

育児休業法案要綱

第一 目的

この法律は、育児休業について最低の基準を定めて、子を養育する労働者に育児休業を保障するとともに、育児休業をする労働者に対して育児休業手当を支給することにより、その労働者の負担の軽減と継続的な雇用の促進とを図り、もって労働者の福祉の増進に資することを目的とするものとする。

第二 定義及び適用関係

- 1、この法律において「労働者」、「使用者」又は「賃金」とは、労働基準法に規定する労働者、使用者又は賃金をいうものとする。
- 2、この法律は、一月以内の期限を定めて雇用される労働者については適用しないものとする。

第三 育児休業

- 1、労働者は、その子が一歳に達するまでの期間のうち次に掲げる期間を除く期間について、その子を養育するための休業（以下「育児休業」という。）を請求することができ、使用者はこの請求を拒んではないものとする。

- 一 共働きであって他の一方が育児休業をする期間
 - 二 他の一方が家事専従等のときでその子と同居する期間（病気等やむを得ない事由によりその子を養育することができない期間及び産後八週間・産前六週間（多胎妊娠の場合は十週間）を除く）
- 2、労働者は、一歳未満の子が二人以上ある場合には、前項各号の期間についても、請求することができるものとする。
- 3、育児休業の請求は、一の期間を定めてしなければならず、特別の事情があるときを除き、一回に限るものとする。
- 4、使用者は、労働者が特別の事情がないにもかかわらず育児休業を始めようとする日からさかのぼって一月以内の日に育児休業の請求をした場合は、育児休業の始まる日を育児休業の請求のあった日から一月以内の日で労働者の請求に係る日より後の日とすることができるものとする。

第四 育児休業の期間の変更

- 1、労働者は、第三の第1項に規定する期間の範囲内で育児休業の期間の延長を請求ことができ、使用者はこの請求を拒んではならないものとする。

- 2、前項の規定にかかわらず、使用者は、労働者が特別の事情がないにもかかわらず延長されない場合に終期となる日からさかのぼって一月以内の日に延長の請求をした場合には、その請求を拒むことができるものとする。
- 3、育児休業の期間の延長の請求については、第三の第2項及び第3項の規定を準用するものとする。
- 4、労働者は、育児休業の期間の短縮を請求ことができ、使用者はこの請求を拒んではならないものとする。
- 5、前項の規定にかかわらず、使用者は、労働者が特別の事情がないにもかかわらず請求どおりに短縮された場合に終期となる日からさかのぼって一月以内の日に短縮の請求をした場合には、終期となる日を短縮の請求のあった日から一月以内の日で労働者の請求に係る日より後の日とすることができるものとする。

第五 この法律違反の契約

この法律で定める基準に達しない育児休業について定める労働契約は、この部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準によるものとする。

第六 不利益取扱いの禁止及び原職復帰

- 1、使用者は、育児休業を理由として、労働者に対し、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。
- 2、使用者は、育児休業を理由として、育児休業の始まる日から育児休業の終了の日までに労働者を配置換した場合には、育児休業の終了の日の翌日までに、原職又は原職に相当する職に復帰させなければならないものとする。

第七 育児休業の期間の取扱い

育児休業の期間の二分の一に相当する期間は、労働条件その他の処遇については、引き続き勤務したものとみなすものとする。

第八 監督

- 1、労働基準監督署長及び労働基準監督官は、労働省令で定めるところにより、この法律（育児休業手当に関する部分を除く。）の施行に関する事務をつかさどるものとする。
- 2、労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法の規定による司法警察員の職

務を行うものとする。

3、労働基準監督官等に報告徴収及び立入検査の権限を認めるものとする。

第九 労働者の申告

1、労働者は、使用者にこの法律の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働基準局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告することができるものとする。

2、使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、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。

第十 育児休業手当の支給等

1、労働者が育児休業をする場合に、その育児休業をする期間について、育児休業手当（以下「手当」という。）を支給するものとする。

2、手当の支給を受けようとする者は、労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に対し、支給の申請をするものとする。

3、手当の日額は、労働基準法第十二条に規定する平均賃金に相当する額に百分の六十を乗じて得た額す

るものとする。

第十一 返還命令等

- 1、不正行為により手当の支給を受けた者がある場合には、政府は、その者に対して、支給した手当の全部又は一部を返還することを命ずることができ、また、当該不正行為により支給を受けた手当の額に相当する額以下の金額を納付することを命ずることができるものとする。
- 2、前項の場合において、事業主が偽りの報告をしたためその手当が支給されたものであるときは、政府は、その事業主に対し、その手当の支給を受けた者と連帯して、同項の規定による手当の返還又は納付を命ぜられた金額の納付をすることを命ずることができるものとする。

第十二 費用の負担

- 1、手当の支給に要する費用は、その三分の二に相当する額を労働者及び事業主がそれぞれ半額ずつ負担する掛金をもって充て、その三分の一に相当する額を国庫が負担するものとする。
- 2、国庫は、毎年度、予算の範囲内で、手当に関する事務の執行に要する費用を負担するものとする。

第十三 掛金の徴収等

- 1、政府は、事業主から掛金を徴収するものとし、事業主は、掛金を納付する義務を負うものとする。
- 2、前項の掛金の額は、毎年度、事業主がその雇用する労働者に支払う賃金の総額（賃金総額）に、手当の支給に必要とされる金額を見込んで労働大臣が定める掛金率を乗じて得た額とするものとする。
- 3、掛金その他この法律の規定による徴収金の徴収については、労働保険の保険料の徴収の例によるものとする。

第十四 報告の徴収等

労働大臣又は公共職業安定所長に、この法律（育児休業手当に関する部分に限る。）の施行に必要な範囲内において、報告徴収及び立入検査の権限を認めるものとする。

第十五 罰則及び関係法律の整備その他この法律の施行に必要な規定を定めること。

（なお、この法律の施行に要する費用は、平年度約四百四十億円の見込みである。）