

# 育児休業法のあらまし



労働省婦人局

# は じ め に

昭和47年以来、勤労婦人福祉法において（同法は昭和61年に改正されて男女雇用機会均等法となりました。）、事業主に対しては、乳幼児を養育する女子労働者について育児休業制度等を実施する努力義務が課せられてきましたが、本年5月8日「育児休業等に関する法律」が成立し、1歳未満の子を養育する男女労働者が育児休業をすることができる規定が設けられました。同法は来年4月1日から施行されることになっており、このパンフレットでは、その概要を紹介します。

## 1 この法律の目的（第1条）

この法律は、育児休業に関する制度を創設するための規定のほか、育児休業のような全面的な休業以外の方法で子の養育を容易にするための勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務付ける規定を設けていますが、大きくいえばこの2つの方法により、子を養育する労働者が退職することを防いでその雇用の継続を図り、職業生活と家庭生活が調和できる状態を導くことによって労働者の福祉を増進しようというものです。そして、これらの労働者が能力を発揮していくことは、ひいては、我が国の経済、社会の発展にもつながるものと考えられます。

## 2 育児休業の対象労働者（第2条第1項等）

- この法律の育児休業をすることができるのは、1歳未満の子を養育する男女雇用労働者です。
- 日々雇い入れられる者、期間を定めて雇用される者は除かれます。
- 労使協定で定められた一定の労働者も育児休業をすることができます。

- (1) この法律の「育児休業」とは、対象労働者が1歳未満の子を養育するためにする休業をいいます。
- (2) 労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば実子、養子を問いません。もちろん、父親、母親のいずれでも育児休業をすることができます。
- (3) 「養育」とは、同居し監護することをいいます。
- (4) 育児休業をすることができない一定の労働者を労使協定で定める場合については、4で説明します。

### Q&Aコーナー

Q 1日5時間のパートタイマーとしてA社で働いています。妊娠したのですが育児休業はできるのでしょうか。(労働者)

A 育児休業の対象労働者となるかどうかは、労働時間の短いパートタイマーであるか否かで判断するのではなく、日々雇われる者又は期間を定めて雇用される者かどうかで判断します。従って、パートタイマーであっても期間の定めのない雇用契約の下で働いている労働者については要件を満たせば育児休業をすることができます。

### 3 育児休業の申出（第2条）

- この法律の育児休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
- 育児休業の申出は、一定の時期に一定の方法によって行わなければならない。
- 申出の回数は、特別の事情がない限り1人の子について1回に限られ、申し出る休業は連続した一の期間の休業でなければならない。

- (1) 育児休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務及び事業主の労務受領義務を消滅させる効果のある意思表示です。
- (2) 育児休業の申出は、その期間の初日と末日を明らかにするべきことのほかは、その時期及び方法について労働省令で定められることになっています。

労働省令は今後施行日までの間に婦人少年問題審議会で十分検討した上定めることとしています。（他の事項についての労働省令も同様です。）

労働省令では、申出の時期について育児休業をしようとする期間の初日の原則1月前を、方法については原則書面で行うこと及びその記載事項等を定める予定です。

- (3) 育児休業の申出を1人の子について1回を超えて行うことができる特別の事情も労働省令で定めることになっています。

労働省令では育児休業に係る子が1歳になる前に次の子を死産した場合等ごく例外的なケースを定めることになるものと考えられます。

## 4 事業主の義務（第3条第1項、第2項）

- 事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。
- ただし、次のような場合は、労使協定の存在を条件に育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業をすることができません。
  - ① 労働者が当該事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない場合
  - ② 労働者の配偶者が常態として育児休業に係る子を養育できる場合
  - ③ その他労働者が育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由がある場合

- (1) 育児休業の申出により労働者の労務提供義務は消滅し、事業主が労働者の休業を妨げることはできません。
- (2) 労使協定とは、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、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のことをいいます。
- (3) 労使協定で定めるのは育児休業をすることができないこととする労働者の範囲であり、①、②、③以外について定めることはできません。
- (4) ②、③については具体的な内容を労働省令で定めることとしています。

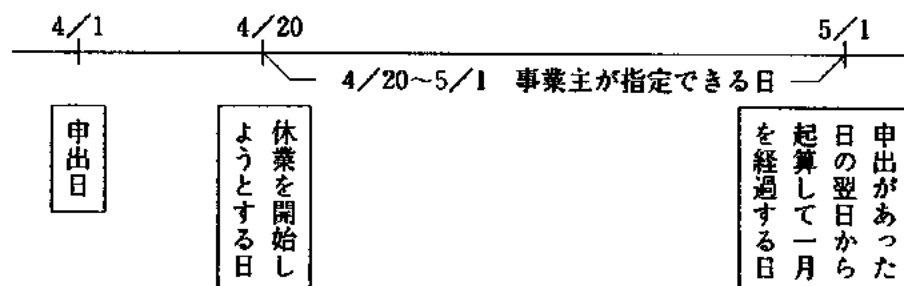
労働省令では、②に関しては配偶者が専業主婦（夫）で健康である者や配偶者が本法律に基づき育児休業をしている者等について、③に関しては、①、②に類似するケース等について定めることとなると考えられます。

## 5 育児休業の期間—その1

(第3条第3項、第4条)

- 育児休業をすることができるのは、原則として子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間です。
- 申出が必要な時期に行われなかった場合には、事業主は一定の範囲で育児休業を開始する日を指定することにより、育児休業の期間を短縮することができます。
- 労働者は、一定の場合に育児休業を開始する日を繰上げ変更することにより育児休業の期間を延長することができます。
- 労働者は、一定時期までに申し出ることににより、事由を問わず、育児休業を終了する日を繰下げ変更し育児休業の期間を延長することができます。

- (1) 育児休業に係る子を出産した女子労働者は、産後8週間の休業が労働基準法上認められているので、育児休業はその終了後からで足りります。したがって子が出生した日から育児休業をする必要があるのは主に男子労働者ということになります。
- (2) 休業しようとする日が申出の日から1月を経過していない日の場合事業主はその日以後申出の日から1月を経過する日までの間で休業を開始すべき日を指定することができます。



- (3) (2)で1月とされている期間は労働省令で定める特別の事由がある場合には、これより短い期間となりその範囲についても労働省令で定められます。

特別の事由として労働省令で定める事由としては子が出産予定日より早く出生したことのほか配偶者が死亡した場合等を予定しており、1月より短い期間としては1週間程度が考えられます。

- (4) 育児休業を開始する日の繰上げ変更ができるのは、(3)で示した特別の事由と同様の事由が生じた場合です。

- (5) 育児休業を終了する日の繰下げ変更を申し出る時期については、労働省令で定めることとしています。

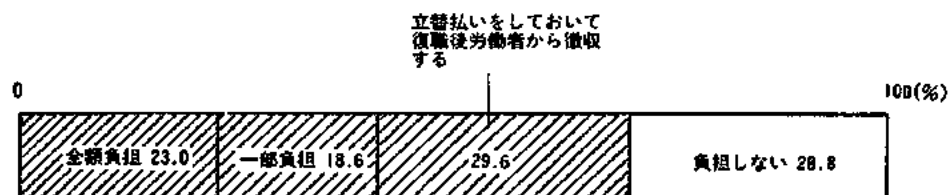
労働省令では、当初育児休業を終了することとしていた日の1月前までを変更の申出の時期と定めることを予定しています。

#### Q & A コーナー

Q 法律に従って育児休業制度を作る予定ですが、育児休業期間中についても賃金を支払わなくてはならないでしょうか。社会保険料の労働者負担分に見合う分位は支払うのが当たりまえだとの声も聞きますが…。(事業主)

A この法律は、事業主に対し、育児休業期間中について賃金その他の金銭給付を支払うことまで義務づけてはいません。従ってこの期間の金銭の支払についてどのような取扱いにするのかは労使の話し合いにゆだねることになります。この話し合いの結果決定した事項については事業主は育児休業期間中の待遇に関する事項としてあらかじめ定め周知していく努力が求められており、また金銭給付が賃金に該当すれば労働基準法上の就業規則の必要的記載事項となります。

なお、法施行前の状況ですが企業における育児休業期間中の社会保険料に関する取扱いの実態は次のとおりです。



労働省一昭和62年度育児休業制度実態調査

## 6 育児休業の期間—その2 (第5条、第6条)

- 育児休業の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
  - ① 子の死亡等により子を養育しなくなった場合
  - ② 子が1歳に達した場合
  - ③ 育児休業をしている労働者について産前産後休業又は新たな育児休業が始まった場合
- 育児休業の開始前に子の死亡等により子を養育しなくなった場合には育児休業の申出がなかったことになります。
- 育児休業の開始前であれば、労働者は育児休業の申出を撤回することができますが、その申出に係る子については、特別の事情がない限り再び育児休業の申出をすることができません。

- (1) 子を養育しなくなった場合については具体的に労働省令で示します。

労働省令では子の死亡のほか、養子の離縁、離婚による同居の解消などを定めることになるものと考えられます。

- (2) 子を養育しなくなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。
- (3) 労働者が育児休業の申出の撤回後再び育児休業の申出をすることができる特別の事情は労働省令で定めます。

## 7 育児休業を理由とする解雇の制限（第7条）

○ 事業主は、育児休業の申出をしたこと又は育児休業を実際にしたことを理由として労働者を解雇することができません。

- (1) 育児休業の申出をしたこと又は育児休業を実際にしたことを理由として行う労働者に対する解雇の意思表示は無効と解されます。
- (2) 育児休業の申出又は実際の育児休業を理由としない解雇については、産前産後休業の場合と異なり、例え育児休業の期間中であっても禁止されません。

### Q&Aコーナー

Q 当社では法施行後労働者が育児休業を申し出て来ることが予想されますが現在受注が好調で100名の従業員はみな大変繁忙な上代替の臨時職員も人手不足で雇うことができません。育児休業をしないでもらうか、いっそのことやめてもらいたいと思うのですが…。

（事業主）

A 要件を満たした労働者が育児休業を申し出てきた場合には、業務が繁忙であってもこれを拒むことができません。むしろ、このような場合も含め労働者が安心して休業できるよう雇用管理上の努力が求められます。代替要員の雇入れもその1つの方法であり、求人については全国の公共職業安定所、パートバンク等に対応していますのでご相談下さい。

また、育児休業の申出を理由に労働者を解雇することはできず例え解雇をしても裁判上の争いになればその解雇が無効と判断されることになると考えられますので、そのようなことのないようにして下さい。

## 8 育児休業に関連して事業主が努力すべき事項

(第8条、第9条)

- 事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。
  - ① 育児休業期間中の待遇に関する事項
  - ② 育児休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
  - ③ その他一定範囲の事項
- また、このような定めを個々の労働者にあてはめた具体的な取扱いを明示するよう、事業主は努力しなければなりません。
- 育児休業の申出や育児休業後の再就業が円滑に行われるようにするため、事業主は、労働者の配置その他の雇用管理、休業期間中の労働者の能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

- (1) 育児休業期間中の待遇に関する事項には育児休業期間についての金銭給付、教育訓練の実施等が含まれます。
- (2) 育児休業後の労働条件に関する事項には各種の休暇の付与等が含まれます。
- (3) ①、②のほかあらかじめ定め、周知するよう努力することが求められる事項は労働省令で定められます。

労働省令では、育児休業期間中の社会保険料を事業主が立替払をした場合における決済方法等を定めることになるものと考えられます。

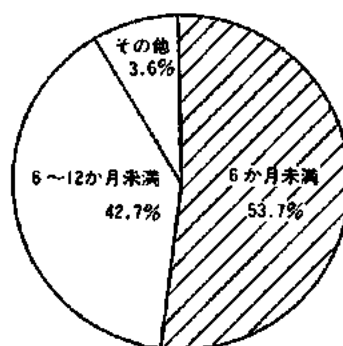
## Q & A コーナー

Q 当工場は女子工員の割合も高く育児休業の法制化による労務管理上の影響が心配されます。毎年一定の人数が育児休業をとるということを前提に定期採用者の増加や臨時工員の採用を検討しなければいけないと思いますが、どの程度の割合で育児休業をとる者がでるのでしょうか。(事業主)

A 法施行前の女子のみについての状況ですが、育児休業制度を実施している企業で生児を出産した女子労働者の約4割が育児休業制度を利用し、その約9割が復職しています。(労働省一昭和62年度育児休業制度実態調査)

また、その際女子労働者が実際に育児休業を利用する期間は次のとおりです。これらを参考にして計画的な配置等を工夫して下さい。

(女子労働者の利用期間)



労働省一昭和62年度育児休業制度実態調査

## 9 勤務時間の短縮等の措置（第10条）

- 1歳に満たない子を養育する労働者について、事業主は勤務時間の短縮をはじめとする労働者が就業しつつ子を養育することを容易にする何らかの措置を講じなければなりません。

- (1) 事業主が講ずべき労働者が就業しつつ子を養育することを容易にする措置の内容は、労働省令で定められます。

労働省令では現在のところ労働者の申出による勤務時間の短縮の措置のほか、フレックスタイム制の適用又は導入、所定外労働時間の抑制、企業内保育施設の設置等の措置を定めることが考えられます。

- (2) 事業主は労働省令で定められた措置のいずれかを講じれば足り、その都度労働者の求めに応じた措置を講じることまで義務づけられているわけではありません。

- (3) これらの措置は育児休業をしない労働者について講じるべきものですが、最初の半年間育児休業をした労働者が子が1歳に達するまでの残りの期間この措置の適用を受けることも可能と考えられます。

### Q&Aコーナー

Q 法律に基づいて育児休業をした結果、職場に戻ると給与が元の給与の $\frac{2}{3}$ に減らされてしまったような場合どこにいれば相談に乗ってもらえるのですか。(労働者)

A 育児休業等に関する法律の施行機関として都道府県婦人少年室があります。同法に関する相談は原則として勤め先のある場所を管轄する婦人少年室でお受けします。

なお、ご質問のような取扱いは、今回育児休業を法制化した趣旨にも反し適当でないと考えられますので、このようなことのないよう婦人少年室でも必要に応じ指導を行っていくことになる予定です。

## 10 幼児期の子を養育する労働者に対する措置

### (第11条)

- 事業主は、1歳未満の子を持つ労働者について行う育児休業又は勤務時間の短縮その他の子を養育することを容易にする措置に準じて必要な措置を1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についても講ずるよう努力しなければなりません。

- (1) 必要な措置とは、この法律に基づく育児休業の制度に準じた措置及びこの法律により事業主が講じなければならないこととされた勤務時間の短縮等の措置（9で説明しました）に準じた措置のうち、その事業主の事業所における労働者の状況等に応じて必要と考えられる措置です。
- (2) 準じた措置とは必ずしも同一の措置であることを要しませんが少くとも同様の考え方に基づいて行う必要があると考えられ、男女労働者を対象とし、その申出を待って行われるものであるべきでしょう。

## 11 指 針 (第12条)

- 労働大臣は、事業主の義務又は努力義務となっている次の事項について、それぞれの措置の適切かつ有効な実施を図るため指針を定め、公表するものとしています。
  - ① 育児休業に関する定めの周知等の措置
  - ② 雇用管理等に関する措置
  - ③ 勤務時間の短縮等の措置
  - ④ 幼時期の子を養育する労働者に関する措置
- 労働大臣は、この指針に基づき事業主に対し、助言、指導又は勧告を行うこととしています。
- 労働大臣の助言、指導、勧告の権限は、一定の場合に都道府県婦人少年室長に委任されます。

- (1) 指針として定める内容は、それぞれの措置を講じていくに当たっての目標又は重要な配慮事項となるべき点になります。
- (2) 具体的には、今後施行までの間に婦人少年問題審議会において十分検討の上決定することとしています。
- (3) 助言、指導、勧告は罰則等の強制力を伴うものではありませんが、事業主はこれらに従って必要な措置を講じることが求められます。
- (4) 労働大臣の助言、指導、勧告の権限を都道府県婦人少年室長に委任する範囲は労働省令で定めることとしています。

労働省令では全国的に重要な事案を除き婦人少年室長に委任する旨定めることとなる予定です。

## 12 施行及び適用（第17条、附則第1条、第2条）

- この法律の施行期日は平成4年4月1日です。
- この法律は、国家公務員及び地方公務員を除く労働者に適用されます。
- 常時30人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、この法律の育児休業に関する規定（解雇制限に関する規定を含みます。）、育児休業に関する定めの周知等の措置に関する規定、雇用管理等に関する措置の規定、勤務時間の短縮等の措置に関する規定について平成7年3月31日までの間適用が猶予されます。この間、事業主は何もしなくてよいのではなく、これらの規定にかわって育児休業や勤務時間の短縮等の措置に準じ必要な措置を導入する努力義務が課せられることになります。

- (1) 労働者は、平成4年4月1日より育児休業の申出をすることができるようになるものです。
- (2) 法律の適用を猶予するかどうかは企業単位でなく事業所単位で判断されますが、大規模企業においては猶予対象となる小規模事業所も含めて一斉に来年4月1日までの間に制度を導入されることが望ましいと考えられます。

# 育児休業等に関する法律

## (目 的)

第1条 この法律は、育児休業に関する制度を設けるとともに、子の養育を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めることにより、子を養育する労働者の雇用の継続を促進し、もって労働者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

## (育児休業の申出)

第2条 労働者（日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く。以下この条から第9条までにおいて同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、育児休業（労働者が、この法律に定めるところにより、その1歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。以下同じ。）をすることができる。ただし、育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該申出をすることができない。

2 前項本文の規定による申出（以下「休業申出」という。）は、労働省令で定めるところにより、その期間中は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「休業開始予定日」という。）及び末日（以下「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。

## (休業申出があった場合における事業主の義務等)

第3条 事業主は、労働者からの休業申出があったときは、当該休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該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で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの休業申出があった場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

二 労働者の配偶者で当該休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者

三 前二号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととする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労働省令で定めるもの

2 前項ただし書の場合において、事業主はその休業申出を拒まれた労働者は、前条第1項本文の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

3 事業主は、労働者からの休業申出があった場合において、当該休業申出に係る休業開始予定日とされた日が当該休業申出があった日の翌日から起算して1月を経過する日（以下この項において「1月経過日」という。）前日であるときは、労働省令で定めるところにより、当該休業開始予定日とされた日から当該1月経過日（当該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労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該1月経過日前の日で労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該休業開始予定日として指定することができる。

## (休業開始予定日の変更の申出等)

第4条 休業申出をした労働者は、その後当該休業申出に係る休業開始予定日とされた日（前条第

3 項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、同条第3項の労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該休業申出に係る休業開始予定日を1回に限り当該休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

- 2 事業主は、前項の規定による労働者からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の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1月を超えない範囲内で労働省令で定める期間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）前の日であるときは、労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の休業開始予定日とされていた日（前条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。））以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該労働者に係る休業開始予定日として指定することができる。

- 3 休業申出をした労働者は、労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該休業申出に係る休業終了予定日を1回に限り当該休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

（休業申出の撤回等）

第5条 休業申出をした労働者は、当該休業申出に係る休業開始予定日とされた日（第3条第3項又は前条第2項の規定による事業主の指定があった場合にあっては当該事業主の指定した日、同条第1項の規定により休業開始予定日に変更された場合にあってはその変更後の休業開始予定日とされた日。第3項及び次条第1項において同じ。）の前日までは、当該休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定により休業申出を撤回した労働者は、当該休業申出に係る子については、労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第2条第1項本文の規定にかかわらず、休業申出をすることができない。

- 3 休業申出がされた後休業開始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当該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労働省令で定める事由が生じたときは、当該休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（育児休業期間）

第6条 休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間（次項において「育児休業期間」という。）は、休業開始予定日とされた日から休業終了予定日とされた日（第4条第3項の規定により当該休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

一 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労働省令で定める事由が生じたこと。

二 休業終了予定日とされた日の前日までに、休業申出に係る子が1歳に達したこと。

三 休業終了予定日とされた日までに、休業申出をした労働者について労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間又は新たな育児休業期間が

始まったこと。

- 3 前条第3項後段の規定は、前項第一号の労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(解雇の制限)

第7条 事業主は、労働者が休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者を解雇することができない。

(育児休業に関する定めの周知等の措置)

第8条 事業主は、育児休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

- 一 労働者の育児休業中における待遇に関する事項
- 二 育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- 三 前二号に掲げるもののほか、労働省令で定める事項

- 2 事業主は、労働者が休業申出をしたときは、労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

(雇用管理等に関する措置)

第9条 事業主は、休業申出及び育児休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(勤務時間の短縮等の措置)

第10条 事業主は、その雇用する労働者（日々雇用される者を除く。以下この条及び次条において同じ。）のうち、その1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものに関して、労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該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を講じなければならない。

(1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に関する措置)

第11条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その1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に関して、育児休業の制度又は前条に定める措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(指 針)

第12条 労働大臣は、第8条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

- 2 労働大臣は、前項の指針に従い、事業主に対し、必要な助言、指導又は勧告を行うことができる。
- 3 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県婦人少年室長に委任することができる。

(国による援助)

第13条 国は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者の福祉の増進を図るため、第9条に定める措置を講ずる事業主その他の事業主に対して、必要な援助を行うように努めるものとする。

(政令で定める審議会への諮問)

第14条 労働大臣は、第2条第1項、第3条第1項第二号及び第三号並びに第3項、第4条第2項

及び第3項、第5条第2項及び第3項、第6条第2項第一号並びに第10条の労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第12条第1項の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、政令で定める審議会の意見を聴かなければならない。

(労働省令への委任)

第15条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、労働省令で定める。

(船員に関する特例)

第16条 船員法(昭和22年法律第100号)の適用を受ける船員に関しては、第2条、第3条第1項第二号及び第三号並びに第3項、第4条、第5条第2項及び第3項、第6条第2項第一号及び第3項、第8条第1項第三号及び第2項、第10条、第12条第3項、第14条並びに前条中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第6条第2項第三号中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第87条第1項若しくは第2項の規定により作業に従事しない」と、第12条及び第14条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第12条第3項中「都道府県婦人少年室長」とあるのは「地方運輸局長(海運監理部長を含む。)」と、第14条中「政令で定める審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」とする。

(適用除外)

第17条 この法律は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

附 則

(施行期日)

第1条 この法律は、平成4年4月1日から施行する。

(暫定措置)

第2条 この法律の施行の際常時30人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、平成7年3月31日までの間、第2条から第10条までの規定は、適用しない。この場合において、当該労働者に関する第11条の規定の適用については、同条中「1歳から小学校就学」とあるのは、「小学校就学」とする。

(検 討)

第3条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、育児休業の制度の実施状況、育児休業中における待遇の状況その他のこの法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、子を養育する労働者の福祉の増進の観点からこの法律に規定する育児休業の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(労働基準法の一部改正)

第4条 労働基準法の一部を次のように改正する。

第12条第3項中「左の」を「次の」に改め、同項第三号中「責」を「責め」に改め、同項第四号中「試の」を「試みの」に改め、同号を同項第五号とし、同項第三号の次に次の一号を加える。

四 育児休業等に関する法律(平成3年法律第76号)第2条第1項に規定する育児休業をした期間

(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律の一部改正)

第5条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する

法律（昭和47年法律第113号）の一部を次のように改正する。

第28条を次のように改める。

#### 第28条 削 除

第35条中「第25条第1項及び同条第2項（第28条第2項において準用する場合を含む。）並びに」を「第25条及び」に改める。

（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の一部改正）

第6条 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50年法律第62号）の一部を次のように改正する。

第14条中「四 試の」を「五 試みの」に、「五 育児休業」を「六 育児休業」に改める。

（運輸省設置法の一部改正）

第7条 運輸省設置法（昭和24年法律第157号）の一部を次のように改正する。

第4条第1項第二十四号の二の三の次に次の一号を加える。

二十四の二の四 育児休業等に関する法律（平成3年法律第76号）に基づいて、船員に関して事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めること。

第57条第1項中「及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」を「、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律及び育児休業等に関する法律」に改める。

（労働省設置法の一部改正）

第8条 労働省設置法（昭和24年法律第162号）の一部を次のように改正する。

第4条中第三十二号を削り、第三十三号を第三十二号とし、同条第三十四号中「第三十一号及び前号」を「前二号」に改め、同号を同条第三十三号とし、同号の次に次の一号を加える。

三十四 育児休業等に関する法律（平成3年法律第76号）の施行に関すること。

第9条第1項中「、第三十一号、第三十三号、第三十五号及び第三十六号」を「から第三十二号まで及び第三十四号から第三十六号まで」に改める。