

**(1) 休業に関してあらかじめ定めるべき事項等**（21条、則70条、則71条）

事業主は次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。

- ① 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項
- ② 育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- ③ 子を養育しないこととなったこと及び対象家族を介護しないこととなったことにより育児・介護休業期間が終了した場合の労務提供の開始時期
- ④ 介護休業期間に労働者が負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法  
また、事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、労働者が介護していることを知った場合に、当該労働者に対し、個別に関連制度を周知する努力義務があります。

**(2) 雇用管理に関する措置**（22条）**① 休業する労働者の配置、その他の雇用管理**

事業主は事業所の労働者全体の配置、他の労働者への業務の再配分、ローテーションによる配置転換、新たな採用などにより、労働者が行っていた業務を円滑に処理するように努めなければなりません。また指針は、休業する労働者の復帰後の配置について、「原則として、原職または原職相当職に復帰させるよう配慮すること」としています。

**② 休業中の労働者の職業能力開発・向上等に関する措置**

事業主は、休業中の労働者の職業能力開発・向上、能力維持、休業前・休業後に予定されている業務に関する情報の提供などの措置をとるよう努めなければなりません。指針は、措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せるべきであること、労働者の状況に対応し、かつ計画的な措置がとられることが望ましいことに配慮すること、としています。

**(3) 労働者の配置に関する配慮**（26条）

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児・介護の状況に配慮しなければなりません。配慮することの内容としては、例えば、以下の例が考えられます。

- ① その労働者の子の養育または家族の介護の状況を把握すること
- ② 労働者本人の意向を斟酌すること
- ③ 就業場所の変更を行う場合は、子の養育または家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと

※ 転勤の配慮の対象となる養育する子には、中学生も含まれます。