

〔子の看護休暇・介護休暇〕 申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 10 条及び第 11 条）に基づき、下記のとおり〔子の看護休暇・介護休暇〕の申出をします。

記

子の看護休暇

介護休暇

| | | | |
|--------------|--------------|---|--|
| 1 申出に係る家族の状況 | (1) 氏名 | | |
| | (2) 生年月日 | | |
| | (3) 本人との続柄 | / | |
| | (4) 同居・扶養の状況 | / | |
| 2 申出理由 | | | |
| 3 申出する日 | 平成 年 月 日 | | |
| 4 備 考 | 取得済日数 | 日 | |
| | 今回申出日数 | 日 | |
| | 残日数 | 日 | |

(注 1) 当日、電話などで申し出た場合は、出勤後すみやかに提出してください。

3 については、複数の日を一括して申し出る場合には、申し出る日すべて記入してください。

(注 2) 子の看護休暇の場合、取得できる日数は、小学校就学前の子が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日となります。

介護休暇の場合、取得できる日数は、対象となる家族が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日となります。

(注 3) 1 - (4) は、介護休暇に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

育児短時間勤務申出書

人事部長

殿

[申出日]平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 15 条）に基づき、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

記

| | | |
|---------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| 1 短時間勤務に係る子の状況 | (1) 氏名 | |
| | (2) 生年月日 | 平成 年 月 日 |
| | (3) 本人との続柄 | |
| | (4) 養子の場合、縁組成立年月日 | 平成 年 月 日 |
| 2 1 の子が生まれていない場合の出産予定者の状況 | (1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄 | |
| 3 短時間勤務の期間 | 平成 年 月 日から 年 月 日まで | |
| | ※ 時 分から 時 分まで | |
| 4 申出に係る状況 | (1) 短時間勤務開始予定日の 1 か月前に申し出て | いる・いない→申出が遅れた理由 [] |
| | (2) 1 の子について短時間勤務の申出を撤回したことが | ある・ない→再度申出の理由 [] |

(注) 3 - ※欄は、労働者が個々に労働する時間を申し出ることを認める制度である場合には必要となります。

介護短時間勤務申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 16 条）に基づき、下記のとおり介護短時間勤務の申出をします。

記

| | | |
|---------------------|--|---------------------|
| 1 短時間勤務に係る 家族の状況 | (1) 氏名 | |
| | (2) 本人との続柄 | |
| | (3) 家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合、同居、扶養の状況 | 同居し扶養をしている・していない |
| | (4) 介護を必要とする理由 | |
| 2 短時間勤務の期間 | 平成 年 月 日から 年 月 日まで | |
| | ※ 時 分から 時 分まで □毎日 □その他 [] | |
| 3 申出に係る状況 | (1) 短時間勤務開始予定日の 2 週間前に申し出て | いる・いない→申出が遅れた理由 [] |
| | (2) 1 の家族の同一の要介護状態について介護短時間勤務をしたことが | ない・ある |
| | (3) 1 の家族の同一の要介護状態について介護短時間勤務の申出を撤回したことが | ない・ある→再度申出の理由 [] |
| | (4) 1 の家族についてのこれまでの介護休業及び介護短時間勤務の日数 | 日 |

(注) 2 - ※欄は、労働者が個々に勤務しない日又は時間を申し出ることを認める制度である場合には必要となります。

〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

殿

平成 年 月 日
株式会社 人事部長

あなたから平成 年 月 日に〔育児・介護〕短時間勤務の申出がありました。育児・介護休業等に関する規則（第 15 条及び第 16 条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

| | |
|----------------|--|
| 1 短時間勤務の期間等 | <ul style="list-style-type: none"> ・適正な申出がされていたので申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで短時間勤務をしてください。 ・申し出た期日が遅かったので短時間勤務を開始する日を平成 年 月 日にしてください。 <p style="font-size: 2em; margin: 0;">〔</p> <p style="margin: 0;">あなたは以下の理由により対象者でないので短時間勤務をすることはできません。</p> <p style="font-size: 2em; margin: 0;">〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（介護短時間勤務の場合のみ）申出に係る対象家族について介護短時間勤務又は介護休業ができる日数はのべ 93 日です。今回の措置により、介護短時間勤務又は介護休業ができる日数は残り（ ）日になります。 |
| 2 短時間勤務期間の取扱い等 | <ul style="list-style-type: none"> (1) 短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 休憩時間（ 時 分～ 時 分（ 分）） (2) （産後 1 年以内の女性従業員の場合）上記の他、育児時間 1 日 2 回 30 分の請求ができます。 (3) 短時間勤務中は原則として所定時間外労働は行わせません。 (4) 短時間勤務中の賃金は次のとおりとなります。 1 基本賃金 2 諸手当の額又は計算方法 (5) 賞与及び退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。 |
| 3 その他 | <p>お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に人事部労務課あて電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後 2 週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。</p> |

Ⅲ 育児・介護休業等に関する労使協定の例

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第3条 事業所長は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第4条 事業所長は、次の従業員から介護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(所定外労働の免除の申出を拒むことができる従業員)

第5条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の免除の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第6条 事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 週の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

第7条 事業所長は、第1条から第6条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(有効期間)

第8条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

| | | | |
|--------|-------|------|---|
| 〇〇株式会社 | 代表取締役 | 〇〇〇〇 | 印 |
| □□労働組合 | 執行委員長 | 〇〇〇〇 | 印 |

[解説]

- ① 事務所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事務所にあつては、従業員代表と協定してください。
- ② このほか、育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員について、一定の範囲で規定することができます。

Ⅳ 育児・介護休業法における制度の概要

◎ 本表は法令により求められる制度の概要であり、各事業所においてより広い内容の制度とすることは望ましいものです。

☆下線部は平成 21 年改正に係る事項

| | | 育児関係 | 介護関係 |
|------------------|------------|--|---|
| 休 業 制 度 | 休業の定義 | ○労働者が原則としてその 1 歳に満たない子を養育するためにする休業 | ○労働者がその要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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にする休業 |
| | 対象労働者 | ○労働者（日々雇用を除く） ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること ・子が 1 歳に達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（子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用された期間が 1 年未満の労働者 ・1 年（1 歳 6 か月までの育児休業の場合は、6 か月）以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が 2 日以下の労働者 | ○労働者（日々雇用を除く） ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること ・介護休業開始予定日から起算して 93 日を経過する日（93 日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93 日経過日から 1 年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用された期間が 1 年未満の労働者 ・93 日以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が 2 日以下の労働者 |
| | 対象となる家族の範囲 | ○子 | ○配偶者（事実婚を含む。以下同じ。） 父母、子、配偶者の父母 同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫 |
| | 回数 | ○子 1 人につき、原則として 1 回（ただし、子の誕生日から 8 週間以内にした最初の育児休業を除く。） ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 <ul style="list-style-type: none"> ・新たな産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ・配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・子が負傷、疾病、障害により 2 週間以上にわたり世話を必要とする場合 ・保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ○子が 1 歳 6 か月までの育児休業については、子が 1 歳までの育児休業とは別に取得可能 | ○対象家族 1 人につき、要介護状態に至るごとに 1 回 |
| | 期間 | ○原則として子が 1 歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が 1 歳 2 か月に達するまで産後休業期間と育児休業期間とを合計して 1 年間以内の休業が可能 ○子が 1 歳に達する日において（子が 1 歳 2 か月に達するまでの育児休業が可能である場合に 1 歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が 1 歳 6 か月に達するまで可能 <ul style="list-style-type: none"> ・保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ・子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1 歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合 | ○対象家族 1 人につき通算 93 日まで（勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて 93 日） |

| | | |
|--------------|--|--|
| | <p>手続</p> <p>○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、<u>育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知</u></p> <p>○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は1か月前まで(ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで) 1歳6か月までの申出は2週間前まで</p> <p>○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可</p> <p>○1か月前までに申し出ることにより、子は1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 1歳6か月までの休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6か月に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可</p> <p>○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、原則再度の申出不可</p> | <p>○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、<u>介護休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知</u></p> <p>○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は2週間前まで</p> <p>○2週間前の日までに申し出ることにより、93日の範囲内で1回に限り終了予定日の繰下げ可</p> <p>○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、その後の再度の申請は1回は可</p> |
| 子の看護休暇 | <p>制度の内容</p> <p>○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、1年に5日まで(当該子が2人以上の場合は10日まで)、病氣・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できる</p> | |
| | <p>対象労働者</p> <p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者</p> | |
| 介護休暇 | <p>制度の内容</p> <p>○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日まで(対象家族が2人以上の場合は10日まで)、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できる</p> | |
| | <p>対象労働者</p> <p>○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者</p> | |
| 所定外労働を免除する制度 | <p>制度の内容</p> <p>○3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、<u>事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない</u></p> | — |
| | <p>対象労働者</p> <p>○3歳に満たない子を養育する労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち請求をできないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者</p> | — |
| | <p>期間・回数</p> <p>○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし</p> | — |
| | <p>手続</p> <p>○開始の日の1月前までに請求</p> | — |
| | <p>例外</p> <p>○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める</p> | — |
| | | |
| 時間外労働を制限する制度 | <p>制度の内容</p> <p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、<u>事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない</u></p> | <p>○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、<u>事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えてはならない</u></p> |
| | <p>対象労働者</p> <p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者</p> | <p>○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者</p> |
| | <p>例外</p> <p>○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし</p> | <p>○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし</p> |
| | <p>期間・回数</p> <p>○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める</p> | <p>○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める</p> |
| | <p>手続</p> <p>○開始の日の1月前までに請求</p> | <p>○開始の日の1月前までに請求</p> |

| | | | |
|---------------------------------------|--|---|---|
| 深夜業を制限する制度 | 制度の内容 | ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない | ○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない |
| | 対象労働者 | ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 保育ができる同居の家族がいる労働者 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者 | ○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 介護ができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者 |
| | 期間・回数 | ○1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし | ○1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし |
| | 手続 | ○開始の日の1月前までに請求 | ○開始の日の1月前までに請求 |
| | 例外 | ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める | ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める |
| 所定労働時間の短縮措置等 | ○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講ずる義務 ただし、労使協定で以下の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は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 3 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 ○上記3の労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる義務 ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 | ○常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、対象家族1人につき1要介護状態ごとに連続する93日（介護休業した期間及び別の要介護状態で介護休業等をした期間があれば、それとあわせて93日）以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務 ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 | |
| 小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置 | ○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、育児休業に関する制度、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フレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務 | ○家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、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努力義務 | |
| 労働者の配置に関する配慮 | ○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務 | | |
| 不利益取扱いの禁止 | ○育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出等をし、又は取得等したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止 | | |

育児・介護休業法に関するお問い合わせは

都道府県労働局雇用均等室へ

| | 郵便番号 | 所在地 | 電話番号 | FAX番号 |
|-----|----------|----------------------------------|--------------|--------------|
| 北海道 | 060-8566 | 札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 | 011-709-2715 | 011-709-8786 |
| 青森 | 030-8558 | 青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎 | 017-734-4211 | 017-777-7696 |
| 岩手 | 020-0023 | 盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館 | 019-604-3010 | 019-604-1535 |
| 宮城 | 983-8585 | 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎 | 022-299-8844 | 022-299-8845 |
| 秋田 | 010-0951 | 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎 | 018-862-6684 | 018-862-4300 |
| 山形 | 990-8567 | 山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階 | 023-624-8228 | 023-624-8246 |
| 福島 | 960-8021 | 福島市霞町1番46号 福島合同庁舎 | 024-536-4609 | 024-536-4658 |
| 茨城 | 310-8511 | 水戸市宮町1丁目8-31 | 029-224-6288 | 029-224-6265 |
| 栃木 | 320-0845 | 宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎 | 028-633-2795 | 028-637-5998 |
| 群馬 | 371-8567 | 前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル | 027-210-5009 | 027-210-5104 |
| 埼玉 | 330-6016 | さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー 16階 | 048-600-6210 | 048-600-6230 |
| 千葉 | 260-8612 | 千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 | 043-221-2307 | 043-221-2308 |
| 東京 | 102-8305 | 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階 | 03-3512-1611 | 03-3512-1555 |
| 神奈川 | 231-8434 | 横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階 | 045-211-7380 | 045-211-7381 |
| 新潟 | 951-8588 | 新潟市中央区川岸町1丁目56番地 | 025-234-5928 | 025-265-6420 |
| 富山 | 930-8509 | 富山市神通本町1丁目5番5号 | 076-432-2740 | 076-432-3959 |
| 石川 | 920-0024 | 金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎 | 076-265-4429 | 076-221-3087 |
| 福井 | 910-8559 | 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎 | 0776-22-3947 | 0776-22-4920 |
| 山梨 | 400-8577 | 甲府市丸の内1丁目1番11号 | 055-225-2859 | 055-225-2787 |
| 長野 | 380-8572 | 長野市中御所1丁目22番1号 | 026-227-0125 | 026-227-0126 |
| 岐阜 | 500-8842 | 岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル3階 | 058-263-1220 | 058-263-1707 |
| 静岡 | 420-8639 | 静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階 | 054-252-5310 | 054-252-8216 |
| 愛知 | 460-0008 | 名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング | 052-219-5509 | 052-220-0573 |
| 三重 | 514-8524 | 津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎 | 059-226-2318 | 059-228-2785 |
| 滋賀 | 520-0051 | 大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル | 077-523-1190 | 077-527-3277 |
| 京都 | 604-0846 | 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 | 075-241-0504 | 075-241-0493 |
| 大阪 | 540-8527 | 大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館 | 06-6941-8940 | 06-6946-6465 |
| 兵庫 | 650-0044 | 神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー | 078-367-0820 | 078-367-3854 |
| 奈良 | 630-8570 | 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎 | 0742-32-0210 | 0742-32-0214 |
| 和歌山 | 640-8581 | 和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階 | 073-488-1170 | 073-475-0114 |
| 鳥取 | 680-8522 | 鳥取市富安2丁目89番9号 | 0857-29-1709 | 0857-29-4142 |
| 島根 | 690-0841 | 松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階 | 0852-31-1161 | 0852-31-1505 |
| 岡山 | 700-8611 | 岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎 | 086-224-7639 | 086-224-7693 |
| 広島 | 730-8538 | 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館 | 082-221-9247 | 082-221-2356 |
| 山口 | 753-8510 | 山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館 | 083-995-0390 | 083-995-0389 |
| 徳島 | 770-0851 | 徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階 | 088-652-2718 | 088-652-2751 |
| 香川 | 760-0019 | 高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階 | 087-811-8924 | 087-811-8935 |
| 愛媛 | 790-8538 | 松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎 | 089-935-5222 | 089-935-5223 |
| 高知 | 780-8548 | 高知市南金田1番39号 | 088-885-6041 | 088-885-6042 |
| 福岡 | 812-0013 | 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館 | 092-411-4894 | 092-411-4895 |
| 佐賀 | 840-0801 | 佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎 | 0952-32-7218 | 0952-32-7224 |
| 長崎 | 850-0033 | 長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階 | 095-801-0050 | 095-801-0051 |
| 熊本 | 860-0008 | 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 | 096-352-3865 | 096-352-3876 |
| 大分 | 870-0037 | 大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階 | 097-532-4025 | 097-537-1240 |
| 宮崎 | 880-0805 | 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎 | 0985-38-8827 | 0985-38-8831 |
| 鹿児島 | 892-0847 | 鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル | 099-222-8446 | 099-222-8459 |
| 沖縄 | 900-0006 | 那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階 | 098-868-4380 | 098-869-7914 |

育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>