

○厚生労働省令第百二十四号

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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和六年法律第四十二号）の施行に伴い、並びに育児休業、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（平成三年法律第七十六号）及び雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）の規定に基づき、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及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和六年九月十一日

厚生労働大臣 武見 敬三

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及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令

（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の一部改正）

第一条 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（平成三年労働省令第二十五号）の一部を次の表のように改正する。

| 改正後 | 改正前 |
|---|--|
| <p>目次</p> <p>第一章～第三章 (略)</p> <p>第四章 子の看護等休暇 (第三十二条―第三十七条)</p> <p>第五章～第十章 (略)</p> <p>第十一章 雑則 (第七十九条―<u>第一百六条</u>)</p> <p>附則</p> <p>(法第二条第一号の厚生労働省令で定めるもの)</p> <p>第一条 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 (平成三年法律第七十六号。以下「法」という。)</p> <p>第二条第一号の厚生労働省令で定める労働者は、児童の親その他の児童福祉法 (昭和二十二年法律第六十四号) 第二十七条第四項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親 (以下「養子縁組里親」という。) として当該児童を委託することができない労働者とする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情)</p> <p>第五条 法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。</p> <p>一～三 (略)</p> <p>四 法第五条第一項の申出に係る子の親 (同項の申出に係る子について民法第八百七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た者又は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委託されている者若しくは第一条第一項に該当する労働者を含む。以下こ</p> | <p>目次</p> <p>第一章～第三章 (略)</p> <p>第四章 子の看護休暇 (第三十二条―第三十七条)</p> <p>第五章～第十章 (略)</p> <p>第十一章 雑則 (第七十九条―<u>第九十七条</u>)</p> <p>附則</p> <p>(法第二条第一号の厚生労働省令で定めるもの)</p> <p>第一条 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 (平成三年法律第七十六号。以下「法」という。)</p> <p>第二条第一号の厚生労働省令で定める者は、児童の親その他の児童福祉法 (昭和二十二年法律第六十四号) 第二十七条第四項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親 (以下「養子縁組里親」という。) として当該児童を委託することができない労働者とする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情)</p> <p>第五条 法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。</p> <p>一～三 (略)</p> <p>四 法第五条第一項の申出に係る子の親 (同項の申出に係る子について民法第八百七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た者又は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委託されている者若しくは第一条第一項に該当する者を含む。以下この章</p> |

の章において同じ。)である配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)が死亡したとき。

五〇八 (略)

(育児休業申出の方法等)

第七条 (略)

2〇6 (略)

7 事業主は、育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出をした労働者に対して、当該育児休業申出に係る子の妊娠、出生(育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあつては、出産予定日)若しくは養子縁組の事実又は第一項第三号若しくは第七号から第十二号までに掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。ただし、法第五条第七項に規定する場合は、この限りでない。

8 (略)

(出生時育児休業申出の方法等)

第二十一条の二 (略)

2 第七条第二項から第八項までの規定は、出生時育児休業申出について準用する。この場合において、同条第四項第二号中「第六条第三項」とあるのは「第九条の三第三項」と、同条第七項中「第一項第三号若しくは第七号から第十二号まで」とあるのは「第一項第三号若しくは第七号」と、「第五条第七項」とあるのは「第九条の二第四項」と読み替えるものとする。

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例の読替え)
第二十二條 法第九条の六第一項の規定による技術的読替えは、次の表のとおりとする。

法の規定中読み

読み替えられる字句

読み替える字句

において同じ。)である配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)が死亡したとき。

五〇八 (略)

(育児休業申出の方法等)

第七条 (略)

2〇6 (略)

7 事業主は、育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出をした労働者に対して、当該育児休業申出に係る子の妊娠、出生(育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあつては、出産予定日)若しくは養子縁組の事実又は同項第三号若しくは第七号から第十二号までに掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。ただし、法第五条第七項に規定する場合は、この限りでない。

8 (略)

(出生時育児休業申出の方法等)

第二十一条の二 (略)

2 第七条第二項から第八項までの規定は、出生時育児休業申出について準用する。この場合において、同条第四項第二号中「第六条第三項」とあるのは「第九条の三第三項」と、同条第七項中「同項第三号若しくは第七号から第十二号まで」とあるのは「同項第三号若しくは第七号」と、「第五条第七項」とあるのは「第九条の二第四項」と読み替えるものとする。

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例の読替え)
第二十二條 法第九条の六第一項の規定による技術的読替えは、次の表のとおりとする。

法の規定中読み

読み替えられる字句

読み替える字句

| | | | | | | |
|----------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------------|--------------------------------------|---|
| 2 (略) | <p>第五十七条</p> <p>(略)</p> | <p>替える規定</p> <p>(略)</p> | <p>第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項</p> | <p>第十六条の三第二項</p> | <p>第六條第一項ただし書(第二号に係る部分に限る。)及び第二項</p> | <p>第六條第一項ただし書(第二号に係る部分に限る。)及び第二項(第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)</p> |
| | | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> |
| | | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> |

(法第十六条の二第一項の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)
 第三十二条 法第十六条の二第一項の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は、同項の小学校第三学年修了前

| | | | | | | |
|----------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------------|------------------------|---|
| 2 (略) | <p>第五十七条</p> <p>(略)</p> | <p>替える規定</p> <p>(略)</p> | <p>第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項</p> | <p>第十六条の三第二項</p> | <p>第六條第一項ただし書及び第二項</p> | <p>第六條第一項ただし書及び第二項(第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)</p> |
| | | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> |
| | | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> | <p>(略)</p> |

(法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該子の世話)
 第三十二条 法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該子の世話は、当該子に予防接種又は健康診断を受けさせることとす

の子に予防接種又は健康診断を受けさせることとする。

(法第十六条の二第二項の厚生労働省令で定める事由)

第三十三条 法第十六条の二第二項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

一 学校保健安全法(昭和三十三年法律第五十六号)第十九条の規定による出席停止

二 保育所等その他の施設又は事業における学校保健安全法第二十条の規定による学校の休業に準ずる事由又は前号に掲げる事由に準ずる事由

(法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定めるもの)

第三十三条の二 法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定めるものは、入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典とする。

(法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等)

第三十四条 (略)

2 前項に規定する一日未満の単位で取得する子の看護等休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

(子の看護等休暇の申出の方法等)

第三十五条 法第十六条の二第一項の規定による申出(以下この条及び第三十七条において「看護等休暇申出」という。)は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならない。

る。

第三十三条 削除

(新設)

(法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等)

第三十四条 (略)

2 前項に規定する一日未満の単位で取得する子の看護等休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

(子の看護等休暇の申出の方法等)

第三十五条 法第十六条の二第一項の規定による申出(以下この条及び第三十七条において「看護等休暇申出」という。)は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならない。

- 一 看護等休暇申出をする労働者の氏名
 - 二 看護等休暇申出に係る子の氏名及び生年月日
 - 三 子の看護等休暇を取得する年月日（法第十六条の二第二項の規定により、子の看護等休暇を一日未満の単位で取得する場合にあつては、当該子の看護等休暇の開始及び終了の年月日時）
 - 四 看護等休暇申出に係る子が負傷し、若しくは疾病にかかつている事実、第三十二条に定める世話若しくは第三十三条第一号若しくは第二号に定める事由に伴う世話を行う旨又は第三十三条の二に定めるものへの参加をする旨
- 2 事業主は、看護等休暇申出があつたときは、当該看護等休暇申出をした労働者に対して、前項第四号に掲げる事項を証明することができる書類の提出を求めることができる。

（法第十六条の三第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手續等）

第三十七条 法第十六条の三第二項において準用する法第六条第一項ただし書（第二号に係る部分に限る。以下この条において同じ。）の規定により、事業主が労働者からの看護等休暇申出を拒む場合における必要な手續その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

（法第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話）

第三十八条 法第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話は、次に掲げるものとする。

- 一 介護
- 二 通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の必要な世話

（法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手續等）

- 一 看護休暇申出をする労働者の氏名
 - 二 看護休暇申出に係る子の氏名及び生年月日
 - 三 子の看護休暇を取得する年月日（法第十六条の二第二項の規定により、子の看護休暇を一日未満の単位で取得する場合にあつては、当該子の看護休暇の開始及び終了の年月日時）
 - 四 看護休暇申出に係る子が負傷し、若しくは疾病にかかつている事実又は前条に定める世話を行う旨
- 2 事業主は、看護休暇申出があつたときは、当該看護休暇申出をした労働者に対して、前項第四号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

（法第十六条の三第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手續等）

第三十七条 法第十六条の三第二項において準用する法第六条第一項ただし書の規定により、事業主が労働者からの看護休暇申出を拒む場合における必要な手續その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

（法第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話）

第三十八条 法第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話は、次に掲げるものとする。

- 一 対象家族の介護
- 二 対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話

（法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手續等）

第四十三条 法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一項ただし書（第二号に係る部分に限る。以下この条において同じ。）の規定により、事業主が労働者からの介護休暇申出を拒む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

（法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事実）

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・二 （略）

三 労働者が第一条第一項に該当する労働者であつて、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。

（法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法）

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、

第四十三条 法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一項ただし書の規定により、事業主が労働者からの介護休暇申出を拒む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

（法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事実）

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・二 （略）

三 労働者が第一条第一項に該当する者であつて、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。

（新設）

それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。

(法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事項)

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・二 (略)

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 (略)

(削る)

(法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事項等)

第六十九条の三 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・二 (略)

三 雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)第六十一条の六第一項に規定する育児休業給付に関すること。

四 (略)

2 法第二十一条第一項の規定により、労働者に対して、前項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。)
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。)

3 第一項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。

第六十九条の四 (略)

第六十九条の五 (略)

(法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法)

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

(新設)

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。

(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)

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。)

(法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める事項)

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。

(法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める措置)

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。

(法第二十一条第三項の厚生労働省令で定める事項)

(新設)

(新設)

(新設)

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。

(新設)

(法第二十一条第三項の厚生労働省令で定める期間)

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。

(新設)

- 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

(法第二十一条第三項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法)

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

(新設)

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。

(法第二十二條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)

第七十一条の三 前条の規定は、法第二十二條第二項第三号の厚生

(新設)

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。

（法第二十二條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）

第七十一條の四 第七十一條の二の規定は、法第二十二條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、第七十一條の二中「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。

第七十一條の五 （略）

（法第二十二條の二の厚生労働省令で定めるもの）

第七十一條の六 法第二十二條の二の厚生労働省令で定めるものは、次に掲げるいずれかの割合とする。

- 一 （略）
- 二 その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度において育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護等休暇を除く。）を利用したものの数の合計数の割合

（法第二十三條第一項本文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）

第七十二條 法第二十三條第一項本文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は、一日の所定労働時間が六時間以下の労働者とする。

（新設）

第七十一條の三 （略）

（法第二十二條の二の厚生労働省令で定めるもの）

第七十一條の四 法第二十二條の二の厚生労働省令で定めるものは、次に掲げるいずれかの割合とする。

- 一 （略）
- 二 その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度において育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護等休暇を除く。）を利用したものの数の合計数の割合

（法第二十三條第一項本文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）

第七十二條 法第二十三條第一項本文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は、一日の所定労働時間が六時間以下の労働者とする。

(法第二十三条第一項の措置)

第七十三条 法第二十三条第一項の育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならない。

第七十三条の二 (略)

(法第二十三条第二項第二号の措置)

第七十四条 (削る)

法第二十三条第二項第二号の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は、当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次に掲げるいずれかの方法により講じられる措置とする。

一 三 (略)
(削る)

(新設)

第七十三条 (略)

(法第二十三条の措置)

第七十四条 法第二十三条第一項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならない。

2 法第二十三条第二項に規定する始業時刻変更等の措置は、当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。

一 三 (略)

3 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は、二回以上の利用をすることができる措置とし、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。ただし、第三号の方法により介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講ずる場合には、二回以上の利用ができることを要しない。

一 法第二十三条第三項の労働者(以下この項において「労働者」という。)であつて当該勤務に就くことを希望するものに適用される所定労働時間の短縮の制度を設けること。

二 当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される前項第一号又は第二号に掲げるいずれかの制度を設けること。

三 要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその就業中に、当該労働者に代わつて当該対象家族を介護するサービスを利用する場合、当該労働者が負担すべき費用を助成する制度その他これに準ずる制度を設けること。

(法第二十三条第三項の措置)

第七十四条の二 介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、二回以上の利用をすることができる措置とし、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。ただし、第三号の方法により介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講ずる場合には、二回以上の利用ができることを要しない。

- 一 法第二十三条第三項の労働者（以下この条において単に「労働者」という。）であつて当該勤務に就くことを希望するものに適用される所定労働時間の短縮の制度を設けること。
- 二 当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される前条第一号又は第二号に掲げるいずれかの制度を設けること。
- 三 要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその就業中に、当該労働者に代わつて当該対象家族を介護するサービスを利用する場合、当該労働者が負担すべき費用を助成する制度その他これに準ずる制度を設けること。

(法第二十五条第一項の厚生労働省令で定める制度又は措置)

第七十六条 法第二十五条第一項の厚生労働省令で定める育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置は、次のとおりとする。

- 一・二 (略)
- 三 子の看護等休暇
- 四・七 (略)
- 八 法第二十三条第一項の育児のための所定労働時間の短縮措置
- 九 法第二十三条第二項の規定による育児休業に関する制度に準ずる措置又は同項第一号の在宅勤務等の措置若しくは同項第二号の始業時刻変更等の措置
- 十 (略)

(削る)

(新設)

(法第二十五条第一項の厚生労働省令で定める制度又は措置)

第七十六条 法第二十五条第一項の厚生労働省令で定める育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置は、次のとおりとする。

- 一・二 (略)
- 三 子の看護等休暇
- 四・七 (略)
- 八 育児のための所定労働時間の短縮措置
- 九 法第二十三条第二項の規定による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
- 十 (略)

(法第六十一条第三項の厚生労働省令で定めるもの)

第八十六条 法第六十一条第三項（同条第六項において読み替え

(法第六十一条第五項ただし書の厚生労働省令で定めるもの)
第八十六条 法第六十一条第五項ただし書の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の者とする。

(削る)

(法第六十一条第八項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等)

第八十七条 法第六十一条第八項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間に満たないものとする。)
(であつて、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。)

2 前項に規定する一日未満の単位で取得する行政執行法人子の看護等休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)

(削る)

(削る)

て準用する場合を含む。)の厚生労働省令で定めるものは、祖母、兄弟姉妹及び孫とする。

(法第六十一条第五項ただし書の厚生労働省令で定めるもの)

第八十七条 法第六十一条第五項ただし書(同条第六項において読み替えて準用する場合を含む。)の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の者とする。

第八十八条 削除

(法第六十一条第九項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等)

第八十九条 法第六十一条第九項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間に満たないものとする。)
(であつて、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。)

2 前項に規定する一日未満の単位で取得する法第六十一条第七項の規定による休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)

第九十条 削除

(法第六十一条第十一項において読み替えて準用する同条第九項の厚生労働省令で定める一日未満の単位)

第九十一条 法第六十一条第十一項において読み替えて準用する同条第九項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間に満たないものとする。)

(削る)

(法第六十一条第十二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等)

第八十八条 法第六十一条第十二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間に満たないものとする。)であつて、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項に規定する一日未満の単位で取得する行政執行法人介護休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

(削る)

(削る)

刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。
2 前項に規定する一日未満の単位で取得する法第六十一条第十一項において読み替えて準用する同条第七項の規定による休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

第九十二条 削除

(法第六十一条第十四項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等)

第九十三条 法第六十一条第十四項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間に満たないものとする。)であつて、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項に規定する一日未満の単位で取得する法第六十一条第十二項の規定による休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)とする。

第九十四条 削除

(法第六十一条第十六項において読み替えて準用する同条第十四項の厚生労働省令で定める一日未満の単位)

第九十五条 法第六十一条第十六項において読み替えて準用する同条第十四項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間に満たないものとする。)であつて、始業の

(法第六十一条第二十項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法)

第八十九条 法第六十一条第二十項の規定により、行政執行法人の職員に対して、第九十一条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 電子メール等の送信の方法（当該職員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 第九十一条に定める事項について、行政執行法人の職員に対して、前項第三号の方法により知らせた場合は、当該職員の使用に係る通信端末機器により受信した時に当該職員に到達したものとみなす。

(法第六十一条第二十項の厚生労働省令で定める制度又は措置)

第九十条 法第六十一条第二十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 行政執行法人介護休暇に関する制度

二 法第六十一条第十五項において読み替えて準用する同条第十四項の規定による所定労働時間を超えて勤務しない制度

三 法第六十一条第十七項において読み替えて準用する同条第十

時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項に規定する一日未満の単位で取得する法第六十一条第十六項において読み替えて準用する同条第十二項の規定による休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。）とする。

(新設)

(新設)

六項の規定による制限時間を超えて労働時間を延長して勤務しない制度

四 法第六十一条第十九項において読み替えて準用する同条第十八項の規定による深夜において勤務しない制度

五 法第六十一条第三十項の介護時間休業（第百二条第十一号において「介護時間休業」という。）に関する制度

（法第六十一条第二十項の厚生労働省令で定める事項）

第九十一条 法第六十一条第二十項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 行政執行法人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 法第六十一条第二十項の行政執行法人介護休業の承認の請求（第九十五条及び第九十六条において「行政執行法人介護休業の承認の請求」という。）及び同項の介護両立支援制度等の承認の請求の請求先

三 国家公務員共済組合法（昭和三十三年法律第二百二十八号）第五十条第一項第十号の四に規定する介護休業手当金又は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。

（法第六十一条第二十項の厚生労働省令で定める措置）

第九十二条 法第六十一条第二十項の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

一 面談

二 書面の交付

三 電子メール等の送信（行政執行法人の職員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、行政執行法人の職員の使用に係る通信端末機器により受信した時に当該職員に到達したも

（新設）

（新設）

のとみなす。

（法第六十一条第二十一項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法）

第九十三条 法第六十一条第二十一項の規定により、行政執行法人の職員に対して、次条において準用する第九十一条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 電子メール等の送信の方法

2 次条において準用する第九十一条に定める事項について、行政執行法人の職員に対して、前項第三号の方法により知らせた場合は、当該職員の使用に係る通信端末機器により受信した時に当該職員に到達したものとみなす。

（法第六十一条第二十一項の厚生労働省令で定める事項）

第九十四条 第九十一条の規定は、法第六十一条第二十一項の厚生労働省令で定める事項について準用する。

（法第六十一条第二十三項第三号の厚生労働省令で定める事項）

第九十五条 法第六十一条第二十三項第三号の厚生労働省令で定める事項は、行政執行法人介護休業の承認の請求をした行政執行法人の職員が行政執行法人介護休業をすることができる期間について負担すべき社会保険料を支払う方法に関することとする。

（法第六十一条第二十四項の取扱いの明示）

第九十六条 法第六十一条第二十四項の取扱いの明示は、行政執行法人介護休業の承認の請求があつた後速やかに、当該行政執行法人介護休業の承認の請求をした行政執行法人の職員に係る取扱いを明らかにした書面を交付すること又は電子メール等を送信する

（新設）

（新設）

（新設）

（新設）

こと（当該職員が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。次項において同じ。）によって行うものとする。

2 前項の規定による取扱いの明示を電子メール等を送信することにより行った場合は、行政執行法人の職員の使用に係る通信端末機器により受信した時に当該職員に到達したものとみなす。

（法第六十一条第二十五項第三号の厚生労働省令で定める行政執行法人介護休業に係る勤務環境の整備に関する措置）

第九十七条 法第六十一条第二十五項第三号の厚生労働省令で定める行政執行法人介護休業に係る勤務環境の整備に関する措置は、次のとおりとする。

一 行政執行法人の職員の行政執行法人介護休業の取得に関する事例の収集及び職員に対する当該事例の提供

二 職員に対する行政執行法人介護休業に関する制度及び行政執行法人介護休業の取得の促進に関する方針の周知

（法第六十一条第二十七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勤務環境の整備に関する措置）

第九十八条 前条の規定は、法第六十一条第二十七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勤務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、前条中「行政執行法人介護休業の取得」とあるのは「介護両立支援制度等の利用」と、「行政執行法人介護休業に関する制度」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。

（法第六十一条第二十八項本文の一日の所定労働時間が短い職員として厚生労働省令で定めるもの）

第九十九条 法第六十一条第二十八項本文の一日の所定労働時間が短い職員として厚生労働省令で定めるものは、一日の所定労働時間が六時間以下の職員とする。

（新設）

（新設）

（新設）

(法第六十一条第二十八項の措置)

第九十九条の二 法第六十一条第二十八項の育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならない。

(法第六十一条第二十九項第二号の措置)

第百条 法第六十一条第二十九項第二号の厚生労働省令で定める当該職員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は、当該制度の適用を受けることを希望する行政執行法人の職員に適用される次に掲げるいずれかの方法により講じられる措置とする。

一 労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度を設けること。

二 一日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げの制度を設けること。

三 職員の三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を行うこと。

(法第六十一条第三十四項第一号の厚生労働省令で定める場合)

(新設)

第百一条 法第六十一条第三十四項第一号の当該職員が法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相当するものとして厚生労働省令で定める場合は、当該職員について同項の規定を適用するとしなければならない。当該職員が同項の規定による申出をすることができる場合とする。

2 法第六十一条第三十四項第一号の当該職員が法第五条第四項の

規定による申出をすることができる場合に相当するものとして厚生労働省令で定める場合は、当該職員について同項の規定を適用するとしなければならない。当該職員が同項の規定による申出をすることができる場合とする。

(新設)

(新設)

（法第六十一条第三十八項の厚生労働省令で定める制度又は措置）

第二百二条 法第六十一条第三十八項の子の養育又は家族の介護に関する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・二 （略）

三 行政執行法人介護休業

四 行政執行法人子の看護等休暇

五 行政執行法人介護休暇

六 法第六十一条第十四項（同条第十五項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により所定労働時間を超えて勤務しない制度

七 法第六十一条第十六項（同条第十七項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により制限時間を超えて労働時間を延長して勤務しない制度

八 法第六十一条第十八項（同条第十九項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により深夜において勤務しない制度

九 法第六十一条第二十八項の育児のための所定労働時間の短縮措置

十 法第六十一条第二十九項第一号の在宅勤務等の措置又は同項第二号の始業時刻変更等の措置

十一 介護時間休業

（法第六十一条の二第五項ただし書の厚生労働省令で定めるもの）

第二百三条 法第六十一条の二第五項ただし書の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の者とする。

（法第六十一条の二第八項の厚生労働省令で定める一日未満の単

（法第六十一条第三十三項の厚生労働省令で定める制度）

第九十六条 法第六十一条第三十三項の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度は、次のとおりとする。

一・二 （略）

三 法第六十一条第三項の規定による休業

四 法第六十一条第七項の規定による休暇

五 法第六十一条第十二項の規定による休暇

六 法第六十一条第十七項（同条第十八項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により所定労働時間を超えて勤務しない制度

七 法第六十一条第二十一項（同条第二十二項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により制限時間を超えて労働時間を延長して勤務しない制度

八 法第六十一条第二十五項（同条第二十六項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により深夜において勤務しない制度

（新設）

（新設）

九 法第六十一条第二十九項の規定により一日の勤務時間の一部につき勤務しない制度

（新設）

位等)

第百四条 法第六十一条の二第八項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間に満たないものとする。)(であつて、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項に規定する一日未満の単位で取得する法第六十一条の二第六項の規定による休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(一日によつて所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)(とする。

(法第六十一条の二第十二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等)

第百五条 法第六十一条の二第十二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間(一日の所定労働時間に満たないものとする。)(であつて、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項に規定する一日未満の単位で取得する法第六十一条の二第十項の規定による休暇一日の時間数は、一日の所定労働時間数(一日によつて所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。)(とする。

(法第六十一条の二第二十三項の厚生労働省令で定める制度)

第百六条 法第六十一条の二第二十三項の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度は、次のとおりとする。

一 三 (略)

四 法第六十一条の二第三項の規定による休業

(新設)

(新設)

(法第六十一条第三十四項の厚生労働省令で定める制度)

第九十七条 法第六十一条第三十四項の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度は、次のとおりとする。

一 三 (略)

四 法第六十一条第六項において読み替えて準用する同条第三項の規定による休業

五 法第六十一条の二第六項の規定による休暇

六 法第六十一条の二第十項の規定による休暇

七 法第六十一条の二第十四項（同条第十五項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により所定労働時間を超えて勤務しない制度

八 法第六十一条の二第十六項（同条第十七項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により制限時間を超えて労働時間を延長して勤務しない制度

九 法第六十一条の二第十八項（同条第十九項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により深夜において勤務しない制度

十 法第六十一条の二第二十項の規定により一日の勤務時間の一部につき勤務しない制度

五 法第六十一条第十一項において読み替えて準用する同条第七項の規定による休暇

六 法第六十一条第十六項において読み替えて準用する同条第十二項の規定による休暇

七 法第六十一条第十九項（同条第二十項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により所定労働時間を超えて勤務しない制度

八 法第六十一条第二十三項（同条第二十四項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により制限時間を超えて労働時間を延長して勤務しない制度

九 法第六十一条第二十七項（同条第二十八項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により深夜において勤務しない制度

十 法第六十一条第三十二項において読み替えて準用する同条第二十九項の規定により一日の勤務時間の一部につき勤務しない制度

(雇用保険法施行規則の一部改正)

第二条 雇用保険法施行規則(昭和五十年労働省令第三号)の一部を次の表のように改正する。

| 改正後 | 改正前 |
|--|--|
| <p>(法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業)</p> <p>第百十五条 法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業は、第百二条の三の二、第百二条の四、第百九条、第百四十条及び第百四十条の二に定めるもののほか、次のとおりとする。</p> <p>一 四 (略)</p> <p>五 介護休業(育児・介護休業法第二条第二号に規定する介護休業及び育児・介護休業法第二十四条第三項の規定により、当該介護休業の制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業をいう。以下同じ。)の制度の普及を促進するため、調査及び研究並びに事業主その他の者に対する相談、指導その他の援助を行うこと。</p> <p>六 十八 (略)</p> <p>(両立支援等助成金)</p> <p>第百十六条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 前項第一号イに規定する中小企業事業主(既にこの項に該当するものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。)が、同号イに該当することにより出生時両立支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該助成金の支給の申請をした日の属する事業年度の直前の事業年度における次の各号に掲げる事項を厚生労働省のウェブサイトに公表したものである場合(以下この条において「育児休業等の取得の状況を公表したものである場合」という。)にあつては、当該中小企業事業主については、同項第二号イに定める額に加え、二万円を支給するものとする。</p> <p>一 次のいずれかの割合</p> <p>イ (略)</p> | <p>(法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業)</p> <p>第百十五条 法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業は、第百二条の三の二、第百二条の四、第百九条、第百四十条及び第百四十条の二に定めるもののほか、次のとおりとする。</p> <p>一 四 (略)</p> <p>五 介護休業(育児・介護休業法第二条第二号に規定する介護休業及び同法第二十四条第二項の規定により、当該介護休業の制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業をいう。以下同じ。)の制度の普及を促進するため、調査及び研究並びに事業主その他の者に対する相談、指導その他の援助を行うこと。</p> <p>六 十八 (略)</p> <p>(両立支援等助成金)</p> <p>第百十六条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 前項第一号イに規定する中小企業事業主(既にこの項に該当するものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。)が、同号イに該当することにより出生時両立支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該助成金の支給の申請をした日の属する事業年度の直前の事業年度における次の各号に掲げる事項を厚生労働省のウェブサイトに公表したものである場合(以下この条において「育児休業等の取得の状況を公表したものである場合」という。)にあつては、当該中小企業事業主については、同項第二号イに定める額に加え、二万円を支給するものとする。</p> <p>一 次のいずれかの割合</p> <p>イ (略)</p> |

| | |
|--|--|
| <p>15 ・ 16 (略)</p> <p>二 (略)</p> <p>ロ・ハ (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>(1) 育児・介護休業法第二十三条第二項第二号に規定する始業時刻変更等の措置</p> | <p>14 5 5 13 (略)</p> <p>二 四 (略)</p> <p>ロ その雇用する男性労働者であつて配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて育児休業をしたものの数及び子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業及び育児・介護休業法第十六条の二に規定する子の看護等休暇を除く。）を利用したものの数の合計数の割合</p> <p>14 柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。</p> <p>一 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、イ及びロに該当する中小企業事業主）</p> <p>イ その雇用する被保険者のうち、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ものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、労働者の申出に基づく次に掲げるもののうちいずれか二以上の措置を講じている中小企業事業主であつて、当該措置の実施の状況を明らかにする書類を整備しているもの</p> <p>(1) 育児・介護休業法第二十三条第二項第二号に規定する始業時刻変更等の措置</p> |
| <p>15 ・ 16 (略)</p> <p>二 (略)</p> <p>ロ・ハ (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>(1) 育児・介護休業法第二十三条第二項に規定する始業時刻変更等の措置</p> | <p>14 5 5 13 (略)</p> <p>二 四 (略)</p> <p>ロ その雇用する男性労働者であつて配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて育児休業をしたものの数及び子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業及び育児・介護休業法第十六条の二に規定する子の看護等休暇を除く。）を利用したものの数の合計数の割合</p> <p>14 柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。</p> <p>一 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、イ及びロに該当する中小企業事業主）</p> <p>イ その雇用する被保険者のうち、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ものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、労働者の申出に基づく次に掲げるもののうちいずれか二以上の措置を講じている中小企業事業主であつて、当該措置の実施の状況を明らかにする書類を整備しているもの</p> <p>(1) 育児・介護休業法第二十三条第二項に規定する始業時刻変更等の措置</p> |

附 則

この省令は、令和七年四月一日から施行する。