

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、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こと。（第一条関係）

第二 定義等

一 定義

この法律において、用語の意義は、次に定めるところによること。（第二条関係）

- 1 労働者 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第九条に規定する労働者をいうこと。
- 2 使用者 労働基準法第十条に規定する使用者をいうこと。
- 3 賃金 労働基準法第十一条に規定する賃金をいうこと。

二 適用除外

この法律は、一月以内の期間を定めて雇用される労働者については、適用しないこと。（第三条関係）

第三 育児休業

一 育児休業

1 一歳に満たない子を養育する（その子と同居してこれを監護することをいう。以下同じ。）労働者は、当該子が一歳に達する日までの期間を限度として次に掲げる期間を除く期間について、使用者に対し、当該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ること。（第四条第一項関係）

イ 請求した労働者が父である場合にあっては母が、請求した労働者が母である場合にあっては父がその請求に係る子について育児休業をする期間

ロ 請求した労働者が父である場合にあっては母が、請求した労働者が母である場合にあっては父が職業に就いていない期間及びこれに準ずる期間として政令で定める期間（負傷、疾病その他やむを得ない理由によりその請求に係る子を養育することができない期間並びに出産の日後五十六日間及び出産の予定日前四十一日（多胎妊娠の場合にあっては、六十九日）から出産の日までの期間を除く。）

- 2 一の請求は、一の期間を定めてしなければならないこと。（第四条第二項関係）
- 3 一の請求は、特別の事情があるときを除き、一回に限ること。（第四条第三項関係）
- 4 使用者は、労働者が一の請求をしたときは、拒んではならないこと。（第四条第四項関係）
- 5 4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第一項の請求をした場合には、育児休業の始まる日をその請求のあった日から一月以内の日でその請求に係る日よりも後の日とすることができること。（第四条第五項関係）

二 育児休業の期間の変更

- 1 一の育児休業をする労働者は、当該育児休業の請求に係る子が一歳に達する日までの期間を限度として一の1のイ又はロに掲げる期間を除く期間について、使用者に対し、育児休業の期間の延長を請求することができること。（第五条第一項関係）
- 2 一の2及び一の3は、1の請求について準用すること。（第五条第二項関係）
- 3 使用者は、労働者が1の請求をしたときは、拒んではならないこと。（第五条第三項関係）

4 3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1の請求をした場合には、その請求を拒むことができること。

(第五条第四項関係)

5 一による育児休業をする労働者は、使用者に対し、育児休業の期間の短縮を請求することができること。(第五条第五項関係)

6 使用者は、労働者が5の請求をしたときは、拒んではならないこと。(第五条第六項関係)

三 育児休業の終了

一による育児休業は、当該育児休業をする労働者が産前の休業を始めたとき、若しくは出産したとき、当該育児休業の請求に係る子が死亡したとき、当該育児休業の請求に係る子を養育しなくなったとき、又は一の1の口の期間が開始したときは、終了すること。(第六条関係)

四 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、その部分については無効とすること。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こと。(第七条関係)

五 不利益取扱いの禁止及び原職復帰

- 1 使用者は、一による育児休業を理由として、労働者に対し、2の配置換の場合を除いて、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。（第八条第一項関係）
- 2 使用者は、一による育児休業を理由として、その育児休業の期間中に労働者を配置換した場合には、その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こと。（第八条第二項関係）

六 復帰時における処遇

- 1 使用者は、昇給、退職手当等について勤務した期間に基づいて算定する定めをする場合において、一による育児休業をした労働者が業務に復帰したときは、当該労働者の育児休業の期間の少なくとも二分の一に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして取り扱わなければならないこと。（第九条第一項関係）
- 2 使用者は、一による育児休業をした労働者が業務に復帰した場合における賃金、配置、昇進等に関する処遇について、同一の事業場における同種の労働者との均衡を失することのないよう適切な配慮

を行わなければならないこと。（第九条第二項関係）

七 監督等

- 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、第三の実施に関する事務をつかさどること。（第十条関係）
- 2 労働基準監督官は、第三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こと。（第十一条関係）
- 3 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は、第三を実施するため必要があると認めるときは、労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な報告又は出頭を命ずることができること。（第十二条関係）
- 4 労働基準監督官は、第三を実施するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿書類その他の物件を検査することができること。（第十三条関係）
- 5 労働者は、使用者に第三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こと。使用者は、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こと。（第十四条関係）

八 船員に関する特例

船員法第一条に規定する船員に関しては、第三に規定する都道府県労働基準局長若しくは労働基準監督署長又は労働基準監督官の権限に属する事項は、地方運輸局長（海運監理部長を含む。）又は船員労務官が行うものとする。こと。（第十五条関係）

第四 育児休業手当の支給

一 育児休業手当の支給要件

育児休業手当（以下「手当」という。）は、労働者が第三の一による育児休業をするときに支給すること。（第十六条関係）

二 認定及び支給

1 手当の支給要件に該当する者（以下「受給資格者」という。）は、手当の支給を受けようとするときは、労働省令で定めるところにより、第三の一による育児休業を始めた後、遅滞なく、その受給資格について、公共職業安定所長の認定を受けなければならないこと。（第十七条第一項関係）

2 公共職業安定所長は、1の認定をした受給資格者に対し、当該認定に係る第三の一による育児休業の期間について、手当を支給すること。（第十七条第二項関係）

三 手当の日額

手当の日額は、賃金日額に百分の六十を乗じて得た額を基準として、労働大臣が定める手当日額表における受給資格者の賃金日額の属する賃金等級に応じて定められた金額とすること。（第十八条関係）

四 賃金日額

賃金日額は、育児休業の始まる日前六月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいうこととするほか、賃金日額の算定に関する規定を設けること。（第十九条関係）

五 手当の減額

受給資格者が手当の支給期間に係る賃金を受ける場合には、その賃金の基礎となった日数（以下「基礎日数」という。）分の手当の支給については、次に定めるところによること。（第二十条関係）

イ その賃金の一日に相当する額が賃金日額未満であるとき。 賃金日額からその賃金の一日に相

当する額を控除した額の百分の六十に相当する額に基礎日数を乗じて得た額を支給すること。

ロ その賃金の日分に相当する額が賃金日額以上であるとき。基礎日数分の手当を支給しないこと。

六 支給方法

手当は、労働省令で定めるところにより、手当を支給すべき事由の発生した日から一月に一回、その直前の一月の日分を支給するものとする。こと。（第二十一条関係）

七 その他

受給資格者が死亡した場合の未支給の手当、支給の制限、返還命令等、受給権の保護公課の禁止、育児休業の終了その他の支給を変更すべき事由の届出、受給資格等に関する調査について所要の規定を設けること。（第二十二条から第二十八条まで関係）

第五 費用の負担

一 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第六の一の掛金をもって充て、その三分の一に相当する額を国庫が負担すること。（第二十九条第一項関係）

二 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こと。（第二十

九条第二項関係)

第六 掛金の徴収

一 掛金

政府は、手当の支給に要する費用に充てるため、年度（毎年四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下同じ。）ごとに、事業主から掛金を徴収すること。（第三十条関係）

二 掛金の額

1 掛金の額は、賃金総額に三による掛金率を乗じて得た額とすること。（第三十一条第一項関係）

2 1の「賃金総額」とは、事業主がその事業に使用するすべての労働者に支払う賃金の総額をいうこと。（第三十一条第二項関係）

三 掛金率

掛金率は、毎年度における手当の支給に要する費用の予想総額の三分の二に相当する額を当該年度における賃金の予想総額をもって除して得た割合を基準として、労働大臣が定めること。（第三十二条関係）

四 概算掛金の納付

- 1 事業主は、毎年度、その年度に使用するすべての労働者に係る賃金総額（その額に千円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。以下同じ。）の見込額（労働省令で定める場合にあっては、直前の年度に使用したすべての労働者に係る賃金総額）に三の掛金率を乗じて算定した掛金を、その掛金の額その他労働省令で定める事項を記載した申告書に添えて、その年度の初日（年度の中途に事業を開始した者については、当該事業を開始した日）から四十五日以内に納付しなければならないこと。（第三十三条第一項関係）
- 2 政府は、事業主が1の申告書を提出しないとき、又はその申告書の記載に誤りがあると認めるときは、掛金の額を決定し、これを事業主に通知すること。（第三十三条第二項関係）
- 3 2による通知を受けた事業主は、納付した掛金の額が2により政府の決定した掛金の額に足りないときはその不足額を、納付した掛金がないときは2により政府の決定した掛金を、その通知を受けた日から十五日以内に納付しなければならないこと。（第三十三条第三項）

五 確定掛金

- 1 事業主は、毎年度、その年度に使用したすべての労働者に係る賃金総額に三による掛金率を乗じて算定した掛金の額その他労働省令で定める事項を記載した申告書を、次の年度の初日（年度の中途に事業を廃止し、又は終了した者については、当該事業を廃止し、又は終了した日。次項において同じ。）から四十五日以内に提出しなければならないこと。（第三十七条第一項関係）
- 2 事業主は、納付した掛金の額が1の掛金の額に足りないときはその不足額を、納付した掛金がないときは1の掛金を、1の申告書に添えて、次の年度の初日から四十五日以内に納付しなければならない。（第三十七条第二項関係）
- 3 政府は、事業主が1の申告書を提出しないとき、又はその申告書の記載に誤りがあると認めるときは、掛金の額を決定し、これを事業主に通知する。（第三十七条第三項関係）
- 4 3による通知を受けた事業主は、納付した掛金の額が3により政府の決定した掛金の額に足りないときはその不足額を、納付した掛金がないときは3により政府の決定した掛金を、その通知を受けた日から十五日以内に納付しなければならないこと。ただし、労働省令で定める要件に該当する場合は、この限りでないこと。（第三十七条第四項関係）

- 5 事業主が納付した掛金の額が1の掛金の額（3により政府が掛金の額を決定した場合には、その決定した額）を超える場合には、政府は、労働省令で定めるところにより、その超える額を次の年度の掛金若しくは未納の掛金その他第六による徴収金に充当し、又は還付すること。（第三十七条第五項関係）

六 掛金の負担

- 1 労働者は、掛金の額の二分の一の額を負担するのを原則とすること。（第四十四条第一項関係）
- 2 労働者の負担すべき掛金の額は、労働大臣が中央職業安定審議会の意見を聴いて定める掛金額表によって計算すること。（第四十四条第二項関係）
- 3 事業主は、当該事業に係る掛金の額のうち当該掛金の額から2による労働者の負担すべき額を控除した額を負担するものとする。（第四十四条第三項関係）

七 賃金からの控除

事業主は、労働省令で定めるところにより、六の2による労働者の負担すべき額に相当する額を当該労働者に支払う賃金から控除することができる。この場合において、事業主は、掛金控除に関する

計算書を作成し、その控除額を当該労働者に知らせなければならないこと。（第四十五条関係）

八 報告等

1 労働大臣は、第四、第五及び第六を実施するため必要があると認めるときは、労働省令で定めるところにより、事業主又は労働者に対し、必要な報告、文書の提出又は出頭を命ずることができること。（第四十九条関係）

2 労働大臣は、第四、第五及び第六を実施するため必要があると認めるときは、所属の職員に、事業場に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿書類の検査をさせることができること。（第五十条関係）

九 その他

増加概算掛金の納付、概算掛金の追加徴収、概算掛金の延納、追徴金、口座振替による納付等、督促及び滞納処分、延滞金、先取特権の順位、徴収金の徴収手続、不服申立て、不服申立てと訴訟との関係、時効、権限の委任、労働省令への委任について所要の規定の設けること。（第三十四条から第三十六条まで、第三十八条から第四十三条まで、第四十六条から第四十八条まで、第五十一条及び第五十二条関係）

第七 罰則

第三の一の４に違反して育児休業の請求を拒んだ者、第三の二の３に違反して育児休業の期間の延長の請求を拒んだ者、第三の二の６に違反して育児休業の期間の短縮の請求を拒んだ者、第三の五の１又は第三の七の５に違反して解雇その他不利益な取扱いをした者等に対し所要の罰則を科すこと。（第五十三条から第五十五条まで関係）

第八 施行期日等

- 一 この法律は、平成四年四月一日から施行すること。（附則第一条関係）
- 二 義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律（昭和五十年法律第六十二号）は、廃止すること。（附則第二条関係）
- 三 関係法律について所要の規定の整備等を行うこと。（附則第三条から第三十一条まで関係）