

事業主は何をしなければならないのですか？

- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づき、301人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備などについて「**一般事業主行動計画**」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出る※義務があります。
- ・ 300人以下の労働者を雇用する事業主は、行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出る努力義務があります。

※行動計画そのものを届け出る必要はなく、行動計画を策定した旨を届け出ることとなっています。

※届出様式は、都道府県労働局で配付しているほか、下のホームページからもダウンロードできます。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

※ここでいう労働者とは、次のような場合が該当します。

1. 期間の定めなく雇用されている場合
2. 一定の期間（例えば、1ヶ月、6ヶ月など）を定めて雇用されている方で、その雇用期間が反復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる場合（具体的には過去1年を超える期間について引き続き雇用されている場合、または採用のときから1年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合）
3. いわゆる日雇い労働者の方で、雇用契約が日々更新されて事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる場合（具体的には2の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている場合、または採用のときから1年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合）

◆ 1つの行動計画が終了した後はどうするのですか？ ◆

- ・ 平成17年4月1日から平成27年3月31日まで、行動計画を策定することとされているため、この10年間は、1つの行動計画が終了した後も、次の行動計画を策定していくこととなります。

