



労 審 発 第 7 1 1 号  
平成25年12月10日

厚生労働大臣  
田 村 憲 久 殿

労働政策審議会  
会長 樋 口 美 雄

今後の次世代育成支援対策推進法について（建議）

本審議会は、標記について、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別添の雇用均等分科会の報告のとおり。

(別添)

平成25年12月10日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

雇用均等分科会

分科会長 田島 優子

今後の次世代育成支援対策推進法について（報告）

本分科会は、標記について、平成25年10月10日以降、平成25年12月10日までの間に7回にわたり検討を重ねてきたが、この度、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

今後の次世代育成支援対策推進法について（報告）

- 労働政策審議会雇用均等分科会は、「子ども・子育て支援法」（平成 24 年法律第 65 号）附則第 2 条の検討規定に基づき、また、「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）等においても、少子化対策・男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備を図る観点から次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）の延長等を積極的に検討することとされたことを踏まえ、本年 10 月以降、次世代法に係る一般事業主行動計画関連部分について、審議を行ってきた。
- 次世代法は、我が国における急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境を整備することが喫緊の課題となっていたことを踏まえ、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間に集中的かつ計画的に次世代育成支援対策を実施するために制定されたものであり、この間、国、地方公共団体、事業主などの関係者が対策に取り組んできた。
- 特に、一般事業主行動計画関連部分については、同計画の策定や認定の取得により、企業における仕事と子育ての両立支援の取組が進展し、両立支援に係る制度の整備や利用が進むなど、一定の効果がみられたところである。
- しかしながら、直近の合計特殊出生率は一時に比べて若干上昇し 1.41（平成 24 年）となったものの、現時点において、少子化の流れが変わったとまでは言えず、出産や育児のためにやむを得ず離職する女性の存在や男性の育児参加の遅れなどが指摘されており、子どもを産み育てやすい社会の実現に向け課題が残されているところである。

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される社会を実現するためには、妊娠・出産・子育ての各段階に応じた切れ目ない支援その他の少子化対策が重要であり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況を解消すべく、待機児童解消加速化プランの着実な実施はもとより、男女ともに仕事と子育てが両立できる雇用環境の改善・充実が求められているところである。
- 以上のような状況を踏まえ、次世代法に係る一般事業主行動計画関連部分については、下記の事項について法的整備を含め所要の措置を講ずることが適当であると考えます。

## 記

### 1 次世代法の延長について

現在の少子化の進行等の状況や一般事業主行動計画の策定が義務化されてまだ日が浅い企業もあることを踏まえれば、引き続き次世代育成支援対策に取り組んでいくことが重要である。各種の政府の報告、提言等も踏まえ、平成26年度で期限の到来を迎える次世代法を延長することが適当である。

また、延長にあたっては、現行法が次世代育成支援対策を集中的・計画的に実施するため10年間の時限法としたことを踏まえ、今後の10年間を更なる次の取組期間とすることが適当である。

### 2 一般事業主行動計画について

(1) 企業における両立支援の更なる取組を促進するため、行動計画策定指針に、非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記するとともに、男性の育児休業取得促進の取組、所定外労働の削減の取組、年次有給休暇の取得促進の取組など働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込むことが適当である。

(2) 次世代法第13条により、事業主は、一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合する場合には、その旨の認定を受けることができ、同法第14条により、厚生労働大臣の定める表示を付すことができることとされている。

このうち、既に相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の両立支援の取組を行い、3(2)において新たに設ける認定を受けた企業については、当該取組を継続しやすいように、一般事業主行動計画の策定・届出に代えて両立支援の取組の実績を公表するなどの仕組みを設けることが適当である。

### 3 認定制度について

(1) 企業における両立支援の更なる取組を促進するため、現行の認定に係る厚生労働省令で定める基準について、次のようにすることが適当である。

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する。
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する。
- ③ 所定外労働の削減のための措置、年次有給休暇の取得促進のための措置、その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措

置に係る基準について見直す。

- (2) 既に相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の両立支援の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な両立支援の取組を促進するため、現行の認定制度とは別に新たな認定制度を設けることが適当である。

また、新たに設ける認定基準については、次に掲げる事項について、現行の認定に係る厚生労働省令で定める基準（3の（1）の見直しを行ったもの）よりも水準を引き上げる又は新たな基準を設けることが適当である。

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける。
- ② 所定外労働の削減のための措置、年次有給休暇の取得促進のための措置、その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成する。
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新たに設ける。
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新たに設ける。

#### 4 次世代法の効果的推進方策について

- (1) 認定制度について、認定制度そのものの認知度を高めるとともに、企業の取組についての好事例を行政が積極的に周知することが適当である。
- (2) 経済的インセンティブとしての優遇措置について、積極的に検討することが適当である。
- (3) 認定取得に向けた環境整備のため、認定手続の簡素化の具体的な方法を検討することが適当である。
- (4) 今後も、次世代法の施行の状況等を勘案し、必要に応じて、次世代法に基づく取組に対する効果検証を行うことが適当である。