

## Ⅹ 事業主が講ずべき措置

### Ⅹ－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
- 事業主は、労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、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、関連する制度について個別に制度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。
- 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8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70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71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（指針第2の6(1)）。

(6) 個別に制度を周知するための措置は、労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としたものである必要があります。そのためには、労働者が自発的に知らせやすい職場環境が重要であり、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を事業主が講じている必要があります（指針第2の6(2)、ハラスメントの防止措置については85ページ参照）。

(7) 労働者に両立支援制度を周知する際には、労働者が計画的に育児休業を取得できるよう、あわせて、以下の制度を周知することが望ましいものです（指針第2の6(3)）。

- ① パパ休暇（23 ページ参照）
- ② パパ・ママ育休プラス（29 ページ参照）
- ③ その他の両立支援制度

#### ポイント解説

- ★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が1歳（保育所に入れない等の、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については2歳）未満の子を養育するための育児休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金月額67%（休業開始から6か月経過後は50%）相当額の育児休業給付が支給されます（雇用保険法第61条の4）。
- ★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が対象家族を介護するための介護休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金月額67%相当額の介護休業給付が支給されます（雇用保険法第61条の6）。
- ★ 社会保険（健康保険、厚生年金保険）について、産前産後休業（産前6週間（多児妊娠の場合14週間）から産後8週間までの間において、妊娠又は出産を理由として労務に服さないこと）・育児休業等（育児・介護休業法第23条第2項に基づく3歳までの育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第24条第1項第2号に規定する1歳から3歳までの育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業を含む。）をしている被保険者を使用している事業主が保険者に申し出た場合、産前産後休業については、産前産後休業を開始した日の属する月からその産前産後休業が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間、育児休業等については、育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間について、被保険者負担分及び事業主負担分ともに保険料が免除されます（健康保険法第159条・第159条の3、厚生年金保険法第81条の2・第81条の2の2）。

## Ⅸ-2 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置 (第22条)

- 育児休業及び介護休業の申出や育児休業及び介護休業後の就業が円滑に行われるようにするため、事業主は、労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な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に関して必要な措置を講ずるに当たっては、

- ① 育児休業及び介護休業をする労働者については育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮しましょう(指針第2の7(1))。

\* 「原職相当職」の範囲は、個々の企業又は事業所における組織の状況、業務配分、その他雇用管理の状況によって様々ですが、一般的に①休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、②休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと、③休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること、のいずれにも該当する場合には、「原職相当職」と評価されます。

- ② また、このような考え方を前提に、その他の労働者の配置その他の雇用管理に工夫を加えていきましょう(指針第2の7(2))。

(2) 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に当たっては、

- ① 労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものでなければなりません(指針第2の8(1))。

- ② また、この措置は労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に的確に対応し、かつ計画的に講じられることが望ましいものです(指針第2の8(2))。

(3) 育児休業等をする労働者の業務を処理するために臨時に採用した労働者(以下「代替要員」といいます)の雇用管理については、休業取得者の養育していた子又は介護していた対象家族の死亡等により休業が終了した場合の取扱いに関し、以下の点に留意し、代替要員に予期せぬ不利益を与えないよう、あらかじめ雇用契約の内容を明確にしておくようにしましょう。

- ① 代替要員の雇用期間が確定日付で定められているような場合、休業取得者が職場復帰したとしても、代替要員の雇用期間の終了前に当該代替要員の雇用契約を終了させることはできません。

- ② 代替要員の雇用期間が確定日付で定められ、かつ、休業取得者が職場復帰した場合には雇用契約を終了させる旨の留保条件が付されている場合、代替要員の雇用期間の終了前に当該代替要員の雇用契約を終了させることは可能と考えられますが、この場合においても労働基準法第20条の解雇予告の規定は適用されます。

### Ⅸ－３ 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）（第23条第1項）

- 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、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子を養育することを容易にするための措置(短時間勤務制度)を講じなければなりません。
- 短時間勤務制度の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
  - ① 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
  - ② 日々雇用される者でないこと
  - ③ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと
  - ④ 労使協定により適用除外とされた以下の労働者でないこと
    - ア その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
    - イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
    - ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度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（指針第2の9の(3)）
- 短時間勤務制度は、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ものとしなければなりません（則第74条第1項）。

(1) 「措置を講じている」とは、短時間勤務制度が就業規則等に規定される等、制度化された状態になっていることをさします。運用で行われているだけでは不十分です。

(2) 「1日の所定労働時間が6時間以下」とは、1か月又は1年単位の変形労働時間制の適用される労働者については、すべての労働日の所定労働時間が6時間であることをいい、対象となる期間を平均した場合の1日の所定労働時間をいうものではありません。

(3) 「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度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」について、指針の規定は例示であり、例えば既に1日6時間の短時間勤務制度が導入されている場合など、短時間勤務制度を講ずることが客観的にみて困難と認められない業務については、制度の対象外とすることはできないことも留意してください。

また、指針に例示されている業務であっても、現に短時間勤務制度を導入している事業主もみられることから、労使の工夫により、できる限り適用対象とすることも望ましいものです。

(4) 「1日の所定労働時間を原則として6時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を6時間とすることを原則としつつ、通常所定労働時間が7時間45分である事業所において短縮後の所定労働時間を5時間45分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨です。

なお、1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置をあわせて設けることも可能であり、労働者の選択肢を増やす望ましいものといえます。

(5) 短時間勤務制度の手続については、一義的には事業主が定めることが可能ですが、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の

制限など育児・介護休業法に定める他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定めることが求められます。

例えば、育児休業等と同様に、所定労働時間の短縮措置の適用を受けるためには1か月前までに申し出なければならない、とすることは、問題ないと考えられます。一方、適用期間を1か月単位とすることは、他の制度が基本的に労働者の申し出た期間について適用されることを踏まえれば、望ましくないと考えられます。

(6) 事業主がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください（指針第2の9(1)）。

(7) 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮してください（指針第2の9(2)）。

## Ⅸ-4 3歳に満たない子を養育する労働者に関する代替措置

(第23条第2項)

- 事業主は、短時間勤務制度について、「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」として労使協定により適用除外とされた労働者に関して、育児休業に関する制度に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければなりません。
- 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります（則第74条第2項）。
  - ① フレックスタイムの制度
  - ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
  - ③ 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

- (1) 「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。
- (2) 事業主は、労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう配慮してください（指針第2の9(1)）。
- (3) 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮してください（指針第2の9(2)）。

### ポイント解説

★ 短時間勤務制度の適用除外とされた業務に従事する労働者が、短時間勤務をすることを希望している場合、短時間勤務が可能である他の業務に配置転換して、その業務において短時間勤務をさせることも、労働者本人と真の合意がある場合には、差し支えありません。

この場合、短時間勤務が終了した後の配置等についても、あわせて合意しておくことが望ましいと考えられます。

## Ⅸ－５ 対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置

(第23条第3項)

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、連続する3年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。
- 介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、2回以上の利用ができる措置としなければなりません（則第74条第3項）。

(1) 「措置を講じている」とは、短時間勤務制度が就業規則等に規定される等、制度化された状態になっていることをさします。運用で行われているだけでは不十分です。

(2) この措置については、期間を定めて雇用される者は対象となりますが、日々雇い入れられる者、及び労使協定で適用除外とされた次の労働者は対象となりません。

- ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(3) 労働者が就業しつつ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措置は、2回以上利用できる措置（④を除きます。）であって、次のいずれかの方法により講じなければなりません（則第74条第3項）。

- ① 短時間勤務の制度
  - a 1日の所定労働時間を短縮する制度
  - b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
  - c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）
  - d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
- ② フレックスタイムの制度
- ③ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ④ 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

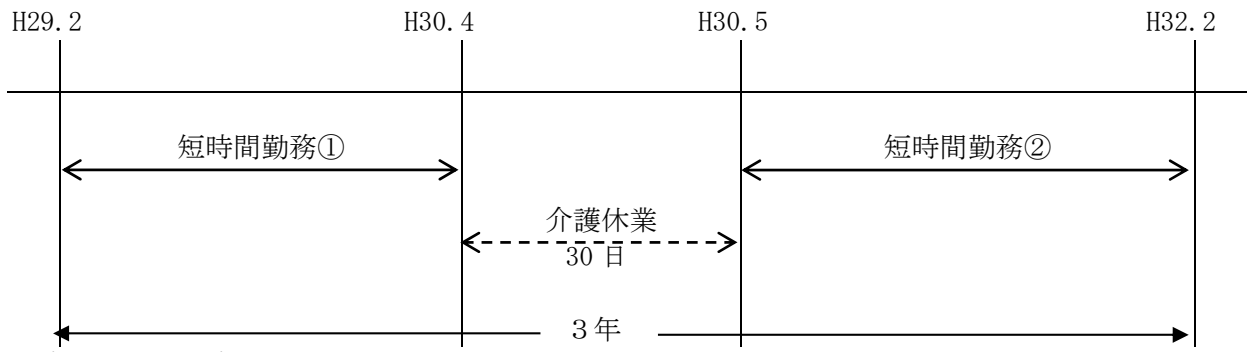
(4) 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつ対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮してください（指針第2の10）。

(5) 連続する3年間以上の期間は、労働者が短時間勤務制度等の利用を開始する日として申し出た日から起算します。

例えば、平成29年2月20日に、3月20日から短時間勤務を利用したい旨を申し出た場合には、3月20日から起算して3年である平成32年3月19日以上利用できる制度である必要があります。

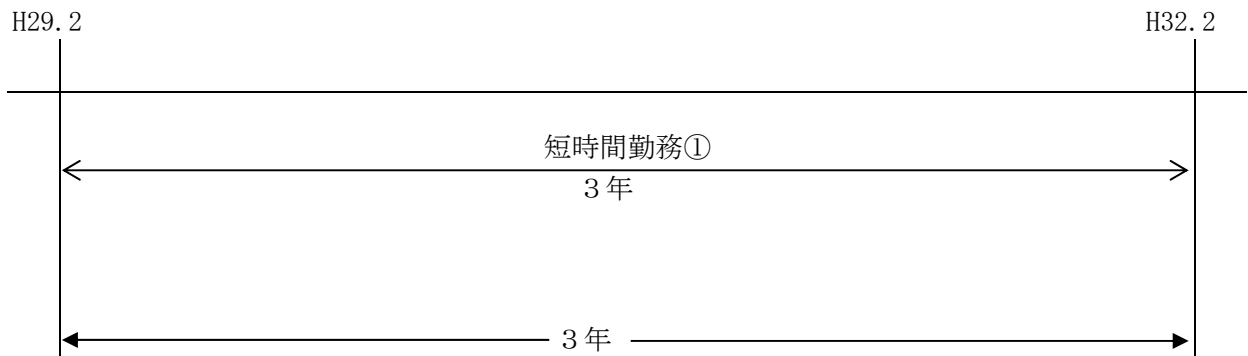
(6) 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について(3)に掲げる措置のうち少なくとも1つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではありませんが、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望まれます。特に短時間勤務の制度は、労働者がその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮しましょう（指針第2の10）。具体的には、所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間以上の場合は1時間以上の短縮が望ましいでしょう。

(例1)



介護休業を、介護のための所定労働時間の短縮措置の間に挟んで取得することも可能です。

(例2)



介護のための所定労働時間の短縮措置は、制度上、2回以上利用できるようなすればよく、労働者が望む場合は、上記のような利用もすることが可能です。



## Ⅸ－6 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 関する措置

(第24条第1項)

- 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ついて、労働者の区分に応じた定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。
- 事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や、子の行事参加のための休暇など）を設けるよう努力しなければなりません。

(1) 労働者の区分及び区分に応じた必要な措置は以下のとおりです。

- ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない労働者
  - a 始業時刻変更等の措置（※1）
- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
  - a 育児休業に関する制度
  - b 始業時刻変更等の措置
- ③ 3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
  - a 育児休業に関する制度
  - b 所定外労働の制限に関する制度
  - c 短時間勤務制度
  - d 始業時刻変更等の措置

※1 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。

- ① フレックスタイムの制度
- ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ③ 労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（※2）

※2 「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。

(2) 「必要な措置」は、法に定める制度又は措置と必ずしも同一の措置であることを要しませんが、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものであること及び男女が対象となることなど、考え方を共通にする必要があると考えられます。

(3) 「育児に関する目的で利用できる休暇制度」とは、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられますが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的で利用できる休暇」を措置することも含まれます。各企業の実情に応じた整備が望まれます（指針第2の12）。

### ポイント解説

★ 例えば、対象となる労働者の子の年齢が3歳までは短時間勤務の制度（1日の所定労働時間を短縮する制度）、3歳から小学校就学の始期に達するまでは所定外労働をさせない制度を設けるなど、子の年齢によって措置を組み合わせることも可能です。

## Ⅸ－７ 家族の介護を行う労働者に対する措置

(第24条第2項)

- 事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業の制度もしくは介護休暇に関する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よう努力しなければなりません。

- (1) Ⅲ－１からⅢ－６までで説明した介護休業の内容は、すべての企業に一律に義務づけられる最低基準です。介護休業の制度に関しては、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など考慮すべき様々な事項があり、これらの事項に関して、法で定められた最低基準を上回る制度を労使の努力によって決定していくことが望まれます。また、所定労働時間の短縮等の措置についても同様です。
- (2) 「介護休業の制度若しくは介護休暇に関する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」は、介護休業の制度もしくは介護休暇に関する制度又は所定労働時間の短縮等の措置と必ずしも同一の措置であることを要しませんが、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものであること及び男女が対象となることなど考え方を共通にする必要があると考えられます。
- (3) 「その介護を必要とする期間、回数等に配慮した」とは、当該労働者による介護を必要とする期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など様々な事項に配慮する必要があることをいいますが、具体的には次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案して、必要な措置を講じるよう努力しましょう（指針第2の13）。
  - ① 労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は介護に係る施設・在宅サービスを利用することができるまでの期間が、通算して93日の介護休業日数を超える場合があること。
  - ② 既に介護休業日数が93日に達している対象家族についても、再び介護を必要とする状態となる場合があること。
  - ③ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等労働者が介護をする必要性が高い場合があること。
  - ④ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。
  - ⑤ 労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となる場合があること。

○ 事業主は、育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

- (1) 職場において、上司又は同僚による育児休業等の制度又は措置の申出・利用に関する言動により就業環境が害されること（以下「育児休業等に関するハラスメント」といいます。）を防止するため、事業主は、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。
- (2) 対象となる制度又は措置は、育児休業、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です（則第76条）。
- (3) 対象となる労働者は、パートタイム労働者、契約社員などの有期契約労働者を含む、事業主が雇用する全ての男女労働者です。  
また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。
- (4) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容については指針（第2の14(1)）に定められています。
- (5) 事業主が講ずべき措置の内容については、指針（第2の14(2)）に定められています。
  - ア 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
    - (ア) ①職場における育児休業等に関するハラスメントの内容、②育児休業等に関する否定的な言動が職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景等になり得ること、③職場における育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、④制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
    - (イ) 職場における育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
  - イ 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
    - (ア) 相談窓口をあらかじめ定めること。
    - (イ) 相談窓口担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。
    - (ウ) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制を整備することが望ましいこと。

ウ 職場における育児休業等に関するハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- (ア) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (イ) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (ウ) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (エ) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

エ 職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- (ア) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- (イ) 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

オ アからエまでの措置と併せて講ずべき措置

- (ア) 相談者・行為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、労働者に周知すること。
- (イ) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

#### 【参考】妊娠、出産等に関するハラスメントの防止措置について

- ★ 育児休業等に関するハラスメントの防止措置と同様に、男女雇用機会均等法において「妊娠、出産等に関するハラスメントの防止措置」を講ずることが、事業主の義務となっています。
- ★ 「妊娠、出産等に関するハラスメント」とは、上司・同僚から行われる以下のものがあります。  
なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しません。
  - ① その雇用する女性労働者の産前休業や、その他の妊娠・出産に関する制度・措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの
  - ② その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠・出産に関する言動により就業環境が害されるもの

## Ⅸ－９ 労働者の配置に関する配慮

(第26条)

○ 事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

(1) 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴う転勤をさせようとする場合において、当該労働者の育児や介護の状況に配慮し、労働者が育児や介護を行うことが困難とならないよう意を用いなければなりません。

(2) 配慮することの内容としては、例えば、

① その労働者の子の養育又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、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと。

等が考えられます（指針第2の15）が、これらはいくまでも配慮することの内容の例示であり、他にも様々な配慮が考えられます。

### ポイント解説

★ 転勤の配慮の対象となる労働者が養育する子には、小学生や中学生も含まれます。

## Ⅸ－１０ 再雇用特別措置等

(第２７条)

- 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者に対して、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努力しなければなりません。

「再雇用特別措置」とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていた者について、事業主が労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいいます。

男性労働者についても対象となっていることに留意してください。