

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（閣法第五四号）（衆議院送付）要旨

本法律案は、育児・介護に関する労働者の個別の事情に対応して、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるとするようするため、所要の措置を講じようとするものであり、その主な内容は次のとおりである。

一、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、始業時刻変更等の措置等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。

二、子の看護休暇について、学校の休業等に伴う子の世話をを行うため、又は子の教育若しくは保育に係る行事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ともに、小学校第三学年修了前の子を養育する労働者が取得できるものとし、名称を「子の看護等休暇」に改める。

三、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等の措置を講ずるに当たっては、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。

四、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を公表しなければならない事業主の範囲を、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。

五、常時雇用する労働者の数が百人を超える一般事業主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、育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、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定めなければならないものとし、達成目標については、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定量的に定めなければならないものとする。

六、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。

七、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、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制度等を知らせるとともに、介護休業申出及び仕事と介護との両立に資する制度等の利用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等の措置を講じなければならないものとする。

八、この法律は、一部を除き、令和七年四月一日から施行する。