するための措置を定めた計画をいう。以下この号において同じ。）を作成し、かつ、当該介護支援計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、当該被保険者が連続した五日間以上の介護休業を取得し、かつ、労働協約又は就業規則に定めるところにより、介護休業後において、当該介護休業前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位（以下このイにおいて「原職等」という。）に復帰させる措置を実施した上で、介護休業後に当該被保険者を当該措置に基づき原職等に復帰させ、三箇月以上継続して雇用したもの

ロ　その雇用する被保険者について、介護支援計画を作成し、かつ、当該介護支援計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、次に掲げるもののうちいずれかの制度を設け、又は措置を講じ、当該被保険者による当該制度又は措置の利用状況及び当該制度又は措置の利用後における継続雇用の状況が、厚生労働省雇用環境・均等局長（以下「雇用環境・均等局長」という。）の定める要件に該当するもの

(1)　育児・介護休業法第十六条の九第一項において準用する育児・介護休業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

(2)　育児・介護休業法第二十条第一項において準用する育児・介護休業法第十九条の規定による深夜業の制限に関する制度

(3)　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。以下「育児・介護休業法施行規則」という。）第七十四条の二第一号に規定する制度（ハ及び次号ハにおいて「介護のための所定労働時間の短縮の制度」という。）

(4)　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

(5)　育児・介護休業法施行規則第七十四条の二第二号に規定する制度

(6)　育児・介護休業法施行規則第七十四条の二第三号に規定する制度

(7)　育児・介護休業法第二十四条第四項の規定による育児・介護休業法第二十三条第二項第一号に掲げる措置

(8)　労働者の申出に基づく当該労働者が就業しつつ負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者（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。）、父母、子、祖父母、兄弟姉妹及び孫並びに配偶者の父母（次号において「対象家族」という。）の介護その他の世話を行うための有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）を付与するための制度であつて、時間を単位として取得することができるもの

ハ　次のいずれかに該当する中小企業事業主

(1)　その雇用する被保険者が介護休業をする期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主（労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主をいう。以下同じ。）から労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該被保険者に連続した五日間以上の介護休業を取得させた中小企業事業主であつて、その実施の状況を明らかにする書類を整備しているもの

(2)　その雇用する被保険者が介護休業をする期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該被保険者の業務を処理した労働者に対する手当の支給その他の当該事業所に雇用される他の労働者が当該業務を円滑に処理するために必要な措置（以下この条において「手当支給等措置」という。）を講じた上で、当該被保険者に連続した五日間以上の介護休業を取得させた中小企業事業主であつて、その実施の状況を明らかにする書類を整備しているもの

するための措置を定めた計画をいう。以下この号において同じ。）を作成し、かつ、当該介護支援計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、当該被保険者が連続した五日間以上の介護休業を取得し、かつ、労働協約又は就業規則に定めるところにより、介護休業後において、当該介護休業前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位（以下このイにおいて「原職等」という。）に復帰させる措置を実施した上で、介護休業後に当該被保険者を当該措置に基づき原職等に復帰させ、三箇月以上継続して雇用したもの

ロ　その雇用する被保険者について、介護支援計画を作成し、かつ、当該介護支援計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、次に掲げるもののうちいずれかの制度を設け、又は措置を講じ、当該被保険者による当該制度又は措置の利用状況及び当該制度又は措置の利用後における継続雇用の状況が、厚生労働省雇用環境・均等局長（以下「雇用環境・均等局長」という。）の定める要件に該当するもの

(1)　育児・介護休業法第十六条の九第一項において準用する育児・介護休業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

(2)　育児・介護休業法第二十条第一項において準用する育児・介護休業法第十九条の規定による深夜業の制限に関する制度

(3)　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。以下「育児・介護休業法施行規則」という。）第七十四条の二第一号に規定する制度（ハ及び次号ハにおいて「介護のための所定労働時間の短縮の制度」という。）

(4)　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

(5)　育児・介護休業法施行規則第七十四条の二第二号に規定する制度

(6)　育児・介護休業法施行規則第七十四条の二第三号に規定する制度

(7)　育児・介護休業法第二十四条第四項の規定による育児・介護休業法第二十三条第二項第一号に掲げる措置

(8)　労働者の申出に基づく当該労働者が就業しつつ負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者（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。）、父母、子、祖父母、兄弟姉妹及び孫並びに配偶者の父母（次号において「対象家族」という。）の介護その他の世話を行うための有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）を付与するための制度であつて、時間を単位として取得することができるもの

ハ　次のいずれかに該当する中小企業事業主

(1)　その雇用する被保険者が介護休業をする期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主（労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主をいう。以下同じ。）から労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該被保険者に連続した五日間以上の介護休業を取得させた中小企業事業主であつて、その実施の状況を明らかにする書類を整備しているもの

(2)　その雇用する被保険者が介護休業をする期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該被保険者の業務を処理した労働者に対する手当の支給その他の当該事業所に雇用される他の労働者が当該業務を円滑に処理するために必要な措置（以下この条において「手当支給等措置」という。）を講じた上で、当該被保険者に連続した五日間以上の介護休業を取得させた中小企業事業主であつて、その実施の状況を明らかにする書類を整備しているもの

するための措置を定めた計画をいう。以下この号において同じ。）を作成し、かつ、当該介護支援計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、当該被保険者の介護休業をした日数を合算した日数が五日以上であるもの

ロ　その雇用する被保険者について、介護支援計画を作成し、かつ、当該介護支援計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、当該被保険者の就業と介護との両立に資する制度を利用した日数を合算した日数が二十日以上であるもの

（新設）

（新設）

（新設）

（新設）

（新設）

（新設）

（新設）