

# 育児・介護休業法が再度改正されます！

～平成29年1月1日、そして10月1日に施行～

平成29年は、育児・介護休業法が2回改正されます。

- 平成29年 1月1日 主に仕事と介護の両立を推進するために必要な改正
- 平成29年10月1日 2歳までの育児休業について等の改正 ←**NEW!!**

いずれについても整備し、仕事と家庭の両立を推進しましょう。



# 1. 育児・介護休業法の改正概要

## 改正前の内容と改正の概要(育児関係)

|                  | 改正前の内容(H28. 12月まで)                                                                        | 改正の概要                   |                              |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------|
|                  |                                                                                           | 平成29年1月1日               | 平成29年10月1日                   |
| 育児休業             | 子の1歳の誕生日の前日まで休業可<br>要件を満たした場合には1歳2か月、1歳6か月までの取得も可                                         | ・期間雇用者要件の緩和<br>・子の範囲の拡大 | 1歳6か月時点で要件を満たす場合は2歳まで再度取得が可能 |
| 育児短時間勤務          | 事業主は所定労働時間を6時間とする短時間勤務制度を規定しなければならない                                                      | ・子の範囲の拡大                |                              |
| 子の看護休暇           | 小学校就学前までの子を養育する労働者が子の負傷・疾病・予防接種・健康診断のために休暇取得可。<br>対象の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで、1日単位で取得可。 | ・半日単位で取得が可能<br>・子の範囲の拡大 |                              |
| 育児のための所定外労働の免除   | 3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合、所定労働時間を超えて労働させてはならない。                                               | ・子の範囲の拡大                |                              |
| 育児のための法定時間外労働の制限 | 小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出た場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。                              | ・子の範囲の拡大                |                              |
| 育児のための深夜業の制限     | 小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出た場合、深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはならない。                                | ・子の範囲の拡大                |                              |

## 改正前の内容と改正の概要(介護関係)

|                  | 改正前の内容(H28.12月まで)                                                                                                   | 改正概要(H29.1.1～)            |                                                                                                  |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 介護休業             | 対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで休業可。                                                                               | ・期間雇用者要件の緩和<br>・3回までの分割取得 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・対象家族の範囲の拡大(同居・扶養要件削除)</li> <li>・要介護状態の判断基準の変更</li> </ul> |
| 介護のための所定労働時間の短縮等 | 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が利用できるよう、所定労働時間の短縮措置等(短時間勤務・フレックスタイム制・時差出勤・介護費用助成のうち1つ以上の措置)を規定しなければならない。期間は介護休業と通算して93日間。 | ・3年の間で2回以上取得できるよう期間の拡充    |                                                                                                  |
| 介護休暇             | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者が介護その他の世話のために休暇取得可。対象の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで、1日単位で取得可。                                      | ・半日単位で取得可                 |                                                                                                  |
| 介護のための所定外労働の免除   | (無)                                                                                                                 | ・新設                       |                                                                                                  |
| 介護のための法定時間外労働の制限 | 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。                                                     |                           |                                                                                                  |
| 介護のための深夜業の制限     | 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合、深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはならない。                                                       |                           |                                                                                                  |

## 2. 改正育児・介護休業法の内容について (平成29年1月1日施行分)

### 1. 要介護状態の判断基準が変わりました（介護関係全般）

介護のための諸制度（介護休業・介護休暇等すべて）は、2週間以上の期間にわたり  
常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するための制度となります。

法改正後の、常時介護を必要とする状態とは、以下の1または2のいずれかに該当する場合です。

1. 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。
2. 次ページの表の状態①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

## 要介護状態の判断基準についての表

下記の状態①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

|                                   | 1(注1)      | 2(注2)                  | 3            |
|-----------------------------------|------------|------------------------|--------------|
| ①座位保持(10分間一人で座っていることができる)         | 自分で可       | 支えてもらえればできる(注3)        | できない         |
| ②歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)    | つかまらないでできる | 何かにつかまればできる            | できない         |
| ③移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗移りの動作) | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要           | 全面的介助が必要     |
| ④水分・食事摂取(注4)                      | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要           | 全面的介助が必要     |
| ⑤排泄                               | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要           | 全面的介助が必要     |
| ⑥衣類の着脱                            | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要           | 全面的介助が必要     |
| ⑦意思の伝達                            | できる        | ときどきできない               | できない         |
| ⑧外出すると戻れない                        | ない         | ときどきある                 | ほとんど毎回ある     |
| ⑨物を壊したり衣類を破くことがある                 | ない         | ときどきある                 | ほとんど毎日ある(注5) |
| ⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある  | ない         | ときどきある                 | ほとんど毎日ある     |
| ⑪薬の内服                             | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要           | 全面的介助が必要     |
| ⑫日常の意思決定(注6)                      | できる        | 本人に関する重要な意思決定はできない(注7) | ほとんどできない     |

(注1)各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

(注2)各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注3)「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注4)「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注5)「⑨3の状態(物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある)」には「自分や 他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注6)「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注7)慣れ親しんだ日常生活に関する事項(見たいテレビ番組やその日の献立等)に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等(ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等)には、指示や支援を必要とすることをいう。

## 2. 介護休業等制度の対象家族の範囲が拡大されました（介護関係全般）

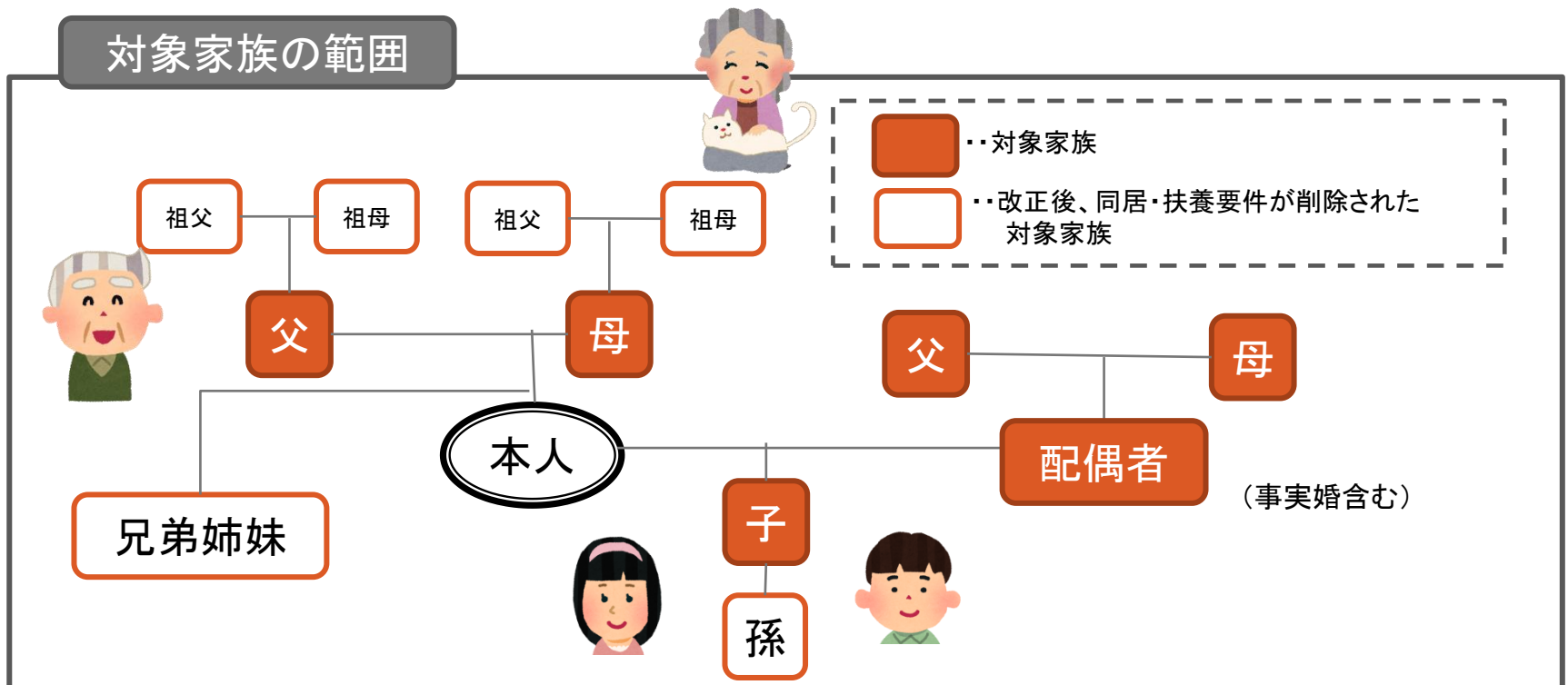
### 改正前

配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居・扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫

### 改正後

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫（同居・扶養の要件削除）

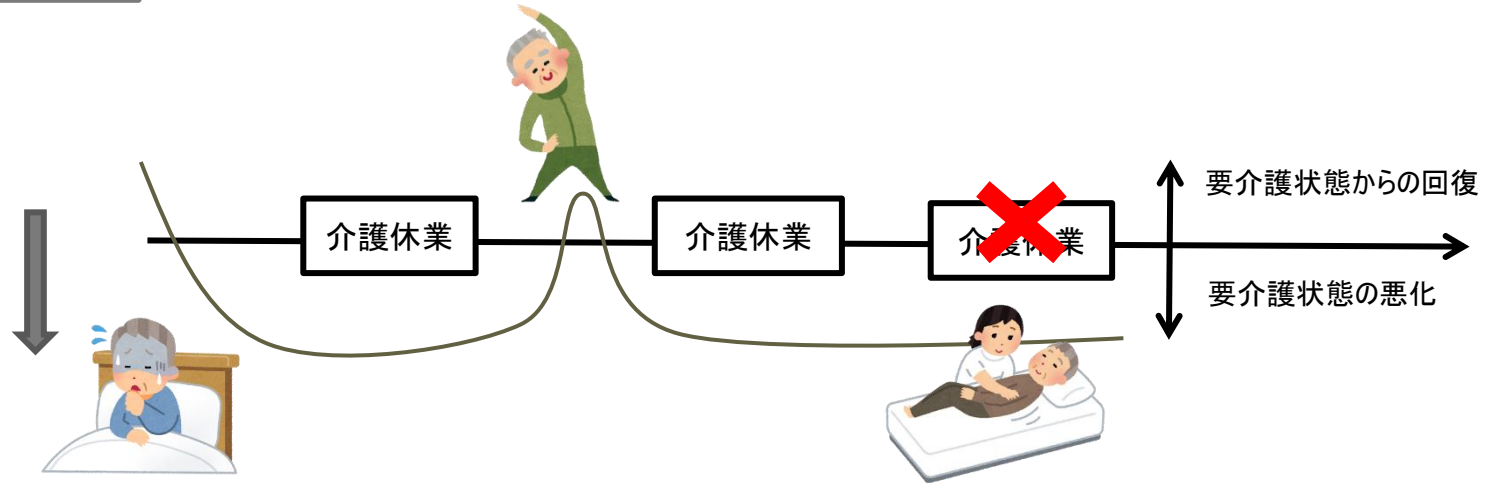
### 対象家族の範囲



### 3. 介護休業の分割取得ができるようになりました（介護関係）

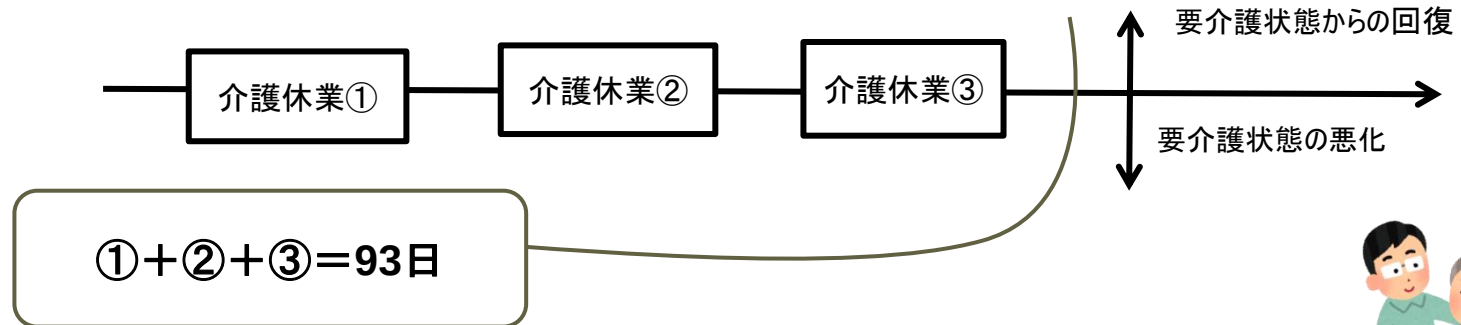
改正前

休業期間は、対象家族1人につき、一要介護状態ごとに1回、通算93日まで



改正後

1つの要介護状態が継続していても、対象家族1人につき、3回まで分割して取得できます。日数は通算して93日までです。



## 4. 介護のための所定労働時間の短縮措置等の期間が拡充されました（介護関係）

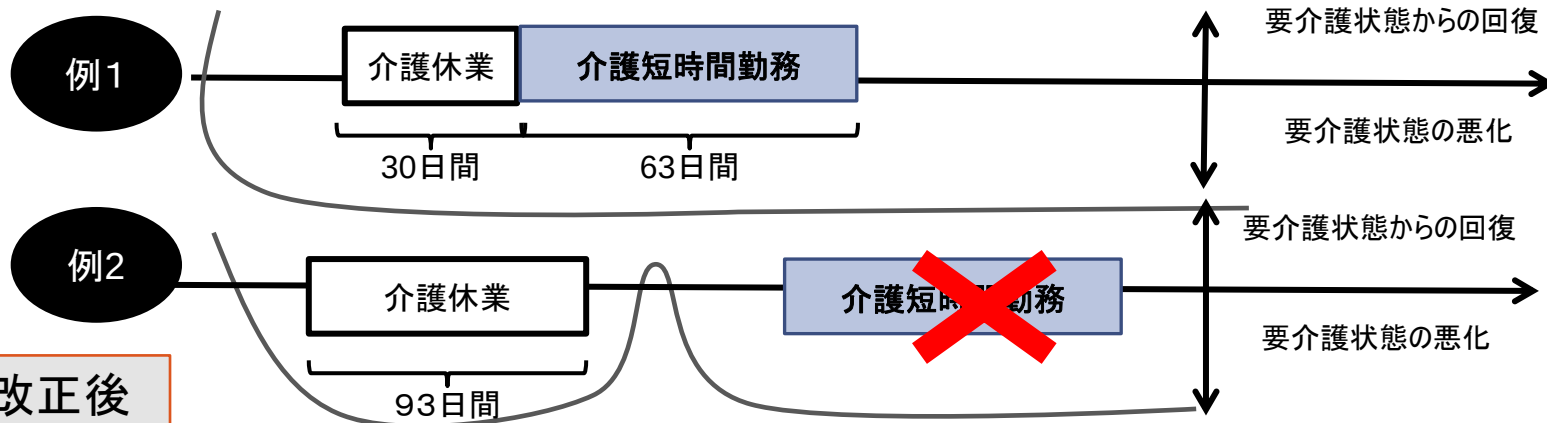
### ●介護のための所定労働時間の短縮措置等について

以下のいずれか一つ以上を事業主が選択して、就業規則等に規定化することが義務となっています。

①短時間勤務 ②フレックスタイム制度 ③時差出勤制度 ④介護サービスの費用助成

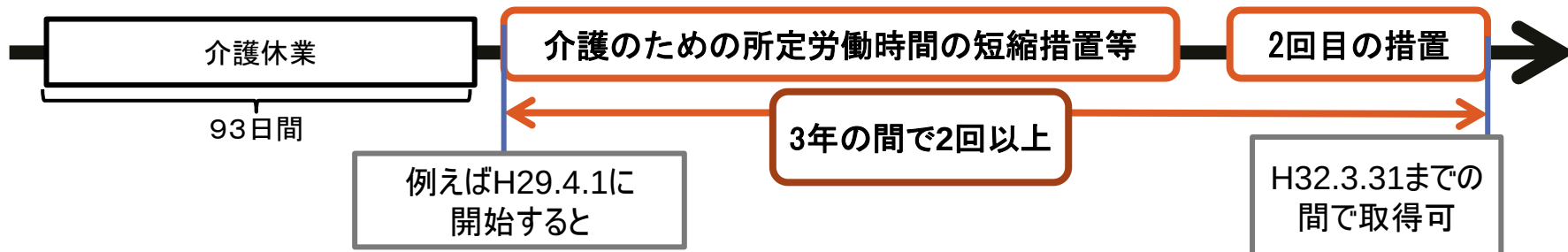
改正前

対象家族1人につき、一要介護状態ごとに1回、介護休業と通算して93日まで



改正後

介護休業とは別に、3年の間で少なくとも2回以上の利用が可能となります。





## 5. 介護のための所定外労働（残業）の免除が新設されました（介護関係）

対象家族1人につき、介護終了まで利用できる、所定外労働の免除制度が新設されます。

※介護のための時間外労働の制限制度を講じている企業においても、制度化が必要です。

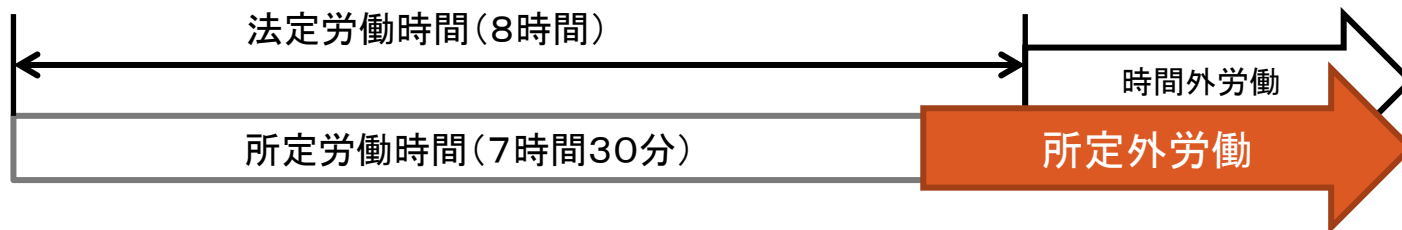


### 参考

#### <所定外労働と時間外労働の違い>

- ・ 所定外労働・・・所定労働時間を超える労働をいいます。
- ・ 時間外労働・・・法定労働時間（1日8時間）を超える労働をいいます。

（例）1日の所定労働時間が7時間30分の事業所における所定外労働

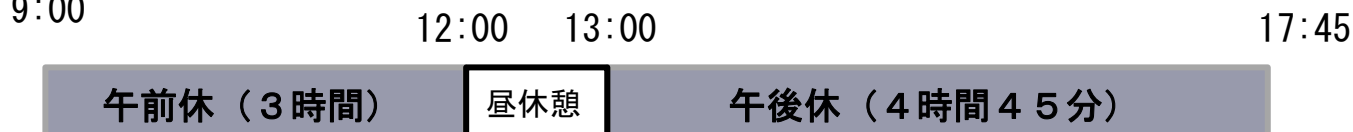


## 6. 介護休暇・子の看護休暇が半日単位で取得できます（育児・介護関係）

○原則として、所定労働時間の半日（1／2）の単位で介護休暇・子の看護休暇が取得できます。



○労使協定を締結することで、1日の所定労働時間の「2分の1」以外の時間数を「半日」とすることができます。



労使協定で定める事項

- ①対象となる労働者の範囲（例「勤務時間帯Aの従業員を対象とする」など）
- ②取得の単位となる時間数（例「始業時刻から3時間または終業時刻まで4時間45分とする」など）  
※一日の所定労働時間に満たないものに限りません。
- ③休暇1日あたりの時間数（例「1日は7時間45分とする」など）  
※一日の所定労働時間を下回ることはできません。

介護休暇・子の看護休暇を半日単位でどうしても取得できない業務（困難業務）がある場合には、労使協定で具体的に業務を特定して締結することで、対象から除外することが可能です（次ページ参照）。この場合でも、1日単位の休暇は取得できます。

※1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日休暇の対象とはなりません。  
これはその労働者の平均労働時間ではなく、休暇を取得しようとする日の所定労働時間で判断します。

例 歯科医院 月～金 9時～17時、土 9時～12時の場合  
月～金については半日単位で取得可、土曜日については半日単位で取得不可（1日となる）

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

### 第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

#### 2 法第16条の2の規定による子の看護休暇及び法第16条の5の規定による介護休暇に関する事項

##### (1)・(2) (略)

(3) 法第16条の3第2項及び第16条の6第2項の規定により、労使協定の締結により厚生労働省令で定める一日未満の単位での子の看護休暇又は介護休暇の取得ができないこととなる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

- イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務
- ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、半日単位の子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務
- ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

## 半日休暇に関するよくある御質問

Q 当社では、労使協定を締結し、子の看護休暇を始業から3時間、終業まで5時間としました。

また、当社では子の看護休暇の給与は無給と規定していますが、午前に休暇を取得した場合でも、半日休暇なので、一日の半分の給与を控除してよいですか？

A 賃金の控除については、働いていない時間分(この場合午前の3時間)について控除することとなります。

半日の休暇のカウントについては、子の看護休暇の取得可能日数(子が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日)のカウントに使用します。

## 7. 育児休業等の対象となる子の範囲が拡大されました（育児関係）

### 改正前

実子・養子  
(法律上の  
親子関係にあるもの)

### 改正後

下記の要件を追加

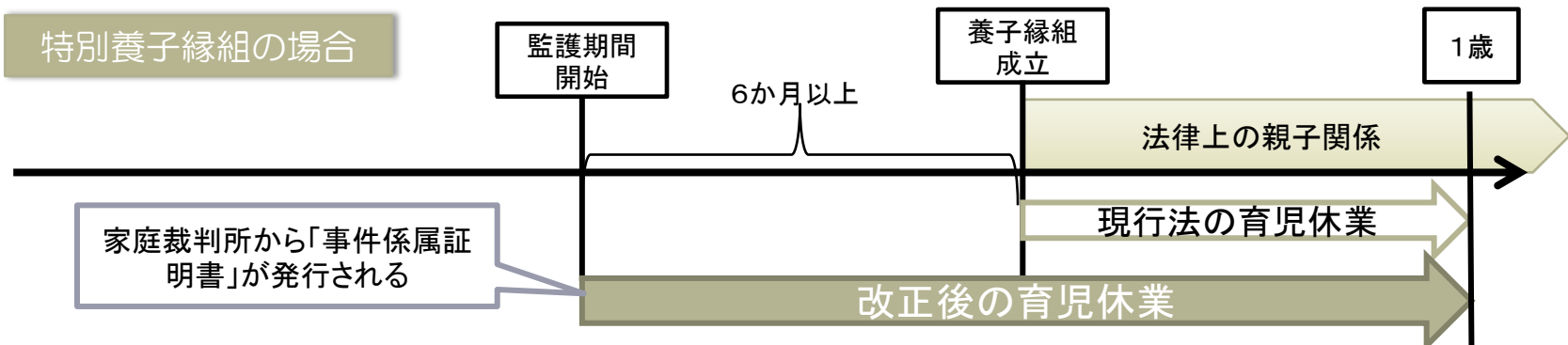
- ・ 特別養子縁組の監護期間中の子
  - ・ 養子縁組里親に委託されている子
- 等  
法律上の親子関係に準じる関係にあると言える子



○特別養子縁組とは  
原則として6歳までの子を対象に家庭裁判所が  
成立させる縁組制度。縁組成立のためには養  
親が子を6か月以上監護することが要件となり、  
その監護期間についても育児休業等が取得で  
きるようになります。

○養子縁組里親とは  
保護者のない児童等を養育すること及び養  
子縁組によって養親となることを希望する  
者（研修修了者に限る）のうち、児童福祉  
法第34条の19に規定する養子縁組里親名  
簿に登録された方

### 特別養子縁組の場合

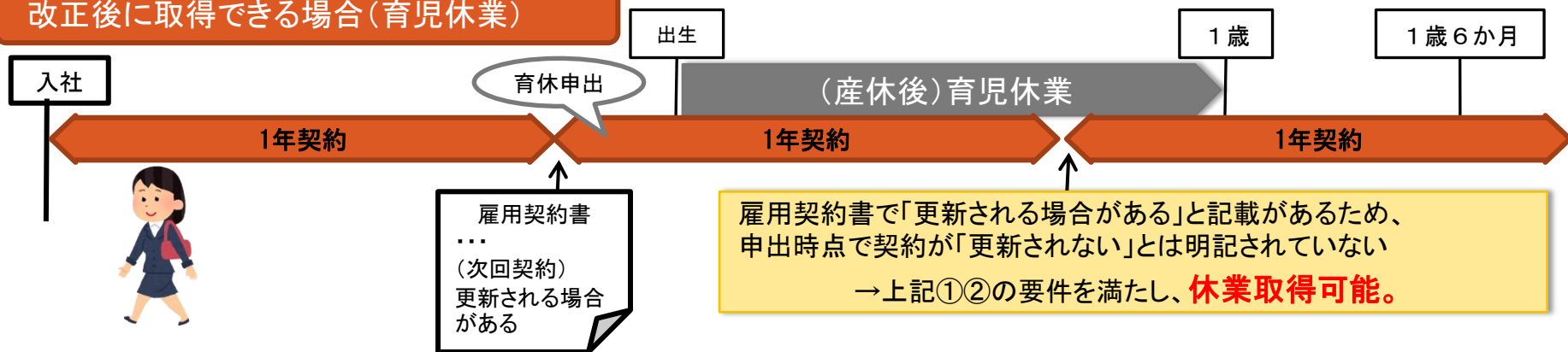


※当該改正は、育児休業・育児短時間勤務等の育児関係のすべての制度について適用されますが、  
介護休業等の対象家族の「子」は法律上の実子・養子のみで、改正後も当該規定は適用されません。

## 8. 育児・介護休業の期間雇用者の要件が緩和されました（育児・介護関係）

|      | 改正前                                                                                                                                                                                                                        | 改正後                                                                                                                                                                                 |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 育児休業 | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 同一の事業主に<u>1年以上継続して雇用</u>されていること</li> <li>② 子が1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること</li> <li>③ 子が2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、雇用契約が更新されないことが明らかでないこと</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 同一の事業主に<u>1年以上継続して雇用</u>されていること</li> <li>② 子が<u>1歳6か月に達する日</u>までに、労働契約（更新される場合は、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと</li> </ul>                      |
| 介護休業 | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 同一の事業主に<u>1年以上継続して雇用</u>されていること</li> <li>② 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること</li> <li>③ 93日を経過する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了しており、かつ、雇用契約が更新されないことが明らかでないこと</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 同一の事業主に<u>1年以上継続して雇用</u>されていること</li> <li>② 取得予定日から起算して<u>93日を経過する日から6か月を経過する日</u>までの間に、労働契約（更新される場合は、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと</li> </ul> |

### 改正後に取得できる場合（育児休業）



# 3. さらに改正される育児・介護休業法の内容について(平成29年10月1日施行分)

## 1. 育児休業が最長2歳まで取得できるようになります(育児関係)

### 改正前

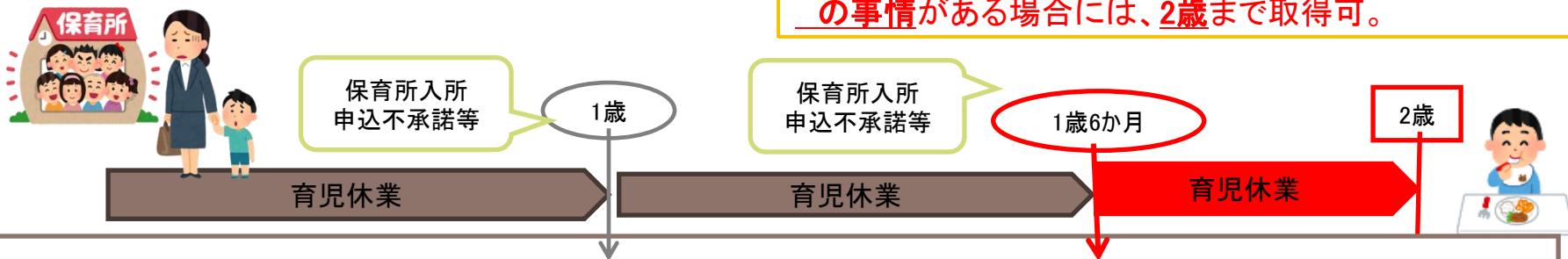
#### 育児休業期間

- 子が1歳に達するまでの間で本人が希望する期間
- 子が1歳の時点で保育所に入れない等の事情がある場合には、1歳6か月まで取得可。

### 改正後

#### 育児休業期間

- 子が1歳に達するまでの間で本人が希望する期間
- 子が1歳の時点で保育所に入れない等の事情がある場合には、1歳6か月まで取得可。
- 子が1歳6か月の時点でも、保育所に入れない等の事情がある場合には、2歳まで取得可。



#### ★育児休業再度取得の事情

子が1歳(1歳6か月)の時点で、本人あるいは配偶者が育児休業を取得しており、かつ、下記のいずれかの要件を満たす場合、1歳6か月(2歳)まで、育児休業を延長(取得)できます。

- ①保育所等(認可保育所・認定こども園は含みますが、無認可保育施設は含みません。)における保育の実施を希望し、申し込みを行っているが、1歳(1歳6か月)に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合
- ②常態として子の養育を行っている配偶者であって1歳(1歳6か月)に達する日後の期間について常態として子の養育を行う予定であった者が、死亡等により子を養育することができなくなった場合



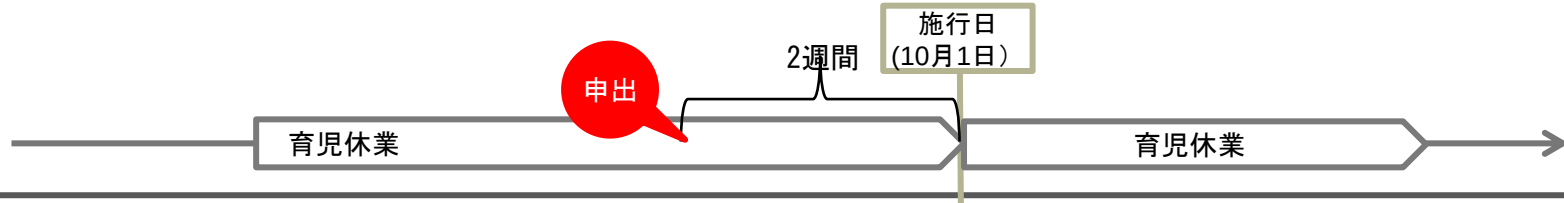
## ※1歳6か月から2歳までの育児休業についてのよくある御質問

Q1 現在、育児休業を開始している者については、1歳6か月から2歳までの取得はできますか。

A1 現在育児休業中の労働者であっても、1歳6か月の時点で本人（あるいは配偶者）が育児休業を取得しており、保育所に入れない等の要件を満たす場合には、2歳までの育児休業が取得できます。

Q2 改正法が施行される10月1日以前に、申し出ることは可能ですか。

A2 1歳6か月から2歳までの育児休業の申出は、1歳から1歳6か月までの休業と同様、2週間前までに申し出ることとなっています。雇用保険法等の一部を改正する法律の附則第11条により、施行日前でも申出は可能です。



Q3 今回の改正の2歳までの育児休業については、いつ生まれ以降の子が対象になりますか。

A3 平成28年3月31日生まれ以降の子を持つ労働者が2歳までの育児休業の対象となります。

理由:2歳までの育児休業は、1歳6か月到達日の翌日を育児休業開始予定日とする必要があり、1歳6か月到達日の翌日が平成29年10月1日以降となる子、つまり、1歳6か月到達日が平成29年9月30日以降の子が対象となります。

「1歳6か月到達日」の考え方は、原則は誕生日の属する月の6か月後の月における誕生日の応当日の前日（4月10日の場合、10月9日）となりますが、3月31日生まれの子の場合、6か月後の9月に31日がないため、誕生日の応当日がなく、この場合、民法第143条第2項によってその月の末日に期間が満了することとなるため、9月30日が「1歳6か月到達日」となります。

よって、平成28年3月31日生まれの子の「1歳6か月到達日」は平成29年9月30日となり、その翌日の10月1日から育児休業を開始することが可能であるため上記要件を満たし、2歳までの育児休業の対象となります。

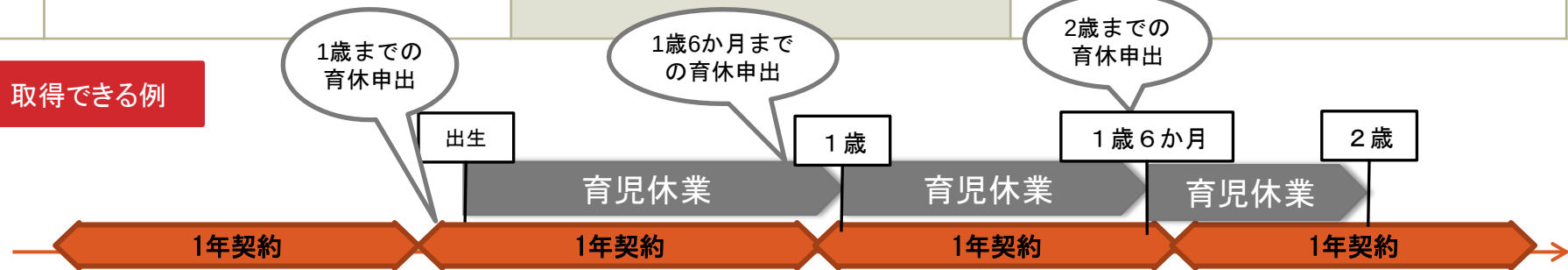
## ※1歳6か月から2歳までの育児休業の期間雇用者要件について

1歳までの育児休業、1歳から1歳6か月までの育児休業、1歳6か月から2歳までの育児休業については、引き続き取得する場合でも、その都度申出をして取得することとなります。そのため、その都度、取得できる労働者かどうか、要件を確認することとなります。

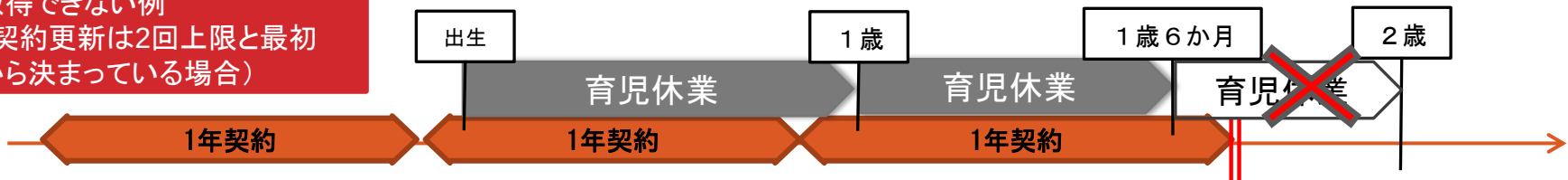
そして、**1歳6か月から2歳までの育児休業の申出について、期間雇用者の取得要件が改正**されています。

|         | 1歳までの育児休業                                                                                                  | 1歳から1歳6か月までの育児休業                                                                    | 1歳6か月から2歳までの育児休業                                                                                        |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 期間雇用者要件 | ① 同一の事業主に <u>1年以上継続して雇用</u> されていること<br>② 子が <u>1歳6か月に達する日</u> までに、労働契約(更新される場合は、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと | (配偶者と交代する場合を除き)<br>期間雇用者要件は課されません。<br><br>※理由<br>既に1歳6か月までの更新については当初の申出時点で確認しているため。 | ① 同一の事業主に <u>1年以上継続して雇用</u> されていること<br>② 子が <u>2歳に達する日</u> までに、労働契約(更新される場合は、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと |

取得できる例



取得できない例  
(契約更新は2回上限と最初から決まっている場合)





## 2. 育児・介護と仕事との両立のための仕組み（努力義務）が追加されます。

### ① 妊娠した労働者等へ育児休業等の制度を周知する努力義務

事業主は、労働者あるいはその配偶者の妊娠・出産、または労働者が家族の介護をしていることを知った時に、その労働者に対して育児休業や介護休業等の制度（休業中、休業後の待遇や労働条件など）を知らせるよう努めなければなりません。

労働者が制度利用ができることを知らずに、継続勤務を諦めてしまうといったことのないよう、説明に努めてください。

※プライバシー保護のため、労働者が自発的に育児・介護の事情を知らせることを前提としています。



②おめでとうございます！  
産休、育休も取れますし、復職後に利用できる短時間勤務などもありますよ。

①あ、私、妊娠したんですけど。

③そうなんですね！  
退職しなきゃいけないと思ってました！よかったです！

②おめでとうございます！  
育児休業は取得しますか？

①妻が妊娠して、○月に子どもが産まれるのですが。

配偶者が妊娠した男性に対しては、特に下記制度も周知することが望ましいです。

- ①産後8週間の特例
  - ・産後8週以内に育児休業を取得し復職した場合、再度育児休業が取得できます。
- ②パパ・ママ育休プラス
  - ・夫婦ともに育休を取得する場合、あとから取得する方が1歳2か月まで休業を取得できます。

## 2. 育児・介護と仕事との両立のための仕組み（努力義務）が追加されます。

### ② 育児目的休暇を制度化する努力義務

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に関して、育児に関する目的のために利用することができる休暇を与えるための措置を講じるよう努めなければなりません。

#### 育児のための休暇とは

指針では、下記の休暇が例示として示されています。

- ①配偶者の出産に伴い取得することができる配偶者出産休暇
- ②入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇  
(失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として措置することを含む)

※①②は指針での例示であり、上記以外の独自の育児目的休暇も考えられます。

- ・必ずしも単独の制度である必要はありません。
- ・子の看護休暇、介護休暇、年次有給休暇は含みません。
- ・出産後の養育について出産前に準備することができる休暇を含みます。



# 4. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等によるハラスメントについての事業主の防止措置について(平成29年1月1日施行分)

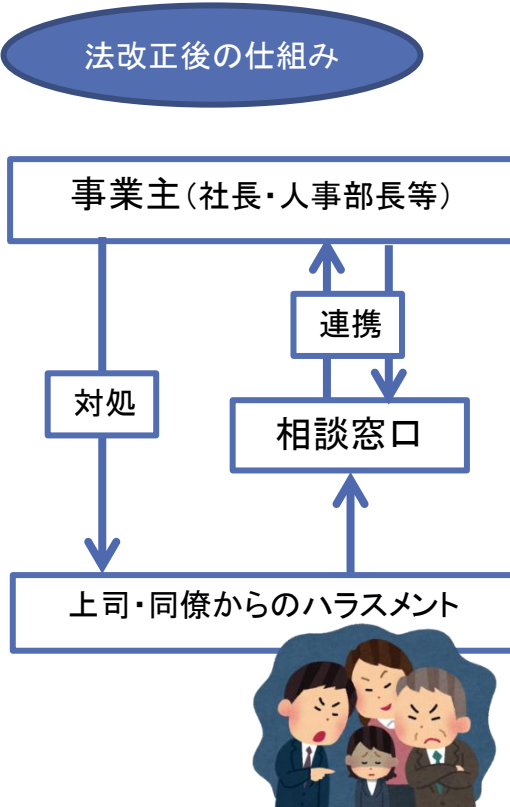
改正前

事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。  
(就業環境を害する行為を含む)  
(均等法第9条、育介法第10条等)

改正後

事業主は、左記に加えて、上司、同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように、下記のとおり**防止措置**を講じなければならない。

派遣されている労働者も、防止措置の対象となります。



|                      |                                                  |
|----------------------|--------------------------------------------------|
| 事業主の方針の明確化及び周知啓発     | ハラスメントの内容、あってはならない旨を明確化し、周知すること                  |
|                      | 行為者には厳正に対処する旨の方針と対処内容を定め、周知すること                  |
| 相談に応じ、適切に対処するための体制整備 | 相談窓口を設置し、窓口担当者が適切に対応できるようにすること                   |
|                      | セクハラ等、あらゆるハラスメントの内容に一元的に対応することが望ましいこと            |
| ハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応  | 事実関係を迅速かつ正確に確認すること                               |
|                      | 事実確認ができた場合、被害者に対する措置を適正に行うこと                     |
|                      | 事実確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に行うこと                     |
|                      | 再発防止に向けて措置を講じること                                 |
| ハラスメントの原因解消のための措置    | 業務体制の整備など、事業主や妊娠等をした労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じること |
| 併せて講ずべき措置            | 相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること               |
|                      | 相談したこと等を理由として不利益取扱いをしてはならない旨を定め、周知すること           |

# おわりに・・・各制度のパンフレットについて御紹介



1. ハラスメント防止対策については、こちらから入手できます。  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>



2. 育児・介護休業等制度についての就業規則の規定例については、こちらから入手できます。(平成29年10月1日改正対応)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/35.html>



ご清聴  
ありがとうございました



または、下記連絡先でも配布しておりますので、お問い合わせください。

**厚生労働省 大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課**  
〒540-8527 大阪府中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館  
TEL 06-6941-8940 FAX 06-6946-6465  
<http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>