P-19-19

第百二十回通常国会

1990.12.10
～
1991.5.8

育児休業等に関する法律案関係資料

労働省

目次

一　法律案要綱
二　法律案
三　法律案提案理由説明
四　法律案逐条説明
五　法律案参照条文
六　法律案新旧対照条文

育児休業等に関する法律案要綱

育児休業等に関する法律案要綱

第一　目的

この法律は、育児休業に関する制度を設けること等により、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ものとすること。（第一条関係）

第二　育児休業

一　育児休業の申出

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。第二において同じ。）は、期間を明らかにして事業主に申し出ることにより、その一歳に満たない子を養育するための休業（以下「育児休業」という。）をすることができるものとすること。（第二条関係）

二　育児休業の申出があった場合における事業主の義務等

事業主は、次に掲げる労働者のうち、労使協定で、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者が申し出た場合を除き、育児休業の申出を拒むことができないものとすること。

（一）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

（二）その配偶者が、常態として一歳に満たない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者である労働者

（三）（一）及び（二）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労働省令で定めるもの（第三条関係）

三　育児休業期間等

（一）育児休業の申出をした労働者による育児休業期間の変更等は、休

業前において一定の場合に一回に限り行うことができるものとし、休業中においても一回に限り行うことができるものとすること。

（二）育児休業期間は、その期間中に子の死亡等の事情が生じた場合には、その事情が生じた日に終了するものとすること。（第四条から第六条まで関係）

四　解雇の制限

事業主は、労働者が育児休業の申出をし、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ものとすること。（第七条関係）

五　育児休業に関する定めの周知等の措置

（一）事業主は、育児休業に関して、あらかじめ、労働者の育児休業の期間中における待遇、育児休業後における賃金、配置その他の労働

条件等に関する事項を定め、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ものとすること。

（二）事業主は、育児休業をすることを申し出た労働者に対し、（一）に掲げる事項に関する取扱いを明示するよう努めなければならないものとすること。（第八条関係）

六　雇用管理等に関する措置

事業主は、労働者の育児休業の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、配置その他の雇用管理等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとすること。（第九条関係）

第三　勤務時間の短縮等の措置

事業主は、その雇用する労働者（日々雇用される者を除く。以下第

四において同じ。）のうち、その一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ものとすること。（第十条関係）

第四　一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

事業主は、その雇用する労働者のうち、その一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、第二の育児休業の制度又は第三の勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとすること。（第十一条関係）

第五　指針

一　指針の策定

労働大臣は、第二の五及び六、第三並びに第四の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こと。

二　助言、指導及び勧告

労働大臣は、一の指針に従い、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ものとすること。（第十二条関係）

第六　国による援助

国は、第二の六の措置を講ずる事業主その他の事業主に対して、必要な援助に努めるものとすること。（第十三条関係）

第七　政令で定める審議会への諮問等

一　労働大臣は、第二の二の（二）及び（三）等の労働省令の制定又は改正の立

案をしようとするとき、第五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ものとすること。（第十四条関係）

二　この法律の実施のために必要な手続等の労働省令への委任及び船員に関する特例についての規定をおくものとすること。（第十五条及び第十六条関係）

第八　適用除外

この法律は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しないものとすること。（第十七条関係）

第九　附則

一　施行期日

この法律は、平成四年四月一日から施行するものとすること。（附則第一条関係）

二　暫定措置

この法律の施行の際常時三十人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、平成七年三月三十一日までの間、第二及び第三は、適用しないものとすること。この場合において、当該事業所の事業主は、当該労働者のうち、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、第二又は第三に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとすること。（附則第二条関係）

三　その他

関係法律について所要の改正を行うものとすること。（附則第三条から第七条まで関係）

育児休業等に関する法律案

育児休業等に関する法律

（目的）

第一条　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）

第二条　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。以下この条から第九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、その一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）

第三条　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一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、事業主にその休業申出を拒まれた労働者は、前条第一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一月を経過する日（以下この項に

おいて「一月経過日」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、当該休業開始予定日とされた日から当該一月経過日（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、当該一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）

第四条　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（前条第三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、同条第三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一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一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（前条第三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一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）

第五条　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（第三条第三項又は前条第二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、同条第一項の規定により休業開始予定日が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。第三項及び次条第一項において同じ。）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、第二条第一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）

第六条　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（第四条第三項の規定により当該休業終了予定日が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一歳に達したこと。

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（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二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　前条第三項後段の規定は、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）

第七条　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）

第八条　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）

第九条　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）

第十条　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、その一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。

（一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）

第十一条　事業主は、その雇用する労働者のうち、その一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）

第十二条　労働大臣は、第八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）

第十三条　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、第九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）

第十四条　労働大臣は、第二条第一項、第三条第一項第二号及び第三号並びに第三項、第四条第二項及び第三項、第五条第二項及び第三項、第六条第二項第一号並びに第十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、第十二条第一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）

第十五条　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）

第十六条　船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員に関しては、第二条、第三条第一項第二号及び第三号並びに第三項、第四条、第五条第二項及び第三項、第六条第二項第一号及び第三項、第八条第一項第三号及び第二項、第十条、第十二条第三項、第十四条並びに前条中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第六条第二項第三号中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第十二条及び第十四条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第十二条第三項中「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、第十四条中「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）

第十七条　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）

第一条　この法律は、平成四年四月一日から施行する。

（暫定措置）

第二条　この法律の施行の際常時三十人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、平成七年三月三十一日までの間、第二条から第十条までの規定は、適用しない。この場合において、当該労働者に関する第十一条の規定の適用については、同条中「一歳から小学校就学」とあるのは、「小学校就学」とする。

（労働基準法の一部改正）

第三条　労働基準法の一部を次のように改正する。

第十二条第三項中「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（平成三年法律第　　号）第二条第一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）

第四条　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（昭和四十七年法律第百十三号）の一部を次のように改正する。

第二十八条を次のように改める。

第二十八条　削除

第三十五条中「第二十五条第一項及び同条第二項（第二十八条第二項において準用する場合を含む。）並びに」を「第二十五条及び」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）

第五条　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（昭和五十年法律第六十二号）の一部を次のように改正する。

第十四条中「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）

第六条　運輸省設置法（昭和二十四年法律第百五十七号）の一部を次のように改正する。

第四条第一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（平成三年法律第　　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。

第五十七条第一項中「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）

第七条　労働省設置法（昭和二十四年法律第百六十二号）の一部を次のように改正する。

第四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（平成三年法律第　　号）の施行に関すること。

第九条第一項中「、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。

育児休業等に関する法律案提案理由説明

育児休業等に関する法律案提案理由説明

ただいま議題となりました「育児休業等に関する法律案」につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

育児休業制度は、労働者が育児のために雇用を中断することなく、その能力を有効に発揮することを確保するための制度であり、労働者はもとより企業にとっても役に立つ制度として広く認識されてきたところであります。その結果、近年労使の自主的話合いにより育児休業制度を導入する企業が相次ぐなど、同制度への社会的関心が急速に高まるとともに、その法制化を期待する声が広がってきたところであります。

このような育児と就業に関する労働者の意識の変化等に対応し、育児期の労働者が職業生活と家庭生活をそれぞれ充実して営むことができるよう

な働きやすい環境作りを進めることは、労働者の福祉の増進の観点はもとより、我が国経済社会の発展のためにも重要なことであると考えます。

こうした背景の下に、政府としては、昨年十二月より婦人少年問題審議会において育児休業制度確立に向けての法的整備のあり方について御検討いただいてまいりましたが、本年三月同審議会から建議を頂きましたので、この建議に沿って法律案を作成し、同審議会にお諮りした上、ここに「育児休業等に関する法律案」として提出した次第であります。

次にこの法律案の内容につきまして、その概要を御説明申し上げます。

第一に、育児休業の権利であります。

一歳に満たない子を養育する労働者は、期間を明らかにして事業主に申し出ることにより育児休業をすることができることとし、事業主は、育児休業を理由として労働者を解雇することができないこととしております。

また、育児休業制度の円滑な実施のため、育児休業中の待遇に関する事項等の周知等の措置及び配置その他の雇用管理等に関して必要な措置を講ずることを事業主の努力義務としております。

第二に、勤務時間の短縮等の措置であります。

事業主は、一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、勤務時間の短縮その他の就業しつつ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こととしております。

第三に、一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であります。

事業主は、これらの労働者に関して一歳に満たない子を養育する労働者についての育児休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならないこととしております。

第四に、指針及び国の援助であります。

育児休業制度の円滑な実施のために事業主が講ずべき措置、勤務時間の短縮等の措置に関して、労働大臣が指針を定め、これに従って助言、指導又は勧告を行うほか、国は事業主に対し必要な援助に努めることとしております。

最後に、この法律の施行は、周知に必要な時間を考慮し、平成四年四月一日からとするとともに、常時三十人以下の労働者を雇用する事業所については、施行の日から三年間育児休業の権利等に関する規定の適用を猶予することとしております。

以上この法律案の提案理由及びその内容の概要につきまして御説明申し上げました。

何とぞ御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

育児休業等に関する法律案逐条説明

育児休業等に関する法律案逐条説明

（目的）

第一条　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。

（要旨）　この法律の目的を規定したものである。

（説明）　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こととしたものである。

（育児休業の申出）

第二条　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。以下この条から第九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、その一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。

（要旨）　育児休業の申出について規定したものである。

（説明）　1　第一項は、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労働者は、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、その一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こととしたものである。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こととしたものである。

2　第二項は、育児休業の申出（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こととしたものである。

（休業申出があった場合における事業主の義務等）

第三条　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一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、事業主にその休業申出を拒まれた労働者は、前条第一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一月を経過する日（以下この項において「一月経過日」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、当該休業開始予定日とされた日から当該一月経過日（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、当該一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。

（要旨）　休業申出があった場合における事業主の義務等について規定したものである。

（説明）　1　第一項は、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

いこととしたものである。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との書面による協定等で、引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者等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、拒むことができることとしたものである。

2　第二項は、事業主が休業申出を拒むことができることとされた場合、休業申出を拒まれた労働者は育児休業をすることができないこととしたものである。

3　第三項は、労働者からの休業申出のあった日の翌日から起算して一月を経過する日（以下「一月経過日」という。）前の日が休業開始予定日とされたときは、労働省令で定めるところにより、休業開始予定日とされた日から一月経過日（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、一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ものである。

（休業開始予定日の変更の申出等）

第四条　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（前条第三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、同条第三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一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一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（前条第三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一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。

（要旨）　休業開始予定日の変更の申出等について規定したものである。

（説明）　1　第一項は、休業申出をした労働者は、その後休業申出に係る休業開始予定日とされた日の前日までに、第三条第三項の労働省令で定める事由が生じた場合には、事業主に申し出ることにより、休業申出に係る休業開始予定日を一回に限り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こととしたものである。

2　第二項は、事業主は、第一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一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「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こととしたものである。

3　第三項は、休業申出をした労働者は、労働省令で定める日までに事業主に申し出ることにより、休業申出に係る休業終了予定日を一回に限り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こととしたものである。

（休業申出の撤回等）

第五条　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（第三条第三項又は前条第二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、同条第一項の規定により休業開始予定日が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。第三項及び次条第一項において同じ。）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、第二条第一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。

（要旨）　休業申出の撤回等について規定したものである。

（説明）　1　第一項は、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の前日までは、当該休業申出を撤回することができることとしたものである。

2　第二項は、第一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、休業申出をすることができないこととしたものである。

3　第三項は、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ととし、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こととしたものである。

（育児休業期間）

第六条　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（第四条第三項の規定により当該休業終了予定日が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一歳に達したこと。

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（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二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　前条第三項後段の規定は、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。

（要旨）　育児休業期間について規定したものである。

（説明）　1　第一項は、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（以下「育児休業期間」という。）は、原則として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までの間としたものである。

2　第二項は、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場合、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一歳に達した場合、及び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第六十五条第一項若しくは第二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場合には、育児休業期間は、その事情が生じた日（最後に掲げた場合にあってはその前日）に終了することとしたものである。

（解雇の制限）

第七条　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。

（要旨及び説明）　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、労働者を解雇することができないこととしたものである。

（育児休業に関する定めの周知等の措置）

第八条　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。

（要旨）　育児休業に関する定めの周知等の措置について規定したものである。

（説明）　1　第一項は、事業主は、育児休業に関して、あらかじめ、労働者の育児休業中における待遇に関する事項、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等を定めるとともに、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こととしたものである。

2　第二項は、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、労働者に対して第一項に規定する事項に関する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こととしたものである。

（雇用管理等に関する措置）

第九条　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。

（要旨及び説明）　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こととしたものである。

（勤務時間の短縮等の措置）

第十条　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、その一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。

（要旨）　勤務時間の短縮等の措置を規定したものである。

（説明）　事業主は、その雇用する労働者のうち、その一歳に満たない子を養育する労働者で育児休業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こととしたものである。

（一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）

第十一条　事業主は、その雇用する労働者のうち、その一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。

（要旨及び説明）　事業主は、その雇用する労働者のうち、その一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こととしたものである。

（指針）

第十二条　労働大臣は、第八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。

（要旨）　事業主が講ずべき措置に関する指針について規定したものである。

（説明）　1　第一項及び第二項は、労働大臣は、第八条から第十一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とともに、その指針に従い、事業主に対して、必要な助言、指導又は勧告を行うことができることとしたものである。

2　第三項は、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こととしたものである。

（国による援助）

第十三条　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、第九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。

（要旨及び説明）　国は、第九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したものである。

（政令で定める審議会への諮問）

第十四条　労働大臣は、第二条第一項、第三条第一項第二号及び第三号並びに第三項、第四条第二項及び第三項、第五条第二項及び第三項、第六条第二項第一号並びに第十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、第十二条第一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。

（要旨及び説明）　労働大臣は、特定の労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、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こととしたものである。

（労働省令への委任）

第十五条　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。

（要旨及び説明）　この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、労働省令で定めることとしたものであ

る。

（船員に関する特例）

第十六条　船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員に関しては、第二条、第三条第一項第二号及び第三号並びに第三項、第四条、第五条第二項及び第三項、第六条第二項第一号及び第三項、第八条第一項第三号及び第二項、第十条、第十二条第三項、第十四条並びに前条中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第六条第二項第三号中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第十二条及び第十四条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第十二条第三項中「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、第十四条中「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。

（要旨及び説明）　船員に関する特例について所要の整備を行うこととしたものである。

（適用除外）

第十七条　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。

（要旨及び説明）　この法律は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しないこととしたものである。

附　則

（施行期日）

第一条　この法律は、平成四年四月一日から施行する。

（要旨及び説明）　この法律の施行期日について規定したものである。

（暫定措置）

第二条　この法律の施行の際常時三十人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、平成七年三月三十一日までの間、第二条から第十条までの規定は、適用しない。この場合において、当該労働者に関する第十一条の規定の適用については、同条中「一歳から小学校就学」とあるのは、「小学校就学」とする。

（要旨及び説明）　この法律の施行の際常時三十人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、平成七年三月三十一日までの間、第二条から第十条までの規定は、適用しないこととし、第十一条の適用について所要の読み替えを行うこととしたものである。

（労働基準法の一部改正）

第三条　労働基準法の一部を次のように改正する。

第十二条第三項中「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（平成三年法律第　　号）第二条第一項に規定する育児休業をした期間

（要旨及び説明）　この法律の制定に伴い、労働基準法について所要の規定の整備を行うこととしたものである。

（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）

第四条　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（昭和四十七年法律第百十三号）の一部を次のように改正する。

第二十八条を次のように改める。

第二十八条　削除

第三十五条中「第二十五条第一項及び同条第二項（第二十八条第二項において準用する場合を含む。）並びに」を「第二十五条及び」に改める。

（要旨及び説明）　この法律の制定に伴い、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について所要の規定の整備を行うこととしたものである。

（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）

第五条　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（昭和五十年法律第六十二号）の一部を次のように改正する。

第十四条中「四　試の」を「五　試みの」に、「五　育児休業」を「六　育児休業」に改める。

（要旨及び説明）　この法律の制定に伴い、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について所要の規定の整備を行うこととしたものである。

（運輸省設置法の一部改正）

第六条　運輸省設置法（昭和二十四年法律第百五十七号）の一部を次のように改正する。

第四条第一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（平成三年法律第　　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。

第五十七条第一項中「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。

（要旨及び説明）　この法律の制定に伴い、運輸省設置法について所要の規定の整備を行うこととしたものである。

（労働省設置法の一部改正）

第七条　労働省設置法（昭和二十四年法律第百六十二号）の一部を次のように改正する。

第四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（平成三年法律第　　号）の施行に関すること。

第九条第一項中「、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。

（要旨及び説明）　この法律の制定に伴い、労働省設置法について所要の規定の整備を行うこととしたものである。

育児休業等に関する法律案参照条文

育児休業等に関する法律案参照条文

目　次

一　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……1
二　労働基準法……3
三　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……9

育児休業等に関する法律案参照条文

○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（昭和四十七年法律第百十三号）（抄）

（再就職の援助）

第二十四条　国は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子に対しその希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するものとする。

（再雇用特別措置の普及等）

第二十五条　事業主は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子について、必要に応じ、再雇用特別措置（当該女子であつて、その退職の際に、その就業が可能となつたときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たつて特別の配慮をする措置をいう。）その他これに準ずる措置を実施するように努めなければならない。

2　国は、事業主に対して、前項の再雇用特別措置の普及を促進するため、必要な助言、

指導その他の援助を行うように努めるものとする。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置）

第二十六条　事業主は、その雇用する女子労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるような配慮をするように努めなければならない。

第二十七条　事業主は、その雇用する女子労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

（育児休業の普及等）

第二十八条　事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する女子労働者の申出により、その女子労働者が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない。

2　第二十五条第二項の規定は、前項の育児休業について準用する。

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十三条　労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2　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。

（適用除外）

第三十五条　第二章、第二十五条第一項及び同条第二項（第二十八条第二項において準用する場合を含む。）並びに第三十三条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関して、適用しない。

○　労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

第十二条　この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇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。但し、その金額は、左の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。

一　賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除

した金額の百分の六十

二　賃金の一部が、月、週その他一定の期間によつて定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額

2　前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

3　前二項に規定する期間中に、左の各号の一に該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。

一　業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間

二　産前産後の女子が第六十五条の規定によつて休業した期間

三　使用者の責に帰すべき事由によつて休業した期間

四　試の使用期間

4　第一項の賃金の総額には、臨時に支払われた賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないものは算入しない。

5　賃金が通貨以外のもので支払われる場合、第一項の賃金の総額に算入すべきものの範囲及び評価に関し必要な事項は、命令で定める。

6　雇入後三箇月に満たない者については、第一項の期間は、雇入後の期間とする。

7　日日雇い入れられる者については、その従事する事業又は職業について、労働に関する主務大臣の定める金額を平均賃金とする。

8　第一項乃至第六項によつて算定し得ない場合の平均賃金は、労働に関する主務大臣の定めるところによる。

（解雇制限）

第十九条　使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女子が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。但し、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

2　前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

（年次有給休暇）

第三十九条　使用者は、一年間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、

継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

2　使用者は、二年以上継続勤務した労働者に対しては、一年を超える継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に一労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、総日数が二十日を超える場合においては、その超える日数については有給休暇を与えることを要しない。

3　次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が命令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として命令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して命令で定める日数とする。

一　一週間の所定労働日数が通常の労働者の所定労働日数に比し相当程度少ないものとして命令で定める日数以下の労働者

二　週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の命令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日

数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して命令で定める日数以下の労働者

4　使用者は、前三項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

5　使用者は、当該事業場に、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との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

6　使用者は、第一項から第三項までの規定により有給休暇の期間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、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との書面による協定により、その期間について、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第三条に定める標準報酬日額に相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

7　労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び産前産後の女子が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

（産前産後）

第六十五条　使用者は、六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十週間）以内に出産する予定の女子が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

2　使用者は、産後八週間を経過しない女子を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女子が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

3　使用者は、妊娠中の女子が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

第六十六条　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十二条の二、第三十二条

の四第一項及び第三十二条の五第一項の規定にかかわらず、一週間について第三十二条第一項の労働時間、一日について同条第二項の労働時間を超えて労働させてはならない。

2　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十三条第一項及び第三項並びに第三十六条の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

3　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第六十四条の三第一項ただし書の規定にかかわらず、深夜業をさせてはならない。

（育児時間）

第六十七条　生後満一年に達しない生児を育てる女子は、第三十四条の休憩時間のほか、一日二回各々少なくとも三十分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

2　使用者は、前項の育児時間中は、その女子を使用してはならない。

○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）

（目的）

第一条　この法律は、義務教育諸学校等の女子の教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の職務の特殊性等にかんがみ、これらの者について育児休業に関する制度を設け、女子の教育職員及び看護婦、保母等の継続的な勤務を促進し、もつて義務教育諸学校等における教育及び医療施設、社会福祉施設等における業務の円滑な実施を確保することを目的とする。

（定義）

第二条　この法律において「義務教育諸学校等」とは、小学校、中学校、高等学校、盲学校、聾学校、養護学校及び幼稚園をいう。

2　この法律において「医療施設、社会福祉施設等」とは、病院、診療所、助産所、保健所、保健施設（国民健康保険法（昭和三十三年法律第百九十二号）第八十二条第一項の健康の保持増進のための施設をいう。以下第四項において同じ。）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）に規定する児童福祉施設（同法第十七条に規定する施設を含む。）、身体障害者福祉法（昭和二十四年法律第二百八十三号）に規定する身体障害者厚生援護施設、精神薄弱者福祉法（昭和三十五年法律第三十七号）に規定する精神薄弱者援護施設（心身障害者福祉協会の設置する福祉施設を含む。）、生活保護法（昭和

二十五年法律第百四十四号）に規定する保護施設、老人福祉法（昭和三十八年法律第百三十三号）に規定する老人福祉施設、売春防止法（昭和三十一年法律第百十八号）に規定する婦人保護施設及び精神保健法（昭和二十五年法律第百二十三号）に規定する精神障害者社会復帰施設をいう。

3　この法律において「教育職員」とは、校長（園長を含む。以下第十五条第一項において同じ。）、教頭、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習助手及び寮母をいう。

4　この法律において「看護婦、保母等」とは、看護婦、准看護婦、助産婦及び保健婦（保健所又は保健施設（病院又は診療所である保健施設を除く。以下この項において同じ。）の業務に従事する保健婦にあつては、過疎地域活性化特別措置法（平成二年法律第十五号）の過疎地域その他政令で定める地域において保健所又は保健施設の業務に従事する者に限る。）であつてその業務に従事する者並びに保母、寮母及び女子の児童指導員並びに医療施設、社会福祉施設等の入所者について保護、指導、訓練又は授産の業務に直接従事するその他の者のうち政令で定める者をいう。

（育児休業の許可）

第三条　国立及び公立の義務教育諸学校等の女子の教育職員並びに国及び地方公共団体の運営する医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等（常時勤務を要しない職にある者、臨時的に任用された者及び条件付き採用期間中の者を除く。以下「女子教育公務員等」と総称する。）で、その一歳に満たない子を養育する者は、当該子の養育のため、任命権者に対し、育児休業の許可を申請することができる。この場合における育児休業の許可の申請は、休業しようとする期間を明らかにしてしなければならない。

2　任命権者は、前項の許可の申請があつたときは、第十五条第一項に規定する臨時的任用が著しく困難な事情がある場合を除き、育児休業の許可をしなければならない。

3　任命権者は、第一項の許可の申請があつた場合において、当該申請に係る子について当該申請をした女子教育公務員等に対して既に育児休業の許可をしたことがあるときは、前項の規定にかかわらず、育児休業の許可をしないものとする。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。

（育児休業の期間）

第四条　育児休業の期間は、任命権者が定める日に始まり、その始まる日から当該育児休業に係る子が一歳に達する日までの間において任命権者が定める日に終わる。

2　任命権者が育児休業の期間を定めるときは、当該女子教育公務員等の申請を尊重するように努めなければならない。

3　任命権者は、女子教育公務員等から申請があつたときは、育児休業に係る子が一歳に達する日までの期間を限度として、当該育児休業の期間を延長することができる。この場合における期間の延長は、特別の事情がないときは、一回に限るものとする。

（育児休業の許可の失効等）

第五条　育児休業の許可は、当該許可を受けた女子教育公務員等が産前の休業を始めたとき、若しくは出産したとき、又は当該許可に係る子が死亡したときは、その効力を失う。

2　育児休業は、当該許可に係る子を養育しなくなった場合には、終了する。

3　育児休業の許可を受けた女子教育公務員等は、当該許可に係る子が死亡したとき、又は当該許可に係る子を養育しなくなつたときは、遅滞なく、その旨を任命権者に届け出なければならない。

4　育児休業の許可は、当該許可を受けた女子教育公務員等が休職又は停職の処分を受けたときは、当該休職又は停職の期間中は、その効力を停止する。

（育児休業の効果）

第六条　育児休業の許可を受けた女子教育公務員等は、育児休業の期間（育児休業の許可の効力が停止されている期間を除く。以下同じ。）中は、その身分を保有するが、職務に従事しない。

2　育児休業の許可を受けた女子教育公務員等に対しては、育児休業の期間については、給与を支給しない。

（不利益取扱いの禁止）

第七条　女子教育公務員等は、育児休業を理由として不利益な取扱いを受けることはない。

（国家公務員である女子教育公務員等に係る育児休業の期間についての取扱い等）

第八条　女子教育公務員等のうち国家公務員である者（以下「国家公務員である女子教育公務員等」という。）に係る一般職の職員の給与等に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）第十九条の三第二項の規定の適用については、育児休業の期間は、在職期間でないものとする。

第九条　育児休業の許可を受けた国家公務員である女子教育公務員等が職務に復帰したときは、当該育児休業の期間の二分の一に相当する期間（以下この項において「調整期間」という。）を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日又はその日か

ら一年以内の昇給の時期に、昇給の場合に準じてその者の俸給月額を調整し、又は調整期間の範囲内でその職務に復帰するに至つた日の翌日以後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。

2　前項の規定により俸給月額を調整された者のうちその調整に際して余剰の期間を生ずる者については、当該余剰の期間に相当する期間の範囲内で、その者の同項の規定による調整後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。

第十条　国家公務員である女子教育公務員等に係る国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第七条第四項の規定の適用については、育児休業の期間は、同項に規定する現実に職務を執ることを要しない期間に該当するものとする。

第十一条　国家公務員である女子教育公務員等に係る国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第百九十一号）第四条の規定の適用については、同条第三項中「四　職員団体の業務に専ら従事するための許可を受けて勤務しなかつた日」とあるのは、「四　職員団体の業務に専ら従事するための許可を受けて勤務しなかつた日　五　育児休業の許可を受けて勤務しなかつた日」とする。

（地方公務員である女子教育公務員等に係る育児休業の期間についての取扱い等）

第十二条　女子教育公務員等のうち地方公務員である者（以下「地方公務員である女子教育公務員等」という。）で育児休業の許可を受けたものについては、育児休業の許可を受けた国家公務員である女子教育公務員等に係る第八条から第十条までに規定する事項を基準として、期末手当、昇給及び退職手当の取扱いに関する措置を講じなければならない。

第十三条　地方公務員である女子教育公務員等に係る地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律百二十一号）第二条の規定の適用については、同条第六項中「四　職員団体の業務にもつぱら従事するための許可を受けて勤務しなかつた日」とあるのは、「四　職員団体の業務にもつぱら従事するための許可を受けて勤務しなかつた日　五　育児休業の許可を受けて勤務しなかつた日」とする。

第十四条　地方公務員である女子教育公務員等に係る労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十二条の規定の適用については、同条第三項中「四　試の使用期間」とあるのは、「四　試の使用期間　五　育児休業の期間」とする。

（育児休業の許可に伴う臨時的任用）

第十五条　任命権者は、育児休業の許可をする場合においては、当該義務教育諸学校等における教育又は当該医療施設、社会福祉施設等の業務の円滑な実施に支障がないと認めるときを除き、第四条第一項の規定により定められた当該育児休業の期間を任用の期間として、校長以外の教育職員又は看護婦、保母等を臨時的に任用するものとする。

2　前項の規定による臨時的任用については、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第六十条第一項から第三項までの規定及び地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二条第二項から第五項までの規定は、適用しない。

（政令への委任）

第十六条　国家公務員に係る第三条から第十一条までの規定の施行に関し必要な事項は、政令（一般職に属する国家公務員に係る第三条から第八条まで及び第十一条の規定並びに一般職の職員の給与等に関する法律の適用を受ける国家公務員に係る第九条の規定に関し必要な事項については、人事院規則）で定める。

（私立の義務教育諸学校等において講ずべき措置）

第十七条　私立の義務教育諸学校等の設置者並びに国及び地方公共団体の運営する医療施

設、社会福祉施設等以外の医療施設、社会福祉施設等を運営する者は、この法律に規定する育児休業の制度に準じて、女子の教育職員又は看護婦、保母等について、その子の養育のための休業に関し、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

附　則（抄）

（施行期日）

1　この法律は、昭和五十一年四月一日から施行する。ただし、附則第三項の規定は、交付の日から施行する。

（処遇に関する当分の間の措置）

2　当分の間、この法律の目的の達成に資するため、育児休業の許可を受けた女子教育公務員等に対し、法律又はこれを基準として定めるところにより、必要な給付を行うことができる。

育児休業等に関する法律案新旧対照条文

育児休業等に関する法律案新旧対照条文

目　次

一　労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）……1

二　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（昭和四十七年法律第百十三号）（抄）……2

三　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）（抄）……4

四　運輸省設置法（昭和二十四年法律第百五十七号）（抄）……5

五　労働省設置法（昭和二十四年法律第百六十二号）（抄）……7

育児休業等に関する法律案新旧対照条文

一　労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
第十二条　（第一項及び第二項　略） 3　前二項に規定する期間中に、次の各号の一に該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。 （第一号及び第二号　略） 三　使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間 四　育児休業等に関する法律（平成三年法律第　号）第二条第一項に規定する育児休業をした期間 五　試みの使用期間 （第四項以下　略）	第十二条　（第一項及び第二項　略） 3　前二項に規定する期間中に、左の各号の一に該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。 （第一号及び第二号　略） 三　使用者の責に帰すべき事由によって休業した期間 四　試の使用期間 （第四項以下　略）

二　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（昭和四十七年法律第百十三号）（抄）

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
第二十八条　削除	（育児休業の普及等） 第二十八条　事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する女子労働者の申出により、その女子労働者が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない。 2　第二十五条第二項の規定は、前項の育児休業について準用する。
（適用除外） 第三十五条　第二章、第二十五条及び第三十三条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関して、適用しない。	（適用除外） 第三十五条　第二章、第二十五条第一項及び同条第二項（第二十八条第二項において準用する場合を含む。）並びに第三十三条の規定は、国家公務員及び地方公務

員に関して、適用しない。

三　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）（抄）

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
第十四条　地方公務員である女子教育公務員等に係る労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十二条の規定の適用については、同条第三項中「五　試みの使用期間」とあるのは、「六　育児休業の期間」とする。	第十四条　地方公務員である女子教育公務員等に係る労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十二条の規定の適用については、同条第三項中「四　試の使用期間」とあるのは、「五　育児休業の期間」とする。

四　運輸省設置法（昭和二十四年法律第百五十七号）（抄）

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（運輸省の権限） 第四条　運輸省は、前条に規定する所掌事務を遂行するため、次に掲げる権限を有する。ただし、その権限の行使は、法律（これに基づく命令を含む。）に従つてなされなければならない。 （第一号から第二十四号の二の三まで　略） 二十四の二の四　育児休業等に関する法律（平成三年法律第　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。 （第二十四号の三以下　略） （第二項　略） （船員労働委員会） 第五十七条　船員労働委員会の組織、所掌事務及び権限	（運輸省の権限） 第四条　運輸省は、前条に規定する所掌事務を遂行するため、次に掲げる権限を有する。ただし、その権限の行使は、法律（これに基づく命令を含む。）に従つてなされなければならない。 （第一号から第二十四号の二の三まで　略） （第二十四号の三以下　略） （第二項　略） （船員労働委員会） 第五十七条　船員労働委員会の組織、所掌事務及び権限

は、労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）、船員法、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）、労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和四十二年法律第六十一号）、勤労青少年福祉法（昭和四十五年法律第九十八号）、勤労者財産形成促進法、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並びにこれらに基づく命令の定めるところによる。

（第二項　略）

は、労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）、船員法、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）、労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和四十二年法律第六十一号）、勤労青少年福祉法（昭和四十五年法律第九十八号）、勤労者財産形成促進法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並びにこれらに基づく命令の定めるところによる。

（第二項　略）

五　労働省設置法（昭和二十四年法律第百六十二号）（抄）

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
（労働省の所掌事務） 第四条　労働省の所掌事務は、次のとおりとする。 （第一号から第三十一号まで略） 三十二　家族労働問題及び家事使用人に関すること。 三十三　前二号に掲げるもののほか、婦人労働者に特殊な労働問題に関すること。 三十四　育児休業等に関する法律（平成三年法律第　号）の施行に関すること。 （第三十五号以下　略） （都道府県婦人少年室） 第九条　都道府県婦人少年室は、労働省の所掌事務のうち第四条第二十九号、第三十号の二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掲げる事務、婦人及び年少労働者の保護及びこれらの者に特殊な労	（労働省の所掌事務） 第四条　労働省の所掌事務は、次のとおりとする。 （第一号から第三十一号まで　略） 三十二　削除 三十三　家族労働問題及び家事使用人に関すること。 三十四　第三十一号及び前号に掲げるもののほか、婦人労働者に特殊な労働問題に関すること。 （第三十五号以下　略） （都道府県婦人少年室） 第九条　都道府県婦人少年室は、労働省の所掌事務のうち第四条第二十九号、第三十号の二、第三十一号、第三十三号、第三十五号及び第三十六号に掲げる事務、婦人及び年少労働者の保護及びこれらの者に特殊な労

働条件の向上に関する事務その他婦人労働者に特殊な労働問題に関する事務の一部を分掌する。 （第二項以下　略）	働条件の向上に関する事務その他婦人労働者に特殊な労働問題に関する事務の一部を分掌する。 （第二項以下　略）