

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案要綱

第一 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の一部改正（本則第一条関係）

一 子の看護休暇の改正

1 子の看護休暇について、学校保健安全法第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う当該子の世話をを行うため、又は当該子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするために取得することができる休暇とする。ともに、小学校第三学年修了前の子（九歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子という。）を養育する労働者が取得できるものとする。これに伴い、子の看護休暇の名称を「子の看護等休暇」に改めること。（第十六条の二第一項関係）

2 事業主と労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者

との書面による協定（以下「労使協定」という。）で子の看護等休暇を取得することができないものとして定めることのできる労働者から、当該事業主に引き続き雇用された期間が六月に満たない労働者を除くこととする。 （第十六条の三第二項関係）

## 二 介護休暇の改正

一の2と同様の改正を行うこと。 （第十六条の六第二項関係）

## 三 育児のための所定外労働の制限の改正

子を養育するために所定外労働の制限を請求することができないものとして労使協定で定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合において、事業主が所定労働時間を超えて労働させてはならない労働者の範囲を、三歳に満たない子を養育する労働者から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者へと拡大すること。 （第十六条の八第一項関係）

## 四 介護についての申出があった場合等における措置等の新設

1 事業主は、労働者が当該事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、介護休業に関する

制度、仕事と介護との両立に資するものとして厚生労働省令で定める制度又は措置（以下「介護両立支援制度等」という。）その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出（以下「介護両立支援制度等申出」という。）に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならないものとする。 （第二十一条第二項関係）

2 事業主は、労働者が、当該労働者が四十歳に達した日の属する年度その他の介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用について労働者の理解と関心を深めるため介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるのに適切かつ効果的なものとして厚生労働省令で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、当該期間内に、当該事項を知らせなければならないものとする。 （第二十一条第三項関係）

3 事業主は、労働者が1の申出をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。 （第二十一条第四項関係）

五 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置の改正

1 事業主は、介護休業申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならないものとする。 (第二十二條第二項關係)

- (一) その雇用する労働者に対する介護休業に係る研修の実施
- (二) 介護休業に関する相談体制の整備
- (三) その他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

2 事業主は、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、次のいずれかの措置を講じなければならないものとする。 (第二十二條第四項關係)

- (一) その雇用する労働者に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- (二) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- (三) その他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

六 育児休業の取得状況の公表の対象となる事業主の範囲の改正

毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるもの

を公表しなければならぬ事業主の範囲を、常時雇用する労働者の数が千人を超えるものから三百人を超えるものへと拡大すること。（第二十二条の二関係）

#### 七 育児のための所定労働時間の短縮措置等の改正

事業主は、その雇用する労働者のうち、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより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（以下「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。）を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者であつてその三歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときに、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより講じなければならぬ措置の選択肢として、労働者の申出に基づき、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、住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務（八の二において「在宅勤務等」という。）をさせる措置（以下「在宅勤務等の措置」という。）を加えること。（第二十三条第二項関係）

#### 八 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者及び家族の介護を行う労働者に関する措置の改

正

1 事業主が、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者（七に定める労働者を除く。）で育児休業をしていないものに関して、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければならないものとする。 （第二十四条第二項関係）

2 事業主が、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業をしていないものに関して、労働者の申出に基づく在宅勤務等をさせることにより当該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講ずるよう努めなければならないものとする。 （第二十四条第四項関係）

九 その他

その他所要の改正を行うこと。

第二 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の一部改正（本則第二条関係）

一 妊娠又は出産等についての申出があった場合における意向の確認と配慮

1 事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したこと等を申し出たときに、当該労働者に対して、育児休業申出等に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講ずるに当たっては、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る子の心身の状況又は育児に関する当該申出をした労働者の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認しなければならないものとする。 (第二十一条第二項関係)

2 事業主は、1の意向を確認した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならないものとする。 (第二十一条第三項関係)

3 事業主は、1により確認された意向の内容を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。 (第二十一条第六項関係)

二 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労働者等に関する措置の新設

1 事業主は、その雇用する労働者のうち、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

るものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく次に掲げる措置のうち二以上の措置を講じなければならないものとする。 (第二十三条の三第一項関係)

(一) 労働基準法第三十二条の三第一項の規定により労働させることその他の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 (三の二において「始業時刻変更等の措置」という。)であつて厚生労働省令で定めるもの

(二) 在宅勤務等の措置

(三) 育児のための所定労働時間の短縮措置

(四) 労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇 (子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。)を与えるための措置

(五) (一)から(四)までに掲げるもののほか、労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省令で定めるもの

2 1により事業主が1の(四)に掲げる措置を講じたときは、1の(四)の休暇は、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以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、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できるものとする。 (第二十三条の三第二項関係)

3 1の内容 (三)の労働者にあつては、1の(四)に係る部分に限る。以下この3において同じ。)は、労使協定で、次の労働者のうち1の内容の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、これを適用しないこととする。 (第二十三条の三第三項関係)

(一) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

(二) (一)に掲げるもののほか、1の措置を講じないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

(三) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、2の厚生労働省令で定める一日未満の単位で1の(四)の休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者 (2の厚生労働省令で定める一日未満の単位で1の(四)の休暇を取得しようとする者に限る。)

4 事業主は、1の措置を講じようとするときは、あらかじめ、当該事業所に労働者の過半数で組織す

る労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならないものとする。 (第二十三条の三第四項関係)

5 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、三歳に満たない子を養育する労働者に対して、当該労働者が1により当該事業主が講じた措置（以下「対象措置」という。）のいずれを選択するか判断するために適切なものとして厚生労働省令で定める期間内に、対象措置その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、対象措置に係る申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならないものとする。 (第二十三条の三第五項関係)

6 事業主は、5の措置を講ずるに当たっては、対象措置に係る子の心身の状況又は育児に関する当該対象措置の対象となる労働者の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認しなければならないものとする。 (第二十三条の三第六項)

関係)

7 事業主は、6の意向を確認した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならないものとする。 (第二十三条の三第六項関係)

8 事業主は、労働者が対象措置に係る申出をし、若しくは1により当該労働者に措置が講じられたこと又は6により確認された意向の内容を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。 (第二十三条の三第七項関係)

三 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置の改正

1 事業主が、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して講ずるよう努めなければならないこととされている措置のうち、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇を与えるための措置について、当該休暇から、二の1の(四)の休暇を除くこととする。 (第二十四条第一項関係)

2 事業主が、その雇用する労働者のうち、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労働者に講ずるよう努めなければならない措置から、育児のための所定労働時間の短縮措置及び

始業時刻変更等の措置を除くこととする。 (第二十四条第一項第三号関係)

#### 四 その他

その他所要の改正を行うこと。

### 第三 次世代育成支援対策推進法の一部改正

#### 一 事業主の責務の改正

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必要な雇用環境の整備の内容として、多様な労働条件の整備に加え、育児休業を取得しやすい職場環境の形成及び労働時間の短縮の取組を規定すること。(第五条関係)

#### 二 一般事業主行動計画の改正

1 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものが、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、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改善すべき事情について分

析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならないこととすること。この場合において、一般事業主行動計画において定める次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて量的に定めなければならないものとする。 (第十二条第三項関係)

2 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものが、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、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改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めるよう努めなければならないこととすること。この場合において、一般事業主行動計画において定める次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて量的に定めるよう努めなければならないものとする。 (第十二条第六項関係)

### 三 特定事業主行動計画の改正

特定事業主（国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものをいう。）が、特定事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況を把握し、職員の職業生活と家庭生活との両立を図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならないこととする。この場合において、特定事業主行動計画において定める次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならないものとする。 （第十九条第三項関係）

#### 四 期限の延長

次世代育成支援対策推進法の有効期限を十年間延長し、令和十七年三月三十一日までとすること。

（附則第二条第一項関係）

#### 五 その他

その他所要の改正を行うこと。

#### 第四 施行期日等

一 施行期日

この法律は、令和七年四月一日から施行すること。ただし、次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日から施行すること。（附則第一条関係）

1 第三の四及び三の一部 公布の日

2 第二及び三の一部 公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

二 検討

政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。（附則第二条関係）

三 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと。（附則第三条から第十三条まで関係）