

公職の候補者となる労働者の雇用の継続の確保 のための立候補休暇に関する法律案 要綱

第一 総則

一 目的

この法律は、立候補休暇の制度を設けることにより、公職の候補者となる労働者の雇用の継続を確保し、もって国民の政治への参画の機会の増大に寄与することを目的とすること。

二 定義

- 1 この法律において「立候補休暇」とは、労働者が、公職の候補者となる場合において、第二に定めるところにより、当該公職に係る選挙の期日の公示又は告示の日前14日に当たる日から当該選挙の期日後3日に当たる日までの期間内において、選挙運動又は選挙運動の準備若しくは残務整理をするために取得する休暇をいうこと。
- 2 この法律において「公職」とは、公職選挙法第3条に規定する公職をいうこと。
- 3 この法律において「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者であつて、賃金を支払われるもの（日々雇用される者を除く。）をいうこと。

第二 立候補休暇

一 立候補休暇の申出

- 1 労働者は、その事業主に申し出ることにより、立候補休暇を取得することができること。
- 2 立候補休暇は、1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定める者以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができること。
- 3 1の申出（以下「立候補休暇の申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、立候補休暇を取得することとする日（2の厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得するときは、立候補休暇の開始及び終了の日時。4及び3の1において「立候補休暇予定日」という。）を全て明らかにして、しなければならないこと。
- 4 立候補休暇の申出は、当該立候補休暇の申出に係る最初の立候補休暇予定日の7日前までにしなければならないこと。ただし、やむを得ない事情があるときは、この限りでないこと。

二 立候補休暇の申出があつた場合における事業主の義務等

- 1 事業主は、労働者からの立候補休暇の申出があつたときは、当該立候補休暇の申出を拒むことができないこと。ただし、過去1年以内に他の選挙に係る立候補休暇の申出をしたことがある労働者（無投票当選その他の厚生労働省令で定める事由により当該立候補休暇の申出に係る立候補休暇を取得しなかつた労働者を除く。）からの立候補休暇の申出（当該他の選挙に係る再選挙に係るものを除く。）があつた場合は、この限りでないこと。

- 2 1のただし書の場合において、事業主にその立候補休暇の申出を拒まれた労働者は、一の1にかかわらず、立候補休暇を取得することができないこと。

三 立候補休暇の申出の撤回等

- 1 立候補休暇の申出をした労働者は、当該立候補休暇の申出に係る最初の立候補休暇予定日の前日までは、その事業主の同意を得て、当該立候補休暇の申出を撤回することができること。
- 2 1により立候補休暇の申出を撤回した労働者は、当該立候補休暇の申出に係る選挙については、一の1にかかわらず、立候補休暇の申出をすることができないこと。
- 3 立候補休暇の申出をした労働者は、公職の候補者の届出がなされなかったことその他の労働者が当該立候補休暇の申出に係る立候補休暇を取得することが適当でない事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該事由が生じた日後の当該立候補休暇の申出に係る立候補休暇を取得することができないこと。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こと。

四 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が立候補休暇の申出をし、又は立候補休暇を取得したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

第三 その他

一 施行期日

この法律は、原則として、公布の日から起算して1月を経過した日から施行すること。

二 適用除外

この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しないこと。

三 検討

政府は、この法律の施行後4年を目途として、立候補休暇の取得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、立候補休暇をより容易に取得することができるようにするための方策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。

四 所要の規定の整備

その他所要の規定の整備を行うこと。