

厚生労働省発雇児0924第1号

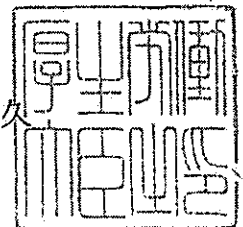
労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働省設置法第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙1「次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱」及び別紙2「行動計画策定指針案要綱（一般事業主行動計画に係る部分）」について、貴会の意見を求める。

平成26年9月24日

厚生労働大臣 塩崎 恭久



次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）第十三条の厚生労働省令で定める基準の見直し

一 男性の育児休業等の取得に係る基準の中小事業主の特例の拡充

1 一般事業主行動計画の計画期間（以下単に「計画期間」という。）において、その雇用する男性労働者のうち子の養育のために所定労働時間の短縮措置を利用したものがいる場合の中小事業主の特例について、六歳に達する日以後の最初の三月三十一日を経過した子であつて十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にあるものに係る所定労働時間の短縮措置に準ずる措置を講じている場合も含むものとする。

2 計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者がいない中小事業主にあつては、その雇用する男性労働者のうち、当該一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（以下「育児目的休暇制度」という。）を利用したものがいる場合を特例に加えるものとする。

二 女性の育児休業等取得に係る基準の見直し

その雇用する女性労働者のうち育児休業等をしたものの割合について、百分の七十五以上とするもの

とすること。

三 働き方の見直しに係る基準の見直し

所定外労働の削減のための措置、年次有給休暇の取得の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のいずれかに関し、成果に関する具体的な目標を定めて実施するものとするとともに、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の例示として短時間正社員の活用に関する措置、在宅勤務及び情報通信技術を活用した勤務を加えるものとする。

第二 次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）による改正後の法（以下「新法」という。）第十五条の二の厚生労働省令で定める基準の創設

一 男性の育児休業等取得に係る基準

1 2の中小事業主を除く一般事業主にあつては、計画期間において、配偶者が出産した男性労働者のうち育児休業等を取得したものの割合が百分の十三以上であること又は計画期間において、配偶者が

出産した男性労働者のうち育児休業等を取得したもの及び育児目的休暇制度を利用したものの合計数の割合が十分の三以上であり、かつ、育児休業等をしたものの数が一人以上であることを満たすものとする。

2 中小事業主であつて、計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの又は小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用したものがいないものにあつては、次のいずれかに該当すれば足りるものとする。

(一) 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（一歳に満たない子のために取得した場合を除く。）。

(二) 計画期間内に、十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置等を利用した男性労働者がいること。

(三) 計画期間の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合に、配偶者が出産した男性労働者のうち育児休業等をした者の割合が百分の十三以上であること。

(四) 計画期間内に小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者がいない場合において、

その雇用する男性労働者のうち育児目的休暇制度を利用したものがいること。

二 働き方の見直しに係る基準

1 所定外労働の削減のための措置、年次有給休暇の取得の促進のための措置及び短時間正社員の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務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の全てについて講ずるものとし、かつ、少なくとも所定外労働の削減のための措置又は年次有給休暇の取得の促進のための措置については、定量的な目標を定めて実施し、達成するものとする。

2 1に加え、計画期間の終了日の属する事業年度（以下「計画期間終了事業年度」という。）の平均週労働時間が六十時間以上の労働者の割合が百分の五以下であること又は計画期間終了事業年度の平均月時間外労働時間が八十時間以上である労働者がいないことに該当するものとする。

三 女性の継続就業に係る基準

1 計画期間において出産した女性労働者のうち、出産後一年を経過して在職（育児休業等又は育児目

的休暇制度を利用している場合を含む。以下同じ。）しているものの割合が十分の九以上であること又は計画期間において出産した女性労働者及び出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、出産後一年を経過して在職しているものの割合が百分の五十五以上であることを満たすものとする。

2 1に該当しない中小事業主にあつては、計画期間の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合において、1に該当すれば足りるものとする。

四 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

育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施しているものとする。

五 一から四に加えて、雇用環境の整備に関し、法第七条第一項の行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと等、法第十三条の厚生労働省令に定める基準と同様の基準を満たすものとする。

第三 新法第十五条の三第二項の規定による公表

一 男性の育児休業等の取得に係る公表事項について、新法第十五条の三第二項の規定により公表を行う日の属する事業年度の前の事業年度（以下「公表前事業年度」という。）において配偶者が出産した男性労働者のうち育児休業等を取得したもの（以下「育児休業等取得者」という。）の数、当該配偶者が出産した男性労働者のうち公表前事業年度の育児休業等取得者の割合、当該配偶者が出産した男性労働者のうち公表前事業年度の育児休業等取得者及び育児目的休暇制度を利用したものの割合並びに育児目的休暇制度の内容を公表するものとする。中小事業主の特例により特例認定を受けた中小事業主にあつては、これらに加え、必要な事項を公表するものとする。

二 女性の育児休業等取得に係る公表事項について、公表前事業年度に出産した女性労働者のうち公表前事業年度の育児休業等取得者の割合を公表するものとする。

三 三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に係る公表事項について、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度として講じている措置の内容を公表するものとする。

四 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関する措置に係る公表事項について、所定外労働の削減のための措置、年次有給休暇の取得の促進のための措置及び短時間正社員の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務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の内容を公表するものとする。

五 女性の継続就業に係る公表事項について、公表前事業年度の前の事業年度に出産した女性労働者のうち、公表前事業年度に在職しているものの割合等を公表するものとする。

六 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る公表事項について、女性労働者の能力の向上やキャリア形成の支援のための取組内容等を公表するものとする。

第四 その他所要の規定の整備を行うこと。

第五 施行期日等

一 この省令は、改正法の施行の日（平成二十七年四月一日）から施行すること。

二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

行動計画策定指針案要綱（一般事業主行動計画に係る部分）

第一 背景及び趣旨の見直し

背景について、次代の社会を担う子どもへの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）に基づき、認定制度の積極的な活用を促すための認知度向上の取組を図りつつ、更なる次世代育成支援対策を推進していくとともに、次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）の施行状況等について検証を行い、必要に応じて、適時、より実効性のある次世代育成支援対策を推進していくことが重要である旨を加えるものとする。

第二 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項の見直し

一 一般事業主行動計画の策定に当たつての基本的な視点

1 労働者の仕事と生活の調和の推進という視点について、男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していくことが重要であること及びより一層の所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進の取組等働き方・休み方の見直しに資する取組を推進していくことが重要である旨を加えるものとする。

2 企業の実情を踏まえた取組の推進という視点について、特に、昨今、非正規雇用の労働者が増加している現状に鑑み、改めて当該労働者が取組の対象であることを認識した上で、取組を進めていくことが重要である旨を加えるものとする。

二 その他基本的事項

1 計画の実施状況の点検について、一般事業主行動計画の推進に当たっては、PDCAサイクルを確立することが重要であるとともに、一般事業主自らがPDCAサイクルの中で、実効性のある対策の実施や計画の見直し等を行うことを通じて、法第十三条の基準に適合する一般事業主の認定や法第十五条の二の基準に適合する認定一般事業主の認定（以下「特例認定」という。）の取得に至ることが期待されるものとする。

2 認定一般事業主の認定（特例認定）の項目を加えるものとする。

第三 一般事業主行動計画の内容に関する事項の見直し

一 雇用環境の整備に関する事項

1 男性の子育て目的の休暇の取得促進について、子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設、子

育てを行う際の時間単位付与制度の活用も含めた年次有給休暇や、配偶者の産後八週間以内の期間における育児休業の取得促進を図る旨を加えるものとする。また、小学校就学前の子どもがいない労働者においては、小学校就学後の子や孫の子育てのための休暇制度を創設する旨を加えるものとする。

2 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備について、育児休業に関する規定の整備を行うものとする。

3 子育てをしつつ活躍する女性を増やすための環境の整備の項目を加えるものとする。

4 事業所内保育施設の設置及び運営について、賃借により設置することも含めて検討を行い、実施する旨を加えるものとする。

5 職務や勤務地等の限定制度の実施について、例えば限定の内容について労働者へ明示することが重要であり、また、職務や勤務地等の限定がない労働者との間の転換ができることや処遇の均衡を図ることが望ましい旨を加えるものとする。

6 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

- (一) 所定外労働の削減について、目標を定めて実施することが望ましい旨を加えるものとする。
- (二) 年次有給休暇の取得の促進について、目標を定めて実施することが望ましい旨を加えるものとする。

二 その他の次世代育成支援対策に関する事項

所要の規定の整備を行うこと。

第四 その他所要の規定の整備を行うこと。