

第一五四回

衆第四七号

ゆとりのある生活の実現に資するための長期休暇制度の創設及び年次有給休暇の取得の促進に関する法律案

(目的)

第一条 この法律は、労働者のゆとりのある生活を実現するために個人の余暇活動の時間、家族と共に過ごす時間、社会活動を行う時間等を十分に確保することが重要であることにかんがみ、長期休暇制度を創設するとともに、年次有給休暇の取得の促進のための措置等を講じ、もって労働者の福祉の増進を図り、あわせて消費の拡大等を通じて国民経済の健全な発展に資することを目的とする。

(事業主の責務)

第二条 事業主は、その雇用する労働者が年次有給休暇(労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第三十九条第一項及び第三項の規定による有給休暇をいう。以下同じ。)をすべて取得できるよう、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国は、年次有給休暇の取得について、事業主、労働者その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じてこれらの者に対し必要な援助等を行うとともに、これらの者その他国民一般の理解を高めるために必要な広報その他の啓発活動を行う等、年次有給休暇の取得を促進するために必要な施策を推進するように努めなければならない。

2 地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、広報その他の啓発活動を行う等年次有給休暇の取得を促進するために必要な施策を推進するように努めなければならない。

(指針)

第四条 厚生労働大臣は、年次有給休暇の取得の促進のため事業主が取り組むべき事項について指針を定め、これを公表するものとする。

(年次有給休暇取得促進計画)

第五条 事業主は、常時十人以上の労働者を雇用する事業場(以下「特定事業場」という。)ごとに、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の年次有給休暇の取得の促進のために実施しようとする措置等に関する計画(以下「年次有給休暇取得促進計画」という。)を作成し、これを当該特定事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に提出しなければならない。

2 年次有給休暇取得促進計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 年次有給休暇の取得の促進のために実施しようとする措置の内容
- 二 年次有給休暇の取得の促進に必要な業務上の体制の整備に関する事項

三 その他厚生労働省令で定める事項

3 事業主は、年次有給休暇取得促進計画を作成するに当たっては、義務教育諸学校(学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)に規定する小学校、中学校、中等教育学校の前期課程並びに盲学校、聾学校及び養護学校の小学部及び中学部をいう。以下同じ。)に就学している児童又は生徒を養育している労働者を雇用している場合においては、前項各号に掲げる事項で長期休暇(労働基準法第三十九条第一項ただし書の規定による有給休暇をいう。以下同じ。)に係るものについては、当該義務教育諸学校の夏季、冬季、学年末等の休業日に配慮するようしなければならない。

4 事業主は、年次有給休暇取得促進計画を作成するに当たっては、第二項各号に掲げる事項で長期休暇に係るものについては、労働者のゆとりのある生活の実現に資するため、その雇用する労働者が適切な時期に長期休暇を取得できるよう、長期休暇のために利用する施設、交通機関等の状況その他の社会的経済的事項又は地的事項に配慮するようしなければならない。

5 事業主は、年次有給休暇取得促進計画を作成するに当たっては、当該特定事業場に、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の意見を聴かななければならない。

(報告等)

第六条 前条第一項の規定により年次有給休暇取得促進計画を提出した事業主は、当該特定事業場ごとに、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより、年次有給休暇取得促進計画に記載した事項の実施の状況及び労働者の年次有給休暇の取得の状況を当該特定事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に報告しなければならない。

2 労働基準監督署長は、前項の規定による報告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するものとする。

(助言及び指導)

第七条 労働基準監督署長は、年次有給休暇の取得の促進のため、事業主に対して、必要な助言又は指導を行うことができる。

(国等の援助)

第八条 国及び地方公共団体は、長期休暇の取得の促進のため、事業主に対して、必要な助成その他の援助に努めなければならない。

2 国及び地方公共団体は、前項の援助を行うに当たっては、中小企業者に対し、特別の配慮をするものとする。

(罰則)

第九条 次の各号のいずれかに該当する者は、十万円以下の罰金に処する。

一 第五条第一項の規定に違反して年次有給休暇取得促進計画を提出しなかった者

二 第六条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

2 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前項の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同項の刑を科する。

(適用除外)

第十条 第一条から前条までの規定は、国家公務員及び地方公務員並びに船員法(昭和二十二年法律第百号)の適用を受ける船員については、適用しない。

(労働基準法の一部改正)

第十一条 労働基準法の一部を次のように改正する。

第三十九条第一項中「継続勤務し全労働日の八割以上出勤した」を「継続勤務した」に改め、「対して」の下に「、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日(以下「六箇月経過日」という。)から起算した継続勤務年数一年ごとに」を加え、「十労働日」を「二十五労働日」に改め、同項に次のただし書を加える。

ただし、当該有給休暇のうち、十四労働日(当該労働者の休日と連続して与える場合にあつては、十四日から当該休日の日数を控除した日数の労働日)については、継続して与えなければならない。

第三十九条第二項を次のように改める。

前項の規定にかかわらず、次に掲げる労働者に対しては、それぞれ次に掲げる日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

一 その雇入れの日から起算して六箇月間において出勤した日数が全労働日の八割未満である労働者 六箇月経過日

二 継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間(最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である労働者 当該初日

第三十九条第四項中「前三項」を「第一項又は前項」に改め、同条第五項中「から第三項まで」を「又は第三項」に、「五日を超える部分」を「十四日(その定めにより有給休暇を労働者の休日と連続して与える場合にあつては、十四日から当該休日の日数を控除した日数)以下の日数」に改め、同条第六項中「から第三項まで」を「又は第三項」に改める。

第七十二条中「十労働日」とあるのは「十二労働日」と、同条第二項の表六年以上の項中「十労働日」とあるのは「八労働日」を「二十五労働日」とあるのは、「二十七労働日」に改める。

第百三十六条中「から第三項まで」を「又は第三項」に改め、同条を第百三十八条とし、第百三十五条の次に次の二条を加える。

第百三十六条 その雇入れの日から起算して一年六箇月以上継続勤務した労働者以外の労働者に関する第三十九条第一項の規定の適用については、平成十五年四月一日から平成二十年三月三十一日までの間は、同項中「二十五労働日」とあるのは、「十五労働日」とする。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数が一年から五年までのいずれかの年数に達する日の翌日が平成十五年四月一日から平成二十年三月三十一日までの間にある労働者に関する第三十九条第一項の規定の適用については、平成十五年四月一日から平成二十年三月三十一日までの間は、同項中「二十五労働日」とあるのは、次の表の上欄に掲げる当該六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

一年	十六労働日
二年	十七労働日
三年	十九労働日
四年	二十一労働日
五年	二十三労働日

平成十五年四月一日から平成二十年三月三十一日までの間は、第三十九条第一項ただし書中「十四労働日」とあるのは「九労働日」と、「十四日」とあるのは「九日」と、同条第五項中「十四日」とあるのは「九日」とする。

その雇入れの日から起算して一年六箇月以上継続勤務した労働者以外の労働者に関する第三十九条第一項の規定の適用については、平成二十年四月一日から平成二十一年三月三十一日までの間は、同項中「二十五労働日」とあるのは、「十七労働日」とする。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数が一年から四年までのいずれかの年数に達する日の翌日が平成二十年四月一日から平成二十一年三月三十一日までの間にある労働者に関する第三十九条第一項の規定の適用については、平成二十年四月一日から平成二十一年三月三十一日までの間は、同項中「二十五労働日」とあるのは、次の表の上欄に掲げる当該六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

一年	十八労働日
二年	十九労働日
三年	二十一労働日
四年	二十三労働日

平成二十年四月一日から平成二十一年三月三十一日までの間は、第三十九条第一項ただし書中「十四労働日」とあるのは「十労働日」と、「十四日」とあるのは「十日」と、同条第五項中「十四日」とあるのは「十日」とする。

その雇入れの日から起算して一年六箇月以上継続勤務した労働者以外の労働者に関する第三十九条第一項の規定の適用については、平成二十一年四月一日から平成二十二年三月三十一日までの間は、同項中「二十五労働日」とあるのは、「十九労働日」とする。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数が一年から三年までのいずれかの年数に達する日の翌日が平成二十一年四月一日から平成二十二年三月三十一日までの間にある労働者に関する第三十九条第一項の規定の適用については、平成二十一年四月一日から平成二十二年三月三十一日までの間は、同項中「二十五労働日」とあるのは、次の表の上欄に掲げる当該六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

一年	二十労働日
二年	二十一労働日
三年	二十三労働日

平成二十一年四月一日から平成二十二年三月三十一日までの間は、第三十九条第一項ただし書中「十四労働日」とあるのは「十一労働日」と、「十四日」とあるのは「十一日」と、同条第五項中「十四日」とあるのは「十一日」とする。

その雇入れの日から起算して一年六箇月以上継続勤務した労働者以外の労働者に関する第三十九条第一項の規定の適用については、平成二十二年四月一日から平成二十三年三月三十一日までの間は、同項中「二十五労働日」とあるのは、「二十一労働日」とする。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数が一年又は二年のいずれかの年数に達する日の翌日が平成二十二年四月一日から平成二十三年三月三十一日までの間にある労働者に関する第三十九条第一項の規定の適用については、平成二十二年四月一日から平成二十三年三月三十一日までの間は、同項中「二十五労働日」とあるのは、次の表の上欄に掲げる当該六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

一年	二十二労働日
二年	二十三労働日

平成二十二年四月一日から平成二十三年三月三十一日までの間は、第三十九条第一項ただし書中「十四労働日」とあるのは「十二労働日」と、「十四日」とあるのは「十二日」と、同条第五項中「十四日」とあるのは「十二日」とする。

その雇入れの日から起算して一年六箇月以上継続勤務した労働者以外の労働者に関する第三十九条第一項の規定の適用については、平成二十三年四月一日から平成二十四年三月三十一日までの間は、同項中「二十五労働日」とあるのは、「二十三労働日」とする。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数が一年に達する日の翌日が平成二十三年四月一日から平成二十四年三月三十一日までの間にある労働者に関する第三十九条第一項の規定の適用については、平成二十三年四月一日から平成二十四年三月三十一日までの間は、同項中「二十五労働日」とあるのは、「二十四労働日」とする。

平成二十三年四月一日から平成二十四年三月三十一日までの間は、第三十九条第一項ただし書中「十四労働日」とあるのは「十三労働日」と、「十四日」とあるのは「十三日」と、同条第五項中「十四日」とあるのは「十三日」とする。

前各項の規定は、第七十二条に規定する未成年者については、適用しない。

第百三十七条 その雇入れの日から起算して一年六箇月以上継続勤務した労働者以外の労働者（常時百人以下の労働者を使用する事業に使用される労働者（以下この条において「小規模事業労働者」という。）に限る。）に関する第三十九条第一項の規定の適用については、平成十五年四月一日から平成十八年三月三十一日までの間は、前条第一項の規定にかかわらず、第三十九条第一項中「二十五労働日の有給休暇を与えなければならない。ただし、当該有給休暇のうち、十四労働日（当該労働者の休日と連続して与える場合にあっては、十四日から当該休日の日数を控除した日数の労働日）については、継続して与えなければならない」とあるのは、「十労働日の有給休暇を与えなければならない」とする。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数が一年以上の年数に達する日の翌日が平成十五年四月一日から平成十八年三月三十一日までの間にある小規模事業労働者に関する第三十九条第一項の規定の適用については、平成十五年四月一日から平成十八年三月三十一日までの間は、前条第二項の規定にかかわらず、第三十九条第一項中「二十五労働日」とあるのは、次の表の上欄に掲げる当該六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

一年	十一労働日
二年	十二労働日
三年	十四労働日
四年	十六労働日
五年	十八労働日
六年以上	二十労働日

小規模事業労働者に関する第三十九条第五項の規定の適用については、平成十五年四月一日から平成十八年三月三十一日までの間は、前条第三項の規定にかかわらず、第三十九条第五項中「十四日（その定めにより有給休暇を労働者の休日と連続して与える場合にあっては、十四日から当該休日の日数を控除した日数）以下の日数」とあるのは、「五日を超える部分」とする。

小規模事業労働者に関する前条第一項から第十五項までの規定の適用については、平成十八年四月一日から平成二十七年三月三十一日までの間は、同条第一項から第三項までの

規定中「平成十五年四月一日から平成二十年三月三十一日」とあるのは「平成十八年四月一日から平成二十三年三月三十一日」と、同条第四項から第六項までの規定中「平成二十年四月一日から平成二十一年三月三十一日」とあるのは「平成二十三年三月三十一日から平成二十四年三月三十一日」と、同条第七項から第九項までの規定中「平成二十一年四月一日から平成二十二年三月三十一日」とあるのは「平成二十四年三月三十一日から平成二十五年三月三十一日」と、同条第十項から第十二項までの規定中「平成二十二年四月一日から平成二十三年三月三十一日」とあるのは「平成二十五年三月三十一日から平成二十六年三月三十一日」と、同条第十三項から第十五項までの規定中「平成二十三年四月一日から平成二十四年三月三十一日」とあるのは「平成二十六年三月三十一日から平成二十七年三月三十一日」とする。

第七十二条の規定は、平成十五年四月一日から平成十八年三月三十一日までの間は、常時百人以下の労働者を使用する事業に使用される同条に規定する未成年者（次項において「小規模事業未成年者」という。）については、適用しない。

小規模事業未成年者に関する第一項及び第二項の規定の適用については、平成十五年四月一日から平成十八年三月三十一日までの間は、第一項中「十労働日」とあるのは「十二労働日」と、第二項の表一年の項中「十一労働日」とあるのは「十三労働日」と、同表二年の項中「十二労働日」とあるのは「十四労働日」と、同表三年の項中「十四労働日」とあるのは「十六労働日」と、同表四年の項中「十六労働日」とあるのは「十八労働日」と、同表五年の項中「十八労働日」とあるのは「二十労働日」とする。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十五年四月一日から施行する。

（労働基準法の一部改正に伴う経過措置）

第二条 この法律の施行の際四月一日以外の日が基準日（継続勤務した期間を、第十一条の規定による改正後の労働基準法（以下「新法」という。）第三十九条第一項に規定する六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この条において同じ。）である労働者（小規模事業労働者（新法第三百三十七条第一項に規定する小規模事業労働者をいう。以下同じ。）を除く。次項から第四項までにおいて同じ。）に係る有給休暇については、この法律の施行の日後の最初の基準日の前日までの間は、新法第三十九条第一項から第三項まで及び第五項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2 その雇入れの日から起算して一年六箇月以上継続勤務した労働者以外の労働者であって次の表の上欄に掲げる年の四月一日において継続勤務するもののうち、同日において四月一日以外の日が基準日である労働者に係る有給休暇については、その年の四月一日から同日後の最初の基準日の前日までの間は、それぞれ同表の下欄に掲げる規定により読み替えて適用する新法第三十九条第一項及び第三項の規定の例による。

平成二十年	新法第百三十六条第一項
平成二十一年	新法第百三十六条第四項
平成二十二年	新法第百三十六条第七項
平成二十三年	新法第百三十六条第十項
平成二十四年	新法第百三十六条第十三項

3 次の表の上欄に掲げる規定に規定する労働者であつて、それぞれ同表の下欄に掲げる年の四月一日において継続勤務するもののうち、同日において四月一日以外の日が基準日である労働者に係る有給休暇については、その年の四月一日から同日後の最初の基準日の前日までの間は、同月一日前においてそれぞれ同表の上欄に掲げる規定により読み替えて適用する新法第三十九条第一項及び第三項の規定の例による。

新法第百三十六条第二項	平成二十年
新法第百三十六条第五項	平成二十一年
新法第百三十六条第八項	平成二十二年
新法第百三十六条第十一項	平成二十三年
新法第百三十六条第十四項	平成二十四年

4 次の表の上欄に掲げる年の四月一日において継続勤務する労働者であつて同日において四月一日以外の日が基準日であるものに係る有給休暇については、その年の四月一日から同日後の最初の基準日の前日までの間は、同日一日前においてそれぞれ同表の下欄に掲げる規定により読み替えて適用する新法第三十九条第一項ただし書、第三項及び第五項の規定の例による。

平成二十年	新法第百三十六条第三項
平成二十一年	新法第百三十六条第六項
平成二十二年	新法第百三十六条第九項
平成二十三年	新法第百三十六条第十二項
平成二十四年	新法第百三十六条第十五項

5 平成十八年四月一日において四月一日以外の日が基準日である小規模事業労働者に係る有給休暇については、同年四月一日後の最初の基準日の前日までの間は、新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六条第一項から第三項までの規定にかかわらず、なお従前の例による。

6 その雇入れの日から起算して一年六箇月以上継続勤務した小規模事業労働者以外の小規模事業労働者であって次の表の上欄に掲げる年の四月一日において継続勤務するものうち、同日において四月一日以外の日が基準日である労働者に係る有給休暇については、その年の四月一日から同日後の最初の基準日の前日までの間は、それぞれ同表の下欄に掲げる規定により読み替えて適用する新法第三十九条第一項及び第三項の規定の例による。

平成二十三年	新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六条第一項
平成二十四年	新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六条第四項
平成二十五年	新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六条第七項
平成二十六年	新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六条第十項
平成二十七年	新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六条第十三項

7 次の表の上欄に掲げる規定に規定する労働者に該当する小規模事業労働者であって、それぞれ同表の下欄に掲げる年の四月一日において継続勤務するものうち、同日において四月一日以外の日が基準日である労働者に係る有給休暇については、その年の四月一日から同日後の最初の基準日の前日までの間は、同月一日前においてそれぞれ同表の上欄に掲げる規定により読み替えて適用する新法第三十九条第一項及び第三項の規定の例による。

新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六条第二項	平成二十三年
新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六条第五項	平成二十四年
新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六条第八項	平成二十五年
新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六条第十一項	平成二十六年
新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六条第十四項	平成二十七年

8 次の表の上欄に掲げる年の四月一日において継続勤務する小規模事業労働者であって同日において四月一日以外の日が基準日であるものに係る有給休暇については、その年の四月一日から同日後の最初の基準日の前日までの間は、同月一日前においてそれぞれ同表の下欄

に掲げる規定により読み替えて適用する新法第三十九条第一項ただし書、第三項及び第五項の規定の例による。

平成二十三年	新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六條第三項
平成二十四年	新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六條第六項
平成二十五年	新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六條第九項
平成二十六年	新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六條第十二項
平成二十七年	新法第百三十七条第四項の規定により読み替えて適用する新法第百三十六條第十五項

第三条 この法律の施行前にした行為及び前条第一項及び第五項の規定によりなお従前の例によることとされる事項に係るこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律の施行の状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。