ロ　労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと又は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。

（不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

○厚生労働省告示第三百十三号

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（平成三年法律第七十六号）第二十八条の規定に基づき、子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成二十一年厚生労働省告示第五百九号）の一部を次のように改正し、平成二十九年一月一日から適用する。

平成二十八年八月二日　厚生労働大臣　塩崎　恭久

子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成二十一年厚生労働省告示第五百九号）の一部を次のように改正する。

第二の一(一)イ(イ)及びハ中「正社員」を「いわゆる正規雇用労働者」に改める。

第二の一(一)中ロを削り、同ハ中「当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らか」を「その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らか」に改め、「基づき」の下に「子が一歳六か月に達する日において、当該申出の時点で締結している労働契約が終了し、かつ、その後」を加え、「該当するもの」を「該当する」に改め、「これに該当しないものと判断される場合もあり得る」を「労働契約の更新がないことが確実であると判断される場合に該当しないものと判断され、育児休業の取得に係る法第五条第一項第二号の要件を満たすものと判断される場合もある」に改め、同ハ(イ)及び(ロ)中「一歳到達日から一年を経過する」を「子が一歳六か月に達する」に改め、同ハを同ロとする。

第二の一(一)ニ中「ロ及びハと」を「ロと」に改め、「及びハ中「一歳到達日」を「中「子が一歳六か月に達する日」に改め、「九十三日経過日（法第十一条第一項第二号に規定する九十三日経過日をいう。）」を「介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六か月を経過する日」に改め、同ニを同ハとする。

第二の二(三)中「又は半日単位」及び「ものとする」を削り、同(三)を同(四)とし、同(二)の次に次のように加える。

(三)　法第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項の規定により、労使協定の締結により厚生労働省令で定める一日未満の単位での子の看護休暇又は介護休暇の取得ができないこととなる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ　国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務

ロ　長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、半日単位の子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ハ　流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

第二の三中「第十六条の八」の下に「及び第十六条の九」を加え、同(一)中「養育の状況」の下に「、労働者の要介護状態にある対象家族の介護の状況」を加える。

第二の七(一)中「復帰させることが多く行われているものであること」を「復帰させるよう」に改める。

第二の八に次のように加える。

(三)　介護休業申出が円滑に行われ、家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、次の事項に留意すること。

イ　介護休業等の法に定める仕事と介護の両立支援制度の内容、当該内容その他の仕事と介護の両立支援について事業主が定めた事項、介護に係るサービスに関する情報について、労働者が十分に情報を得ていることが重要であること。

ロ　事業主は、介護休業等の法に定める仕事と介護の両立支援制度の内容及び介護に係るサービスに関する情報に関し行政から提供される情報も活用しつつ、イの情報について労働者に周知を行うことが望ましいこと。

ハ　事業主は、労働者からの仕事と介護の両立に関する相談への対応のための窓口をあらかじめ定めることが望ましいこと。

第二の九中「規定による」の下に「育児のための」を加える。

第二の十中「労働者が就業しつつその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ための措置」を「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」に改める。

第二の十一及び同(一)中「第十六条の九」を「第十六条の十」に改め、同(一)ロ中「しないこと」の下に、「（以下「雇止め」という。）」を加え、同ニ中「正社員」を「いわゆる正規雇用労働者」に、「非正規社員」を「いわゆる非正規雇用労働者」に改め、同(三)中ヘをトとし、ホをヘとし、ロからニまでをハからホまでとし、同イ中「正社員」を「いわゆる正規雇用労働者」に、「非正規社員」を「いわゆる非正規雇用労働者」に、(三)ニを(三)ニに改め、同イを同ロとし、同(三)に同(三)のイとして次のように加える。

イ　次に掲げる場合には、育児休業又は介護休業をしている労働者の雇止めは、不利益取扱いに当たる雇止めに該当しない可能性が高いと考えられること。

(イ)　専ら事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により、育児休業又は介護休業をしている労働者を含め、契約内容や更新回数等に照らして同様の地位にある労働者の全員を雇止めすること。

(ロ)　事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により労働者の一部を雇止めする場合であって、能力不足や勤務不良等を理由に、育児休業又は介護休業をしている労働者を雇止めすること。ただし、この場合において、当該能力不足や勤務不良等は、育児休業又は介護休業の取得以前から問題とされていたことや育児休業又は介護休業を取得したことのみをもって育児休業又は介護休業を取得していない者よりも不利に評価したものではないことと等が求められることに留意すること。

第二の十三(一)イ中「サービス」を「施設・在宅サービス」に、「介護休業等日数」を「介護休業日数」に改め、同ロ中「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」を削り、「介護休業等日数」を「介護休業日数」に改め、同ホ中「対応し」の下に「、介護休業の更なる分割等」を加える。