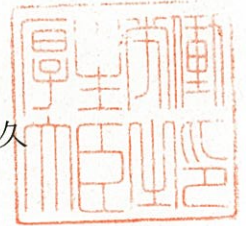


厚生労働省発雇児0213第2号  
平成29年2月13日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久



別紙 「次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」  
について、貴会の意見を求める。

次世代育成支援対策推進法施行規則等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施行規則の一部改正

一 次世代育成支援対策推進法第十三条の厚生労働省令で定める基準の見直し

1 男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し

男性の育児休業等（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号に規定する育児休業及び同法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。）の取得に係る基準を(1)又は(2)とすること。ただし、当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがない中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下同じ。）の基準に(3)及び(4)を加えること。（第四条第五号関係）

(1) その雇用する男性労働者であつて計画期間（次世代育成支援対策推進法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画の計画期間をいう。以下同じ。）において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合が百分

の七以上であること。

- (2) その雇用する男性労働者であつて計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数及び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を雇用する一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護休暇を除く。以下「育児目的休暇制度」という。）を利用した当該男性労働者の数の合計数の割合が百分の十五以上であり、かつ、育児休業等をしたものの数が一人以上であること。
- (3) 当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち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る場合にあつては、その男性労働者のうち、育児目的休暇制度を利用した者がいること。
- (4) 当該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ける育児休業等をした男性労働者の割合が百分の七以上であること。

## 2 働き方の見直しに係る基準の見直し

その雇用する通常の労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が、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。）に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること、かつ、計画期間終了事業年度において、その雇用する労働者であって、平均した一月当たりの時間外労働時間が六十時間以上であるものがないことを加えることとする（第四条第八号関係）

## 3 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実に係る基準の見直し

(1) から (3) までのいずれにも該当しないこととする。 （第四条第九号関係）

(1) 次世代育成支援対策推進法第十五条の規定により認定を取り消され、その取消しの日から起算して三年を経過しないこと（当該取消しの日前に四の規定による辞退の申出をした場合（厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定める基準に該当する場合に限る。）を除く。）。

(2) 青少年の雇用の促進等に関する法律第十一条の労働に関する法律の規定等を定める政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたこと（青少年の雇用の促進

等に関する法律施行規則第三条に規定する求人申し込みを受理しないことができる場合に該当する場合に限る。）。

(3) 次世代育成支援対策推進法又は同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があること。

二 次世代育成支援対策推進法第十五条の二の厚生労働省令で定める基準の見直し

1 時間外労働及び休日労働の合計時間に係る基準を、その雇用する通常の労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が、計画期間終了事業年度に属する各月ごとに四十五時間未満であること、かつ、その雇用する労働者であつて、平均した一月当たりの時間外労働時間が六十時間以上であるものがないことに該当するものとする。 (第五条の三第一号関係)

2 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実に係る基準の見直し

(1) から (3) までのいずれにも該当しないこととする。 (第五条の三第一号及び第六号関係)

(1) 次世代育成支援対策推進法第十五条の五の規定により認定を取り消された場合 (当該取消の日前に四の規定による辞退の申出をした場合 (厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定める基準に該

当する場合に限る。)を除く。)にあつては、その取消しの日後に、同法第十三条の認定を新たに受けていないこと。

(2) 青少年の雇用の促進等に関する法律第十一条の労働に関する法律の規定等を定める政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたこと(青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第三条に規定する求人申し込みを受理しないことができる場合に該当する場合に限る。)

(3) 次世代育成支援対策推進法又は同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があること。

三 次世代育成支援対策推進法第十五条の三第二項の厚生労働省令で定める公表事項の見直し

次世代育成支援対策推進法第十五条の三第二項の厚生労働省令で定める公表事項に、その雇用する通常の労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数及びその雇用する労働者であつて、平均した一月当たりの時間外労働時間が六十時間以上であるものの数を加えること。(第五条の

四第四号関係)

四 所轄都道府県労働局長に対する申出の追加

次世代育成支援対策推進法第十四条第一項に規定する認定一般事業主又は同法第十五条の三第一項に規定する特例認定一般事業主は、所轄都道府県労働局長に対し、それぞれ同法第十三条又は第十五条の二の認定について辞退の申出をすることができることとする。 (第五条の五関係)

第二 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部  
改正

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (以下「女性活躍推進法」という。) 第九条の厚生労働省令で定める基準の見直し

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第八条  
第一号の要件のうち、法令違反の要件を1から3までのいずれにも該当しないこととすること。 (第八条  
条第一号ホ関係)

1 女性活躍推進法第十一条の規定により認定を取り消され又は二の規定による辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から起算して三年を経過しないこと (当該辞退の日前に女性の職業生活におけ

る活躍の推進に関する取組の実施の状況が、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定める基準に該当しないことにより、二の規定による辞退の申出をした場合を除く。）。

2 青少年の雇用の促進等に関する法律第十一条の労働に関する法律の規定等を定める政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたこと（青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第三条に規定する求人者の申込みを受理しないことができる場合に該当する場合に限る。）。

3 女性活躍推進法又は同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があること。

二 所轄都道府県労働局長に対する申出の追加

女性活躍推進法第十条第一項に規定する認定一般事業主は、所轄都道府県労働局長に対し、同法第九条の認定について辞退の申出をすることができることとする。 （第九条の二関係）

### 第三 （略）

### 第四 その他

一 この省令は、平成二十九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とともに、その他所要の規定の整備を行うこと。