

○厚生労働省告示第二百八十六号

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）の規定に基づき、子の養育又は家族の介護を行い、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に事業主が講ずべき措置等に関する指針及び育児休業、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第八条第二号及び第八十七条の規定に基づき厚生労働大臣が定める日数の一部を改正する告示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

子の養育又は家族の介護を行い、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に事業主が講ずべき措置等に関する指針及び育児休業、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第八条第二号及び第八十七条の規定に基づき厚生労働大

臣が定める日数の一部を改正する告示

（子の養育又は家族の介護を行い、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に事業主が講ずべき措置等に関する指針の一部改正）

第一条 子の養育又は家族の介護を行い、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に事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成二十一年厚生労働省告示第五百九号）

の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>第一 (略)</p> <p>第二 事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項</p> <p>一・一の二 (略)</p> <p>二 法第十六条の二の規定による子の看護等休暇及び法第十六条の五の規定による介護休暇に関する事項</p> <p>(一) 子の看護等休暇及び介護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。</p> <p>(二) 子の看護等休暇は、現に負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話、疾病の予防を図るために必要なその子の世話若しくは学校保健安全法(昭和三十三年法律第五十六号)第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずる事由に伴うその子の世話を行うため、又はその子の教育若しくは保育に係る行事への参加をするための休暇であること及び介護休暇は要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮するものとする。</p> <p>(三) 法第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準</p>	<p>第一 (略)</p> <p>第二 事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項</p> <p>一・一の二 (略)</p> <p>二 法第十六条の二の規定による子の看護等休暇及び法第十六条の五の規定による介護休暇に関する事項</p> <p>(一) 子の看護等休暇及び介護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。また、法第十六条の三第二項及び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、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護等休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること。</p> <p>(二) 子の看護等休暇は、現に負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なその子の世話を行うための休暇であること及び介護休暇は要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮するものとする。</p> <p>(三) 法第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準</p>

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。）の規定による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等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可能性があること。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つて、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護等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つて、時間単位の子の看護等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つて、時間単位で子の看護等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つて業務を遂行することが困難な業務

(四) 労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇の取得を認めること、法第十六条の三第二項及び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。）の規定による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休暇の取得ができないこととなつた労働者であつても、半日単位での休暇の取得を認めること等により、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮すること。

用する法第六条第一項ただし書の規定による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等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つて、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護等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つて、時間単位の子の看護等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つて、時間単位で子の看護等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つて業務を遂行することが困難な業務

(四) 労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇の取得を認めること、法第十六条の三第二項及び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る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休暇の取得ができないこととなつた労働者であつても、半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮すること。

三〇五の二 (略)

五の三 法第二十一条第二項の規定により対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至ったことの申出をした当該労働者に対する介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項の個別周知の措置並びに介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る意向確認のための措置を講ずるに当たつての事項

(一) 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を知らせる措置並びに介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による介護休業申出及び介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得又は利用を控えさせるような形での個別周知及び意向確認の措置の実施は、法第二十一条第二項の措置の実施とは認められないものであること。

(二) 介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものであること。

(三) 法第二十一条第二項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を労働者に知らせるに当たっては、次に掲げる法に規定する介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいこと。

イ 介護休業に関する制度は、要介護状態にある対象家族の介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものと位置付けられていること。

ロ 介護休暇に関する制度は、介護保険の手續や要介護状態にある対象家族の通院の付添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するために利用するものと位置付けられていること。

ハ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度及び措置

三〇五の二 (略)
(新設)

は、日常的な介護のニーズに定期的に対応するために利用
するものと位置付けられていること。

五の四 法第二十一条第三項の規定により四十歳に達した日の属
する年度等の始期に達した労働者に対する介護休業に関する制
度、介護両立支援制度等その他の事項の情報提供の措置を講ず
るに当たつての事項

(一) 法第二十一条第三項の規定により介護休業に関する制度、
介護両立支援制度等その他の事項を知らせる際には、労働者
が介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等と介護保険
制度の内容を同時に知ることが効果的であることから、介護
保険制度についても併せて周知することが望ましいこと。

(二) 法第二十一条第三項の規定により介護休業に関する制度、
介護両立支援制度等その他の事項を労働者に知らせるに当た
つては、五の三(三)イからハまでに掲げる法に規定する介護休
業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましい
こと。

六 法第二十一条の二第一項の規定により育児休業及び介護休業
に関する事項を定め、周知するに当たつての事項

(一)・(二) (略)

(三) 労働者又はその配偶者が妊娠若しくは出産したことを知つ
たときに、当該労働者に対し育児休業に関する事項を知らせ
るに際しては、当該労働者が計画的に育児休業を取得できる
よう、あわせて、法第九条の六の規定による同一の子につい
て配偶者が育児休業をする場合の特例、法第二十三条第一項
の規定による育児のための所定労働時間の短縮措置及び雇用
保険法第六十一条の六第四項に規定する育児時短就業給付に
関すること、その他の両立支援制度を知らせることが望まし
いこと。

六の二 (略)

六の三 法第二十二條第二項の規定により介護休業申出が円滑に
行われるようにするための雇用環境の整備の措置を講ずるに当

(新設)

六 法第二十一条の二第一項の規定により育児休業及び介護休業
に関する事項を定め、周知するに当たつての事項

(一)・(二) (略)

(三) 労働者又はその配偶者が妊娠若しくは出産したことを知つ
たときに、当該労働者に対し育児休業に関する事項を知らせ
るに際しては、当該労働者が計画的に育児休業を取得できる
よう、あわせて、法第九条の六の規定による同一の子につい
て配偶者が育児休業をする場合の特例、その他の両立支援制
度を知らせることが望ましいこと。

六の二 (略)

(新設)

たつての事項

雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいこと。

七 法第二十二條第三項の規定により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つての事項

(一)・(二) (略)

八 法第二十二條第三項の規定により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つての事項

(一)・(三) (略)

八の二 法第二十二條第四項の規定により介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備の措置を講ずるに当たつての事項

雇用環境の整備の措置を講ずるに当たつては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいこと。

九 法第二十三條第一項の規定による育児のための所定労働時間の短縮措置又は同條第二項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置、在宅勤務等の措置若しくは始業時刻変更等の措置を講ずるに当たつての事項

(一)・(二) (略)

(三) 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た上で、一日の所定労働時間を五時間とする措置又は七時間とする措置、一週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休三日とする措置等も併せて講ずることが望ましいこと。

(四) (略)

十 (略)

十一 法第十條、第十六條、第十六條の四、第十六條の七、第十六條の十、第十八條の二、第二十條の二、第二十一條第四項及

七 法第二十二條第二項の規定により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つての事項

(一)・(二) (略)

八 法第二十二條第二項の規定により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つての事項

(一)・(三) (略)

(新設)

九 法第二十三條第一項の規定による育児のための所定労働時間の短縮措置又は同條第二項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは始業時刻変更等の措置を講ずるに当たつての事項

(一)・(二) (略)

(新設)

(三) (略)

十 (略)

十一 法第十條、第十六條、第十六條の四、第十六條の七、第十六條の十、第十八條の二、第二十條の二、第二十一條第二項及

び第二十三条の二の規定による育児休業、介護休業、子の看護等休業、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、妊娠・出産等をしたこと、対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至ったこと又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たつての事項

育児休業、介護休業、子の看護等休業、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、妊娠・出産等をしたこと、対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至ったこと又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等（以下「育児休業等の申出等」という。）をした労働者の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。

(一) 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第四項又は第二十三条の二の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為であること。

(二) (略)

(三) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ・ロ (略)

ハ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護等休業若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。

ニ 次に掲げる場合には、(二)チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護等休業若しくは介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかつた時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり

び第二十三条の二の規定による育児休業、介護休業、子の看護等休業、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、妊娠・出産等をしたこと又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たつての事項

育児休業、介護休業、子の看護等休業、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、妊娠・出産等をしたこと又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等（以下「育児休業等の申出等」という。）をした労働者の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。

(一) 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項又は第二十三条の二の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為であること。

(二) (略)

(三) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ・ロ (略)

ハ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護等休業若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。

ニ 次に掲げる場合には、(二)チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護等休業若しくは介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかつた時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現

現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは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日割りで算定対象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つ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。

(ロ) (略)
ホト (略)

十二 (略)

十三 法第二十四条第三項の規定により、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つての事項

(一)・(二) (略)

十三の二 妊娠・出産等や家族の介護に関する情報の適切な取扱いに関する事項

妊娠・出産等に関する情報又は家族の介護を行っている、家族の介護が必要な状況に直面している等の家族の介護に関する情報を職場で明らかにしたくない等の事情がある者に対する配慮が必要であるため、妊娠・出産等に関する情報及び家族の介護に関する情報が適切に管理されるよう、事業主は、労働者から当該情報の取扱いに係る意向が示された場合には、その意向を踏まえて当該情報の共有の範囲を必要最小限のものとする等の配慮をすること。また、当該労働者の意向に沿えない場合には、その理由を当該労働者に説明する等の配慮をすること。

十四 法第二十五条の規定により、事業主が職場における育児休

に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは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日割りで算定対象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つ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。

(ロ) (略)
ホト (略)

十二 (略)

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つての事項

(一)・(二) (略)

(新設)

十四 法第二十五条の規定により、事業主が職場における育児休

業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置等を講ずるに当たつての事項

法第二十五条に規定する事業主が職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の育児休業、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（以下「則」という。）第七十六条で定める制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項については、次のとおりであること。

(一) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容
イ、ハ（略）

ニ イに規定する「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的には(イ)①から⑩までに掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものであること。典型的な例として、(ロ)に掲げるものがあるが、(ロ)に掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要であること。

(イ) 制度等

①・②（略）

③ 子の看護等休暇（則第七十六条第三号関係）

④～⑧（略）

⑨ 育児休業に関する制度に準ずる措置又は在宅勤務等の措置若しくは始業時刻変更等の措置（則第七十六条第九号関係）

⑩（略）

(ロ) 典型的な例

① 解雇その他不利益な取扱い（法第十条、第十六条（法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十

業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置等を講ずるに当たつての事項

法第二十五条に規定する事業主が職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の育児休業、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（以下「則」という。）第七十六条で定める制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項については、次のとおりであること。

(一) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容
イ、ハ（略）

ニ イに規定する「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的には(イ)①から⑩までに掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものであること。典型的な例として、(ロ)に掲げるものがあるが、(ロ)に掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要であること。

(イ) 制度等

①・②（略）

③ 子の看護休暇（則第七十六条第三号関係）

④～⑧（略）

⑨ 始業時刻変更等の措置（則第七十六条第九号関係）

⑩（略）

(ロ) 典型的な例

① 解雇その他不利益な取扱い（法第十条、第十六条（法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十

条の二、第二十一条第四項及び第二十三条の二に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの

労働者が、制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

②・③ (略)

(二) (略)

(三) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならぬこと。なお、事業主が行う育児休業等を理由とする不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既立法第十条、第十六条（法第十条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第四項及び第二十三条の二で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められること。

イ・ホ (略)

(四) (略)

十五 (略)

十六 派遣労働者として就業する者に関する事項

(一)・(二) (略)

(三) 次に掲げる場合には(二)の派遣労働者として就業する者について、労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むことに該当すること。

イ (略)

ロ 労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が子の看護等

条の二、第二十一条第二項及び第二十三条の二に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの

労働者が、制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

②・③ (略)

(二) (略)

(三) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならぬこと。なお、事業主が行う育児休業等を理由とする不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既立法第十条、第十六条（法第十条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項及び第二十三条の二で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められること。

イ・ホ (略)

(四) (略)

十五 (略)

十六 派遣労働者として就業する者に関する事項

(一)・(二) (略)

(三) 次に掲げる場合には(二)の派遣労働者として就業する者について、労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むことに該当すること。

イ (略)

ロ 労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が子の看護休

(四)

(略)

休暇を取得したことを理由に、労働者派遣の役務の提供を受ける者が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めること。

(四)

(略)

休暇を取得したことを理由に、労働者派遣の役務の提供を受ける者が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めること。

(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第八条第二号及び第八十七条の規定に基づき厚生労働大臣が定める日数の一部改正)

第二条 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第八条第二号及び第八十七条の規定に基づき厚生労働大臣が定める日数（平成二十三年厚生労働省告示第五十八号）の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>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第八條第二号、<u>第八十六条及び第百三条の規定に基づき厚生労働大臣が定める日数は、二日とする。</u></p>	<p>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第八條第二号及び<u>第八十七条の規定に基づき厚生労働大臣が定める日数は、二日とする。</u></p>

附 則

この告示は、令和七年四月一日から適用する。