

5年保存

基 発第 0822003 号
雇児発第 0822001 号
平成 15 年 8 月 22 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公印省略)

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長
(公印省略)

次世代育成支援対策推進法の施行について

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）については、平成15年7月16日に公布され、「次世代育成支援対策推進法について」（平成15年7月16日厚生労働省発雇児第0716002号）により、厚生労働事務次官より貴職あて通達されたところである。

また、同日、法の第1次施行分に関して、「次世代育成支援対策推進センターに関する省令」（平成15年厚生労働省令第122号。以下「則」という。（別紙1参照））が公布されたところであり、法の第1次施行分とともに公布の日（平成15年7月16日）から施行されている。

法第7条及び第22条第1項の規定については、法附則第1条により、公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとされており（以下「第2次施行分」という。）、「次世代育成支援対策推進法の一部の施行期日を定める政令」（平成15年政令第371号（別紙2参照））により、本日（平成15年8月22日）より施行されることとなった。また、同時に、法第7条第1項に基づく「行動計画策定指針」（平成15年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）が告示されたところである（別紙3参照）。

これら第1次施行分及び第2次施行分についての、都道府県労働局に関係する部分の概要等は下記のとおりであるので、その円滑な施行に遺漏なきを期されたい。

なお、法の第1次施行分及び第2次施行分を除く部分は、平成17年4月1日から施行されることとなっており、当該部分の具体的な施行業務については、追って指示する。

記

第1 法が制定された背景、経緯

政府においては、これまでも中長期的に進めるべき総合的な少子化対策の指針である「少子化対策推進基本方針」(平成11年12月17日少子化対策推進関係閣僚会議決定)、「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について(新エンゼルプラン)」(平成11年12月19日大蔵・文部・厚生・労働・建設・自治六大臣合意)、「仕事と子育ての両立支援策の方針について」(平成13年7月6日閣議決定)に基づく「待機児童ゼロ作戦」等により、子どもを生み育てやすいようにするための環境整備に力点を置いて、様々な対策を実施してきたところである。

しかしながら、平成14年1月に発表された「日本の将来推計人口」によれば、従来、少子化の主たる要因であった晩婚化に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」という新しい現象が見られ、現状のままでは、少子化は今後一層進行すると予想されている。

急速な少子化の進行は、今後、我が国の経済社会全体に極めて深刻な影響を与えるものであることから、少子化の流れを変えるため、改めて国・地方公共団体・企業等が一体となって、従来の取組に加え、もう一段の対策を進める必要がある。

こうした観点から、平成14年9月には、厚生労働省において「少子化対策プラスワン」を取りまとめ、保育に関する施策など「子育てと仕事の両立支援」が中心であった従来の取組に加え、「男性を含めた働き方の見直し」への取組が重要であることを明らかにし、さらに「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代支援」、「子どもの社会性の向上や自立の促進」という四つの柱に沿って、総合的な取組を推進することとした。この「少子化対策プラスワン」では、男女別の育児休業の取得率、子どもの看護のための休暇制度の普及率及び小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率の具体的目標が設定されたところである。

また、これを踏まえ、平成15年3月には、少子化対策推進関係閣僚会議において、政府における「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を取りまとめるとともに、国、地方公共団体及び企業における10年間の集中的・計画的な取組を促進するための本法案が、第156回通常国会に提出され、同年7月9日に成立したところである。

第2 法の概要等

1 目的(法第1条)

(1) 法の目的が、我が国における急速な少子化の進行等を背景として、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、関係者の責務、行動計画の策定等について規定することを手段として、「次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進」することを第一次的な目的とし、「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こと」を究極的な目的とするものであること。

- (2) 「家庭及び地域を取り巻く環境の変化」とは、具体的には、核家族化・都市化の進展により、育児に関し、親族や近隣からの支援を受けにくくなっていること、育児に要する費用の増大、通勤時間の増加等により育児と仕事の両立が困難な状況の中で共働き夫婦が増加していること等を指すこと。

2 定義（法第2条）

- (1) 「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体の施策又は事業主の雇用環境の整備等の取組をいうものであり、国や地方公共団体が講ずる施策のみならず、事業主が行う雇用環境の整備を始め、次世代育成支援に資する各般の取組を広く含む概念として定義したものであること。
- (2) 「子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援」とは、次世代育成支援対策には、現に子どもがいる家庭に限らず、今後、子どもを持つようとする家庭も含まれることを明らかにしたものであること。
- また、一般に、子育ては家庭において行われることから、「子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援」を次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備の代表例として例示するものであり、諸般の事情により行われる家庭以外での子どもの育成に対する支援についても、次世代育成支援対策に含まれるものであること。
- (3) 「事業主が行う雇用環境の整備その他の取組」とは、育児休業の取得の促進、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対する勤務時間短縮等の措置等の実施、子の看護のための休暇制度の導入、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得の促進等、その雇用する労働者を対象とした事業主が行う雇用環境の整備のほか、子どもの健やかな育成に資する地域貢献活動等その雇用する労働者以外の者をも対象とした事業主の各般の取組を指すものであること。

3 基本理念（法第3条）

- (1) 法により推進される次世代育成支援対策は、国、地方公共団体又は事業主が保護者による子育てを肩代わりする趣旨のものではなく、仕事と子育ての両立の負担、子育てに伴う孤立感等、保護者が子育てについての責任を全うする上で直面する障害を除去するために行うものであることを明確にするとともに、子育ての意義についての理解が深められ、子育ての喜びが実感されるように配慮して行われる必要があることを明確にするものであること。
- (2) 「父母その他の保護者」とは、父母、父母以外の親権者、未成年後見人等の子どもを現に監護する者を指すものであること。
- (3) 「子育て」とは、子どもを育成する行為一般を指す概念であること。
- (4) 「家庭その他の場」とは、子育てや次世代育成支援対策が行われ得るあらゆる場所を指すこと。
- (5) 「子育ての意義についての理解」とは、子育ての意義や、子育てに対する考え方は個人によって異なるが、例えば、子どもを育てることは極めて重要なことであると

いうことを認識すること等を指すものであること。

- (6) 「子育てに伴う喜び」とは、個々人によって、喜びの感じ方は異なるが、例えば、子どもの成長を感じることを指すものであること。

4 国及び地方公共団体の責務（法第4条）

次世代育成支援対策の実施主体は、国及び地方公共団体並びに事業主とされているが（法第2条）、多種多様な施策、取組が展開されることが想定される中で、国及び各地方公共団体が総合的かつ効果的にこれを推進するよう努める責務があることを定めるものであること。

5 事業主の責務（法第5条）

- (1) 労働者の職業生活と家庭生活の両立には、その雇用環境の状況が大きな影響を与えることから、事業主に、多様な労働条件の整備を行うなど、労働者が職業生活と家庭生活との両立を図ることができるよう雇用環境の整備に努めることを責務として課すこととしたものであること。また同時に、事業主が事業活動を継続するに当たっては必要な人材の確保が不可欠であり、将来の労働力の維持確保は、事業主の将来の人材確保を左右するものであることから、国や地方公共団体の講ずる次世代育成支援対策に協力する責務を有することを規定したものであること。
- (2) 「多様な労働条件の整備」とは、職業生活と家庭生活の両立に資するような勤務形態等、様々な労働条件の整備をいうものであり、例えば
- ア 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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）を上回る制度の導入
- イ 労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づくフレックスタイム制や変形労働時間制の活用
- 等が該当するものであること。
- (3) 「その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備」とは、職業生活と家庭生活の両立に資するような福利厚生の実施や周知啓発等の雇用環境の整備をいうものであり、例えば育児・介護休業法に基づく育児休業等の権利等の関係法制度の周知、育児休業を取得しやすい環境づくり又は所定外労働の削減のための環境づくり等が該当するものであること。
- (4) 「国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない」とは、事業主に対して、国又は地方公共団体が次世代育成支援対策を実施するに当たって行う各種の調査や依頼への協力等の任意の協力を行う一般的な義務を課す規定であること。
- なお、本条の規定は、事業主に対して、個別の施策について、何らかの具体的な作為又は不作為の協力義務を課すものではないこと。

6 国民の責務（法第6条）

次世代を育成することは、我が国の将来にとって、重要な課題であることから、国民の責務として、次世代育成支援対策の重要性についての理解と関心を深めるとともに、

国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策について協力することを定めるものであること。

なお、本条の規定は、国民に対して、個別の施策についての理解や関心を深めるために何らかの具体的な作為義務を課すものではなく、また、個別の施策についての具体的な作為又は不作為の協力義務を課すものではないこと。

7 行動計画策定指針（法第7条）

(1) 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、法第8条第1項の市町村行動計画及び法第9条第1項の都道府県行動計画並びに法第12条第1項の一般事業主行動計画及び法第19条第1項の特定事業主行動計画（以下「行動計画」と総称する。）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ことを規定しているものであること。

なお、行動計画策定指針のうち、市町村行動計画及び都道府県行動計画に係る部分並びに一般事業主行動計画に係る部分（雇用環境の整備に関する部分を除く。）については、主務大臣は、厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣であり、その他の部分については、厚生労働大臣である。

(2) 行動計画策定指針の各項について

ア 背景及び趣旨

法が制定されるまでの経緯を明らかにするとともに、行動計画策定指針が、行動計画の指針となるべき、次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項、次世代育成支援対策の内容に関する事項、その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項を定めたものであることを明らかにしたこと。

イ 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

全ての行動計画に共通する次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項として、次世代育成支援対策は法第3条の基本理念を踏まえて行われなければならないことに加え、行動計画の策定の目的、次世代育成支援対策の推進に当たっての関係者の連携及び次世代育成支援対策地域協議会の活用について考え方を示すものであること。

ウ 市町村行動計画及び都道府県行動計画の策定に当たっての基本的な視点

市町村行動計画及び都道府県行動計画の策定に当たっての基本的な視点を示したものであること。

エ 市町村行動計画及び都道府県行動計画の内容に関する事項

市町村行動計画又は都道府県行動計画の策定に当たって、各市町村又は各都道府県の実情に応じて盛り込むべき施策を例示しているものであること。

なお、内容の例示として、「多様な働き方の実現及び男性を含めた働き方の見直し等」及び「仕事と子育ての両立の推進」が示されているところであること（市町村行動計画に関しては、行動計画策定指針四の1の「(5) 職業生活と家庭生活との両立の推進」、都道府県行動計画に関しては、行動計画策定指針四の2の「(5) 職業生活と家庭生活との両立の推進」において示しているものであること

と。)

これは、多様な働き方の実現、男性を含めた働き方の見直し、職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の職場における慣行等の解消、仕事と子育ての両立の推進のためには、幅広い広報・啓発、研修、情報提供等を行うことが必要であり、市町村や都道府県が、国、関係団体等と連携を図りながら行う、地域住民に対する広報・啓発の機会等の活用によるこれらの措置の実施が例示されているものであること。

オ 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項として、一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、その他基本的な事項について示すものであること。

(ア) 一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

一般事業主行動計画を策定し、当該計画を実施するに当たっては、労働者の仕事と子育ての両立の推進という視点、企業全体で取り組むという視点、企業の実情を踏まえた取組の推進という視点、取組の効果という視点、社会全体による支援という視点及び地域における子育ての支援という視点に立って取り組むことが重要であること。

(イ) 一般事業主行動計画の計画期間

法上、一般事業主行動計画の計画期間についての定めはないが、各企業の実情に応じて次世代育成支援対策を効果的かつ適切に実施することができる期間とすることが必要である。このため、法の一般事業主行動計画に係る部分が施行される平成17年度から、法の期限である平成26年度までの10年間をおおむね2年間から5年間までの期間に区切り、これを計画期間として計画を策定することが望ましいこと。

(ウ) 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

目標については、制度の利用状況に関するものや、仕事と子育ての両立が図られるようにするための制度の導入に関するもの等、企業の実情に応じて設定すべきであるが、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましいものであること。

また、企業の実情や課題を把握し、目標を設定するに際しては、「両立指標に関する指針の策定について」（平成15年4月8日雇児発第0408001号）で示している両立指標の活用も考えられるものであること。

カ その他基本的な事項

一般事業主行動計画の策定に関するその他基本的な事項として、推進体制の整備、労働者の意見の反映のための措置、計画の周知、計画の実施状況の点検及び基準に適合する一般事業主の認定について示すものであること。

(ア) 推進体制の整備

一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を実効あるものとするため、まず、管理職や人事労務管理担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う労働者を含めたすべての関係労働者の理

解を得ながら取り組んでいくことが重要であること。

このための推進体制は、各企業の実情に応じ任意に定めるべきものであるが、行動計画策定指針においては、社内委員会の設置等、管理職や労働者に対する研修・講習等、相談・情報提供を行う窓口の設置や担当者の配置を例示しているものであること。

なお、育児・介護休業法第29条に基づき選任した職業家庭両立推進者を中心に、次世代育成支援対策を推進していくことも考えられること。

(イ) 労働者の意見の反映のための措置

雇用環境の整備を効果的に実施するためには、多様な労働者のニーズを踏まえることも重要であり、一般事業主行動計画の策定・実施に当たっては、次世代育成支援対策に関する労働者の意見の反映について、企業の実情に応じて工夫することが必要であることから、その方法として、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見聴取等の方法によることを例示しているものであること。

なお、労働者等に対する調査を実施する場合には、調査内容が労働者のプライバシーに関することを多く含む可能性があることに留意し、個人情報情報を漏洩したり、その結果が他の目的に流用される等のことがないよう、結果の活用方法等に十分に注意することが必要であること。

(ウ) 計画の周知

一般事業主行動計画が策定された後は、当該計画に定められた目標の達成に向けて、企業全体で取り組むため、計画を企業内に周知し、企業全体で取組を推進することが重要であること。

なお、市町村行動計画、都道府県行動計画及び特定事業主行動計画については、それぞれの計画を策定、変更したときは公表する等の規定が設けられているが、一般事業主行動計画においては公表規定は設けられておらず、公表は義務付けられていないものであること。

(エ) 計画の実施状況の点検

一般事業主行動計画の実施状況を把握・点検し、その結果を踏まえて、計画の見直し等に反映させることが期待されるものであること。

(オ) 基準に適合する一般事業主の認定

厚生労働大臣は、一般事業主からの申請に基づき、法第13条に基づく厚生労働省令で定める基準に適合する旨の認定を行うことができ、この認定を受けた一般事業主は、法第14条に基づき、認定を受けた旨を外部に広く表示することができる。したがって、一般事業主行動計画を実施し、当該計画に定めた目標を達成した場合等に、認定を申請することを念頭に置きつつ、計画の策定やこれに基づく措置を実施することが望ましいものであること。

また、当該認定を受けることを希望する一般事業主は、法第13条に基づく厚生労働省令で定める基準を踏まえた一般事業主行動計画を策定することが必要であること。

なお、法第13条に基づく厚生労働省令については、内容が定まり次第追っ

て通達する。

キ 一般事業主行動計画の内容に関する事項

一般事業主は、才及び力の一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項を踏まえ、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載した一般事業主行動計画を策定するものであること。

本項においては、次世代育成支援対策として重要と考えられる事項を例示するものであり、各企業の実情に応じて、各々必要な事項を一般事業主行動計画の内容に盛り込むことが望ましいものであること。

8 次世代育成支援対策推進センター（法第20条）

(1) 一般事業主行動計画の策定及び実施に関し、一般事業主等に対して、相談その他の援助を行う次世代育成支援対策推進センター（以下「センター」という。）について規定するもの。

(2) 基本的考え方（法第20条第1項及び第2項）

ア 一般事業主行動計画について、その内容の充実や円滑な策定及び実施が図られるようにするために、国としても支援を行うことが必要となるが、一般事業主行動計画の内容は、勤務体制、人事管理の見直し等本来労使が自主的に決定する事項を含みうるものであり、国が直接関与することは好ましくない問題に及ぶ可能性があるものである。こうしたことから、育児休業制度、労働時間制度等について知識を有していること、一般事業主行動計画の策定及び実施に係る支援業務の遂行の確実性があること等の要件を満たす民間団体を国が指定し、一般事業主行動計画の策定及び実施に係る支援を行わせる仕組みを設けることとするものであること。

イ 「一般事業主の団体又はその連合団体（法人でない団体又は連合団体であつて代表者の定めがないものを除く。）」とは、センターとして指定する対象は、事業主の団体又はその連合団体であり、法人格の有無は問わないが、法人格のない団体又は連合団体で、代表者の定めがないものは、責任の所在が不明確となるおそれがあることから、法律上、指定の対象としないことを明記したものであること。

ウ 「雇用環境の整備」とは、法第5条の事業主の責務を定めた規定等における「雇用環境の整備」と同義であり、多様な労働条件の整備、育児休業を取得しやすい職場の雰囲気醸成など、子どもを育成し、又は育成しようとする労働者が、子どもを育成しつつ、意欲、能力、経験及び技能の程度等に応じて、その有する職業能力を十分に発揮することができるようにするために事業主が講ずる各般の措置を指すものであるものであること。

(3) 指定の申請（法第20条第1項）

法第20条第1項の規定による指定を受けようとする者は、名称及び住所、代表者の氏名及び法第20条第2項に規定する業務（以下「センターの業務」という。）を行おうとする事務所の所在地を記載した申請書を、厚生労働大臣に提出しなければならないこと（則第1条第1項）。

当該申請書には、次の書類を添付しなければならないこと（則第1条第2項）。

ア 定款、寄附行為等団体又はその連合団体の目的、組織、運営等を明らかにする書類（団体が法人であるときは、登記簿の謄本を含む。）

イ 最近の財産目録、貸借対照表及び損益計算書等資産の状況を明らかにする書類

ウ センターの業務の実施に関する基本的な計画

エ 役員及びセンターの業務を担当しようとする者の氏名及び略歴を記載した書類

(4) 指定の基準（法第20条第1項）

法第20条第1項の規定による指定は、次に掲げる基準に適合していると認められる者について行うこと（則第2条）。

ア 則第1条第2項第3号に掲げる計画が、センターの業務の適正かつ確実な実施のために適切なものであること。

イ 則第1条第2項第3号に掲げる計画の適正かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的基礎を有するものであること。

ウ センターの業務以外の業務を行っている場合には、その業務を行うことによってセンターの業務の公正な実施に支障を及ぼすおそれがないものであること。

(5) 変更の届出（法第20条第1項）

センターは、則第1条第1項各号に掲げる事項を変更しようとするときは、あらかじめ、変更しようとする事項及び変更しようとする日を記載した申請書を、厚生労働大臣に提出しなければならないものであること（則第3条）。

(6) 監督（法第20条第3項及び第4項）

ア センターは、毎事業年度開始前に（指定を受けた日の属する事業年度にあつては、その指定を受けた後遅滞なく）センターの業務に関し事業計画書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならないこと（則第4条第1項）。

イ センターは、毎事業年度終了後3月以内に、センターの業務に関し事業報告書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならないこと（則第4条第2項）。

ウ 厚生労働大臣は、センターの業務の適正な運営を図るため必要があると認めるときは、センターに対し、その財産の状況又は事業の運営に関し報告又は資料の提出を求めることができること（則第4条第3項）。

エ センターの業務は、適正かつ確実に実施される必要があることから、センターの財産の状況又はその業務の運営に関し改善が必要な場合には、その改善に必要な措置をとるべきことを厚生労働大臣が命ずることができること。

オ センターが法第20条第3項の規定による改善命令に違反した場合に、厚生労働大臣が同条第1項の指定を取り消すことができること。

(7) 次世代育成支援対策推進センターの役員等の守秘義務（法第20条第5項）

センターが、一般事業主行動計画を策定し、又は実施しようとする事業主からの雇用環境の整備に関する相談等に応じる際には、勤務体制に係る情報や人事戦略に係る情報を始め、企業経営上の秘密や労働者の個人情報を知り得る可能性が高いため、企業又は労働者の法益を保護する観点から、センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあった者に対して守秘義務を課するものであること。

なお、本条の違反に対しては、10のとおり、罰則（30万円以下の罰金）が設けられていること。

9 次世代育成支援対策地域協議会（法第21条）

次世代育成支援対策については、地方公共団体、事業主、住民、福祉関係者、教育関係者等の多様な関係者が協力しつつ、自発的な取組が積極的に進められることが重要であるため、法の推進を図るための活動を行う者が、地域における次世代育成支援対策の推進に関し必要となるべき措置について協議を行う場として、次世代育成支援対策地域協議会を設置することができる旨を法上明記したものであること。

次世代育成支援対策地域協議会については、法上、その実施主体、構成員、実施形態、設置される区域等に関して、制限が設けられているわけではなく、地域の実情に応じ活発な活動が行われ、国民的な広がりをもった次世代育成支援対策の推進が図られることが期待されるものであること。

なお、行動計画策定指針においては、次世代育成支援対策地域協議会の類型の例として、「市町村及び都道府県の行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に関し、意見交換等を行うための、地方公共団体、事業主、子育てに関する活動を行うNPO、保健・福祉関係者、教育関係者、都道府県労働局等の幅広い関係者で構成されるもの」が挙げられており、都道府県労働局に対して、協議会の構成員としての参加が求められた場合は、子育てしやすい職場づくり推進協力員や育児両立支援職場環境整備コンサルタントの活用も含め検討し、適宜対応されたい。

10 罰則（法第26条第4号）

センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあった者でその業務に関して知り得た秘密を漏らした者についての罰則を規定したものであること。

11 業務分担

法及び行動計画策定指針の周知及び啓発については、本省においては雇用均等・児童家庭局が関係各局との連携を図りつつ行うものであること。

また、都道府県労働局においては、雇用均等室が中心となり、局内各部とも連携を密にして、周知及び啓発を行うとともに、関係機関とも適宜連携を図ること。

なお、平成17年4月1日施行分の業務分担については、追って通達すること。