

次世代育成支援対策推進法の改正を受けて
厚生労働省令で定める事項(案)

該当条文（一部抜粋）	労働政策審議会建議
現行の認定に係る基準について	
<p>第13条 (基準に適合する一般事業主の認定)</p> <p>厚生労働大臣は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用環境の整備に関し、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、 ・ 当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと ・ <u>その他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。</u> 	<p>企業における両立支援の取組を促進するため、<u>現行の認定に係る厚生労働省令で定める基準</u>について、次のようにすることが適当である。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。
新たな認定（特例認定）に係る基準について	
<p>第15条の2 (基準に適合する認定一般事業主の認定)</p> <p>厚生労働大臣は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用環境の整備に関し、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、 ・ 当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと、 ・ 当該認定一般事業主の次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものであること ・ <u>その他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。</u> 	<p>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。</p> <p>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、<u>現行の認定に係る厚生労働省令で定める基準よりも水準を引き上げる又は新たな認定基準を設けることが適当である。</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 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。

特例認定企業における公表事項について

第15条の3第2項
(特例認定一般事業主の特例等)

特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。

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、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。

次世代育成支援対策推進法の改正を受けて
 行動計画策定指針で定める事項(案)

該当条文（一部抜粋）	労働政策審議会建議
<p>第7条 (行動計画策定指針)</p> <p>主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、<u>行動計画策定指針を定めなければならない。</u></p>	<p>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。</p>

参照条文

第7条 主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画並びに第十二条第一項の一般事業主行動計画及び第十九条第一項の特定事業主行動計画（次項において「市町村行動計画等」という。）の策定に関する指針（以下「行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

（一般事業主行動計画の策定等）

第12条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が100人を超えるものは、行動計画策定指針に即して一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2～3 （略）

4 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が100人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5～6 （略）

（基準に適合する一般事業主の認定）

第13条 厚生労働大臣は、第12条第1項又は第4項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、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、当該一般事業主行動計画を実施し、当該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ものである旨の認定を行うことができる。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第15条の2 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該認定一般事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画（その計画期間の末日が、当該認定一般事業主が第13条の認定を受けた日以降であるものに限る。）を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと、当該認定一般事業主の次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第15条の3 前条の認定を受けた認定一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第12条第1項及び第4項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。

3 （略）