

8-18-18-1

事 務 連 絡

平成3年12月9日

各都道府県婦人少年室長 殿

労働省婦人局婦人福祉課

課長補佐 山本 典子

公務員についての育児休業法案の閣議決定について

本日（12月9日）、「国家公務員の育児休業等に関する法律案」、
「地方公務員の育児休業等に関する法律案」及び「裁判官の育児休業に
関する法律案」が閣議決定されましたので、同法律案を送付します。

なお、公務員と民間労働者に適用される法律（案）との主な相違点は別
紙のとおりです。



-

-



民間と公務員の育児休業法の比較

○共通点

男女労働者が、子が1歳に達するまでの間、育児休業を取得することができること。

○主な相違点

①復職後の給与等の取扱い

(公) 昇給、期末手当、退職手当の算定にあたり、休業期間を1/2勤務したものとみなす。

(民) 具体的規定なし。

[理由]

民間労働者に係る、昇給、退職金等の算定については、事業主と労働者が話し合いの上決定すべきものであることから、法律上一律に定めることとしなかったが、公務員については、勤務条件について労使の話し合いで決定することができないため、その扱いを法文上明らかにしたものである。

②不利益取扱いの禁止

(公) 明文で規定。

(民) 具体的規定なし。

[理由]

民間労働者について、不利益取扱いの禁止を規定しなかったのは、何が不利益かの判断が難しく、ケースバイケースの問題であることから、法律で規定していない。公務員については、法令によって身分保障がなされていることから育児休業を理由とする不利益取扱いは本来ありえないが、現行の特定職種の育児休業法が、確認的に規定している点を考慮し、今回の法案にも同様の規定を置いた。

③休業中の給付

(公) 現行の特定職種の育児休業法適用職種には、育児休業給を支給(その他の職種については不支給)。

(民) 具体的規定なし。

[理由]

婦人少年問題審議会の建議にあるように、育児休業中の給付については「一定の方向を定めることは困難な状況にあり、更に広範、かつ、多角的な観点から論議が深められる必要がある」とし、民間労働者についての法律には、給付についての規定を設けず、当面は労使の話し合いに委ねることにし、今後の検討課題とした。

公務員の女子教員等の特定職種については、従来より当該職種における人材確保の必要性に鑑みて育児休業給を支給していたことから、今回の法案においても引き続き育児休業給(共済組合掛金の本人負担分)を支給することとしている(他の職種の公務員については、民間労働者についての法律を考慮して、無給とした)。

○その他の相違点

①取得方法

(公) 承認が必要。(民) 事業主に対する申出のみ。承認不要。

②代替要員措置

(公) 公務の運営に支障がある場合、臨時的任用を行う。

(民) 育児休業が円滑に行われるために雇用管理等に関して、必要な措置を行うよう事業主に努力義務を課す。

③勤務時間等に関する措置

(公) 部分休業のみ。(民) 短時間勤務以外にフレックスタイム制、所定労働時間を超えて労働させない制度等を規定。

官民の育児休業法の比較

目 的

民間の育児休業法	公務の新育児休業法	公務の現行育児休業法
- 雇用の継続の促進 - 労働者の福祉の増進 - 経済及び社会の発展に資する。	- 継続的な勤務の促進 - 職員の福祉の増進 - 公務の円滑な運営に資する。	- 特定職種の職務の特殊性等に鑑みた継続的な勤務の促進 - 業務の円滑な実施の確保

1 歳未満の子を養育する労働者に関する措置（育児休業）

請 求	- 労働者（日々雇用者、期間付雇用者を除く。）は、事業主に申し出ることにより、その1歳未満の子を養育するため、育児休業をすることができる。 - ただし、既に育児休業をしたことがあるときは、労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、できない。	- 職員（非常勤職員、臨時的職員、規則で定める者を除く。）は、任命権者の承認を受けて、その1歳未満の子を養育するため、育児休業をすることができる。 - ただし、既に育児休業をしたことがあるときは、規則で定める特別の事情がある場合を除き、できない。	- 女子教員、看護婦、保母等（非常勤職員、臨時的職員、条件付採用職員を除く。）は、任命権者の許可を受けて、その1歳未満の子を養育するため、育児休業をすることができる。 - ただし、既に育児休業をしたことがあるときは、特別の事情がある場合を除き、できない。
承 認	- 事業主は、育児休業の申出を拒むことができない。 - ただし、次の者については、労使協定でその旨定めれば、拒むことができる。 - a 雇用されて1年に満たない者 - b 配偶者が常態として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 - c 育児休業できないものすることについて合理的理由があるとして労働省令で定める者	任命権者は、職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、承認しなければならない。	任命権者は、臨時的任用が著しく困難な場合を除き、許可しなければならない。
期間の延長	労働者は、労働省令で定める日までに、1回に限り、休業終了日を後の日に変更できる。	職員は、規則で定める特別の事情がある場合を除き1回に限り、休業期間の延長を請求できる。	任命権者は、職員の申請に基づき、特別の事情がある場合を除き1回に限り休業期間を延長できる。
終 了	休業中に、子の死亡など労働省令で定める事由が生じた場合には、育児休業は終了する。	休業中に、子の死亡などの事由が生じた場合には、育児休業の承認は効力を失う。 規則で定める事由に該当するときは、育児休業の承認を取り消す。	休業中に、子の死亡などの事由が生じた場合には、育児休業の許可は効力を失う。
給 付	事業主は、次の事項を労働者に周知させるように努めなければならない。	休業中は、給与を支給しない。当分の間、女子教員、看護婦、保母等には育児休業給を支給する。	休業中は、給与を支給しない。当分の間、目的達成に資するため、必要な給付を行うことができる。
復職後の給与等の取扱い	- a 休業中における待遇 - b 終了時における賃金、配置その他労働省令で定める事項	昇給、退職手当について、休業期間の1/2を通算	昇給、退職手当については休業期間の1/2を通算 期末手当については全期間除算
不利益取扱い禁止	事業主は、育児休業を理由として労働者を解雇できない。	育児休業を理由として不利益な取扱いを受けない。	育児休業を理由として不利益な取扱いを受けない。
代替措置等	事業主は、事業所における労働者の配置その他の雇用管理、休業している労働者の職業能力の開発等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。	任命権者は、職員の配置換えその他の方法により育児休業を請求した職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、臨時的任用を行うものとする。	任命権者は、業務の円滑な実施に支障がないと認めるときを除き、臨時的任用を行うものとする。

1歳未満の子を養育する労働者に関する措置（部分休業）

	民間の育児休業法	公務の新育児休業法	公務の現行育児休業法
請 求 及 び 承 認	事業主は、1歳未満の子を養育する労働者（日々雇用者を除く。）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。	- 各庁の長は、職員（非常勤職員、規則で定める職員を除く。）が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、規則の定めるところにより、職員が1歳未満の子を養育するため1日の勤務時間の一部を勤務しないことを承認することができる。 - 部分休業の時間については、給与を減額して支給する。	
不利益取 扱い禁止		部分休業を理由として不利益な取扱いを受けない。	

1歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置

	事業主は、1歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、育児休業、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。		
--	---	--	--

私立の義務教育諸学校等において講ずべき措置

			私立の義務教育諸学校、医療施設等の事業主は、国公立の施設の育児休業の制度に準じて、女子教員、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。
--	--	--	--

その他

施行期日	平成4年4月1日	平成4年4月1日	昭和51年4月1日
適用猶子	- 平成7年3月31日までの間、1歳未満の子を養育する労働者に関する措置（育児休業及び勤務時間の短縮等）に関する規定は、30人以下の事業所については適用しない。 - ただし、事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者に関して、育児休業、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。		
検 討	政府は、法律施行後適当な時期において、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。		

