2

(一)　出生時育児休業の新設

(1)　出生時育児休業の申出

労働者は、その養育する子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業のうち、(一)から(四)までにより、子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に四週間以内の期間を定めてする休業（以下2において「出生時育児休業」という。）をすることができることとした。ただし、期間を定めて雇用される者にあっては、その養育する子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができることとした。（第九条の二第一項関係）

(2)　労働者は、その養育する子について、その事業主に申し出ることにより、合計二八日を限度として、二回の出生時育児休業をすることができることとした。（第九条の二第二項関係）

(3)　(1)の申出（以下「出生時育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は出生時育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならないこととした。（第九条の二第三項関係）

(4)　期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を出生時育児休業終了予定日とする出生時育児休業をしているものが、当該労働契約の更新に伴い、引き続き出生時育児休業をしようとする場合についての特例を設けることとした。（第九条の二第四項関係）

(二)　出生時育児休業申出があった場合における事業主の義務等

(1)　事業主は、労働者から出生時育児休業申出があったときは、当該出生時育児休業申出を拒むことができないこととした。ただし、労働者からその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該労働者から当該申出をした日に養育していた子について新たに出生時育児休業申出がなされた場合は、この限りではないこととするとともに、労働者のうち育児休業をすることができないものについて、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。）で定めた場合に当該労働者からの育児休業申出を拒むことができる旨の規定を準用することとした。（第九条の三第一項及び第二項関係）

(2)　事業主は、出生時育児休業申出があった場合において、出生時育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して二週間を経過する日前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、出生時育児休業開始予定日とされた日から当該二週間を経過する日（当該出生時育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該二週間を経過する日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を出生時育児休業開始予定日として指定することができることとした。（第九条の三第三項関係）

(3)　労使協定で次に掲げる事項を定めた場合においては、(2)について「二週間を経過する日」とあるのは「(3)のロに掲げる期間を経過する日」とすることとした。（第九条の三第四項関係）

イ　出生時育児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その他の厚生労働省令で定める措置の内容

ロ　事業主が出生時育児休業開始予定日を指定することができる出生時育児休業申出があった日の翌日から出生時育児休業開始予定日とされた日までの期間（二週間を超え一月以内の期間に限る。）

(三)　出生時育児休業開始予定日の変更の申出等及び出生時育児休業申出の撤回等

出生時育児休業開始予定日の変更の申出等及び出生時育児休業申出の撤回等について、育児休業開始予定日の変更の申出等及び育児休業申出の撤回等に係る規定の準用をすることとした。（第九条の四関係）

(四)　出生時育児休業期間等

(1)　出生時育児休業申出をした労働者がその期間中は出生時育児休業をすることができる期間（以下「出生時育児休業期間」という。）は、出生時育児休業開始予定日とされた日から出生時育児休業終了予定日とされた日までの間とすることとした。（第九条の五第一項関係）

(2)　出生時育児休業申出をした労働者（労使協定で、出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた労働者に該当するものに限る。）は、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までの間、事業主に対し、当該申出に係る出生時育児休業期間において就業することができる日その他の厚生労働省令で定める事項（以下「就業可能日等」という。）を申し出ることができることとした。（第九条の五第二項関係）

(3)　(2)の申出をした労働者は、出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までは、当該申出に係る就業可能日等を変更し、又は当該申出を撤回することができることとした。（第九条の五第三項関係）

(4)　事業主は、労働者から(2)の申出があった場合には、その範囲内で日時を提示し、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに当該労働者の同意を得た場合に限り、厚生労働省令で定める範囲内で、当該労働者を当該日時に就業させることができることとした。（第九条の五第四項関係）

(5)　(4)の同意をした労働者は、当該同意の全部又は一部を撤回することができることとした。ただし、出生時育児休業開始予定日とされた日以後においては、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合に限ることとした。（第九条の五第五項関係）

(6)　出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が出生時育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じた場合等には、当該事情が生じた日に、出生時育児休業期間が終了することとした。（第九条の五第六項関係）

(五)　不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことに加え、出生時育児休業申出をし、若しくは出生時育児休業をしたこと又は(四)の(2)の申出若しくは(四)の(4)の同意をしなかったことその他の(四)の(2)から(5)までに関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、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こととした。（第一〇条関係）

三　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

常時雇用する労働者の数が一、〇〇〇人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、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ないこととした。（第二二条の二関係）

四　雇用保険法の一部改正関係

育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間（育児休業（被保険者が、その一歳に満たない子（その子が一歳に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合にあっては、一歳六か月に