は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定期間から控除すること等専ら当該育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない。一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(二)チの「不利益な算定を行うこと」に該当すること。

ニ　昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと

(ロ)　実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賞与若しくは退職金を減額すること。次に掲げる場合には、(二)リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

(イ)　育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。

(ロ)　実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出をしていない者よりも不利に評価すること。

ホ　配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(二)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは(二)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いこと。

ヘ　業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(二)ルの「就業環境を害すること」に該当すること。

十二　法第二十四条第一項の規定により同項各号に定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項

当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。

十三　法第二十四条第二項の規定により、介護休業の制度又は法第二十三条第三項に定める措置に準じて、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に当たっての事項

(一)　当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。

(二)　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、必要な措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

イ　当該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サービスを利用することができるまでの期間が、九十三日から法第十一条第二項第二号の介護休業等日数を差し引いた日数の期間を超える場合があること。

ロ　当該労働者がした介護休業又は当該労働者に関して事業主が講じた法第二十三条第二項に定める措置により法第十一条第二項第二号の介護休業等日数が九十三日に達している対象家族についても、再び当該労働者による介護を必要とする状態となる場合があること。

ハ　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当該労働者が介護をする必要性が高い場合があること。

ニ　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。

ホ　当該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ことが望まれる場合があること。

十四　法第二十六条の規定により、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ものをしようとする場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当たっての事項

配慮することの内容としては、例えば、当該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、労働者本人の意向をしんしゃくすること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の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あること。

十五　派遣労働者として就業する者に関する事項

派遣労働者として就業する者については、労働契約関係は派遣元と派遣労働者との間にあるため、派遣元は、当該労働者に対し、法の規定に基づく措置を適切に講ずる責任があることに留意すること。

附　則

（適用期日）

1　この告示は、平成二十二年六月三十日から適用する。

（常時百人以下の労働者を雇用する事業主等に関する暫定措置）

2　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雇用保険法の一部を改正する法律（平成二十一年法律第六十五号）附則第二条に規定する事業主及び当該事業主に雇用される労働者については、同条に規定する政令で定める日までの間、この告示による改正後の告示第二の二（介護休暇に関する部分に限る。）、第二の三、第二の九、第二の十、第二の十一（介護休暇に関する部分、所定外労働の制限に関する部分及び所定労働時間の短縮措置等に関する部分に限る。）、第二の十二及び第二の十三の規定は適用せず、この告示による改正前の告示第二の九から十一までの規定は、なおその効力を有する。

○厚生労働省告示第五百十号

理容師養成施設指定規則（平成十年厚生省令第五号）第四条第一項第三号ホ及び美容師養成施設指定規則（平成十年厚生省令第八号）第三条第一項第三号ホの規定に基づき、理容師養成施設の通信課程における授業方法等の基準及び美容師養成施設の通信課程における授業方法等の基準の一部を改正する告示を次のように定め、平成二十二年一月一日から適用する。

平成二十一年十二月二十八日

厚生労働大臣　長妻　昭

○厚生労働省告示第五百十一号

雇用保険法等の一部を改正する法律（平成二十一年法律第五号）の一部の施行に伴い、昭和五十年労働省告示第八号（厚生労働大臣が定める賃金日額の算定の方法を定める件）の一部を次のように改正し、平成二十二年四月一日から適用する。

平成二十一年十二月二十八日

厚生労働大臣　長妻　昭

第五条第一号中「第六十一条の七第一項」を「第六十一条の六第一項」に改める。

○厚生労働省告示第五百十二号

厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）附則第三十六条第二項の規定に基づき、厚生年金保険法附則第三十六条第一項各号に規定する厚生労働大臣が定める利率（平成十七年厚生労働省告示第二百七十二号）の一部を次のように改正する。

平成二十一年十二月二十八日

厚生労働大臣　長妻　昭

別表に次のように加える。

平成二十二年	年〇パーセント

○厚生労働省告示第五百十三号

厚生年金基金令（昭和四十一年政令第三百二十四号）附則第四条第二項の規定に基づき、厚生年金保険法第八十五条の二に規定する責任準備金に相当する額の算出方法に関する特例（平成十一年厚生省告示第百九十二号）の一部を次のように改正する。

平成二十一年十二月二十八日

厚生労働大臣　長妻　昭

第十二項の表に次のように加える。

平成二十二年	年マイナス六・八三パーセント

理容師養成施設の通信課程における授業方法等の基準及び美容師養成施設の通信課程における授業方法等の基準の一部を改正する告示

（理容師養成施設の通信課程における授業方法等の基準の一部改正）

第一条　理容師養成施設の通信課程における授業方法等の基準（平成二十年厚生労働省告示第四十二号）の一部を次のように改正する。

第三の三中「一回の日数は、五日以上とし、」を削る。

第三の四中「とする」の下に「。ただし、理容師養成施設指定規則第四条の二第一項に規定する同時授業を行う場合において、教育上支障のないときは、この限りでない」を加える。

（美容師養成施設の通信課程における授業方法等の基準の一部改正）

第二条　美容師養成施設の通信課程における授業方法等の基準（平成二十年厚生労働省告示第四十七号）の一部を次のように改正する。

第三の三中「一回の日数は、五日以上とし、」を削る。

第三の四中「とする」の下に「。ただし、理容師養成施設指定規則第四条の二第一項に規定する同時授業を行う場合において、教育上支障のないときは、この限りでない」を加える。