

次世代育成支援対策推進法関係資料

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（概要）

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向け、次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長、一般事業主行動計画の策定・届出義務に係る特例措置の創設、母子家庭及び父子家庭に対する支援の拡充、児童扶養手当と年金の併給調整の見直し等の所要の措置を講ずる。

主な改正事項

1. 次世代育成支援対策の推進・強化（次世代育成支援対策推進法の一部改正）

（法律の有効期限の延長）

- ① 法律の有効期限を平成37年3月31日まで10年間延長する。

（新たな認定（特例認定）制度の創設）

- ② 雇用環境の整備に関し適切な行動計画を策定し実施している旨の厚生労働大臣による認定を受けた事業者のうち、特に次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものについて、
 - ・厚生労働大臣による新たな認定（特例認定）制度を創設
 - ・特例認定を受けた場合、一般事業主行動計画の策定・届出義務に代えて、当該次世代育成支援対策の実施状況の公表を義務付ける 等

2. ひとり親家庭に対する支援施策の充実（母子及び寡婦福祉法、児童扶養手当法の一部改正）

（母子家庭等に対する支援の拡充）

- ① 都道府県等による母子家庭等への支援措置の積極的・計画的な実施や関係機関の連携等に係る規定の整備など母子家庭等への支援体制の充実を図るとともに、高等職業訓練促進給付金（※）等の公課禁止など母子家庭等への支援の強化を図る。

※ 母子家庭の母等が就職に有利な資格を取得するために養成機関で修業する期間の生活を支援するための給付金。

（父子家庭に対する支援の拡充）

- ② ①に加え、父子福祉資金制度（父子家庭に修学資金、生活資金等を貸し付ける制度）の創設等、父子家庭に対する支援を拡充するとともに、法律の題名を「母子及び父子並びに寡婦福祉法」に改める。

（児童扶養手当と年金の併給調整の見直し）

- ③ 児童扶養手当の支給対象とされていない公的年金給付等の受給者等について、公的年金給付等の額に応じて、児童扶養手当の額の一部を支給する。

【施行期日】 1については平成27年4月1日（①については公布日（平成26年4月23日））
2については平成26年10月1日（③については平成26年12月1日）

次世代育成支援対策推進法の概要と改正のポイント

(平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法)

10年間の
延長

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進
- 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

行動計画策定指針

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

(例) 一般事業主行動計画: 計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

指針の
内容を
充実・強化

地方公共団体行動計画の策定

- ①市町村行動計画
- ②都道府県行動計画

→ 地域住民の意見の反映、労使の参画、
計画の内容・実施状況の公表、定期的な
評価・見直し 等

事業主行動計画の策定・届出

- ①一般事業主行動計画(企業等)
 - ・大企業(301人以上): 義務
 - ・中小企業(101人以上): 義務(23年4月～)
 - ・中小企業(100人以下): 努力義務

→ 一定の基準を満たした企業を認定

- ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

現行の
認定制度の
充実

新たな認定
(特例認定)
制度の創設

↓
計画の策定・
届出に代え
た実績公表
の枠組みの
追加

施策・取組への協力等

策定支援等

次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、
社会福祉・教育関係者等が組織

次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施

※  : 今回の改正法による改正内容、 : 今後の省令及び指針の見直しに係る検討内容

次世代育成支援対策推進法の改正について

<現行>

法律の有効期限

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

行動計画策定指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

■基本的な視点

- ① 仕事と生活の調和の視点
- ② 仕事と子育ての両立の視点
- ③ 企業全体での取組等の視点
- ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点 等

■一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
- 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

一般事業主行動計画

一般事業主行動計画の策定・届出義務

認定制度(認定基準)

厚生労働大臣による認定・表示付与

- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学するまでの子をもつ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 法及び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ないこと

子育てをサポートしている企業の証
(くるみんマーク)



※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。

<改正後>

法律の延長

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

法律

指針の内容を追加

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

- ① 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
- ② 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
＜働き方の見直しに資する取組＞
 - ・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 等

指針

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

現行の認定制度の充実

省令(基準)

現行の認定基準について以下の見直しを行う

- 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 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

新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

省令(基準)

新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

- 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 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、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- 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設する【追加】

くるみん税制

(平成23年6月30日創設)

1 税制優遇制度の概要

- ◆ 次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した企業は、認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の**32%の割増償却**が可能。

2 税制優遇制度の対象となる事業主の要件

- ◆ 青色申告書を提出する事業主が、**平成23年4月1日から平成27年3月31日までの期間内**に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の**認定を受けた場合**に対象となる。
(平成26年3月31日に公布、同年4月1日に施行された「所得税法等の一部を改正する法律」により、適用期限が平成26年3月31日から平成27年3月31日まで延長された。)
- ※ 個人事業主の方の場合は平成24年1月1日から平成27年3月31日まで各年に次世代法の認定を受けた場合に対象となる。
- ※ 過去に認定を受けたことのある事業主でも、当該期間内に新たに認定を受けた場合には対象となる。
- ※ 当該期間内に複数回認定を受けた場合には、最初の認定についてのみ対象となる。

3 適用対象

- ◆ 次世代法の認定を受けた日を含む事業年度終了の日において、事業主が所有し、事業のために使用している建物及び付属施設（以下「建物等」）

かつ

- ◆ 認定に係る行動計画の計画期間開始の日から、認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの間において取得をしたものでその建設の後、事業のために使用されていないもの、またはその当該期間内に新築・増改築をした建物等

- ※ 所有権が移転しないリース取引により取得したものを除く。
- ※ 増改築の場合は、増改築のための工事を行ったことによって所有することとなった建物等の部分に限る。
- ※ 「建物及びその付属施設」の例
 - ・ 事務所用建物、店舗用建物、病院用建物、工場用建物、倉庫用建物、事業所内保育施設
 - ・ 電気設備、アーケード・日よけ設備、給排水・衛生設備、ガス設備





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。