生活支援施設運営事業	保護が必要な母子に対し、居住の場の提供などの支援を行います。	こども家庭課
⑤配偶者暴力相談支援センター※の設置検討	配偶者暴力相談支援センターの設置について検討を進めます。	人権男女共同参画課
⑥配偶者等からの暴力対策基本計画※の策定検討	配偶者等からの暴力対策基本計画の策定について検討を進めます。	人権男女共同参画課

◆基本方針9 子育て支援の取り組み

男女共同参画社会の形成のためには、子育てにかかわる多様なサービスの充実などにより、安心して働き続けられるような環境づくりが重要となります。

男女共同参画の推進の観点からも、子育てサービスの充実に取り組みます。



◇基本課題(15) 子育てにかかわる多様なサービスの提供と支援

施策	内容	担当課
①保育サービス事業	低年齢児、時間延長保育の実施などにより、働きやすい環境づくりを行います。	保育課
②産後ママヘルパー派遣事業	出産後、家事などの援助が必要な家庭にヘルパーを派遣し、身体的、精神的なサポートを行います。	保育課
③ファミリー・サポート・センター事業※	病児・病後児預かりも含め、子育ての相互援助活動を実施し、安心して子育てができる環境づくりを目指します。	保育課
④地域子育て支援拠点事業	子育ての不安や疑問の相談や、地域の保育情報の提供等を行う、子育て支援のための拠点施設の増設を図ります。	保育課
⑤子育て情報の収集と提供	ホームページ等により子育て支援情報の提供を行います。	こども家庭課保育課
⑥母子等保健推進員活動事業	出産後の家庭を訪問し、健康診断などの案内や子育て相談を行い、母子等の健康や子育てを支援します。	健康課



⑦ショートステイ・トワイライトステイ事業	保護者の病気や仕事などで一時的に養育できない場合に、子どもを預かり、子育てを支援します。	こども家庭課
⑧放課後児童クラブと児童館の整備・充実	児童の健全育成のため、放課後児童クラブと児童館を整備・充実させます。	こども家庭課

基本目標Ⅳ 男女共同参画の推進体制の充実



◆基本方針10 計画の推進・管理

第3次計画を着実に推進し効果を上げていくため、庁内組織である高崎市男女共同参画社会推進会議及び審議会において、毎年、計画登載事業の進捗状況を把握するとともに結果を評価し、必要な見直しなどの進行の管理を行います。

また、基本目標ごとの評価のための指標項目と、計画期間終了時の目標値を設定し、推移を確認しながら目標達成を図ります。

◇基本課題(16) 第3次計画の推進と進行の管理

施策	内容	担当課
①計画の進行管理	進行管理及び評価により、第3次計画の各登載事業の確実な推進を図ります。	人権男女共同参画課

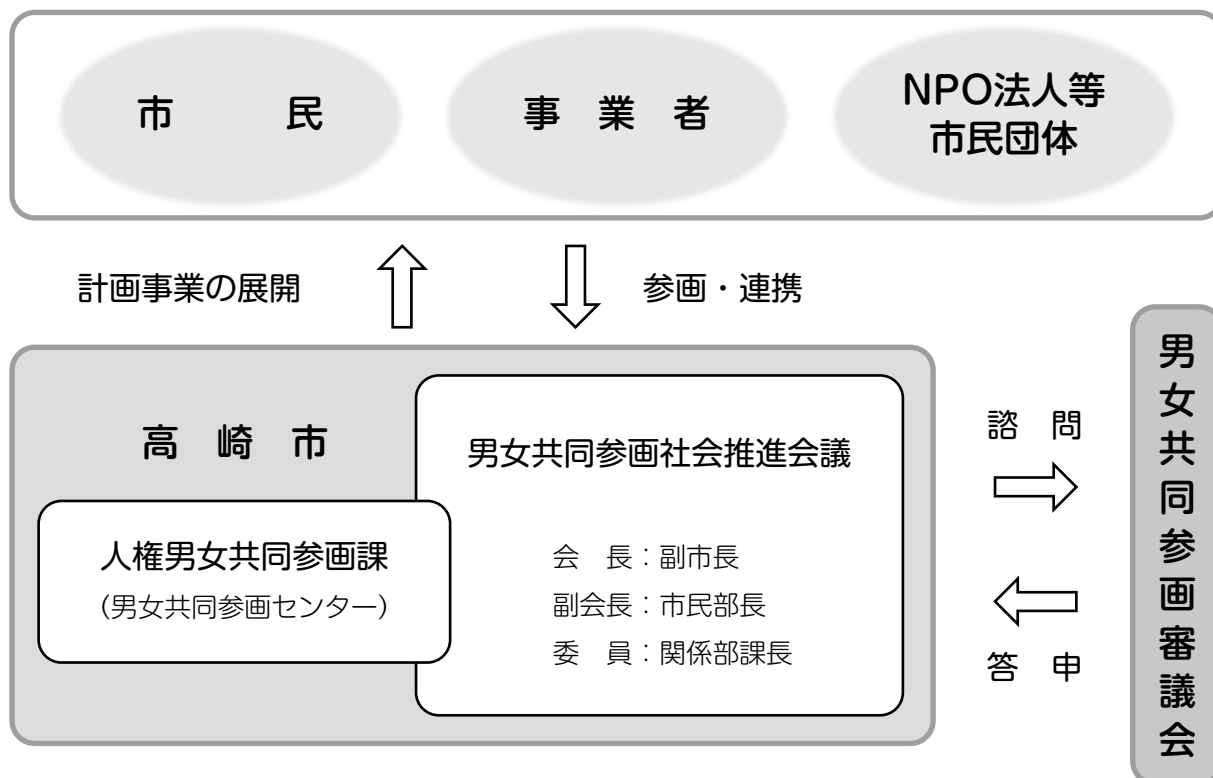
◆基本方針11 男女共同参画センターの運営

男女共同参画推進のための拠点施設として、NPO法人等の市民団体や他の行政機関との連携・協働による啓発活動や情報の配信等を展開するなど、充実した運営を図ります。

◇基本課題(17) 啓発活動等の展開と市民団体等との連携・協働によるセンター機能の充実

施策	内容	担当課
①市民団体等との連携・協働による啓発活動	NPO法人や他の行政機関等との連携・協働により啓発活動を展開し、拠点施設としての機能の充実を図ります。	人権男女共同参画課
②センター事業改善への取り組み	啓発事業等の実施結果や、参加者アンケート等の分析により、事業の改善を図ります。	人権男女共同参画課

計画の推進体制概念図



指標項目と目標値



基本目標Ⅰ 男女平等の意識づくり

指標項目	基準値		目標値	
	数値	年度	数値	年度
①「男女共同参画社会」の認知度	30.8%	H23	50%	H28
②家庭生活で、男女の地位が平等となっていると思う人の割合	34.6%	H23	40%	H28
③職場で、男女の地位が平等となっていると思う人の割合	22.5%	H23	30%	H28
④「夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担の考えに反対（注）の人の割合 （注）「どちらかといえば反対」を含む	50.0%	H23	60%	H28

基本目標Ⅱ 男女共同参画による社会づくり				
指 標 項 目	基準値		目標値	
	数値	年度	数値	年度
①夫婦が同じくらい子育てを担っている家庭の割合	23.9%	H23	30%	H28
②「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」と思う人の割合	40.2%	H23	30%	H28
③審議会等附属機関の女性委員登用割合	26.7%	H23	30%	H29
④農業委員に占める女性の割合 (平成23年度 女性2人/総数48人)	4.2%	H23	8%	H29

基本目標Ⅲ 男女が自立できる環境づくり				
指 標 項 目	基準値		目標値	
	数値	年度	数値	年度
①恋人やパートナーなど親密な関係にある人からの暴力の被害経験割合(全体値)	18.6%	H23	13%	H28
②恋人やパートナーなど親密な関係にある人への暴力の加害経験割合(全体値)	10.3%	H23	7%	H28

基本目標Ⅳ 男女共同参画の推進体制の充実				
指 標 項 目	基準値		目標値	
	数値	年度	数値	年度
①拠点施設としての男女共同参画センターの認知度 (平成24年4月1日開館)	なし	H24	50%	H28
②男女共同参画センター事業参加者の満足度	なし	H24	80%以上	H29

補足1 基準値の年度がH23とあるものは、平成23年度に実施した男女共同参画に関する市民アンケート調査結果の数値であり、目標値の年度がH28とあるものは、平成28年度に実施予定の同アンケート調査において目標とする数値である。
農業委員に占める女性の割合は、平成26年度、平成29年度に選挙予定のため、選挙実施年度のみ推移を把握する。

参 考		
参 考 項 目	参考値	
	数 値	統計年月
①次世代育成支援対策推進法に基づく高崎市内の認定企業数（認定マーク 愛称：くるみん※）	5社	H24.10月時点
②群馬県育児いきいき参加企業認定制度に基づく高崎市内の認定企業数（認定マーク 愛称：ささえちゃん※）	122社	H24.10月時点
③群馬県の農業委員に占める女性の割合（平成23年度 女性76人/総数806人）	9.4%	H23.8月時点

補足2 参考項目の①、②については毎年度推移を確認するが、③群馬県の農業委員に占める女性の割合については、平成26年度、平成29年度に選挙予定のため、選挙実施年度のみ推移を把握する。



イラスト協力 WANPUG

資料集

- 1 平成23年度 男女共同参画に関する市民アンケート結果(抜粋) …… 20
- 2 条例及び審議会規則等…………… 35
- 3 関係法令…………… 42
- 4 男女共同参画に関する用語解説…………… 60



平成23年度 男女共同参画に関する市民アンケート結果（抜粋）

【男女の平等感について】

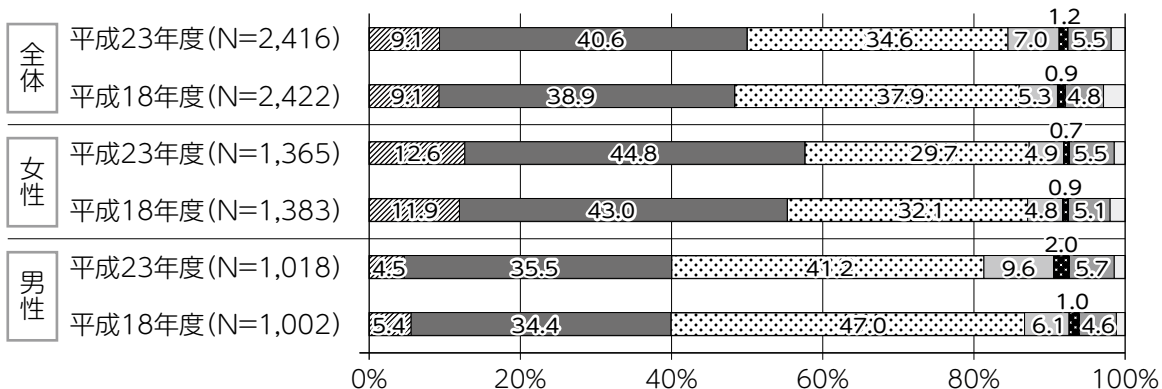
「以下のような場面で、男女の地位は平等になっていると思いますか。」

（平成18年度、平成23年度市民アンケート調査の比較）

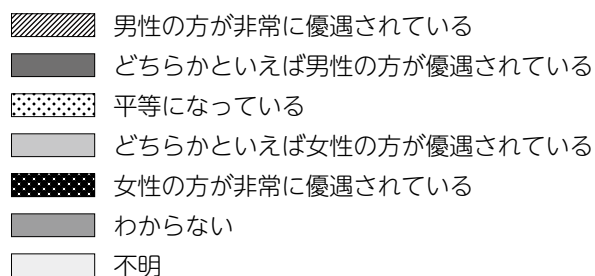
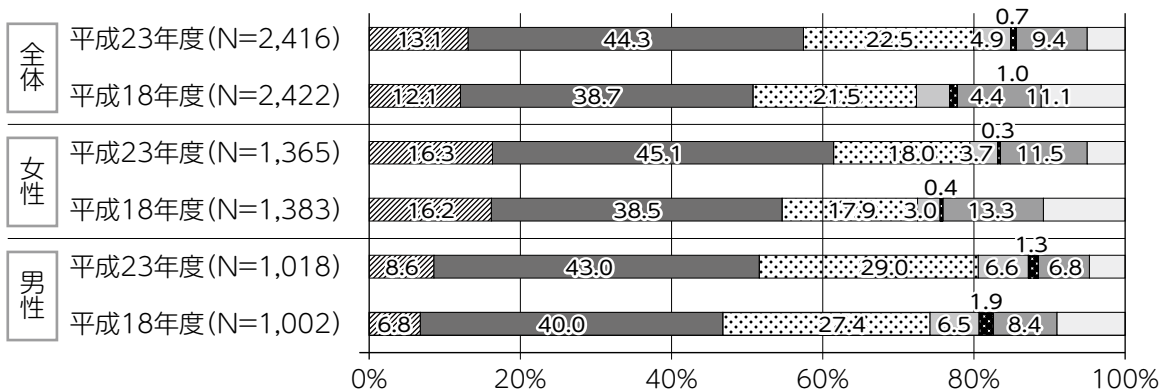
（注）グラフ内の「N」の表記は、回答者数を表します。

①家庭生活

（N=2,416は、性別不明回答者を含む、以下同様）

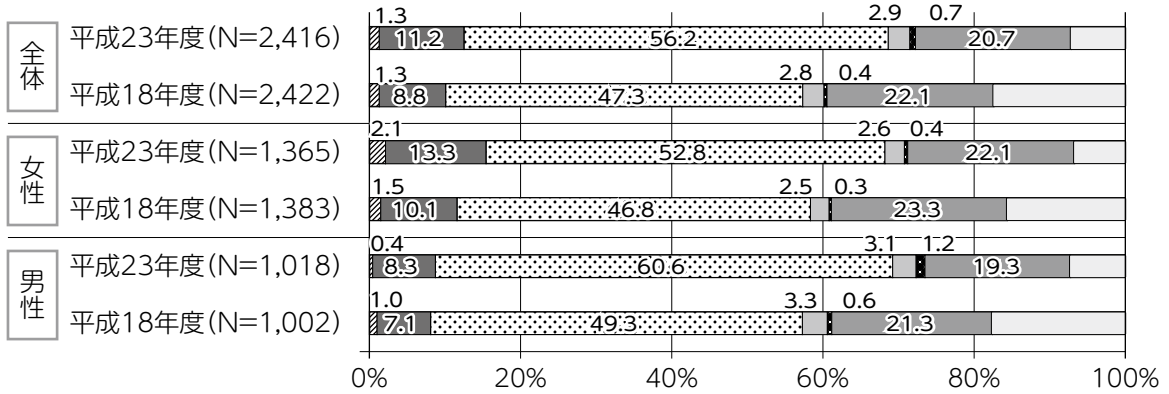


②職場

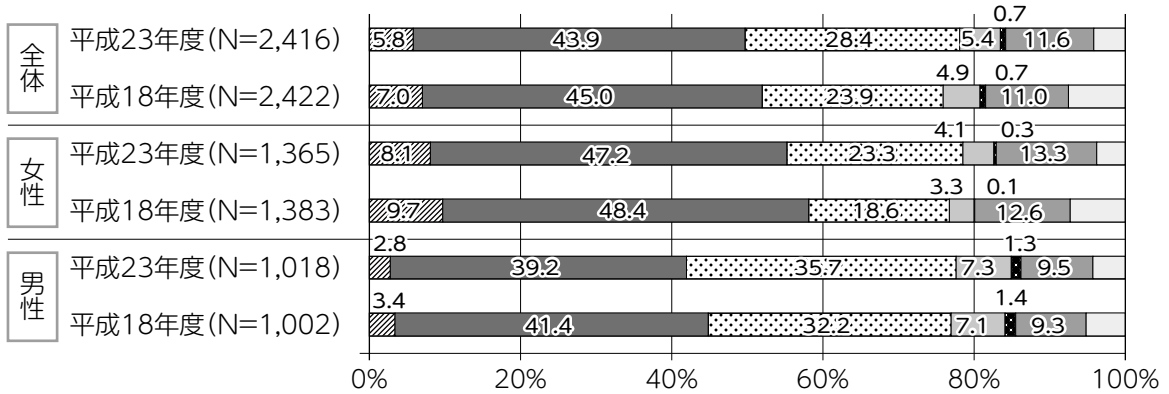




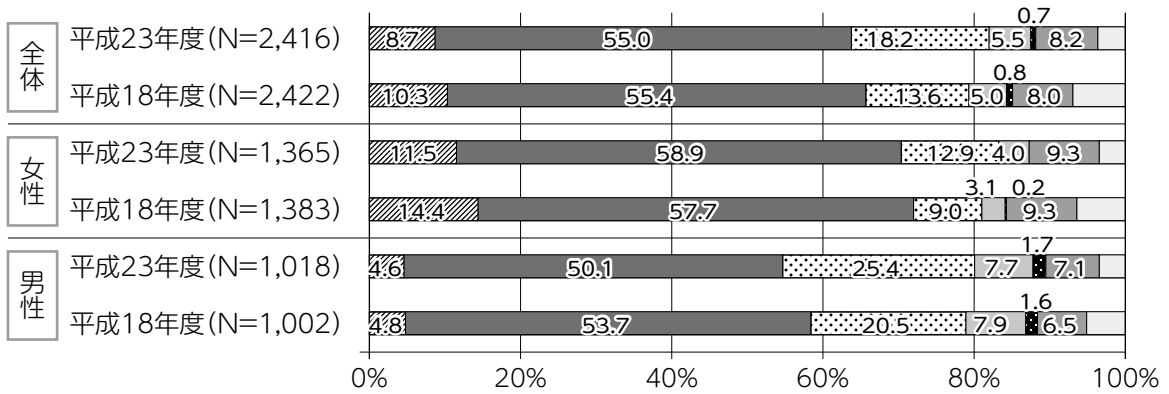
③学校教育の場



④地域社会



⑤社会全体



- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等になっている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 不明



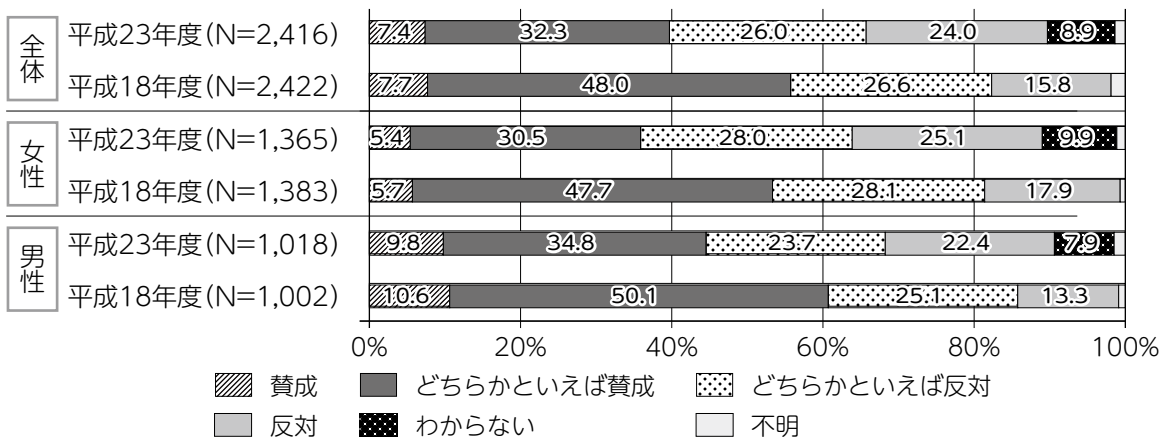
学校教育の場以外では、男性の方が優遇されていると思う人が多く、特に性別によって認識に隔たりがあることがわかります。

【夫は仕事、妻は家庭という考え方について】

「夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである。」

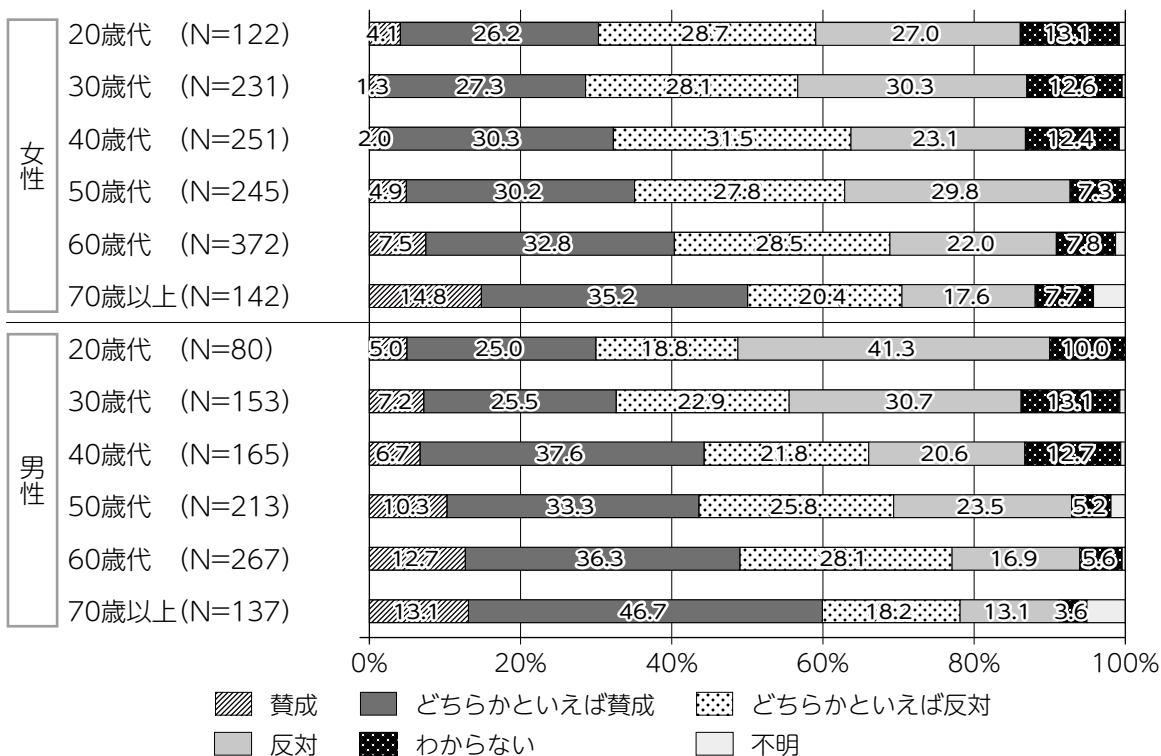
（平成18年度、平成23年度市民アンケート調査の比較）

（注）平成18年度は「同感する」「ある程度同感する」「あまり同感しない」「同感しない」の4選択肢で設定



「夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである。」

（平成23年度市民アンケート調査 性別・年代別比較）



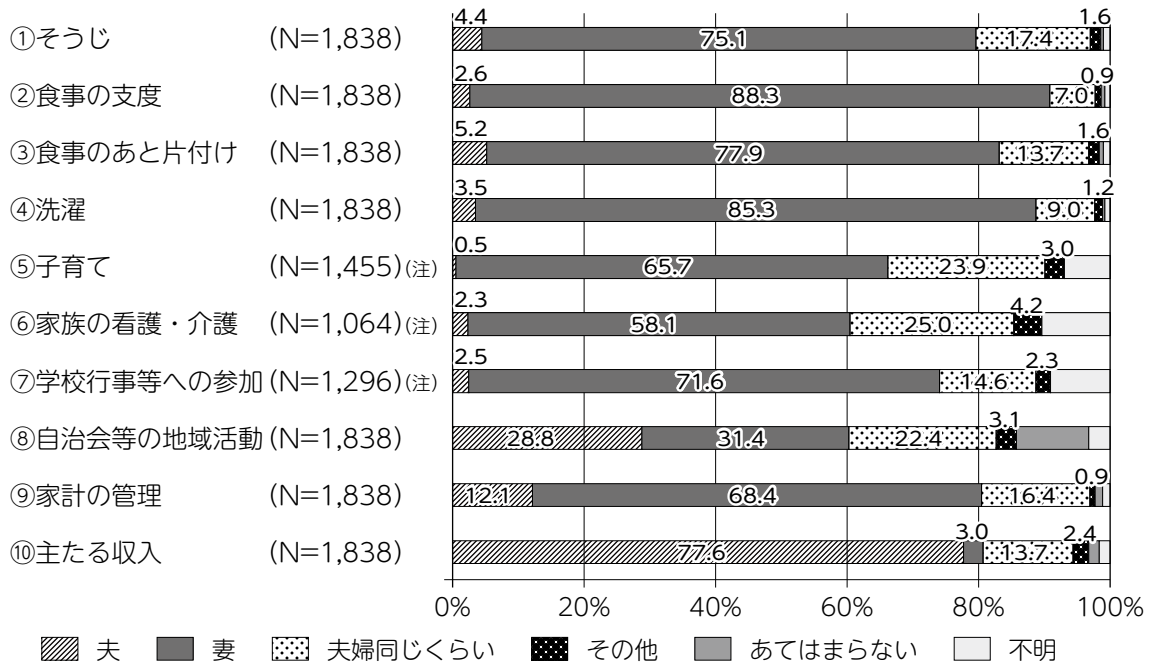
平成18年度アンケート調査との比較では、否定的な意見の増加がうかがえますが、年代別で見ると年齢が高くなるほど、固定的な性別役割分担意識が強いことがわかります。



【家庭での役割分担について】

「あなたの家庭では以下のような役割は主にだれが担っていますか。」

（結婚や事実婚をしている場合限定）



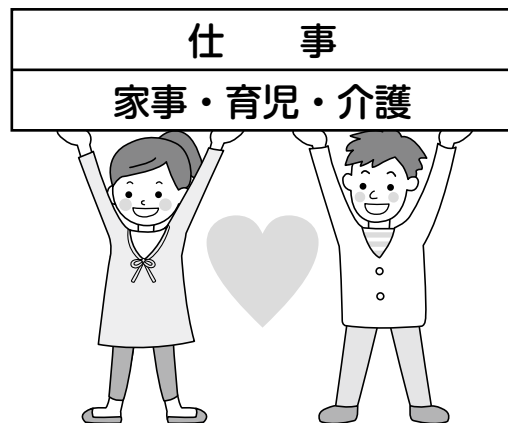
(注)⑤子育て、⑥家族の看護・介護、⑦学校行事等への参加は、家族に該当者がいない場合が考えられるため、「あてはまらない」を除外して集計。



家事労働の多くが妻に偏り、主たる収入を得るのは夫と、家庭の中で役割が分かれている状況がわかります。

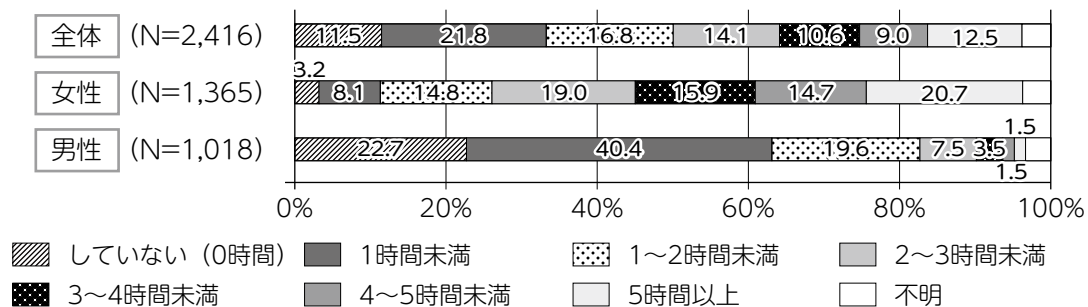
負担をバラバラに担うと不安定に…

一緒に担うことで補い合える

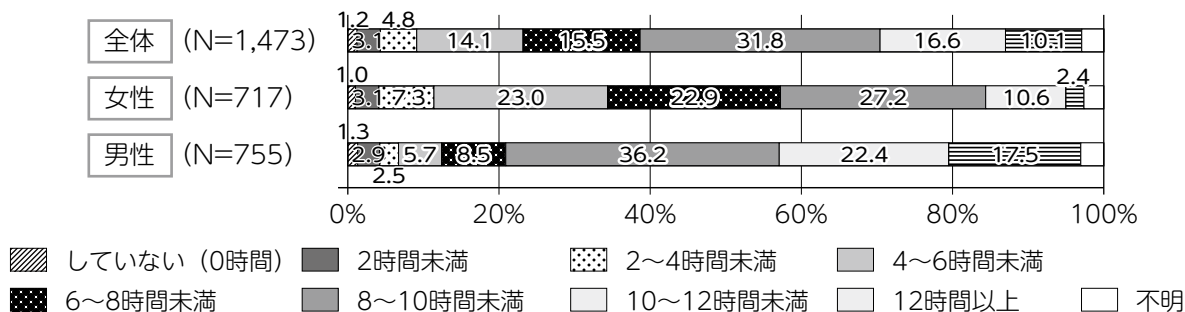


「以下について、あなたは平日にどのくらいの時間を費やしていますか。」

①家事(買い物を含む)や子育て、介護等



②仕事(通勤を含む)(専業主婦・主夫、学生、無職を除外)



平日の家事や仕事時間を見ても、男女で時間の費やし方に大きな差があるのがわかります。

特に、男性は仕事に費やす時間が10～12時間未満の人が22.4%、12時間以上を費やしている人が17.5%と、長時間労働をしている人が多く、男性のおかれている厳しい状況がうかがえます。

長時間労働が続くと、疲労の蓄積により生産性が下がり、かえって仕事の効率が悪くなる恐れがありますし、家庭においては、家事や育児などが女性に偏り、お互いに助け合うことが難しくなります。

しかし、仕事に偏った生活を自分一人を変えようと思っても、職場環境などを変えるのは難しいところです。

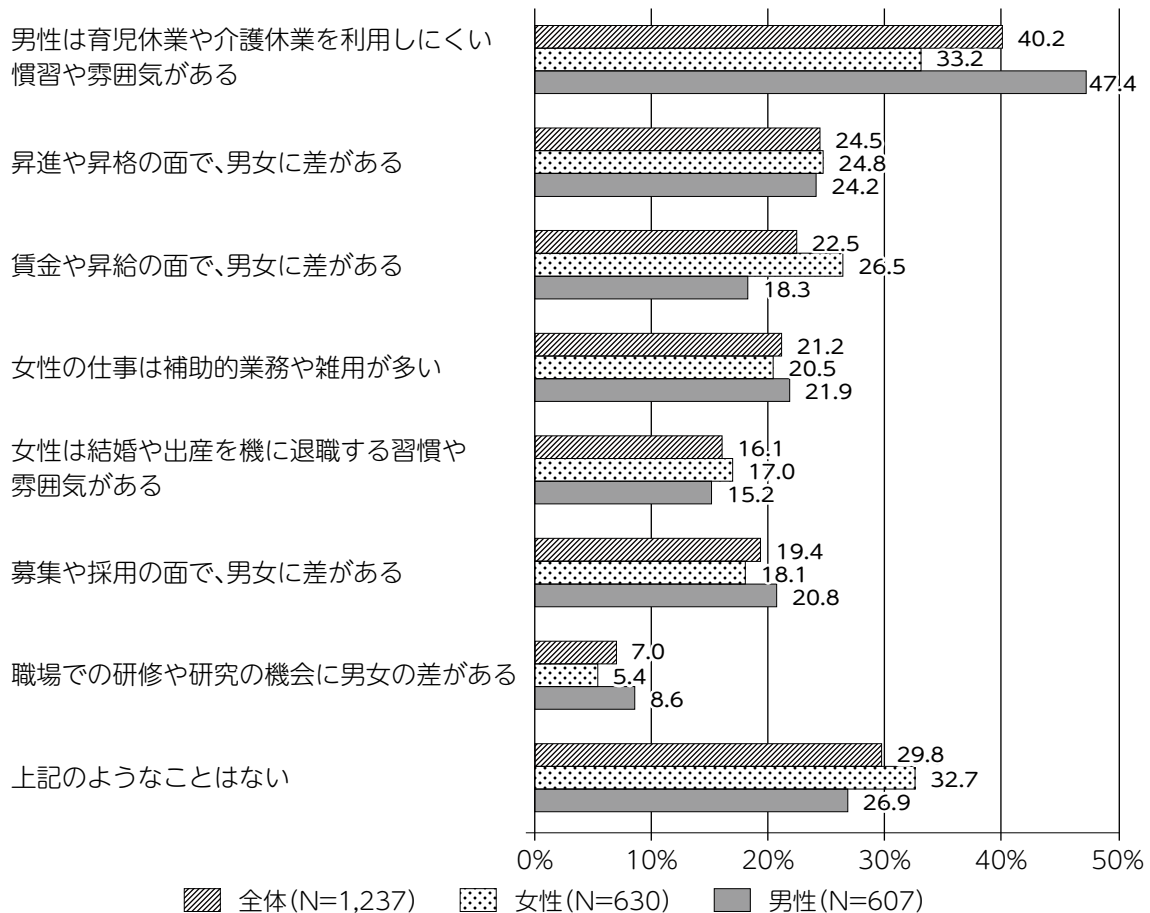
社会全体で、「仕事と家庭生活の両立」をすすめ、働き方を見直すなど意識を変える必要があります。



【職場で感じることについて】

「あなたの職場では以下のようなことがありますか。」

（現在勤めている場合限定・複数回答可）



勤めている方の職場において、「性別により処遇が異なるかどうか」や、「男性が育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気があるかどうか」を質問したところ、男性の約半数が、「育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」と回答しています。

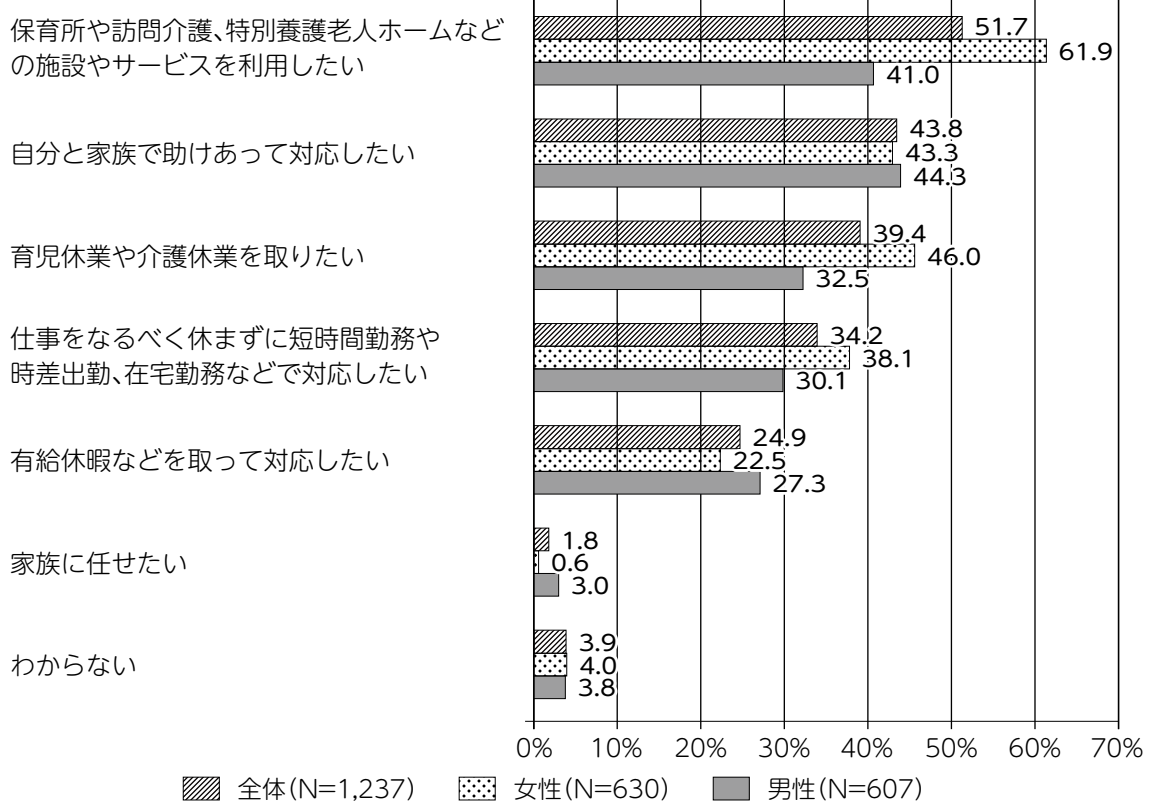
育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）の趣旨の普及と、「男性も育児休業等を取得することのできる雰囲気づくりを進める」など、職場全体の意識を変えることが必要となります。

次いで、4人に1人の割合で「昇進や昇格の面で、男女に差がある」と答えるなど、採用や待遇の面で、「性別を理由に扱いに差がある」と回答しています。また、「女性は結婚や出産を機に退職する習慣や雰囲気がある」という回答も少なくありません。

これらは、女性の活躍を阻む要因となることから、男女雇用機会均等法（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）の趣旨の普及と職場全体の意識を変えることが必要となります。

【育児・介護について】

「育児や介護が必要な家族がいる場合、育児・介護休業の取得について、どのようにしたいと考えますか。」
（現在勤めている場合限定・複数回答可）



「育児や介護が必要な家族がいる場合、育児・介護休業の取得について、どのようにしたいと考えますか」との質問に対しては、女性の6割以上が、「育児や介護が必要な際は施設やサービスを利用したい」と回答しています。

また、育児休業や介護休業を取得したいと希望する女性が約5割、男性では3割を超える状況となっています。

制度の導入・整備はもちろん、職場全体で休業を取りやすいよう環境づくりや協力体制を整えることが望まれます。

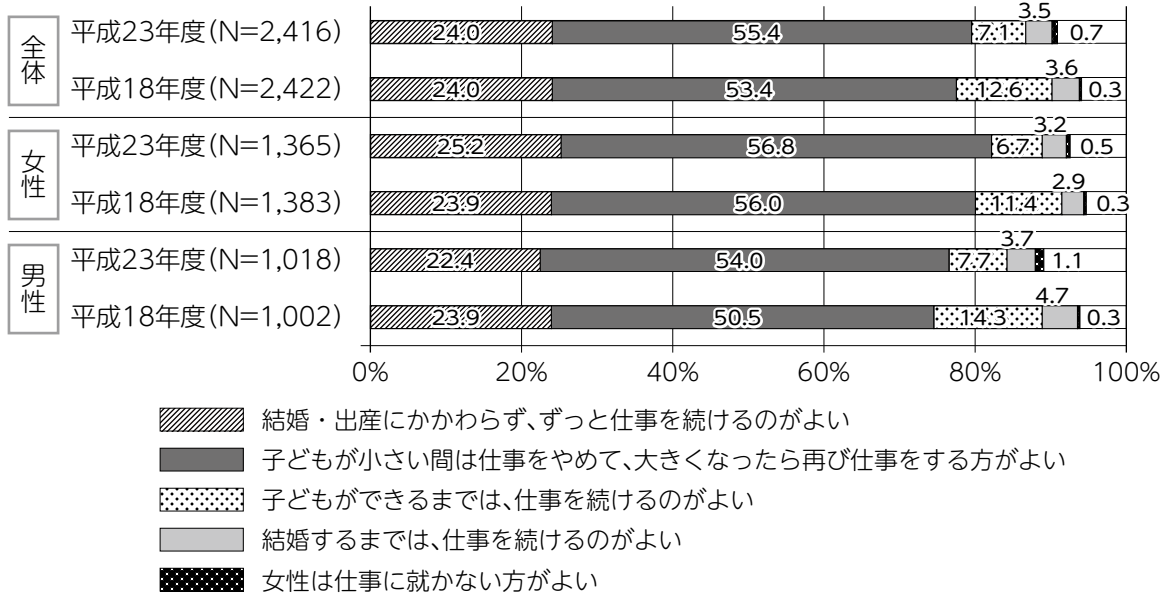


【女性の就労について】

「一般的に女性が仕事を続けることについて、どのように考えますか。」

（平成18年度、平成23年度市民アンケート調査の比較）

（注）平成23年度の選択肢「わからない」、平成18年度の選択肢「その他」は表示しない。



平成18年度調査と比べると、高崎市民の意識の変化はほとんど、うかがえません。

しかし、性別・年代別の回答を比較してみると、年代によって考えに差があることがわかります。

20歳代から40歳代の女性の約3割が結婚や出産にかかわらず、ずっと働き続けるのがよいと回答していることから、育児等をしながら退職せずに働き続けられるよう、事業所の育児休業制度の整備が望まれます。

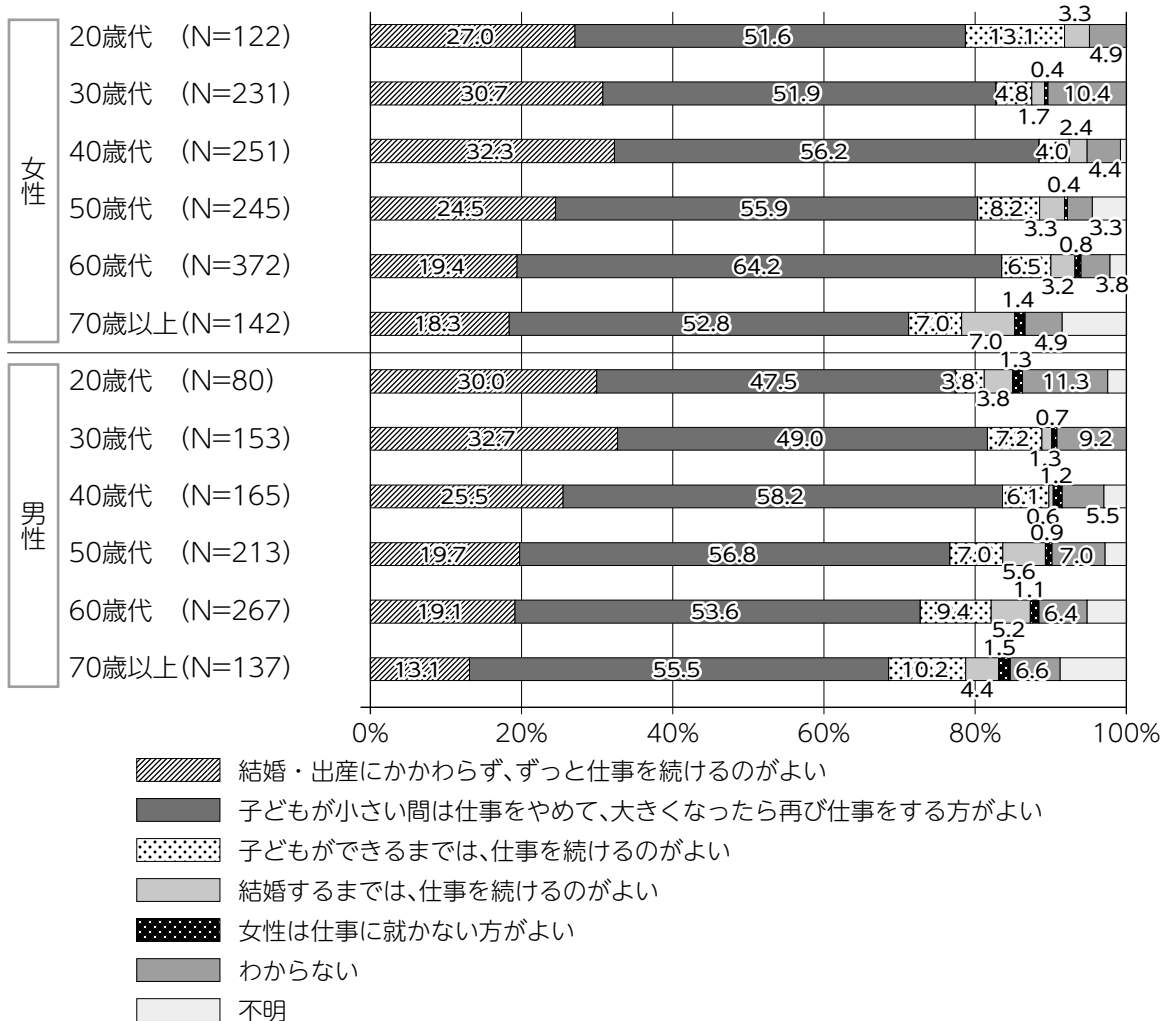
国の統計では、第1子を出産する前に仕事をしていた女性の62%が出産後に無職となっており、出産を機に退職する女性が多い状況となっています。（国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」より）

また、育児が落ち着いてから女性が再就職する場合、多くがパートやアルバイトといった非正規雇用となる割合が高くなります。

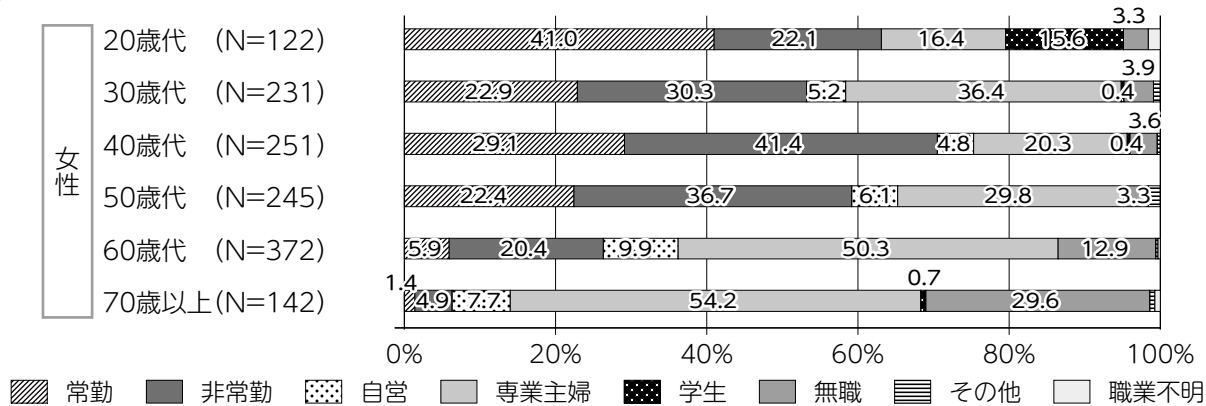
「高崎市の女性の年代別職業構成」を見ても、30歳代の女性の常勤勤務者は20歳代の女性の半分ほどとなっており、反対に非常勤の比率が増えていることから、女性の再就職に向けた支援が必要となります。

「一般的に女性が仕事を続けることについて、どのように考えますか。」

（平成23年度市民アンケート調査 性別・年代別比較）



「高崎市の女性の年代別職業構成」(パート・アルバイト・嘱託等は非常勤として集計)

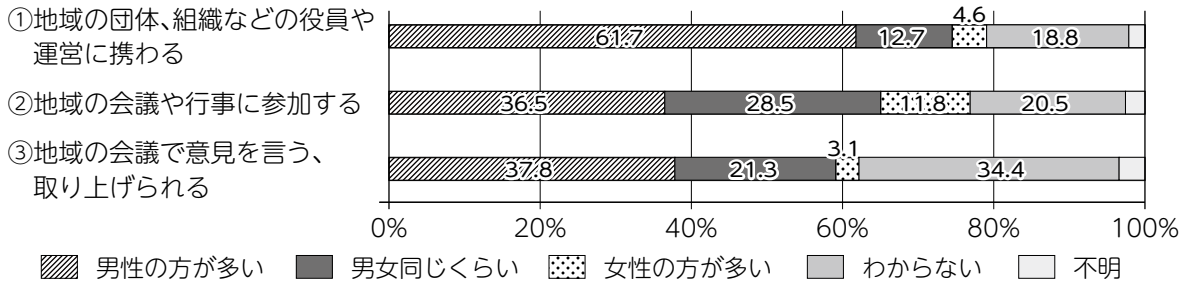




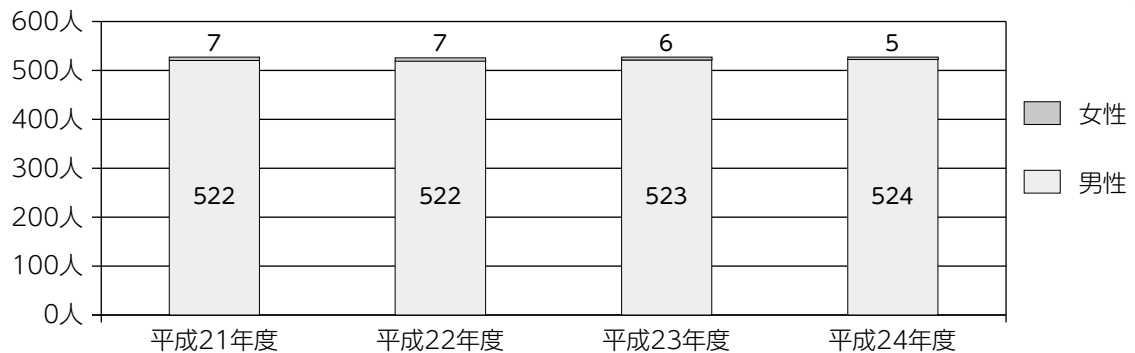
【地域活動について】

「あなたがお住まいの地域では、以下のようなことについて、男女どちらが多いと思いますか。」

(N=2,416)



【高崎市の区長数について】



地域活動での男女の参画状況について質問したところ、「地域の団体、組織などの役員や運営に携わるのは男性の方が多い」との回答が6割以上を占め、女性の参画が少ない状況がわかりました。

高崎市の区長数を見ると、平成24年度の女性の区長の割合は0.9%となっています。

これ以外にも、農業委員会（注）の女性委員の割合は4.2%（委員48人中、女性は2人）となっており、女性の参画が進んでいない状況がわかります。

様々な視点で物事を捉え、多様性のある組織運営のためにも、女性が積極的に参画することが必要です。

今後、女性の区長や農業委員が増えるためには、委員等に立候補しやすい環境づくりや、男女ともに意識を変えていく取り組みも必要となります。

（注）農業委員会は、農地法に基づく農地の売買・貸借の許可、農地転用案件への意見具申、遊休農地の調査・指導などを中心に農地に関する事務を執行する行政委員会として市町村に設置されています。

農業委員は、市町村に住む農業者の中から3年に一度、公職選挙法に準じた選挙で選ばれた委員（選挙委員）並びに農業団体（農協、農業共済組合、土地改良区）が推薦した人及び市町村議会が推薦して市町村長が選任した委員（選任委員）で構成されています。

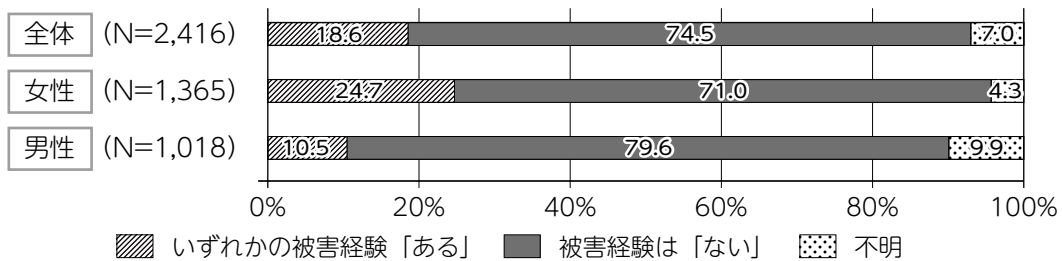
高崎市では、平成23年度に実施された選挙に立候補した女性委員はおらず、女性委員2人はいずれも市議会から推薦された選任委員となっています。

【配偶者等からの暴力について】

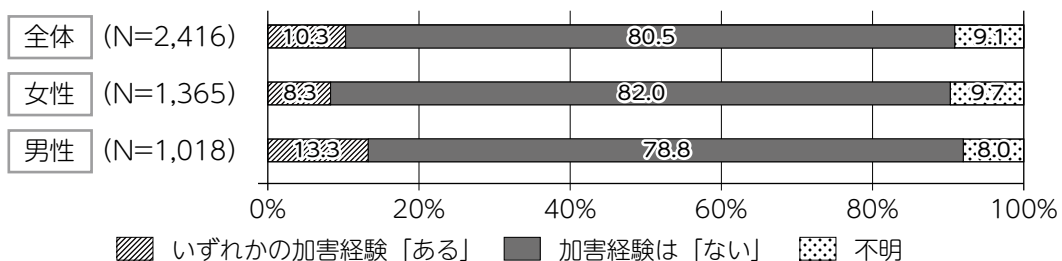
「あなたはこれまでに恋人やパートナーから、次のようなことを「されたこと」や、「したこと」がありますか。」

- ①身体的な暴力…なぐる、ける、物を投げつける、つきとばす、刃物でおどす等
- ②精神的な暴力・社会的な暴力…人格を否定するような暴言、長時間の無視、どなる、「誰のおかげで生活できるんだ」や「かいしょうなし」等の見下した発言、身の危険を感じるような脅迫、交友関係の監視や制限等
- ③性的な暴力…相手がいやがっているのに性的な行為を強要する、避妊に協力しない、中絶の強要等
- ④経済的な暴力…生活費を入れない、外で働くことを妨害する、仕事を辞めさせる、家計の管理に関与させない、借金をさせてお金を取り上げる等

いずれかの暴力の被害経験の有無



いずれかの暴力の加害経験の有無



恋人やパートナーなどの親密な関係にある人からの暴力（DV）について、被害を受けたことがあるか、または加害経験があるかについて質問したところ、いずれかの被害を一つでも受けたことがあると回答した女性は24.7%と、4人に1人の割合で被害経験があることがわかりました。

平成23年度に内閣府が行った「男女間における暴力に関する調査」によると、女性の3人に1人が配偶者から被害を受けたことがあり、10人に1人は何度も暴力を受けていると回答しています。

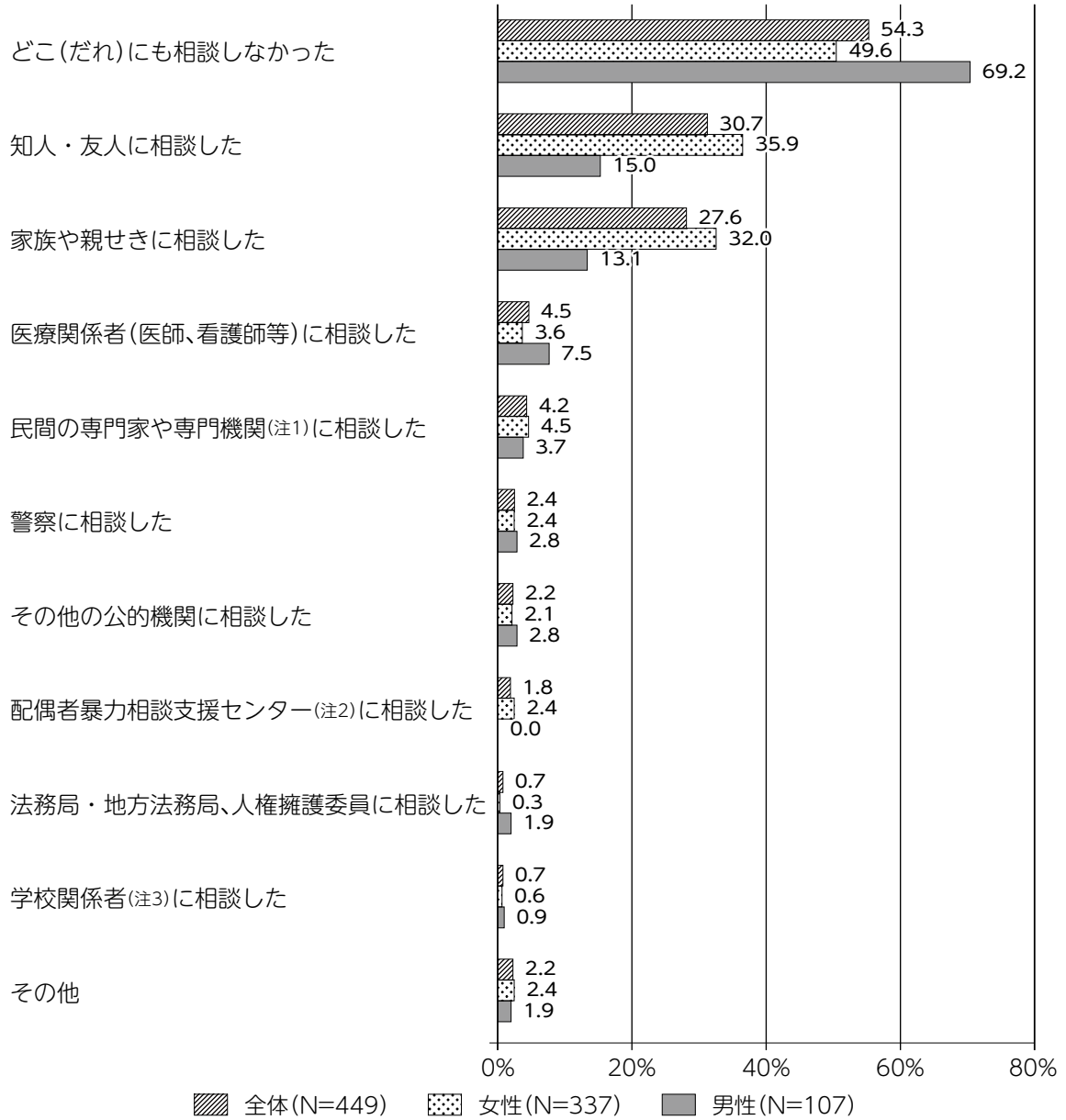
全国の警察で認知した配偶者からの暴力事案件数も、毎年増加の一途をたどっており、DV被害は深刻な状況となっています。



【配偶者等から暴力を受けた後、どこ（だれ）に相談したかについて】

「（暴力を受けた）その後、どこか（だれか）に相談しましたか。」

（複数回答可、いずれか1つでも暴力被害経験があると回答した人限定）



注1 弁護士・弁護士会、カウンセラー、カウンセリング機関、民間シェルター等

注2 女性相談所、女性相談センター等

注3 教員、スクールカウンセラー等



男女とも、「どこ（だれ）にも相談しなかった」（女性49.6%、男性69.2%）が最も高く、特に男性は約7割を占めています。

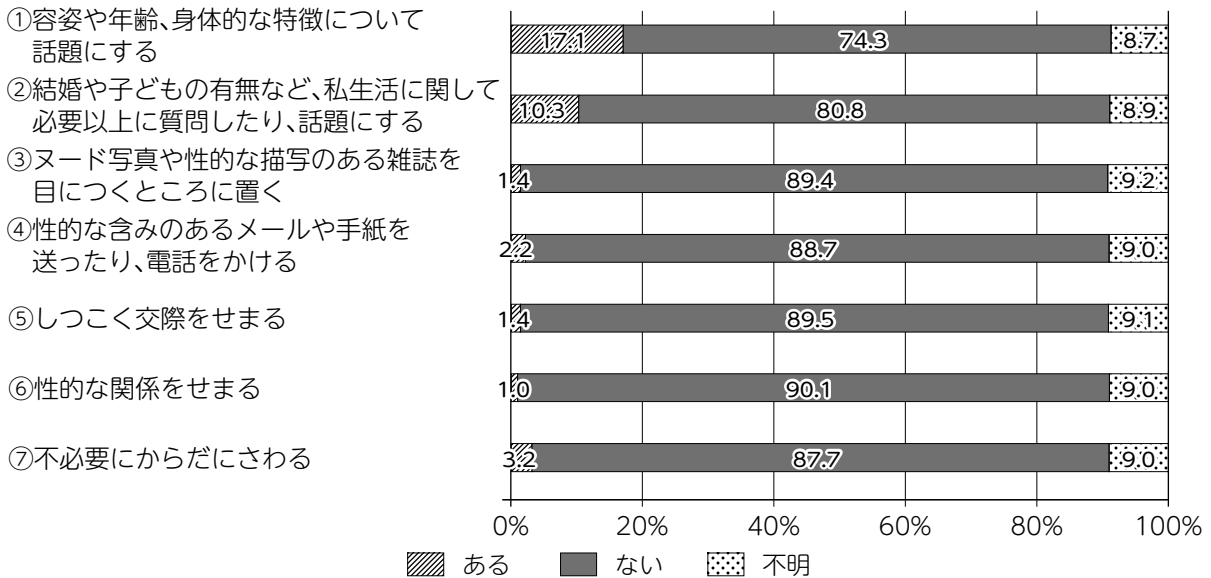
次いで、女性は「知人・友人に相談した」（35.9%）、「家族や親せきに相談した」（32.0%）も比較的高くなっており、公共や専門の相談機関等ではなく、身近な人に相談する人が多かったことがわかります。

【セクシュアル・ハラスメントについて】

「あなたは過去3年以内に、職場や学校、地域での活動の中で、次のようなことを「されたこと」や「したこと」がありますか。」

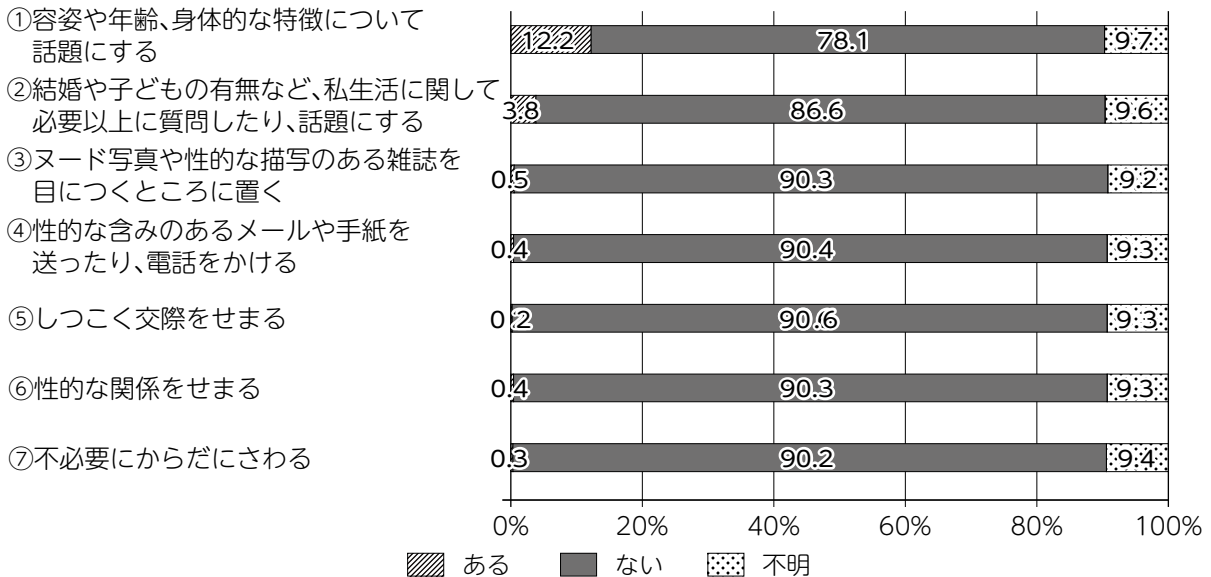
「されたこと」がある

(N=2,416)



「したこと」がある

(N=2,416)



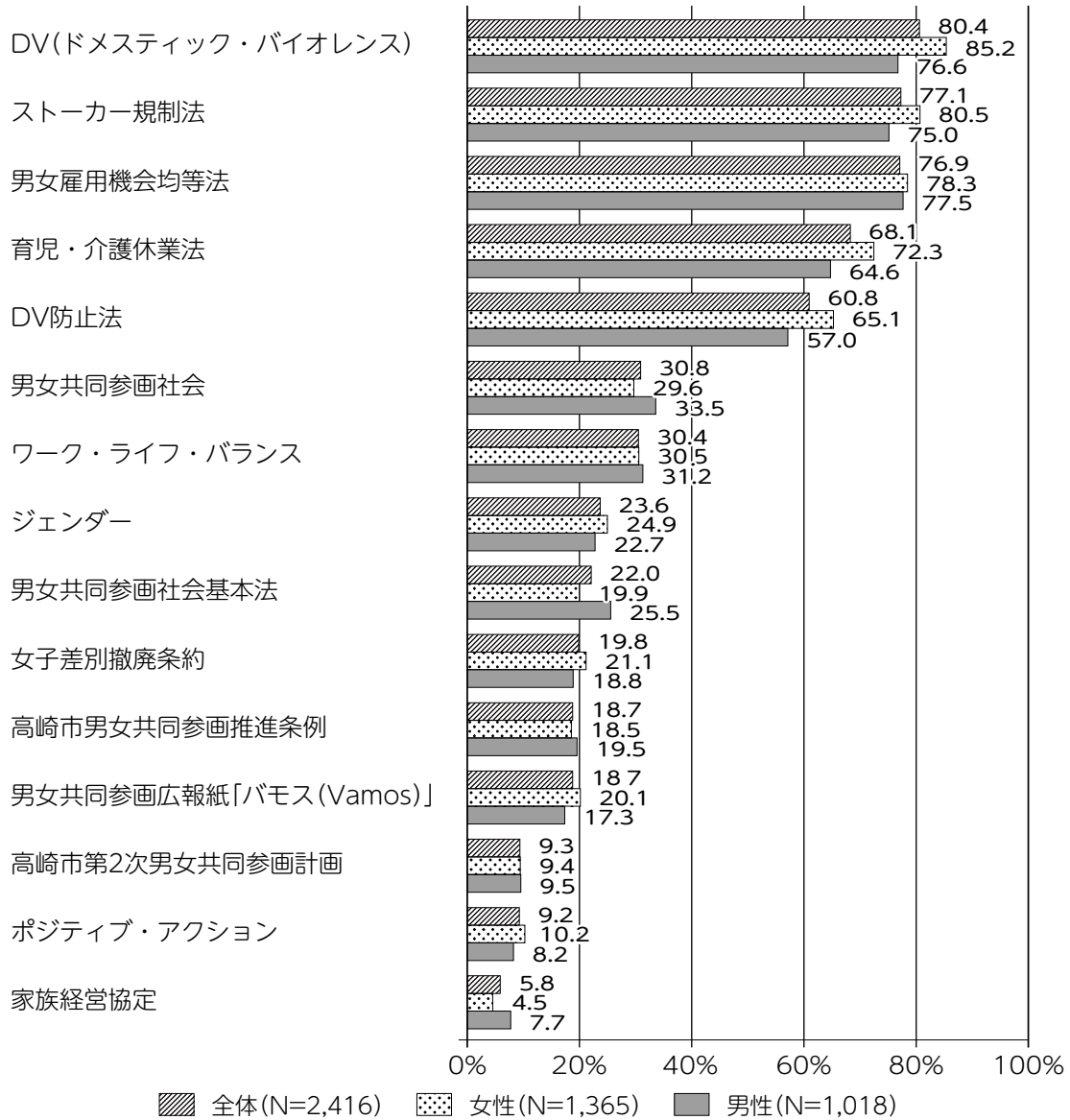
「過去3年以内に、職場や学校、地域での活動の中で、セクシュアル・ハラスメントにあたる行為を受けたことがあるかどうか」を質問したところ、特に「容姿や年齢、身体的な特徴について話題にする」ことが多い結果となりました。



【用語等の認知度について】

「次の言葉や制度等のうち、見たり聞いたりしたことがあるものがありますか。」

（複数回答可）



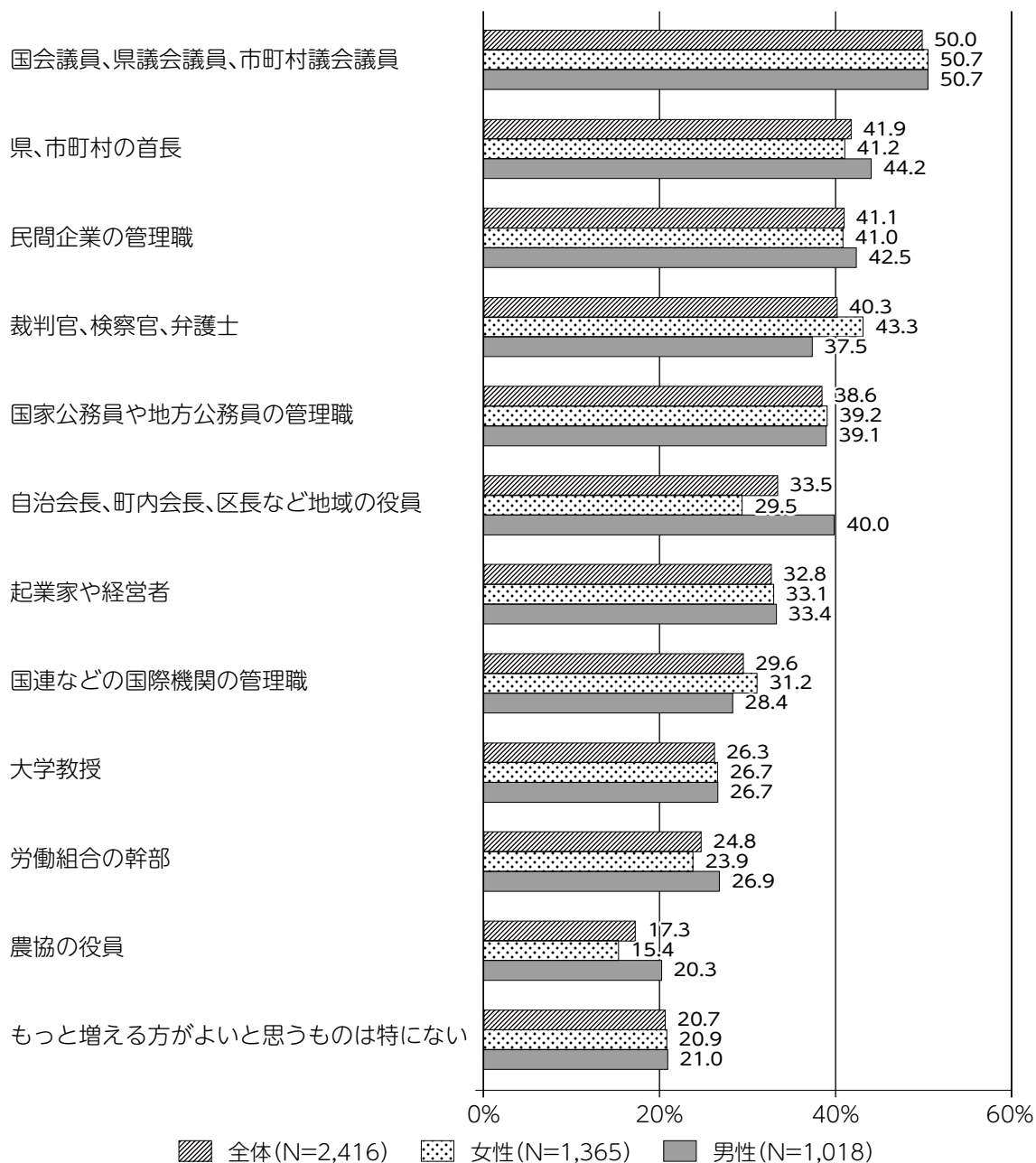
男女共同参画に関する言葉や法律等について質問したところ、「男女共同参画社会」の認知度が全体で30.8%と低く、市民に浸透していないことがわかりました。

アンケート調査票では、以下の選択肢について、カッコ（ ）内に説明文を加えて提示。

- ・ ストーカー規制法（ストーカー行為等の規制等に関する法律）
- ・ DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律）
- ・ ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）
- ・ ジェンダー（生物としての性別ではなく、社会通念や慣習の中で社会的に形成された性別のこと）
- ・ 高崎市男女共同参画推進条例（平成21年4月1日施行）
- ・ 男女共同参画広報紙「バモス(Vamos)」（高崎市が毎年3月に発行し、全戸に配布）
- ・ 高崎市第2次男女共同参画計画（平成20年3月策定）
- ・ ポジティブ・アクション（男女間の格差改善のため、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供すること）
- ・ 家族経営協定（農業経営にたずさわる家族それぞれの経営参画を目指し、家族で取り決める協定のこと）

【女性の参画を期待する職業、役職について】

「以下のような職業や役職において、今後女性がもっと増える方がよいと思うものはどれですか。」
（複数回答可）



男女とも、今後女性がもっと増える方がよいと思うものは、「国、県、市町村の議員」が5割以上で、最も高くなっています。

次いで、女性は「裁判官、検察官、弁護士」（43.3%）、「県、市町村の首長」（41.2%）、「民間企業の管理職」（41.0%）、男性は「県、市町村の首長」（44.2%）、「民間企業の管理職」（42.5%）、「自治会長、町内会長、区長など地域の役員」（40.0%）が4割以上で比較的高くなっています。

条例及び規則等

1 高崎市男女共同参画推進条例（平成21年3月23日 条例第3号）

目次
 前文
 第1章 総則（第1条～第7条）
 第2章 基本的施策（第8条～第11条）
 第3章 性別による権利侵害の禁止等（第12条・第13条）
 第4章 男女共同参画審議会（第14条）
 第5章 雑則（第15条）
 附則

我が国においては、個人の尊重と法の下での平等、さらに両性の本質的平等が日本国憲法でうたわれ、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を批准し、男女共同参画社会基本法を制定するなど、国際的な協調の下に男女平等の実現に向けた取組が行われてきた。高崎市においても、男女が平等な社会を目指して様々な施策を策定し、平成13年には男女共同参画計画を定め、その実現に取り組んできた。

しかしながら、今日においても、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行など、男女が共に協力して、調和の取れた社会を実現するためには、取り組むべき多くの課題がある。さらに、少子高齢化の進展や人それぞれが多様な生き方を選択する時代の到来など、急速な社会情勢の変化に伴い、男女が性別にかかわらず主体的に行動することが、ますます求められるようになっている。

そのため、男女がこれまでの性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、人として対等に向かい合い、個人としての能力を十分発揮して、社会のあらゆる分野に共に参画する男女共同参画をより積極的に推進することが必要となっている。

ここに、私たちは、男女共同参画の推進について、市、教育関係者、市民及び事業者等が協働し、男女が共にいきいきと活動する社会の構築に積極的に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市及び教育関係者の責務並びに市民及び事業者等（以下「市民等」という。）の役割を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、豊かで活力ある男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、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。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 市民 市内に居住し、通勤し、又は通学する者をいう。
- (3) 事業者等 市内において営利の事業活動を行う個人及び法人その他の団体並びに市内において非営利の活動を行う法人その他の団体をいう。
- (4) 教育関係者 市内において、学校教育、社会教育その他の教育を行う者をいう。
- (5) 積極的改善措置 第1号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (6) セクシュアル・ハラスメント 相手方の尊厳を傷つけ、又は相手方に不利益を与える性的な言動をいう。
- (7) ドメスティック・バイオレンス 配偶者その他親密な関係にある者（過去において配偶者であった者その他親密な関係にあった者を含む。）による身体的暴力、精神的若しくは性的な苦痛を与える言動又は経済的な優位性に基づいて苦痛を与える言動をいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んじられ、直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けず、個人としての能力を発揮する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。



- 2 男女共同参画の推進に当たっては、男女が、社会における性別による固定的な役割分担意識に基づく制度又は慣行にとらわれず、それぞれ個人として多様な生き方を選択できるよう配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、市における政策の立案及び決定又は事業者等における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、育児、介護等の家庭生活における活動及び地域、職場その他の社会生活における活動を両立して行うことができることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、男女が、互いの性について理解し、妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項について、生涯にわたって健康な生活を営めるよう自らの意思が尊重されることを旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と連動し、国際的な協調の下に行われなければならない。

(市の責務)

第4条 市は、前条に規定する男女共同参画の推進についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、実施しなければならない。

- 2 市は、男女共同参画の推進に関する施策について、市民等及び教育関係者と協働で実施するよう努めなければならない。

(教育関係者の責務)

第5条 教育関係者は、男女共同参画を推進する上での教育の果たす役割の重要性を認識し、それぞれの教育を行う過程において、基本理念に配慮した教育を行うよう努めなければならない。

(市民の役割)

第6条 市民は、基本理念にのっとり、社会のあらゆる分野において、男女共同参画を推進する主体としての役割を担うものとする。

(事業者等の役割)

第7条 事業者等は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女が共同して参画することができる職場環境の整備に積極的に取り組むよう努めるものとする。

- 2 事業者等は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に積極的に協力するよう努めるものとする。

第2章 基本的施策

(市の施策)

第8条 市は、男女共同参画を推進するため、次に掲げる施策を行うものとする。

- (1) 男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、育児、介護等の家庭生活における活動及び地域、職場その他の社会生活における活動を両立して行うことができるよう必要な支援を行うこと。
- (2) 市民等の男女共同参画についての理解を促進するため、教育及び学習の場において、必要な措置を講じるとともに、普及広報活動を行うこと。
- (3) セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスの防止を図り、これらの被害を受けた者に対し必要な支援を行うこと。
- (4) 男女共同参画の推進に関する施策を策定し、効果的に実施するため、必要な情報の収集及び分析を行うこと。
- (5) 男女共同参画の推進に関する施策を実施し、及び市民等の男女共同参画を推進する活動を支援するための拠点機能の整備その他の必要な環境の整備を行うこと。
- (6) 前各号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進のために必要と市長が認めるもの

(男女共同参画計画)

第9条 市長は、前条に規定する男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画計画を策定するものとする。

- 2 市長は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、市民等の意見を反映できるよう適切な措置を講じるとともに、第14条に規定する高崎市男女共同参画審議会の意見を聴かななければならない。
- 3 市長は、男女共同参画計画を策定したときは、これを公表しなければならない。
- 4 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(積極的改善措置)

第10条 市は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づき市が設置する審議会その他の附属機関及びこれに準じる機関において、委員を委嘱し、又は任命する場合には、積極的改善措置を講じ、男女が均等になるよう努めるものとする。

2 市は、業務を行うに当たっては、男女が共同して参画することができる体制の整備に積極的に取り組むとともに、積極的改善措置を講じ、職員の能力の開発及び発揮について実質的な機会の均等が確保されるよう努めるものとする。

(苦情への対応)

第11条 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、市民等から苦情の申出を受けた場合には、関係機関と連携し、適切に対応するものとする。

2 市長は、前項の申出に係る対応において必要があると認めるときは、第14条に規定する高崎市男女共同参画審議会に意見を求めるものとする。

第3章 性別による権利侵害の禁止等

(性別による権利侵害の禁止)

第12条 何人も、直接的であると間接的であるとかかわらず、性別による差別的な取扱いを行ってはならない。

2 何人も、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス等による性別による人権侵害を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第13条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び男女間の暴力等を助長させる表現を行わないよう努めなければならない。

第4章 男女共同参画審議会

(審議会の設置)

第14条 市長は、男女共同参画の推進に関する重要な事項について調査し、又は審議するため、高崎市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査し、又は審議するものとする。

(1) 男女共同参画計画の策定及び変更に関する事項

(2) 男女共同参画計画の実施状況に関する事項

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する重要事項

3 審議会は、前項に規定する調査審議を行うほか、男女共同参画の推進について、市長に意見を述べることができる。

4 審議会は、委員20人以内をもって組織する。

5 審議会の委員のうち、男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満とならないよう努めるものとする。

6 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

7 補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

第5章 雑則

(委任)

第15条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。

(審議会の委員の任期の特例)

2 この条例の施行の日以後最初に委嘱される公募に係る審議会の委員の任期は、第14条第6項本文の規定にかかわらず、当該委嘱の日から平成23年3月31日までの期間とする。

(多野郡吉井町の編入に伴う経過措置)

3 多野郡吉井町を廃し、その区域を高崎市に編入する日以後最初に委嘱される審議会の委員の任期は、第

14条第6項本文の規定にかかわらず、当該委嘱の日から平成23年3月31日までの期間とする。
(平21条例31・追加)

(高崎市非常勤の職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

4 高崎市非常勤の職員の報酬及び費用弁償に関する条例(昭和31年高崎市告示第139号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(平21条例31・旧第3項線下)

附 則(平成21年5月15日条例第31号)抄

(施行期日)

第1条 この条例は、平成21年6月1日(以下「施行日」という。)から施行する。

2 高崎市男女共同参画審議会規則(平成21年3月31日規則第8号)

(趣旨)

第1条 この規則は、高崎市男女共同参画推進条例(平成21年高崎市条例第3号。以下「条例」という。)

第14条に規定する高崎市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(委員)

第2条 審議会の委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 関係団体の代表者
- (3) 公募した市民
- (4) 前3号に掲げるもののほか、市長が必要と認める者

(組織)

第3条 審議会に会長及び副会長1人を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第4条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集し、会長は、会議の議長となる。

2 会議は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。

3 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、その意見を求め、又は委員以外の者から資料の提出を求めることができる。

(部会)

第5条 審議会に、会長が指定した事項について調査し、又は審議するため、部会を置くことができる。

2 部会は、会長が指名する委員をもって組織する。

3 部会に部会長及び副部会長1人を置き、部会に属する委員の互選によりこれを定める。

4 部会長は、部会の事務を掌理し、部会の調査又は審議に関する経過及び結果を会長に報告するものとする。

5 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故があるとき、又は部会長が欠けたときは、その職務を代理する。

6 前各項に定めるもののほか、部会の運営に関し必要な事項は、部会長が会長の同意を得て定める。

(庶務)

第6条 審議会の庶務は、市民部人権男女共同参画課において処理する。

(委任)

第7条 この規則に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

高崎市男女共同参画審議会委員名簿

平成24年度

区分	氏名	所属・役職等	備考
会長	内藤和美	国立大学法人お茶の水女子大学	計画部会
副会長	増田正	公立大学法人高崎経済大学	
委員	伊藤慶子	高崎市くらしの会	
委員	内山政治	高崎市青少年育成推進員連絡協議会	
委員	金井英子	公募市民	
委員	鹿沼栄輔	高崎市小学校長会	
委員	鎌田博之	高崎市農業委員会	
委員	佐藤重太郎	高崎市区长会	
委員	鈴木紀子	高崎女性経営者研究会	計画部会
委員	竹内由利子	公募市民	計画部会
委員	立石智津子	公募市民	
委員	丹野隆行	連合高崎地域協議会	
委員	千木良淳二	高崎市人権擁護委員会	
委員	土屋万智子	高崎市PTA連合会	
委員	戸塚信子	高崎市地区婦人会連合会	
委員	原田和枝	高崎市民生委員児童委員協議会	
委員	堀越隆子	高崎市国際交流協会	
委員	丸橋剛	群馬行政相談委員協議会	計画部会
委員	宮尾博之	高崎市社会福祉協議会	
委員	渡邊明男	弁護士	

3 高崎市男女共同参画社会推進会議設置要綱（平成12年2月1日から施行）

（設置）

第1条 高崎市における男女共同参画社会の形成に関する施策について、総合的かつ効果的に推進するため、高崎市男女共同参画社会推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

（所掌事務）

第2条 推進会議の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画計画の策定及び推進に関すること。
- (2) 男女共同参画計画の策定及び推進における関係部課相互の連絡調整に関すること。
- (3) 男女共同参画計画の進行管理に関すること。
- (4) その他必要な事項

（組織）

第3条 推進会議は、別表に掲げる者をもって組織する。

（会長および副会長）

第4条 推進会議の会長は副市長をもって充て、副会長は市民部長をもって充てる。

2 会長は、推進会議の会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

（会議）

第5条 会長は、必要に応じ推進会議を招集し、その議長となる。

2 会長は、委員が出席できないときは、代理の者を出席させることができる。

3 会長は、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求め、又は関係部課長に対して資料の提出を求めることができる。

（ワーキンググループ）

第6条 推進会議に第2条の所掌事務に関する具体的事項を調査・研究させるため、ワーキンググループを置く。

2 ワーキンググループのメンバーは、委員がその所属する部（局、支所）に属する者の中から推薦する。ただし、会長は、必要があると認めるときは、委員が所属しない部（局、支所）の者を推薦することができる。

3 ワーキンググループのリーダーは、人権男女共同参画課長をもって充てる。

4 ワーキンググループの会議は、リーダーが招集し、その議長となる。

（庶務）

第7条 推進会議の庶務は、市民部人権男女共同参画課において行う。

（その他）

第8条 この要綱に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は別に定める。

附 則

この要綱は、平成12年2月1日から施行する。

<中略>

附 則

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

別表（第3条関係）

会 長	副市長
副会長	市民部長
委 員	総務部長、財務部長、福祉部長、子育て支援担当部長、保健医療部長、商工観光部長、農政部長、倉渕支所長、箕郷支所長、群馬支所長、新町支所長、榛名支所長、吉井支所長、教育部長、学校教育担当部長、企画調整課長、地域行政課長、防災安全課長、職員課長、広報広聴課長、財政課長、人権男女共同参画課長、障害福祉課長、長寿社会課長、介護保険課長、こども家庭課長、保育課長、健康課長、産業政策課長、商工振興課長、農林課長、倉渕支所地域振興課長、箕郷支所地域振興課長、群馬支所地域振興課長、新町支所地域振興課長、榛名支所地域振興課長、吉井支所地域振興課長、農業委員会事務局長、社会教育課長、中央公民館長、学校教育課長、教職員課長、健康教育課長、教育センター所長

第3次計画策定に係る経過等

年度	期 日	会議等の名称	内 容 等
平成23年度	4月18日	高崎市男女共同参画審議会	・『第3次計画の必要性・あり方』について諮問 ・計画策定に係る部会の設置（計画部会）
	6月1日	高崎市男女共同参画審議会 （計画部会）	・市民アンケート調査項目の精査
	7月4日 ～ 7月19日	アンケート調査実施	・『男女共同参画に関する市民アンケート調査』
	11月11日	高崎市男女共同参画審議会 （計画部会）	・市民アンケート調査結果の集計方法の精査
	1月6日		・答申内容の検討（第3次計画の方向性等）
	1月20日	高崎市男女共同参画審議会	・市民アンケート調査結果の報告 ・答申内容の検討（第3次計画の方向性等）
	2月10日	高崎市男女共同参画審議会 （計画部会）	・答申内容（取り組まれるべき事業等）の検討
	2月21日		・答申書（案）の構成等の検討
	3月22日	高崎市男女共同参画審議会	・答申書（案）についての審議
平成24年度	4月25日	答 申	・審議会会長から市長へ答申
	7月31日	庁内関係課担当者会議	・第3次計画で取り組むべき事業等の確認
	10月5日	高崎市男女共同参画社会推進会議（庁内会議）	・第3次計画（素案）の方向性や取り組むべき事業等の検討・精査
	10月16日	高崎市男女共同参画審議会 （計画部会）	・第3次計画（素案）の方向性等の確認
	11月2日	高崎市男女共同参画審議会	・第3次計画（素案）についての審議 ・パブリックコメントの実施について

【パブリックコメント手続による第3次計画（素案）への意見の募集について】

意見の募集期間 平成24年12月5日（水）～平成25年1月11日（金）

※パブリックコメント手続による意見の提出はありませんでした。

関係法令

1 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)
最終改正：平成十一年十二月二十二日法律第六十号

目次

- 前文
- 第一章 総則（第一条—第十二条）
- 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）
- 第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）
- 附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、重要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、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 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するために必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）のっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念のっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念ののっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他の男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の國務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第二百二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(職員的身分引継ぎ)

第三条 この法律の施行の際現に従前の総理府、法務省、外務省、大蔵省、文部省、厚生省、農林水産省、通商産業省、運輸省、郵政省、労働省、建設省又は自治省(以下この条において「従前の府省」という。)の職員(国家行政組織法(昭和二十三年法律第二十号)第八条の審議会等の会長又は委員長及び委員、中央防災会議の委員、日本工業標準調査会の会長及び委員並びにこれらに類する者として政令で定めるものを除く。)である者は、別に辞令を発せられない限り、同一の勤務条件をもって、この法律の施行後の内閣府、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省若しくは環境省(以下この条において「新府省」という。)又はこれに置かれる部局若しくは機関のうち、この法律の施行の際現に当該職員が属する従前の府省又はこれに置かれる部局若しくは機関の相当の新府省又はこれに置かれる部局若しくは機関として政令で定めるものの相当の職員となるものとする。

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第六十号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。

2 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)

(平成十三年四月十三日法律第三十一号)

最終改正：平成一九年七月一日法律第一一三号

目次

- 第一章 総則(第一条・第二条)
- 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等(第二条の二・第二条の三)
- 第二章 配偶者暴力相談支援センター等(第三条―第五条)
- 第三章 被害者の保護(第六条―第九条の二)
- 第四章 保護命令(第十条―第十二条)
- 第五章 雑則(第二十三条―第二十八条)
- 第六章 罰則(第二十九条・第三十条)

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようとする国際社会における取組にも沿うものである。ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第一章 総則

(定義)

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下この項において「身体に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合においては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、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み、「離婚」には、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った者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣(以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。)は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針(以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「都道府県基本計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防

止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等 (配偶者暴力相談支援センター)

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
- 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - 三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
 - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
 - 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

- 第六条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第七条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年法律第六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第三十六号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視總監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）、母子及び寡婦福祉法（昭和三十一年法律第二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第九条の二 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては、配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては、配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれがあるときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害を加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
- 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害を加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいざずれの行為をしてはならないことを命ずるものとする。
 - 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
 - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、画像その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害を加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害を加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において

同じ。その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。

- 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

- 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

- 一 申立人の住所又は居所の所在地
- 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行わなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時の事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

- 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第十三条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

- 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

- 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

（保護命令の申立てについての決定等）

第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

- 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。

- 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

- 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

- 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

第十六条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

- 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

- 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所

は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

- 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

- 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

- 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

- 前条第四項の規定による通知がされている保護命令については、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたときは抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

- 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

- 前条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

- 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

- 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

（事件の記録の閲覧等）

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方については、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

（法務事務官による宣誓認証）

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

（民事訴訟法の準用）

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第九十九号）の規定を準用する。

（最高裁判所規則）

第二十二条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に關し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第五章 雑則

（職務関係者による配慮等）

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者（次項において「職務関係者」という。）は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

- 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

（教育及び啓発）

第二十四条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

（調査研究の推進等）

第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者

の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。
(民間の団体に対する援助)
第二十六条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。
(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
- 二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用
- 三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
- 四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。
(国の負担及び補助)

第二十八条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。

- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
- 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第六章 罰則

第二十九条 保護命令に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第十二条第一項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第七条、第九条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

(経過措置)

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

(検討)

第三条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 (平成一六年六月二日法律第六四号)

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(次項において「旧法」という。)第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(以下「新法」という。)第十条第一項第二号の規定による命令の申立て(この法律の施行後最初にされるものに限る。)があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

(検討)

第三条 新法の規定については、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 (平成一九年七月一日法律第一一三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

3 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(男女雇用機会均等法)

(昭和四十七年七月一日法律第百十三号)

最終改正：平成二四年六月二七日法律第四二号

目次

- 第一章 総則(第一条—第四条)
- 第二章 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
 - 第一節 性別を理由とする差別の禁止等(第五条—第十条)
 - 第二節 事業主の講ずべき措置(第十一条—第十三条)
 - 第三節 事業主に対する国の援助(第十四条)
- 第三章 紛争の解決
 - 第一節 紛争の解決の援助(第十五条—第十七条)
 - 第二節 調停(第十八条—第二十七条)
- 第四章 雑則(第二十八条—第三十二条)
- 第五章 罰則(第三十三条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

(啓発活動)

第三条 国及び地方公共団体は、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ついて国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第四条 厚生労働大臣は、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施策の基本となるべき方針(以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。)を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項
- 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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第二章 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

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いはしてはならない。

- 一 労働者の配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付その他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新(性別以外の事由を要件とする措置)

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。
(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定

による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。

- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

- 10 第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 2 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第二節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

- 11 第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

- 12 第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和四十年法律第四十一号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。
- 13 第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

- 15 第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項(労働者の募集及び採用に係るものを除く。)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場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場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努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

- 16 第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める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、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

- 17 第十七条 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。

第二節 調停

(調停の委任)

- 18 第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者(以下「関係当事者」という。)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條第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)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)

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停(以下この節において「調停」という。)は、三人の調停委員が行う。

- 2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。
- 第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第十一条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第二十二条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第二十三条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

(時効の中断)

第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に関与の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に關しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

- 一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
- 二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によって当該紛争の解決を図る旨の合意があること。
- 2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。
- 3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

第二十六条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第二十七条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第四章 雑則

(調査等)

第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第三十一条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員にならうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。)、第十条第一項、第十一条第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。))中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。))」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。))」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

- 2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規

定は、適用しない。

- 3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。
- 4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。
- 5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会」とあるのは「調停員」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第二十六条中「当該委員会に所属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等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）第二条第四号の職員を除く。）、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）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

- 1 この法律は、公布の日から施行する。
- 附 則（昭和五八年一月二日法律第七八号）
 - 1 この法律（第一条を除く。）は、昭和五十九年七月一日から施行する。
 - 2 この法律の施行の日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係政令」という。）の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

附 則（昭和六〇年六月一日法律第四五号）抄

(施行期日)

- 第一条 この法律は、昭和六十一年四月一日から施行する。（その他の経過措置の政令への委任）
- 第十九条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

(検討)

第二十条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一条の規定による改正後の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女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六章の二の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成三年五月五日法律第七六号）抄

(施行期日)

- 第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。
- 附 則（平成七年六月九日法律第一〇七号）抄
 - 第一条 この法律は、平成七年十月一日から施行する。（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女子労働者の福祉の増進に関する法律の一部改正に伴う経過措置）

第九条 この法律の施行の際に設置されている働く婦人の家については、前条の規定による改正前の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女子労働者の福祉の増進に関する法律第三十条及び第三十一条の規定は、この法律の施行後も、なおその効力を有する。

2 この法律の施行の際に設置されている働く婦人の家に関し、労働省令で定めるところにより、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を第二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第三十四条に規定する勤労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を労働大臣に行い、労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、同条に規定する勤労者家庭支援施設となるものとする。

附 則（平成九年六月一八日法律第九二号）抄

(施行期日)

- 第一条 この法律は、平成十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
 - 一 第一条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第三条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第五条、第六条、第七条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第三条、第六条、第七条、第十条及び第十四条（次号に掲げる改正規定を除く。）の規定 公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日
 - 二 第一条中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女子労働者の福祉の増進に関する法律第二十六条の前の見出しの改正規定、同条の改正規定（「事業主は」の下に「労働省令で定めるところにより」を加える部分及び「できるような配慮をするように努めなければならない」を「できるようにしなければならない」に改める部分に限る。）、同法第二十七条の改正規定（「講ずるよう」に改める部分、「第十二条第二項」を「第十二条第二項及び第二十七条第三項」に改める部分、「第十二条第一項」の下に「第二十七条第二項」を加える部分及び「第十四条及び」を

「第十四条、第二十六条及び」に改める部分に限る。）及び同法第三十五条の改正規定、第三条中労働基準法第六十五条第一項の改正規定（「十週間」を「十四週間」に改める部分に限る。）、第七条中労働省設置法第五号第四十一号の改正規定（「が講ずるよう」に努めるべき措置についての）を「に対する」に改める部分に限る。）並びに附則第五条、第十二条及び第十三条の規定並びに附則第十四条中運輸省設置法（昭和二十四年法律第五十七号）第四条第一項第二十四号の二の三の改正規定（「講ずるよう」に努めるべき措置についての指針）を「講ずるべき措置についての指針等」に改める部分に限る。） 平成十年四月一日

(罰則に関する経過措置)

第二条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則（平成一一年七月一六日法律第八七号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五款、節名並びに二款及び款名を加える改正規定（同法第二百五十条の九第一項に係る部分（両議院の同意を得ることに係る部分に限る。）、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定（同法附則第十項に係る部分に限る。）、第二百四十四条の規定（農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。）並びに第四百七十二条の規定（市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。）並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第六百五十七号第四項から第六項まで、第六百十号、第六百三十三号、第六百四十四号並びに第二百二条の規定 公布の日

(新地方自治法第五十六条第四項の適用の特例)

第二百二十二条 第三百七十五条の規定による改正後の労働省設置法の規定による都道府県労働局（以下「都道府県労働局」という。）であって、この法律の施行の際第三百七十五条の規定による改正前の労働省設置法の規定による都道府県労働基準局の位置と同一の位置に設けられているものについては、新地方自治法第五十六条第四項の規定は、適用しない。

(職業安定関係地方事務官に関する経過措置)

第二百二十三条 この法律の施行の際現に旧地方自治法附則第八条に規定する職員（労働大臣又はその委任を受けた者により任命された者に限る。附則第一百五十八号において「職業安定関係地方事務官」という。）である者は、別に辞令が発せられない限り、相当の都道府県労働局の職員となるものとする。

(地方労働基準審議会等に関する経過措置)

第二百二十四条 この法律による改正前のそれぞれの法律の規定による地方労働基準審議会、地方職業安定審議会、地区職業安定審議会、地方最低賃金審議会、地方家内労働審議会及び機会均等調停委員会並びにその会長、委員その他の職員は、相当の都道府県労働局の相当の機関及び職員となり、同一性をもって存続するものとする。

(国等の事務)

第二百五十九条 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務（附則第六十一条において「国等の事務」という。）は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

(処分、申請等に関する経過措置)

第六十条 この法律（附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第六十三号において同じ。）の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為（以下この条において「処分等の行為」という。）又はこの法律の施行の際に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為（以下この条において「申請等の行為」という。）で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第二条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

(不服申立てに関する経過措置)

第六十一条 施行日前にされた国等の事務に係る処分であって、当該処分をした行政庁（以下この条において「処分庁」という。）に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁（以下この条において「上級行政庁」という。）があったものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であった行政庁とする。

2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

(手数料に関する経過措置)

第六十二条 この法律の施行前においてこの法律による改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の規定により納付すべきであった手数料に

については、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。
(罰則に関する経過措置)
第百六十三条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
(その他の経過措置の政令への委任)

第百六十四条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。
2 附則第十八条、第五十一条及び第百八十四条の規定の適用に関して必要な事項は、政令で定める。
(検討)

第二百五十条 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるものと及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第二百五十一条 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第二百五十二条 政府は、医療保険制度、年金制度等の改革に伴い、社会保険の事務処理の体制、これに従事する職員の在り方等について、被保険者等の利便性の確保、事務処理の効率化等の観点に立って、検討し、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則（平成十一年七月一日法律第一〇四号）抄
(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。

附 則（平成十一年二月二日法律第一〇六号）抄
(施行期日)

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。

附 則（平成十三年七月一日法律第一一一号）抄
(施行期日)

第一条 この法律は、平成十三年十月一日から施行する。

附 則（平成十三年一月一日法律第一一八号）抄
(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則（平成十四年五月三十一日法律第五四号）抄
(施行期日)

第一条 この法律は、平成十四年七月一日から施行する。

(経過措置)
第二十八条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「旧法令」という。）の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長（以下「海運監理部長等」という。）がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為（以下「処分等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「新法令」という。）の規定により相当の運輸監理部長、運輸支局長又は地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長（以下「運輸監理部長等」という。）がした処分等とみなす。

第二十九条 この法律の施行前に旧法令の規定により海運監理部長等に対してした申請、届出その他の行為（以下「申請等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対してした申請等とみなす。

第三十条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則（平成十四年七月三十一日法律第九八号）抄
(施行期日)

第一条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一章第一節（別表第一から別表第四までを含む。）並びに附則第二十八條第二項、第三十三條第二項及び第三項並びに第三十九條の規定公布の日

(罰則に関する経過措置)

第三十八条 施行日前にした行為並びにこの法律の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合における施行日以後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)
第三十九条 この法律に規定するもののほか、公社法及びこの法律の施行に関して必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則（平成十八年六月二日法律第八二号）抄
(施行期日)

第一条 この法律は、平成十九年四月一日から施行する。ただし、附則第七条の規定は、社会保険労務士法の一部を改正する法律（平成十七年法律第六十二号）中社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）第二条第一項第一号の四の改正規定の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日から施行する。

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第二条 この法律の施行の際に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第一百二号）第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に係属している同法第五条第一項のあっせんに係る紛争については、第一条の規定による改正後の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（以下「新法」という。）第十六条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(時効の中断に関する経過措置)
第三条 この法律の施行の際に委員会に係属している第一条の規定によ

る改正前の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第十四条第一項の調停に関し当該調停の目的となつてゐる請求についての新法第二十四条の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

(罰則に関する経過措置)
第四条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(検討)

第五条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四条の二の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成二〇年五月二日法律第二六号）抄
(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

附 則（罰則に関する経過措置）
第六条 この法律の施行前にした行為及び前条第四項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)
第七条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に

関し必要な経過措置は、政令で定める。
(検討)

第九条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成二四年六月二七日法律第四二号）抄
(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。

4 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(育児・介護休業法)

(平成三年五月十五日法律第七十六号)
最終改正：平成二四年六月二七日法律第四二号

- 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—第二十條の二）
- 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支援措置
 - 第一節 国等による援助（第三十条—第三十五条）
 - 第二節 指定法人（第三十六条—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—第六十八条）

第一章 総則
(目的)
第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もつてこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。
(定義)

第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあっては、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。

(基本的理念)
第三条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにする

ことをその本旨とする。

- 2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

(関係者の責務)

第四条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前条に規定する基本的理念に従って、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉を増進するよう努めなければならない。

第二章 育児休業

(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ついては、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る。

- 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ついては、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ついては、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って、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に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をして、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る。

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。)の前日であるときは、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っては、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った場合にあっては、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直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った場合において、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っ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。)の前日であるときは、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った場合にあっては、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っては、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った場合にあっ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の変更された場合にあっ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る期間(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の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。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二十八条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(第九条第二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(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「(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(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(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(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)と当該配偶者に係る育児休業

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（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っては一歳二か月、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第二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っては一歳二か月）」と、「一歳六か月」とするほか、必要な技術的読替は、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議員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百八号）第三条第二項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）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（平成三年法律第百十号）第二条第二項又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第百十一号）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。

第三章 介護休業

（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る。

- 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っ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って、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に変更された場合にあっては、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。

（介護休業申出があっ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ったときは、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っ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った場合において、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っ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った場合にあっては、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は、当該介護休業申出については、当該撤回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に変更された場合にあっては、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。

第四章 子の看護休暇

（子の看護休暇の申出）

第十六条の二 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、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っ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ったときは、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っ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。

第五章 介護休暇

（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っては、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っ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ったときは、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っ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。

第六章 所定外労働の制限

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って、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。

第七章 時間外労働の制限

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っ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。

第八章 深夜業の制限

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っ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。

第九章 事業主が講ずべき措置

(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って育児休業をしていないもの(一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令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ところ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ところ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っ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の期間における介護休業等日数が一年以上である場合においては、九十三日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、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、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う期間とする。)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おいては、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。

第二十五条 削除
(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行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。

(再雇用特別措置等)

第二十七条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者(以下「育児等退職者」という。)について、必要に応じ、再雇用特別措置(育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることへの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第三十条及び第三十九条第一項第一号において同じ。)その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(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。

(職業生活両立推進者)

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努めなければならない。

第十章 対象労働者等に対する支援措置

第一節 国等による援助

(事業主等に対する援助)

第三十条 国は、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(以下「対象労働者」という。)及び育児等退職者(以下「対象労働者等」と総称する。)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、事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、対象労働者の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができる。

(相談、講習等)

第三十一条 国は、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるものとする。

2 地方公共団体は、国が講ずる前項の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

(再就職の援助)

第三十二条 国は、育児等退職者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

(職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置)

第三十三条 国は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げている職場における慣行その他の諸要因の解消を図るため、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずるものとする。

(勤労者家庭支援施設)

第三十四条 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設を設置するよう努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設は、対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等対象労働者等の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする施設とする。

3 厚生労働大臣は、勤労者家庭支援施設の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

4 国は、地方公共団体に対して、勤労者家庭支援施設の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うことができる。

(勤労者家庭支援施設指導員)

第三十五条 勤労者家庭支援施設には、対象労働者等に対する相談及び指導の業務を担当する職員(次項において「勤労者家庭支援施設指導員」という。)を置くよう努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設指導員は、その業務について熟意と識見を有し、かつ、厚生労働大臣が定める資格を有する者のうちから選任するものとする。

第二節 指定法人

(指定等)

第三十六条 厚生労働大臣は、対象労働者等の福祉の増進を図ることを目的とする一般社団法人又は一般財団法人であって、第三十八条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、全国に一を限り、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

一 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足りる経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

二 前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、対象労働者等の福祉の増進に資すると認められること。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指定をしたときは、同項の規定による指定を受けた者(以下「指定法人」という。)の名称及び住所並びに事務所所在地を公示しなければならない。

3 指定法人は、その名称及び住所並びに事務所所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

4 厚生労働大臣は、前項の規定による届出があったときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

(指定の条件)

第三十七条 前条第一項の規定による指定には、条件を付け、及びこれを変更することができる。
2 前項の条件は、当該指定に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該指定を受ける者に不当な義務を課することとなるものであってはならない。

(業務)

第三十八条 指定法人は、次に掲げる業務を行うものとする。
一 対象労働者等の職業生活及び家庭生活に関する情報及び資料を総合的に収集し、並びに対象労働者等、事業主その他の関係者に対して提供すること。
二 次条第一項に規定する業務を行うこと。
三 前二号に掲げるもののほか、対象労働者等の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

(指定法人による福祉関係業務の実施)

第三十九条 厚生労働大臣は、指定法人を指定したときは、指定法人に第三十条から第三十四条までで規定する国の行う業務のうち次に掲げる業務（以下「福祉関係業務」という。）の全部又は一部を行わせるものとする。

- 一 対象労働者の雇用管理及び再雇用特別措置に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対し、相談その他の援助を行うこと。
 - 二 第三十条の給付金であって厚生労働省令で定めるものを支給すること。
 - 三 対象労働者に対し、その職業生活と家庭生活との両立に関して必要な相談、講習その他の援助を行うこと。
 - 四 前三号に掲げるもののほか、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業務を行うこと。
- 2 前項第二号の給付金の支給要件及び支給額は、厚生労働省令で定めなければならない。
- 3 指定法人は、福祉関係業務の全部又は一部を開始する際、当該業務の種類ごとに、当該業務を開始する日及び当該業務を行う事務所の所在地を厚生労働大臣に届け出なければならない。指定法人が当該業務を行う事務所の所在地を変更しようとするときも、同様とする。
- 4 厚生労働大臣は、第一項の規定により指定法人に行わせる福祉関係業務の種類及び前項の規定による届出に係る事項を公示しなければならない。

(業務規程の認可)

第四十条 指定法人は、福祉関係業務を行うときは、当該業務の開始前に、当該業務の実施に関する規程（以下「業務規程」という。）を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。
2 厚生労働大臣は、前項の認可をした業務規程が福祉関係業務の適正かつ確実な実施上不適当となったと認めるときは、その業務規程を変更すべきことを命ずることができる。
3 業務規程に記載すべき事項は、厚生労働省令で定める。

(福祉関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可)

第四十一条 指定法人は、福祉関係業務のうち第三十九条第一項第二号に係る業務（次条及び第四十八条において「給付金業務」という。）を行う場合において、自ら同号の給付金の支給を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

(報告)

第四十二条 指定法人は、給付金業務を行う場合において当該業務に関し必要があると認めるときは、事業主に対し、必要な事項について報告を求めることができる。

(事業計画等)

第四十三条 指定法人は、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。
2 指定法人は、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録を作成し、厚生労働大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

(区分経理)

第四十四条 指定法人は、福祉関係業務を行う場合には、福祉関係業務に係る経理とその他の業務に係る経理とを区分して整理しなければならない。

(交付金)

第四十五条 国は、予算の範囲内において、指定法人に対し、福祉関係業務に要する費用の全部又は一部に相当する金額を交付することができる。

(厚生労働省令への委任)

第四十六条 この節に定めるもののほか、指定法人が福祉関係業務を行う場合における指定法人の財務及び会計に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(役員を選任及び解任)

第四十七条 指定法人の役員を選任及び解任は、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。その効力を生じない。
2 指定法人の役員が、この節の規定（当該規定に基づく命令及び処分を含む。）若しくは第四十条第一項の規定により認可を受けた業務規程に違反する行為をしたとき、又は第三十八条に規定する業務に関し著しく不適当な行為をしたときは、厚生労働大臣は、指定法人に対し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。

(役員及び職員の公務員たる性質)

第四十八条 給付金業務に従事する指定法人の役員及び職員は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

(報告及び検査)

第四十九条 厚生労働大臣は、第三十八条に規定する業務の適正な運営を確保するために必要な限度において、指定法人に対し、同条に規定する業務若しくは資産の状況に関し必要な報告をさせ、又は所属の職員に、

指定法人の事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

- 2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。
- 3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(監督命令)

第五十条 厚生労働大臣は、この節の規定を施行するために必要な限度において、指定法人に対し、第三十八条に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

(指定の取消し等)

第五十一条 厚生労働大臣は、指定法人が次の各号のいずれかに該当するときは、第三十六条第一項の規定による指定（以下「指定」という。）を取り消し、又は期間を定めて第三十八条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。

- 一 第三十八条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。
- 二 指定に関し不正の行為があったとき。
- 三 この節の規定又は当該規定に基づく命令若しくは処分違反したとき。
- 四 第三十七条第一項の条件に違反したとき。

第五十二条 第四十条第一項の規定により認可を受けた業務規程によらないで福祉関係業務を行ったとき。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により、指定を取り消し、又は第三十八条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を公示しなければならない。

(厚生労働大臣による福祉関係業務の実施)

第五十二条 厚生労働大臣は、前条第一項の規定により、指定を取り消し、若しくは福祉関係業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき、又は指定法人が福祉関係業務を行うことが困難となった場合において必要があると認めるときは、当該福祉関係業務を自ら行うものとする。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定により福祉関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている福祉関係業務を行わないものとするときは、あらかじめ、その旨を公示しなければならない。
- 3 厚生労働大臣が、第一項の規定により福祉関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている福祉関係業務を行わないものとする場合における当該福祉関係業務の引継ぎその他の必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第十一章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(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（平成十三年法律百二十二号）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。

第二節 調停

(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っ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」と同一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「第八十八条第一項」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。

第十二章 雑則

(育児休業等取得者の業務を処理するために必要な労働者の募集の特例)

第五十三条 認定中小企業団体の構成員たる中小企業者が、当該認定中小企業団体をして育児休業又は介護休業（これらに準ずる休業を含む。以下この項において同じ。）をする労働者の当該育児休業又は介護休業をする期間について当該労働者の業務を処理するために必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該認定中小企業団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第四百一十



号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員たる中小企業者については、適用しない。

2 この条及び次条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 中小企業者 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成三年法律第五十七号)第二条第一項に規定する中小企業者をいう。

二 認定中小企業団体 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第二条第二項に規定する事業協同組合等であつて、その構成員たる中小企業者に対し、第二十二條の事業主が講ずべき措置その他に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると認定したものをいう。

3 厚生労働大臣は、認定中小企業団体が前項第二号の相談及び援助を行うものとして適当でなくなつたと認めるときは、同号の認定を取り消すことができる。

4 第一項の認定中小企業団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七條第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五條の三第一項及び第三項、第五條の四、第三十九條、第四十一條第二項、第四十八條の二、第四十八條の四、第五十條第一項及び第二項並びに第五十一條の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十條の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十條第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第三十七條第二項中「労働者の募集を行うおとする者」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五十三條第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一條第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替へるものとする。

6 職業安定法第三十六條第二項及び第四十二條の二の規定の適用については、同法第三十六條第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二條の二中「第三十九條に規定する募集受託者」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五十三條第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、認定中小企業団体に対し、第二項第二号の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第五十四條 公共職業安定所は、前条第四項の規定により労働者の募集に従事する認定中小企業団体に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施の促進に努めなければならない。

(調査等)

第五十五條 厚生労働大臣は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、これらの者の雇用管理、職業能力の開発及び向上その他の事項に関し必要な調査研究を実施するものとする。

2 厚生労働大臣は、この法律の施行に実施し、関係行政機関の長に対して、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第五十六條 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第五十六條の二 厚生労働大臣は、第六条第一項(第十二條第二項、第十六條の三第二項及び第十六條の六第二項において準用する場合を含む。)、第十條(第十六條、第十六條の四及び第十六條の七において準用する場合を含む。)、第十二條第一項、第十六條の三第一項、第十六條の六第一項、第十六條の八第一項、第十六條の九、第十七條第一項(第十八條第一項において準用する場合を含む。)、第十八條の二、第十九條第一項(第二十條第一項において準用する場合を含む。)、第二十條の二、第二十三條、第二十三條の二、第二十六條又は第五十二條の四第二項(第五十二條の五第二項において準用する場合を含む。))の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(労働政策審議会への諮問)

第五十七條 厚生労働大臣は、第二条第三号から第五号まで、第五条第二項及び第三項第二号、第六条第一項第二号(第十二條第二項、第十六條の三第二項及び第十六條の六第二項において準用する場合を含む。))及び第三項、第七條第二項及び第三項(第十三條において準用する場合を含む。)、第八條第二項及び第三項(第十四條第三項において準用する場合を含む。))、第九條第二項第一号、第十一條第二項第一号及び第二号、第十二條第三項、第十五條第三項第一号、第十六條の二第一項、第十六條の五第一項、第十六條の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号、第十七條第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八條第一項において準用する場合を含む。)、第十九條第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号(これらの規定を第二十條第一項において準用する場合を含む。)、第二十三條並びに第三十九條第一項第二号及び第二項の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八條の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

(権限の委任)

第五十八條 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(厚生労働省令への委任)

第五十九條 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要不手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

(船員に関する特例)

第六十條 第六章、第七章、第十章第二節、第五十二條の六から第五十四條まで及び第六十二條から第六十七條までの規定は、船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六條第一項に規定する船員になろうとする者及び船員法(昭和二十二年法律第百号)の適用を受ける船員(次項において「船員等」という。))に関しては、適用しない。

2 船員等に関しては、第二条第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項第二号及び第四項、第六條第一項第二号(第十二條第二項、第十六條の三第二項及び第十六條の六第二項において準用する場合を含む。))及び第三項、第七條(第十三條において準用する場合を含む。)、第八條第二項及び第三項(第十四條第三項において準用する場合を含む。))、第九條第二項第一号及び第三項、第九條の二第一項、第十一條第二項第一号及び第二号並びに第三項、第十二條第三項、第十五條第三項第一号及び第四項、第十六條の二第一項及び第二項、第十六條の五第一項及び第二項、第十九條第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号(これらの規定を第二十條第一項において準用する場合を含む。))並びに第十九條第五項、第二十條第二項、第二十一條第一項第三号及び第二項、第二十三條、第二十九條、第五十七條、第五十八條並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第五条第二項中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五條第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七條第二項の規定により作業に従事しなかつた」と、第九條第二項第三号、第十五條第三項第二号及び第十九條第四項第三号中「労働基準法第六十五條第一項若しくは第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法第八十七條第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九條の二第一項中「労働基準法第六十五條第一項又は第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法第八十七條第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかつた」と、第二十三條第二項中「労働基準法第三十二條の三の規定により労働させること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同項及び第二十四條第一項中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項第三号中「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」とあるのは「制度」と、第二十八條及び第五十五條から第五十八條までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二條の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から第五章まで、第八章」と、第五十二條の三中「から第五十二條の六まで」とあるのは「、第五十二條の五及び第六十條第三項」と、第五十二條の四第一項、第五十二條の五第一項及び第五十八條中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。))」と、同項中「第六條第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一條第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第五十六條の二中「第十六條の六第一項、第十六條の八第一項、第十六條の九、第十七條第一項(第十八條第一項において準用する場合を含む。))、第十八條の二」とあるのは「第十六條の六第一項」と、第五十七條中「第十六條の五第一項」と、「、並びに第二十三條並びに第三十九條第一項第二号及び第二項」とあるのは「並びに第二十三條」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」とする。

3 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第二十條第一項、第二十一條から第二十六條まで並びに第三十一條第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えられた第五十二條の五第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十條第一項、第二十一條から第二十三條まで及び第二十六條中「委員会」とあるのは「調停員」と、同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十一條中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長(運輸監理部長を含む。))が置かれる地方運輸局(運輸監理部を含む。))」と、同法第二十五條第一項中「第十八條第一項」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條の五第一項」と、同法第二十六條中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第三十一條第三項中「前項」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條の五第一項」と読み替へるものとする。

(公務員に関する特例)

第六十一條 第二章から第九章まで、第三十條、前章、第五十三條、第五十四條、第五十六條、第五十六條の二、前条、次条、第六十三條、第六十五條及び第六十八條の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

2 国家公務員及び地方公務員に関しては、第三十二條中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者(第二十七條に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。))」と、第三十四條第二項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等(第三十條に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。))」とする。

3 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員給与等に関する特例法(昭和二十九年法律第百四十一号。以下この条において「給特法」という。))の適用を受ける国家公務員(国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)第八十一條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国家公務員にあって

- 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、給特法第四条に規定する農林水産大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者（以下「農林水産大臣等」という。）の承認を受けて、当該国家公務員の配偶者、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 農林水産大臣等は、第三項の規定による休業の承認を受けようとする国家公務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公務の運営に支障があると認められる日又は時間を除き、これを承認しなければならない。ただし、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国家公務員のうち、第三項の規定による休業をすることができることとするに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、独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人（以下この条において「特定独立行政法人」という。）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「国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和二十九年法律第百四十一号。以下この条において「給特法」という。）の適用を受ける国家公務員」とあるのは「独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人（以下この条において「特定独立行政法人」という。）の職員」と、「要しない国家公務員」とあるのは「要しない職員」と、「給特法第四条に規定する農林水産大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者（以下「農林水産大臣等」という。）」とあるのは「当該職員の勤務する特定独立行政法人の長」と、「当該国家公務員」とあるのは「当該職員」と、前項本文中「農林水産大臣等」とあるのは「特定独立行政法人の長」と、「国家公務員」とあるのは「職員」と、「公務」とあるのは「業務」と、同項ただし書中「要しない国家公務員」とあるのは「要しない職員」と読み替えるものとする。
- 7 第三項から第五項までの規定は、地方公務員法（昭和三十五年法律第百六十一号）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「給特法第四条に規定する農林水産大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者（以下「農林水産大臣等」という。）」とあるのは「地方公務員法（昭和三十五年法律第百六十一号）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百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。）と、第五項本文中「農林水産大臣等」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、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国家公務員」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。
- 8 給特法の適用を受ける国家公務員（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国家公務員）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、農林水産大臣等の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にか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。
- 9 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（同項に規定する国家公務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。
- 10 農林水産大臣等は、第八項の規定による休暇の承認を受けようとする国家公務員からその承認の請求があつたときは、公務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。
- 11 前三項の規定は、特定独立行政法人の職員（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。）について準用する。この場合において、第八項中「給特法の適用を受ける国家公務員」とあるのは「特定独立行政法人の職員」と、「要しない国家公務員」とあるのは「要しない職員」と、「農林水産大臣等」とあるのは「当該職員の勤務する特定独立行政法人の長」と、第九項中「国家公務員」とあるのは「職員」と、前項中「農林水産大臣等」とあるのは「特定独立行政法人の長」と、「国家公務員」とあるのは「職員」と、「公務」とあるのは「業務」と読み替えるものとする。
- 12 第八項から第十項までの規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八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、第八項中「給特法の適用を受ける国家公務員（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国家公務員）」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、「農林水産大臣等」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百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。）と、第十項中「農林水産大臣等」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、「国家公務員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と読み替えるものとする。
- 13 給特法の適用を受ける国家公務員（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国家公務員）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。）は、農林水産大臣等の承認を受けて、当該国家公務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。
- 14 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。
- 15 農林水産大臣等は、第三項の規定による休暇の承認を受けようとする国家公務員からその承認の請求があつたときは、公務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。
- 16 前三項の規定は、特定独立行政法人の職員（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。）について準用する。この場合において、第三項中「給特法の適用を受ける国家公務員」とあるのは「特定独立行政法人の職員」と、「要しない国家公務員」とあるのは「要しない職員」と、「農林水産大臣等」とあるのは「当該職員の勤務する特定独立行政法人の長」と、「当該国家公務員」とあるのは「当該職員」と、前項中「農林水産大臣等」とあるのは「特定独立行政法人の長」と、「国家公務員」とあるのは「職員」と、「公務」とあるのは「業務」と読み替えるものとする。
- 17 第十三項から第十五項までの規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八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、第十三項中「給特法の適用を受ける国家公務員（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国家公務員）」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、「農林水産大臣等」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百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。）と、第十五項中「農林水産大臣等」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、「国家公務員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と読み替えるものとする。
- 18 農林水産大臣等は、三歳に満たない子を養育する給特法の適用を受ける国家公務員（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国家公務員）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。
- 19 特定独立行政法人の長は、三歳に満たない子を養育する当該特定独立行政法人の職員（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。
- 20 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。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。
- 21 農林水産大臣等は、給特法の適用を受ける国家公務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、当該給特法の適用を受ける国家公務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(同項に規定する制限時間をいう。以下この条において同じ。)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。

2 2 前項の規定は、給特法の適用を受ける国家公務員であっ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」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、「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。

2 3 特定独立行政法人の長は、当該特定独立行政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延長することができる場合において、当該職員であっ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。

2 4 前項の規定は、特定独立行政法人の職員であっ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」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、「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。

2 5 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っ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。

2 6 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っ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各号」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。

2 7 農林水産大臣等は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する給特法の適用を受ける国家公務員であっ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(同項に規定する深夜をいう。以下この条において同じ。)において勤務しないことを承認しなければならない。

2 8 前項の規定は、要介護家族を介護する給特法の適用を受ける国家公務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各号」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。

2 9 特定独立行政法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該特定独立行政法人の職員であっ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、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

3 0 前項の規定は、要介護家族を介護する特定独立行政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各号」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。

3 1 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っ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。

3 2 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各号」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。

第十三章 罰則

第六十二条 第五十三条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第六十三条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第五十三条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第五十三条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第五十三条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第六十四条 次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

一 第四十二条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

二 第四十九条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

第六十五条 第五十三条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は第五十三条第五項において準用する同法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者は、三十万円以下の罰金に処する。

第六十六条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第六十二条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して各本条の罰金刑を科する。

第六十七条 第四十一条の規定により厚生労働大臣の認可を受けなければならぬ場合において、その認可を受けなかったときは、その違反行為をした指定法人の役員は、二十万円以下の過料に処する。

第六十八条 第五十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。

(暫定措置)

第二条 この法律の施行の際常時三十人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、平成七年三月三十一日までの間、第二条から第十条までの規定は、適用しない。この場合において、当該労働者に関する第十一条の規定の適用については、同条中「一歳から小学校就学」とあるのは、「小学校就学」とする。

(検討)

第三条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、育児休業の制度の実施状況、育児休業中における待遇の状況その他のこの法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、子を養育する労働者の福祉の増進の観点からこの法律に規定する育児休業の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成七年六月九日法律第一〇七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成七年十月一日から施行する。ただし、第二条並びに附則第三条、第五条、第七条、第十一条、第十三条、第十四条、第十六条、第十八条、第二十条及び第二十二條の規定は、平成十一年四月一日から施行する。

(第二条の規定の施行前の措置)

第二条 事業主は、第二条の規定の施行前においても、可能な限り速やかに、同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の規定の例による介護休業の制度を設けるとともに、同法第十九条第二項の規定の例による措置を講ずるよう努めなければならないものとする。

(検討)

第三条 政府は、第二条の規定の施行後適当な時期において、介護休業の制度の実施状況、介護休業中における待遇の状況その他の同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の施行状況、公的介護サービスの状況等を総合的に勘案し、必要があると認めるときは、家族を介護する労働者の福祉の増進の観点から同法に規定する介護休業の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成八年六月一九日法律第九〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(罰則に関する経過措置)

第六条 この法律の施行前にした行為及び附則第四条の規定によりなお従前の例によることとされる事項に係るこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則 (平成九年六月一八日法律第九二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条(次号に掲げる改正規定を除く。)、第三条(次号に掲げる改正規定を除く。)、第五条、第六条、第七条(次号に掲げる改正規定を除く。)並びに附則第三条、第六条、第七条、第十条及び第十四条(次号に掲げる改正規定を除く。)の規定 公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第二条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則 (平成一〇年一二月一八日法律第一四八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

附 則 (平成一一年七月七日法律第八三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十三年四月一日から施行する。

附 則 (平成一一年七月七日法律第八四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経

過措置は、政令で定める。

(罰則に関する経過措置)

第七条 この法律の施行前にした行為並びに附則第三条及び第四条の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則 (平成一一一年七月七日法律第八五号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(政令への委任)

第七条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に必要な経過措置は、政令で定める。

(罰則に関する経過措置)

第八条 この法律の施行前にした行為及び附則第六条の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則 (平成一一一年七月一六日法律第八七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定(同法第二百五十条の九第一項に係る部分(両議院の同意を得ることに係る部分に限る。)、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定(同法附則第十項に係る部分に限る。)、第二百四十四条の規定(農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。))並びに第四百七十二条の規定(市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。))並びに附則第七條、第十條、第十二條、第五十九條ただし書、第六十條第四項及び第五項、第七十三條、第七十七條、第六十五條第七項第四項から第六項まで、第六十條、第六十三條、第六十四條並びに第二百二條の規定 公布の日

(新地方自治法第五十六條第四項の適用の特例)

第二百二十二條 第三百七十五條の規定による改正後の労働省設置法の規定による都道府県労働局(以下「都道府県労働局」という。)であって、この法律の施行の際第三百七十五條の規定による改正前の労働省設置法の規定による都道府県労働基準局の位置と同一の位置に設けられているものについては、新地方自治法第五十六條第四項の規定は、適用しない。

(職業安定関係地方事務官に関する経過措置)

第二百二十三條 この法律の施行の際現に旧地方自治法附則第八条に規定する職員(労働大臣又はその委任を受けた者により任命された者に限る。附則第五十八條において「職業安定関係地方事務官」という。)である者は、別に辞令が発せられない限り、相当の都道府県労働局の職員となるものとする。

(地方労働基準審議会等に関する経過措置)

第二百二十四條 この法律による改正前のそれぞれの法律の規定による地方労働基準審議会、地方職業安定審議会、地区職業安定審議会、地方最低賃金審議会、地方家内労働審議会及び機会均等調停委員会並びにその会長、委員その他の職員は、相当の都道府県労働局の相当の機関及び職員となり、同一性をもって存続するものとする。

(国等の事務)

第二百五十九條 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務(附則第六十一條において「国等の事務」という。)は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

(処分、申請等に関する経過措置)

第六十條 この法律(附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第六十三條において同じ。)の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為(以下この条において「処分等の行為」という。)又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為(以下この条において「申請等の行為」という。)で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第二条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律(これに基づく命令を含む。)の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

(不服申立てに関する経過措置)

第六十一條 施行日前にされた国等の事務に係る処分であって、当該処分をした行政庁(以下この条において「処分庁」という。)に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁(以下この条において「上級行政庁」という。)があったものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であった行政庁とする。

2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一

号法定受託事務とする。

(手数料に関する経過措置)

第六十二條 施行日前においてこの法律による改正前のそれぞれの法律(これに基づく命令を含む。)の規定により納付すべきであった手数料については、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

第六十三條 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第六十四條 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

2 附則第十八條、第五十一條及び第六十四條の規定の適用に関して必要な事項は、政令で定める。

(検討)

第二百五十條 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第二百五十一條 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるように、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第二百五十二條 政府は、医療保険制度、年金制度等の改革に伴い、社会保険の事務処理の体制、これに従事する職員の在り方等について、被保険者等の利便性の確保、事務処理の効率化等の観点に立ち、検討し、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則 (平成一一一年七月一六日法律第一〇四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。

(政令への委任)

第四条 前二条に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (平成一一一年七月二日法律第一〇七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十三年四月一日から施行する。

附 則 (平成一一一年一月二日法律第一〇六号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。

附 則 (平成一三年一月一六日法律一一八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第五十二条第七項の次に六項を加える改正規定、第二十二條の改正規定(「第十七条」を「第二十一條」に改める部分を除く。)、第二十条の見出し及び同条第一項の改正規定、第二十四條の次に二條を加える改正規定、第十九條の見出し及び同条第一項の改正規定並びに第三章の次に一章を加える改正規定は、平成十四年四月一日から施行する。

(指定法人に関する経過措置)

第二条 この法律の施行の際現にこの法律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(以下「旧法」という。)第二十八條第一項の規定による指定を受けている者(以下「旧指定法人」という。)は、この法律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(以下「新法」という。)第三十六條第一項の規定による指定を受けた者とみなす。

2 この法律の施行の日前に旧法第二十八條第二項若しくは第四項又は第三十一條第四項の規定によりされた公示で、この法律の施行の際現に効力を有するものは、新法第三十六條第二項若しくは第四項又は第三十九條第四項の規定によりされた公示とみなす。

3 この法律の施行前に、旧法又はこれに基づく命令により旧指定法人に対して行い、又は旧指定法人が行った処分、手続その他の行為は、新法又はこれに基づく命令中の相当する規定によって、新法第三十六條第二項に規定する指定法人(以下「新指定法人」という。)に対して行い、又は新指定法人が行った処分、手続その他の行為とみなす。

4 この法律の施行の際現に旧指定法人の役員である者がこの法律の施行の日前にした旧法第三十九條第二項に該当する行為は、新法第四十七條第二項に該当する行為とみなして、同項の規定を適用する。

(子の看護のための休暇制度の普及のための努力の促進)

第三条 国は、子の看護のための休暇制度の普及のための事業主、労働者その他の関係者の努力を促進するものとする。

(検討)

第四条 政府は、附則第一条ただし書に規定する改正規定の施行後三年を経過した場合において、新法の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、子を養育する労働者の福祉の増進の観点から子の看護のための休暇制度その他新法に規定する諸制度について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成一四年五月三十一日法律第五四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十四年七月一日から施行する。

(経過措置)

第二十八條 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令(以下「旧法令」という。)の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長(以下「海運監理部長等」という。)がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為(以下「処分等」という。)は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令(以下「新法令」という。)の規定により相当の運輸監理部長、



運輸支局長又は地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長（以下「運輸監理部長等」という。）がした処分等とみなす。

第二十九条 この法律の施行前に旧法令の規定により海運監理部長等に対してした申請、届出その他の行為（以下「申請等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対してした申請等とみなす。

第三十条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則（平成一四年七月三十一日法律第九八号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一章第一節（別表第一から別表第四までを含む。）並びに附則第二十八條第二項、第三十三條第二項及び第三項並びに第三十九條の規定公布の日

（罰則に関する経過措置）

第三十八條 施行日前にした行為並びにこの法律の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合における施行日以後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十九條 この法律に規定するもののほか、公社法及びこの法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則（平成一五年六月一三日法律第八二号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して九月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

附 則（平成一六年一二月八日法律第一六〇号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、平成十七年四月一日から施行する。

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一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（以下「新法」という。）の施行状況を勘案し、期間を定めて雇用される者に係る育児休業等の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（育児休業の申出に関する経過措置）

第三条 この法律の施行の日（以下「施行日」という。）以後において新法第五条第三項の規定による育児休業をするため、同項の規定による申出をしようとする労働者は、施行日前においても、同項及び同条第四項の規定の例により、当該申出をすることができる。

附 則（平成一七年一〇月二日法律第一〇二号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、郵政民営化法の施行の日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

第一百七七條 この法律の施行前にした行為、この附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為、この法律の施行後附則第九條第一項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧郵便為替法第三十八條の八（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為、この法律の施行後附則第十三條第一項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧郵便振替法第七十條（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為、この法律の施行後附則第二十七條第一項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧郵便振替預り金寄附委託法第八條（第二号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為、この法律の施行後附則第三十九條第二項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧公社法第七十條（第二号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為、この法律の施行後附則第四十二條第一項の規定によりなおその効力を有するものとされる旧公社法第七十一條及び第七十二條（第十五号に係る部分に限る。）の規定の失効前にした行為並びに附則第二条第二項の規定の適用がある場合における郵政民営化法第百四條に規定する郵便貯金銀行に係る特定日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則（平成一八年六月二日法律第五〇号）

この法律は、一般社団・財団法人法の施行の日から施行する。

附 則（平成二〇年五月二日法律第二六号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

第六條 この法律の施行前にした行為及び前条第四項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第七條 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第九條 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成二一年七月一日法律第六五号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第三条及び第六條の規定 公布の日

二 第一条及び附則第五条の規定 公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日

三 第二条のうち育児休業、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目次の改正規定（第八章 紛争の解決（第五十二條の二―第五十二條の四）を「第十一章 紛争の解決 第一節 紛争の解決の援助（第五十二條の二―第五十二條の四） 第二節 調停（第五十二條の五・第五十二條の六）」に改める部分に限る。）、第五十六條の二の改正規定（「第五十二條の四第二項」の下に「（第五十二條の五第二項において準用する場合を含む。）」を加える部分に限る。）、第六十條第一項の改正規定（「第五十三條、第五十四條」を「第五十二條の六から第五十四條まで」に改める部分に限る。）、同条第二項の改正規定（「第五十二條の四第一項及び第五十八條中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」を「第五十二條の三中「から第五十二條の六まで」とあるのは「、第五十二條の五及び第六十條第三項」と、第五十二條の四第一項、第五十二條の五第一項及び第五十八條中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第六條第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一條第三項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」に改める部分に限る。）、同条一項を加える改正規定、第八章中第五十二條の二の前に節名を付する改正規定、第五十二條の三の改正規定、第八章中第五十二條の四の次に一節を加える改正規定、第三十八條の改正規定及び第三十九條第一項の改正規定並びに附則第四条及び第十一条の規定 平成二十二年四月一日

（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 この法律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、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、第二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（以下「新法」という。）第五章、第六章及び第二十三條から第二十四條までの規定は、適用しない。この場合において、第二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第二十三條及び第二十四條の規定は、なおその効力を有する。

（育児休業の申出に関する経過措置）

第三条 この法律の施行の日（以下「施行日」という。）以後において新法第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する新法第五条第一項又は第三項の規定による育児休業をするため、これらの規定による申出をしようとする労働者は、施行日前においても、これらの規定及び新法第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する新法第五条第四項の規定の例により、当該申出をすることができる。

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第四条 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の際現に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）第六條第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一條第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあっせん員に係属している同項（同法第二十一條第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）のあっせんに係る紛争については、新法第五十二條の三（新法第六十條第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）

第五条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六條 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

（検討）

第七條 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則（平成二二年一二月三日法律六一号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十三年四月一日から施行する。

附 則（平成二三年六月二四日法律第七四号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して二十日を経過した日から施行する。

附 則（平成二四年六月二七日法律第四二号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。

男女共同参画に関する用語解説

【あ行】

◇ アンパイドワーク (Unpaid Work)

無償の労働と訳され、賃金、報酬が支払われない労働、活動を意味します。

具体的には、家事、介護・看護、育児、買物、社会的行動などを無償労働の範囲としています。

◇ 育児・介護休業制度 (法) (P9)

育児や家族の介護を行っている労働者について、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、休業などを保証する制度です。

育児・介護休業法 (正式名称は「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」) に基づいています。

◇ NGO (Non-Governmental Organization)

環境や人権、平和など、様々な問題の解決をめざし、国境を越えて市民が中心となって活動する非政府かつ非営利の組織や団体のことを意味します。

◇ NPO法人 (P6 Non Profit Organization)

社団法人の一種として、「特定非営利活動促進法」に基づき、都道府県または指定都市の認証を受けて設立された法人のことをいいます。

正式には「特定非営利活動法人」といいます。

◇ エンパワーメント (Empowerment)

個人や集団が、自分の人生の主人公となれるように力をつけて、自分自身の生活や環境を、よりコントロールできるようにしていくことを指します。

【か行】

◇ 家族経営協定 (P11)

日本の農業は家族経営が中心ですが、農業が魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするため、農業経営において、一人ひとりの役割と責任を明確にし、意欲と能力を十分に発揮できる環境づくりが必要です。

家族経営協定は、農業経営を担っている世帯員相互のルールを文書にして取り決めたものです。

◇ 学校評議員 (P13)

地域住民の学校運営への参画の仕組みとして、平成12年1月の学校教育法施行規則の改正により制度化され、同年4月から実施されました。

教職員以外の者で教育に関する理解と識見を有する者のうちから、校長が推薦、設置者が委嘱します。

学校運営に関して、学外の保護者や地域住民などの多様な意見を幅広く求め、協力を得ると共に学校運営の状況などを周知し、学校としての説明責任を果たしていくために構想されました。

◇ くるみん (P18)

厚生労働省では、平成19年4月から「次世代育成支援対策推進法 (次世代法)」に基づいて「一般事業主行動計画」を策定し、その計画目標を達成するなど一定の基準を満たした事業主を、基準適合一般事業主として認定しています。

次世代法は、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るために制定され、認定企業は、「くるみん (愛称)」と呼ばれるマークを広告や商品、ホームページ等で表示することにより、「子育てサポート企業」として広くアピールすることができます。

マークの名前は一般公募により、子どもが大事に「おくるみ」にくるまれていることと、会社 (企業) や職場ぐるみで子どもの育成や仕事と子育ての両立支援に取り組みもう、という意味などから決定されました。



「くるみん」マーク

◇ 旧姓使用

婚姻後も夫婦がそれぞれの氏を名乗る制度をいいます。

平成13年には国家公務員について、原則として旧姓使用が認められるようになりました。

◇ 均等・両立推進企業表彰

厚生労働省が、女性労働者の能力発揮を促進するための積極的改善措置 (ポジティブ・アクション) 及び仕事と育児・介護との両立支援のための取り組みについて、他の模範ともいうべき取り組みを推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知し、企業の取り組みを促すことを目的に行っている事業のことです。

◇ 合計特殊出生率

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が一生の間に産む平均こども数を表します。

◇ 行動綱領

『「北京宣言」及び「行動綱領」』の項参照。

◇ 国際婦人年 (P2)

昭和47年 (1972年) の第27回国連総会において女性の地位向上のため世界規模の行動を行うべきことが提唱され、昭和50年 (1975年) を国際婦人年とすることが決定されました。

また、昭和51年 (1976年) ~昭和60年 (1985年) まで

の10年間で「国連婦人の10年」としました。

【さ行】

◇ ささえちゃん (P18)

群馬県では、平成20年6月から「群馬県育児いきいき参加企業認定制度」を開始しました。

認定企業は職場創造支援資金の金利優遇措置を受けられるほか、県ホームページ等に公表されることにより企業のイメージアップが図れます。また、仕事と子育ての両立の実現に向けて積極的な取り組みを推進し、他の模範となる優れた成果があった企業を対象とした優良企業表彰制度もあります。

認定マークは「ささえちゃん（愛称）」と呼ばれており、名前は「企業の育児支援」「支援」「支え」から「ささえ」とされました。子育てを家庭、企業、地域全体で温かく見守り支えていくイメージを、子どもを優しく支える上毛三山のイラストに込めて表現しています。「ささえちゃん」マーク



◇ 仕事と家庭生活の調和 (P4)

ワーク・ライフ・バランスともいい、働きながら私生活も充実させられるように職場や社会環境を整えることです。

労働者には家庭や地域活動などに参加できる機会が与えられ、事業者にとっても生産性の向上、優秀な人材の確保などにつながるとされます。

仕事と家庭の両立支援政策として、労働時間の短縮と柔軟化、保育や介護のサポート、休暇制度などがあります。

◇ ジェンダー (Gender社会的性別)

生まれつきの生物学的性別 (セックス / sex) がある一方で、社会通念や慣習の中には、社会的・文化的に形成された「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別 (ジェンダー / gender)」といいます。

「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

◇ ジェンダー・エンパワーメント指数 (GEM Gender Empowerment Measure)

女性が、政治及び経済活動の意思決定に参画できるかどうかを測るもので、平成21年 (2009年) まで国連開発計画 (UNDP) が毎年発表していました。

具体的には、国会議員に占める女性割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合、男女の推定所得を用いて算出しています。

平成22年 (2010年) からジェンダー不平等指数

(GII) に変更されました。

◇ ジェンダー・ギャップ指数 (GGI Gender Gap Index)

世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから算出されるものです。

具体的には、労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推定値、管理職に占める比率、専門職に占める比率、識字率、初等・中等・高等教育の各在学率、新生児の男女比率、健康寿命、国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近50年の国家元首の在任年数を用いて算出しています。

◇ ジェンダー不平等指数 (GII Gender Inequality Index)

国連開発計画 (UNDP) による指数で、国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするものです。

妊産婦死亡率、15～19歳の女性1,000人当たりの出生数、国会議員女性割合、中等教育以上の教育を受けた人の割合 (男女別)、労働力率 (男女別) の5指標から構成されています。

◇ 女子差別撤廃条約 (P2)

昭和54年 (1979年) に第34回国連総会で採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」のことです。この条約は、女性に対するあらゆる差別の撤廃をめざして、法律、制度だけでなく、各国の慣習、慣行までも対象に含めています。

日本では、昭和55年 (1980年) に署名を行い、国籍法の改正、男女雇用機会法の制定、学校教育における家庭科の男女共修などの条件設備を行った後、昭和60年 (1985年) に批准しました。

◇ 女性の労働力率

女性の生産年齢人口 (15歳以上人口) 中に占める就業者と完全失業者を合わせた労働力人口の割合です。

日本や韓国の女性の年齢階級別労働力率については、20代後半でピークになった後、30代前半から30代後半にかけて結婚、出産などのために低下し、その後再び上昇して40代後半にもう一度ピークを迎えることから、女性の労働力率にみられる「M字カーブ」といいます。

近年では、女性の非婚化・晩婚化、少子化による子育て期間の短期化や、経済的な理由から働き続ける女性が増えたことなどにより、20～40代の労働力率が上がり、M字カーブから台形に近づいてきています。

◇ ストーカー

特定の相手に対して執拗につきまとう行為をストーカー行為 (ストーキング) と呼び、特定の相手に対して好意または怨恨を抱いて、つきまとい行為を繰り返す者のことをいいます。

「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」によりストーカー行為は犯罪と定められています。

◇ 性と生殖に関する健康と権利

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（Reproductive Health and Rights）の訳です。平成6年（1994年）にカイロで開催された国連の国際人口・開発会議において提唱された概念で、「いつ何人子どもを産むか、産まないかを選ぶ自由」、「安全で満足のいく性生活」、「安全な妊娠と出産」、「子どもが健康に生まれ育つこと」などが含まれ、重要な女性の人権の一つとして認識されています。

◇ 性別役割分担（P3）

性別役割分担とは、男女を問わず、個人の能力等によって役割の分担を決めることが適切であるにもかかわらず、「性別」を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。

◇ 世界女性会議（P2）

国連は、昭和50年（1975年）を「国際婦人年」と宣言し、「平等・開発・平和」を三大テーマとして掲げ、メキシコシティで第1回世界女性会議を開催しました。以来5～10年ごとに「世界女性会議」が開催され、女性に対する差別の撤廃・女性地位向上の課題に取り組んできました。

会議は、各国政府代表と国連諸機関が参加する「政府間会議」と民間人による「NGOフォーラム」から成り立っています。

◇ セクシュアル・ハラスメント（P4 Sexual Harassment）

「性的いやがらせ」のこと。セクハラと略されます。職場、学校、地域その他社会のあらゆる場において、性的な言動により相手方の生活を害し、また、性的な言動に対する相手方の対応によって、その者に不利益を与えることを指します。

【た行】

◇ 高崎市第5次総合計画（P1）

将来にわたる豊かな市民生活を実現するための高崎市の長期的なまちづくりビジョンで、計画の期間は、平成20年から29年度までの10年間（前期・後期）です。

6つの政策分野において、総合的かつ体系的な施策の推進を図ります。

- 健康・福祉『すこやかで元気に暮らせるまち』
- 教育・文化『豊かな心と感性が育つまち』
- 環境・安全『安心でやすらぎのあるまち』
- 産業・観光『人々がつどう魅力あるまち』
- 都市・建設『便利で快適な住みよいまち』

○ 地域・自治『市民とつくるみんなのまち』

◇ 高崎市次世代育成支援行動計画

次世代を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備・充実を図るため、平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」（P60「くるみん」参照）に基づき、平成17年3月に策定されました。

平成21年度に見直しを行い、後期計画（計画期間は平成22年度～26年度）が策定されています。

◇ 男女共同参画基本計画（P2）

政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画です。男女共同参画社会基本法第13条により、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされており、現行の第3次計画は平成22年12月17日に閣議決定されています。

◇ 男女共同参画社会（P1）

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のことをいいます。

◇ 男女共同参画社会基本法（P1）

平成11年6月23日公布・施行され、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的に、基本理念、国・地方公共団体の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成に関する施策の基本となる事項を定めた法律です。

◇ 男女共同参画センター（P6）

男女がともに暮らしやすい社会を実現するため、都道府県、市町村等が自主的に設置している総合施設です。

「男女共同参画センター」や「女性センター」などの名称のほか、愛称で呼ばれているものもあります。運営方式や施設形態は、公設公営、公設民営や、単独施設や他の機関との複合施設と様々です。

男女共同参画の推進に必要な、啓発、情報提供、相談事業などを実施するほか、配偶者等からの暴力被害者支援のための「配偶者暴力相談支援センター」に指定される施設もあります。

◇ 男女雇用機会均等法（P2）

正式名称は、「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」です。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とした法律です。

◇ドメスティック・バイオレンス (Domestic Violence)

『配偶者等からの暴力』の項参照。

【は行】

◇配偶者等からの暴力 (P1)

配偶者（事実婚、元配偶者を含む）や恋人など、親しい関係にある（または、親しい関係にあった）人から受ける身体的、精神的な暴力のことで、生活費を渡さないなどの経済的暴力、行動の制限などの社会的暴力なども含み、DV（ドメスティック・バイオレンス）と略称されます。

夫婦間などの暴力は、当事者間の問題とみなされていますが、平成13年4月「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（通称：DV防止法）」が制定され、法的処罰の対象となっています。

◇配偶者暴力相談支援センター (P14)

配偶者や恋人などからの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介、カウンセリング、緊急時における安全の確保及び一時保護、自立して生活することを促進するための情報提供などの援助を実施しています。

都道府県が設置する婦人相談所、市町村その他の適切な施設において、配偶者暴力相談支援センターの機能を果たしています。

◇配偶者等からの暴力対策基本計画 (P14)

配偶者や恋人などからの暴力の防止及び暴力被害者などの支援のための施策を、県や市町村が、総合的かつ計画的に推進するための計画をいいます。

◇附属機関 (P4)

市の事務について、必要な調停、審査、諮問に対する審議、調査等を行うため、地方自治法第138条の4第3項の規定に基づき設置される審議会などの附属機関で、市民・学識経験者などで構成されます。

◇ファミリー・サポート・センター事業 (P14)

乳幼児や児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と、援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行う事業を指します。

◇「北京宣言」及び「行動綱領」(P2)

「北京宣言」は、すべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進するため、平成7年（1995年）、北京で開催された第4回世界女性会議で採択されました。

「行動綱領」には、女性の地位向上とエンパワーメントを達成するために優先的に取り組むべき12の重大問題領域が明記されました。

具体的には、①女性と貧困、②女性の教育と訓練、③

女性と健康、④女性に対する暴力、⑤女性と武力紛争、⑥女性と経済、⑦権力及び意思決定における女性、⑧女性の地位向上のための制度的な仕組み、⑨女性の人權、⑩女性とメディア、⑪女性と環境、⑫女兒から構成されています。

◇ポジティブ・アクション (Positive Action)

「積極的改善措置」と併記されることが多く、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差をなくすため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することをいいます。

ポジティブ・アクションの具体的な取り組みには、「女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う取り組み」と「男女両方を対象とする取り組み」があり、実施することによって①女性労働者の労働意欲の向上、②女性の活躍が周囲の男性を刺激し生産性が向上、③多様な人材による新しい価値の創造、④幅広い高い質の労働力の確保、⑤外部評価（企業イメージ）の向上といった効果が期待されています。

【ら行】

◇ライフステージ

人間の一生において、出生、入学、卒業、就職、結婚、出産、子育て、退職など、節目となる出来事によって区分される生活環境の段階のことをいいます。

家族については、新婚期、育児期、教育期、子独立期、老夫婦期などに分けられます。

◇リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(Reproductive Health and Rights)

『性と生殖に関する健康と権利』の項参照。

【わ行】

◇ワーク・ライフ・バランス (P4)

『仕事と家庭生活の調和』の項参照。



高崎市第3次男女共同参画計画

発行年月 平成25年（2013年）3月

発行 高崎市市民部人権男女共同参画課

男女共同参画センター（市民活動センター「ソシアス」内）

〒370-3531

群馬県高崎市足門町1669番地2

TEL：027-329-7118 FAX：027-372-3121

URL：<http://www.city.takasaki.gunma.jp/>

