

## Ⅷ 事業主が講ずべき措置

### Ⅷ－１ 育児休業及び介護休業に関連してあらかじめ定めるべき事項等 (第21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 その他の事項
- また、このような定めを個々の育児休業又は介護休業の申出をした労働者にあてはめた具体的な取扱いを明示す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」には、育児休業及び介護休業期間についての賃金その他の経済的給付、教育訓練の実施等が含まれます。
- (2) 「育児休業及び介護休業後の労働条件に関する事項」には、昇進、昇格及び年次有給休暇等に関することが含まれます。

なお、労働基準法に基づく年次有給休暇の権利発生に係る出勤率の算定に当たっては、法第2条第1号に規定する育児休業又は同条第2号に規定する介護休業をした期間は出勤したものとみなさなければなりません（労働基準法第39条第7項）。
- (3) あらかじめ定め、周知するよう努力することが求められるその他の事項としては、次の2つがあります（則第32条）。
  - ① 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合及び対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期
  - ② 労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法
- (4) 労働者に対して具体的な取扱いを明示するに当たっては、文書を交付することによって行うこととされています（則第33条）。
- (5) 育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する就業規則などを一括して定め、周知することが望ましいことに配慮してください（指針）。