

【令和7年4月1日施行予定分(条・項の数字に網掛けした部分)】

育児・介護休業法の条文は、厚生労働省ホームページより引用しました「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和7(2025)年4月1日から段階的に施行」とするリーフレットに記載された順(「⑨介護のためのテレワーク導入(第24条第4項)」は除く)に並んでいますので、ご了承下さい。また、一部の条文には厚生労働省令(施行規則)の条文を直接挿入(本法の条文と区別するために、カッコ書きして段落しています)しているものがあり、非常に読み辛くなっており、恐縮ですが、ご了承下さい。

- ※ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(R7.4.1 施行)
- ※ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則(R7.4.1 施行)

(子の看護等休暇の申出)

第十六条の二 **九歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子(以下この項において「小学校第三学年修了前の子」という。)**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第三学年修了前の子が二人以上の場合にあつては、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小学校第三学年修了前の子の世話、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小学校第三学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法(昭和三十三年法律第五十六号)第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う当該小学校第三学年修了前の子の世話をを行うため、又は当該小学校第三学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇(以下「子の看護等休暇」という。)を取得することができる。

2 **子の看護等休暇**は、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以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、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できる。

3 第一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、**子の看護等休暇**を取得する日(前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得するときは子の看護等休暇の開始及び終了の日時)を明らかにして、しなければならない。

4 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。→【既設分】

(子の看護等休暇の申出があつ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つたときは、当該申出を拒むことができない。→【既設分】

2 **第六条第一項ただし書(第二号に係る部分に限る。)**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、同号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の二第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で子の看護等休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（同項の規定による厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、第六条第二項中「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、第三項及び第四項」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** 第十六条の規定は、第十六条の二第一項の規定による申出及び子の看護等休暇について準用する。

#### （育児休業申出があった場合における事業主の義務等）（令和7年4月1日施行分）

**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→令和6年5月31日施行分では、「1年」を「6月」と読み替えた上で準用されていたが、そもそもこの号は令和7年4月1日施行分においては準用されず撤廃されている。

二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

**2** 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項、第三項及び第四項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

>

## 第六章 所定外労働の制限

**第十六条の八** 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、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→【既設分】

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→【既設分】

**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（第十八条第一項において準用する場合を含む。）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。→【既設分】

**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。→【既設分】

**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つては、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。→【既設分】

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、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。→【既設分】

**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。→【既設分】

**第十六条の九** 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。→【既設分】

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。→【既設分】

**第十六条の十** 事業主は、労働者が第十六条の八第一項（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、又は第十六条の八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。→【既設分】

>

#### （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ことにより当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（以下この条及び第二十四条第一項第三号において「育児のための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育児のための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→【既設分】

二 前号に掲げるもののほか、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じ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→【既設分】

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、育児のための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→【既設分】

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育児のための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次の各号のいずれかに掲げる措置を講じなければならない。

一 労働者の申出に基づき、当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするため、住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務(第二十四条第四項において「在宅勤務等」という。)をさせる措置(同条第二項において「在宅勤務等の措置」という。)

二 前号に掲げるもののほか、労働基準法第三十二条の三第一項の規定により労働させることその他の労働者の申出に基づく厚生労働省令で定める当該労働者が就業しつつその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。)

**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であって介護休業をしていないものに関して、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三年の期間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(以下この条及び第二十四条第三項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」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介護のための所定労働時間の短縮等の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➡【既設分】

二前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの➡【既設分】

**4** 前項本文の期間は、当該労働者が介護のための所定労働時間の短縮等の措置の利用を開始する日として当該労働者が申し出た日から起算する。➡【既設分】

**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。➡【既設分】

>

(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、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇(子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次

有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。)を与えるための措置及び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あつては一歳六か月、当該労働者が同条第四項の規定による申出をすることができる場合にあつては二歳。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**→【既設分】

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**→【既設分】

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、育児のための所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置**

**2** 前項に定めるもののほか、**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（第二十三条第二項に規定する労働者を除く。）で育児休業をしていないものに関して、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。**

**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介護のための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よう努めなければならない。**→【既設分】

**4** 前項に定めるもののほか、**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で介護休業をしていないものに関して、労働者の申出に基づく在宅勤務等をさせることにより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ずるよう努めなければならない。**

>

（育児休業の取得の状況の公表）

**第二十二条の二** 常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主は、**厚生労働省令**で定めるところにより、毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。

>

## 第五章 介護休暇

(介護休暇の申出) → 【既設分】

**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** 介護休暇は、一日の所定労働時間が短い労働者として**厚生労働省令**で定めるもの以外の者は、**厚生労働省令**で定めるところにより、**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できる。

**3** 第一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（前項の**厚生労働省令**で定める一日未満の単位で取得するときは介護休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、しなければならない。

**4** 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（第二号に係る部分に限る。）**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、同号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の五第二項の**厚生労働省令**で定める一日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（同項の規定による**厚生労働省令**で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、第六条第二項中「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、第三項及び第四項」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** 第十六条の規定は、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。 → 【既設分】

(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

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→令和6年5月31日施行分では、「1年」を「6月」と読み替えた上で準用されていたが、そもそもこの号は令和7年4月1日施行分においては準用されず撤廃されている。

二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

**2** 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項、第三項及び第四項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

>

#### (雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置)

**第二十二条** 事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。→【既設分】

- 一 その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- 二 育児休業に関する相談体制の整備
- 三 その他厚生労働省令

(第七十一条の二 法第二十二条第一項第三号の厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置は、次のとおりとする。

- 一 その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供
- 二 その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

**2** 事業主は、介護休業申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 その雇用する労働者に対する介護休業に係る研修の実施
- 二 介護休業に関する相談体制の整備
- 三 その他厚生労働省令

(第七十一条の三 前条の規定は、法第二十二条第二項第三号の厚生労働省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置について準用する。この場合において、前条各号中「育児休業」とあるのは、「介護休業」と読み替えるものとする。)

で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置

**3** 前二項に定めるもののほか、事業主は、育児休業申出等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。

**4** 事業主は、介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 その雇用する労働者に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- 二 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- 三 その他**厚生労働省令**

(第七十一条の四 第七十一条の二の規定は、法第二十二条第四項第三号の**厚生労働省令**で定める介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置について準用する。この場合において、第七十一条の二中「育児休業の取得」とあるのは「介護両立支援制度等の利用」と、「育児休業に関する制度」とあるのは「介護両立支援制度等」と読み替えるものとする。)

で定める介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置

>

## 第九章 事業主が講ずべき措置等

(妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等)

**第二十一条** 事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして**厚生労働省令**

(第六十九条の二 法第二十一条第一項の**厚生労働省令**で定める事実は、次のとおりとする。

一 労働者が民法第八百十七条の二第一項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求し、一歳に満たない者を現に監護していること又は同項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求することを予定しており、当該請求に係る一歳に満たない者を監護する意思を明示したこと。

二 労働者が児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定により養子縁組里親として一歳に満たない児童を委託されていること又は当該児童を受託する意思を明示したこと。

三 労働者が第一条第一項に該当する労働者であって、同条第二項に定めるところにより一歳に満たない者を委託されていること又は当該者を受託する意思を明示したこと。)

で定める事実を申し出たときは、**厚生労働省令**(第六十九条の三 法第二十一条第一項の規定により、労働者に対して、次条に定める事項を知らせる場合は、次のいずれかの方法(第三号及び第四号に掲げる方法にあつては、労働者が希望する場合に限る。))によって行わな

なければならない。

- 一 面談による方法
- 二 書面を交付する方法
- 三 ファクシミリを利用して送信する方法
- 四 電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

2 次条に定める事項について、労働者に対して、前項第三号の方法により知らせた場合は、当該労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第四号の方法により知らせた場合は、当該労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。）

で定めるところにより、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の**厚生労働省令**（第六十九条の四 法第二十一条第一項の**厚生労働省令**で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 育児休業に関する制度
- 二 育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。第七十一条において同じ。）の申出先
- 三 雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第六十一条の六第二項に規定する育児休業給付及び同条第三項に規定する出生後休業支援給付に関すること。
- 四 労働者が育児休業期間及び出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出等に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の**厚生労働省令**（第六十九条の五 法第二十一条第一項の**厚生労働省令**で定める措置（第三号及び第四号に掲げる措置にあっては、労働者が希望する場合に限る。）は、次のとおりとする。

- 一 面談
- 二 書面の交付
- 三 ファクシミリを利用しての送信
- 四 電子メール等の送信（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

2 前項第三号の措置を講じた場合には、労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第四号の措置を講じた場合には、労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。）

で定める措置を講じなければならない。→【既設分】

**2** 事業主は、労働者が当該事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、**厚生労働省令**（第六十九条の六 第六十九条の三の規定は、法第二十一条第二項の規定により、労働者に対して、第六十九条の八に定める事項を知らせる場合について準用する。）で定めるところ

により、当該労働者に対して、介護休業に関する制度、仕事と介護との両立に資するものとして**厚生労働省令**(第六十九条の七 法第二十一条第二項の**厚生労働省令**で定める制度又は措置は、次のとおりとする。

- 一 介護休暇に関する制度
- 二 法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度
- 三 法第十八条第一項において準用する法第十七条の規定による時間外労働の制限に関する制度
- 四 法第二十条第一項において準用する法第十九条の規定による深夜業の制限に関する制度
- 五 法第二十三条第三項の介護のための所定労働時間の短縮等の措置（第七十四条の二及び第七十六条第十号において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）で定める制度又は措置（以下この条及び第二十二条第四項において「介護両立支援制度等」という。）その他の**厚生労働省令**

(第六十九条の八 法第二十一条第二項の**厚生労働省令**で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 介護休業に関する制度並びに前条各号に掲げる制度及び措置
- 二 介護休業申出及び法第二十一条第二項の介護両立支援制度等申出の申出先
- 三 雇用保険法第十条第六項第二号に規定する介護休業給付金に関すること。）

で定める事項を知らせるとともに、介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出（同項において「介護両立支援制度等申出」という。）に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の**厚生労働省令**

(第六十九条の九 第六十九条の五の規定は、法第二十一条第二項の**厚生労働省令**で定める措置について準用する。)

で定める措置を講じなければならない。

**3** 事業主は、労働者が、当該労働者が四十歳に達した日の属する年度その他の介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用について労働者の理解と関心を深めるため介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の**厚生労働省令**

(第六十九条の十 第六十九条の八の規定は、法第二十一条第三項の**厚生労働省令**で定める事項について準用する。)

で定める事項を知らせるのに適切かつ効果的なものとして**厚生労働省令**

(第六十九条の十一 法第二十一条第三項の**厚生労働省令**で定める期間は、次の各号に掲げる期間のいずれかとする。

- 一 四十歳に達した日の属する年度の初日から末日までの期間
- 二 四十歳に達した日の翌日から起算して一年間)

で定める期間の始期に達したときは、**厚生労働省令**

(第六十九条の十二 法第二十一条第三項の規定により、労働者に対して、第六十九条の十

において準用する第六十九条の八に定める事項を知らせる場合は、次のいずれかの方法によって行わなければならない。

- 一 面談による方法
- 二 書面を交付する方法
- 三 ファクシミリを利用して送信する方法
- 四 電子メール等の送信の方法

2 第六十九条の十において準用する第六十九条の八に定める事項について、労働者に対して、前項第三号の方法により知らせた場合は、当該労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第四号の方法により知らせた場合は、当該労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。）

で定めるところにより、当該労働者に対して、当該期間内に、当該事項を知らせなければならない。

4 事業主は、労働者が第一項又は第二項の規定による申出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。

#### (育児休業等に関する定め の 周知等の措置)

**第二十一条の二** 前条第一項から第三項までに定めるもののほか、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（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるように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**

(第七十一条 法第二十一条の二第二項の取扱いの明示は、育児休業申出等又は介護休業申出があった後速やかに、当該育児休業申出等又は介護休業申出をした労働者に係る取扱いを明らかにした書面を交付することによって行うものとする。)

で定める事項

2 事業主は、労働者が育児休業申出等又は介護休業申出をしたときは、**厚生労働省令**（第七十一条の二 法第二十二条第一項第三号の**厚生労働省令**で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置は、次のとおりとする。

- 一 その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供
- 二 その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知)

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。