

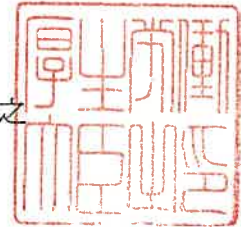
厚生労働省発雇均 1026 第 3 号

令和 3 年 10 月 26 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 後藤 茂之



別紙「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」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第十三条の厚生労働省令で定める基準の見直し

次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）第十三条の認定の類型を次の四類型とし、それぞれの類型についての基準を次のとおりとすること。

一 1から3までのいずれにも該当する一般事業主であること。

1 男性労働者の育児休業等（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（以下「育児・介護休業法」という。）第二条第一号に規定する育児休業及び育児・介護休業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(一)又は(二)に掲げる基準を満たすこと。ただし、計画期間（策定した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、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（育児休業等及び育児・介護休業法第十六条の二第一項に規定する子の看護休暇（以下「子の看護休暇」という。）

を除く。以下「育児目的休暇制度」という。）を利用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。）にあつては、(三)に掲げる基準を満たせば足りること。

(一) 育児休業等をした男性労働者の割合（一般事業主が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の割合をいう。以下同じ。）が百分の十以上であり、当該育児休業等をした男性労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。

(二) 育児休業等及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者の割合（一般事業主が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育児目的休暇制度を利用したものの数の合計数の割合をいう。三の二の(二)及び第二の一の1の(二)において同じ。）が百分の二十以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していること、かつ、育児休業等をしたものの数が一人以上であること。

- (三) (1)から(4)までのいずれかに該当し、かつ、これらの規定に該当する男性労働者の数(3)に該当する場合にあつては、育児休業等をした男性労働者の割合)を厚生労働省のウェブサイト公表していること。
- (1) 当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち子の看護休暇を取得したものがいること(一歳に満たない子のために子の看護休暇を取得した場合を除く。)
- (2) 当該計画期間において、所定労働時間の短縮措置等(育児・介護休業法第二十三条第一項に規定する所定労働時間の短縮措置、育児・介護休業法第二十四条第一項第三号の規定に基づき所定労働時間の短縮措置に準ずる措置として講じられているもの及び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として講じられているものをいう。)を講じており、その雇用する男性労働者のうち子の養育のために当該所定労働時間の短縮措置等を利用したものがいること。
- (3) 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当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の十以上であること。

- (4) 当該計画期間において、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場合にあっては、その雇用する男性労働者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子又は小学校就学の始期に達するまでの孫がいるものうち、育児目的休暇制度を利用したものがいること。

2 その雇用する女性労働者であつて計画期間において出産したものの数に対するその雇用する女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（以下この2において「育児休業等をしたものの割合」という。）が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイト公表していること。ただし、計画期間において育児休業等をしたものの割合が百分の七十五未満である中小事業主にあつては、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ものの割合が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働

省のウェブサイト公表していれば足りること。

3 この省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則（第二の一の3において「改正前規則」という。）第四条第一号から第四号まで及び第七号から第九号までに規定する内容の基準に該当すること。

二 1及び2のいずれにも該当する一般事業主であること。

1 一に該当すること。

2 (一)から(四)までのいずれにも該当すること。

(一) 不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇を除く。第三の一において同じ。）及び不妊治療のために利用することができる(1)から(6)までに掲げるいずれかの制度を設けていること。

(1) 労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇を半日又は時間を単位として取得することができる制度

- (2) 所定外労働の制限に関する制度
- (3) 一日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げする制度
- (4) 労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度
- (5) 所定労働時間の短縮の制度
- (6) 在宅勤務又は情報通信技術を活用した勤務を可能とする制度
- (二) 不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針を示し、(一)に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること。
- (三) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
- (四) 不妊治療と仕事との両立を図るための業務を担当する者（以下この(四)において「両立支援担当者」という。）を選任し、当該両立支援担当者に労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該両立支援担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。

三 1及び2のいずれにも該当する一般事業主であること。

1 一の2（育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイト公表していることに関する部分を除く。）及び3のいずれにも該当すること。

2 中小事業主（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者に限る。以下この2において同じ。）を除く一般事業主にあつては(一)又は(二)のいずれかに該当し、中小事業主にあつては(一)から(三)までのいずれかに該当すること。

(一) 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。

(二) 育児休業等及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者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。

(三) (1)又は(2)のいずれかに該当すること。

(1) 一の1の(三)の(1)、(2)又は(4)のいずれかに該当すること。

(2) 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当該計画期間において、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。

四 1及び2のいずれにも該当する一般事業主であること。

1 三に該当すること。

2 二の2に該当すること。

第二 法第十五条の二の厚生労働省令で定める基準の見直し

法第十五条の二の認定の類型を次の二類型とし、それぞれの類型についての基準を次のとおりとすること。

一 1から3までのいずれにも該当する一般事業主であること。

1 中小事業主（計画期間（その末日が法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。以下この

1及び2において同じ。）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者に限る。以下こ

の1において同じ。）を除く一般事業主にあつては(一)又は(二)のいずれかに該当し、中小事業主にあつ

ては(一)から(三)までのいずれかに該当すること。

(一) 育児休業等をした男性労働者の割合が百分の三十以上であること。

(二) 育児休業等及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者の割合が百分の五十以上であり、かつ、育児休業等をしたものの数が一人以上であること。

(三) (1)又は(2)のいずれかに該当すること。

(1) 第一の一の1の(三)の(1)、(2)又は(4)のいずれかに該当すること。

(2) 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当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の三十以上であること。

2 (一)又は(二)のいずれかに該当すること。ただし、(一)又は(二)のいずれにも該当しない中小事業主にあつ

ては、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いて、(一)又は(二)のいずれかに該当すれば足りること。

(一) その雇用する又は雇用していた女性労働者であつて計画期間の開始日から計画期間の終了日の一

年前までの間において出産したもの（出産の日に在職している者に限る。（二）において同じ。）の数に対する当該女性労働者であつて出産後一年以上継続して在職している又は在職していたもの（育児休業等をしている若しくはしていた者又は育児目的休暇制度を利用している若しくはしていた者を含む。（二）において同じ。）の数の割合が百分の九十以上であること。

(二) その雇用する又は雇用していた女性労働者であつて計画期間の開始日から計画期間の終了日の一年前までの間において出産したものの数及びその雇用していた女性労働者であつて当該期間に出産する予定であつたものうち退職したものの数の合計数に対する当該期間に出産した女性労働者であつて出産後一年以上継続して在職している又は在職していたものの数の割合が百分の七十以上であること。

3 改正前規則第五条の三第一号、第三号、第五号及び第六号に規定する内容の基準に該当すること。

二 1 及び 2 のいずれにも該当する一般事業主であること。

1 一に該当すること。

2 第一の二の 2 に該当すること。

第三 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

第二の二の類型の認定を受けた一般事業主が毎年少なくとも一回公表しなければならない次世代育成支援対策の実施の状況に関する事項として、一及び二を加える。

一 不妊治療のための休暇制度及び不妊治療のために利用することができる第一の二の二の(一)の(1)から(6)までに掲げる制度のうち、講じている制度全ての内容

二 第一の二の二の(三)に規定する不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容

第四 その他

一 この省令は、令和四年四月一日から施行すること。

二 第一及び第二の改正に伴い、一般事業主行動計画策定・変更届等の様式について所要の改正を行うこと。

三 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。