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（８の㈡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。）を加えることとした。（第二三条第二項関係）

8　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

㈠　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（７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した。（第二四条第二項関係）

㈡　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に努めなければならないものとした。（第二四条第四項関係）

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関係（本則第二条関係）

1　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

㈠　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した。（第二一条第二項関係）

㈡　事業主は、㈠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した。（第二一条第三項関係）

㈢　事業主は、㈠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した。（第二一条第六項関係）

2　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

㈠　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した。（第二三条の三第一項関係）

(1)　労働基準法第三二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（３の㈡において「始業時刻変更等の措置」という。）であって厚生労働省令で定めるもの

(2)　在宅勤務等の措置

(3)　育児のための所定労働時間の短縮措置

(4)　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

(5)　(1)から(4)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

㈡　㈠により事業主が㈠の(4)に掲げる措置を講じたときは、㈠の(4)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した。（第二三条の三第二項関係）

㈢　㈠の内容（(3)の労働者にあっては、㈠の(4)に係る部分に限る。以下この㈢において同じ。）は、労使協定で、次の労働者のうち㈠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した。（第二三条の三第三項関係）

(1)　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

(2)　(1)に掲げるもののほか、㈠の措置を講じないこととすること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

(3)　業務の性質又は業務の実施体制に照らして、㈡の厚生労働省令で定める一日未満の単位で㈠の(4)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（㈡の厚生労働省令で定める一日未満の単位で㈠の(4)の休暇を取得しようとする者に限る。）

㈣　事業主は、㈠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した。（第二三条の三第四項関係）

㈤　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㈠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した。（第二三条の三第五項関係）

㈥　事業主は、㈤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した。（第二三条の三第六項関係）

㈦　事業主は、㈥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した。（第二三条の三第六項関係）

㈧　事業主は、労働者が対象措置に係る申出をし、若しくは㈠により当該労働者に措置が講じられたこと又は㈥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した。（第二三条の三第七項関係）

3　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

㈠　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に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した。（第二四条第一項第三号関係）

三　次世代育成支援対策推進法の一部改正

1　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とした。（第五条関係）