

基 発第0323003号
職 発第0323002号
雇児発第0323001号
平成21年3月23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)

厚生労働省職業安定局長
(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伴う業務の推進について

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）については、児童福祉法等の一部を改正する法律（平成20年法律第85号）により、その一部が改正され（以下「改正法」という。）、国及び都道府県の連携に関する規定等については、平成21年3月1日から、一般事業主に係る規定については平成21年4月1日（一部は平成23年4月1日）から施行される。

については、平21年4月1日以降、都道府県労働局（以下「局」という。）における次世代法の施行業務は、下記によることとするので、遺漏なきを期されたい。

なお、平成17年2月28日付け基発第0228002号、職発第0228001号、雇児発第0228004号「次世代育成支援対策推進法の施行に伴う業務の推進について」及び平成20年3月25日付け基発第0325011号、職発第0325010号、雇児発第0325007号「次世代育成支援対策推進法第15条に基づく認定の取消し業務について」は、平成21年3月31日をもって廃止する。

記

第1 基本的な考え方

次世代法は、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を定め、特に事業主に対しては、その雇用する労働者

に係る多様な労働条件の整備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を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めることとされている。

具体的には、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。）は、一般事業主行動計画を策定し、これに基づく自主的な取組が求められている。

一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出に関しては、常時雇用する労働者の数が300人（平成23年4月1日以降は100人）を超える一般事業主（以下「300人（平成23年4月1日以降は100人）超事業主」という。）については義務が課され、一方、常時雇用する労働者の数が300人（平成23年4月1日以降は100人）以下の一般事業主については、努力義務とされているところであるが、一般事業主行動計画の策定、実施をはじめとする次世代育成支援対策のための取組は、企業規模を問わずすべての一般事業主において行われることが望まれるところである。

また、次世代法の実効性を確保するためには、一般事業主が一般事業主行動計画を策定、実施するとともに、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成し、多くの一般事業主が次世代法第13条に基づく認定を受けることが重要である。

以上のことから、局においては、次の方針に基づき、局内各部室の連携を密にしつつ、管内の実情に応じた効果的な次世代法の施行業務の推進を図ること。

- ① 地方公共団体や次世代育成支援対策推進センター等の事業主団体と連携して、改正法等の周知、啓発を行い、一般事業主の次世代育成支援対策に係る自主的な取組を促進すること。
- ② 300人（平成23年4月1日以降は100人）超事業主については、一般事業主行動計画の策定、届出、公表及び労働者への周知の完全履行を期すとともに、300人（平成23年4月1日以降は100人）以下の一般事業主についても、できるだけ多く一般事業主行動計画の策定、届出等が行われるよう啓発、指導を行うこと。
- ③ できるだけ多くの一般事業主が次世代法第13条に基づく認定を目指して取組を行うよう周知、啓発を行うとともに、認定制度及び次世代認定マークの認知度を高めるよう取り組むこと。

第2 具体的業務

1 一般事業主行動計画策定・変更届の受理

(1) 管轄

一般事業主行動計画策定・変更届（以下「策定等届」という。）は、一般事業主の住所（法人にあっては主たる事務所の所在地）を管轄する都道府県労働局長（以下「局長」という。）に提出されなければならないものであること。

(2) 受理

ア 受理方法

策定等届の提出は、郵送又は持参によることとし、局雇用均等室で受理すること。

電子申請による提出が行われた場合は、当分の間、本省職業家庭両立課にお

いて策定等届を受け取り、管轄局あて郵送するので、当該局雇用均等室において受理すること。

イ 受理の際の留意点

策定等届の受理に際しては以下の点に留意すること。

- (ア) 記入・押印漏れ、記載誤りについては、訂正を求めた上、受理すること。
なお、旧様式も当分の間使用できるものとしているが、旧様式により提出があった場合は、新様式により追加された記載事項が記載されていることを確認すること。
- (イ) 一般事業主行動計画を変更した場合は、様式第一号の3. 変更した場合の変更内容についての①②③のうちいずれかに○印があることを確認すること。なお、①②の場合は、変更後遅滞なく公表及び労働者への周知を行っていることが必要であり、③の場合は、他の部分の変更の機会又は1年以内に公表及び周知を行っていることが必要であること。
- (ウ) 300人（平成23年4月1日以降は100人）超事業主で、様式第一号の第一面の2. 一般事業行動計画を策定・変更した日が平成21年4月1日以降である場合は、様式第一号の第一面の6. 一般事業主行動計画の公表方法及び7. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法に記載があることを確認すること。確認は、6. 及び7. の欄の記載の有無を確認すれば足り、策定等届の受理の段階では、現実に公表及び労働者への周知を適切に行っていることを明らかにする書類の添付までは求めないものであること。
- (エ) 一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知が義務である一般事業主については、一般事業主行動計画を策定した場合は、策定した時からおおむね3か月以内に、変更した場合は、一般事業主行動計画の計画期間、目標又は次世代育成支援対策の内容（既に届け出ている策定等届の事項に変更を及ぼすような場合（事項の廃止、新たな事項の追加等）に限る。）については変更した時からおおむね3か月以内に、その他の事項については1年以内に、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行う必要があること。

このため、これらの事業主から、公表及び労働者への周知を行うべき期限（おおむね3か月以内又は1年以内）までに策定等届の提出があった場合については、様式第一号の第一面の6. 又は7. について記載がない場合であっても、策定等届は受理することはできるが、当該期限が経過するまでの間に公表及び労働者への周知を行っているか、策定等届の受理後に確認し、行っていない場合については、速やかに一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を適切に行うよう指導すること。

また、これらの事業主から、公表及び労働者への周知を行うべき期限（おおむね3か月以内又は1年以内）後に策定等届の提出があった場合については、様式第一号の第一面の6. 又は7. について記載がない場合であっても、策定等届を受理することはできるが、その場合は、速やかに一般事

業主行動計画の公表及び労働者への周知を適切に行うよう指導すること。

(イ) 様式第一号の第一面の9. 次世代法第13条に基づく認定の申請をする予定が、「有」の場合は、次の事項を確認し、記入漏れ、記載誤りがある場合は必要な訂正を求めた上、受理すること。

a 様式第一号第一面の4. 計画期間が2年以上5年以下であること

b 様式第一号第一面の9. 目標の「① 雇用環境の整備に関するものを定めている」か「③ ①と②の両方を定めている」のどちらかに○印があり、かつ様式第一号第三面 「行動計画策定指針の事項 1 雇用環境の整備に関する事項」内に1項目以上○印があること

(ロ) 平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した一般事業主が認定申請を行う場合は、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を法令に則して行っていることが要件となることから、注意喚起する資料を手交し、かつその旨を説明すること。

ウ 記録、整理

策定等届受理後、受理簿に必要な事項を記入するとともに、事業場台帳に策定等届が提出された旨を記録すること。また策定等届は保存すること。

2 一般事業主行動計画策定・変更届未届事業主に対する指導の実施

300人(平成23年4月1日以降は100人)超事業主から一般事業主行動計画の策定等届の提出がない場合には、原則として、次の方法により速やかに提出するよう指導すること。

(1) 督促

策定等届未届事業主に対しては、文書による督促を実施すること。督促は、事業主への来局要請、事業所訪問又は対象事業主が多数にわたる場合には郵送により、実施すること。

上記の督促によっても策定等届の提出がない場合は、再度の督促を行うこと。

(2) 局長による勧告

上記(1)の督促によっても策定等届の提出がない事業主に対しては、局長による勧告を行うこと。

(3) 督促及び勧告の具体的手順

ア 1回目に策定する一般事業主行動計画の策定等届未届事業主への督促等手順原則として、以下の手順により行うこと。

策定等届未届事業主には、雇用均等室は、まず、口頭で助言し、それでも届出がなされない場合は、把握してから3か月以内に雇用均等室長による督促を実施すること。なお、策定等届の未届事業主が多数であること、特定の業種等に集中していること等の場合には、必要に応じて、集団指導を実施すること。

雇用均等室長による督促によっても策定等届を提出しない事業主には、督促から3か月後を目途に、局長名の文書により、再度督促を実施すること。

局長のによる督促をもっても、策定等届を提出しない事業主には、その督促から3か月经過後、来局要請又は事業所訪問により、策定等届の提出を強く求

め、提出しない場合には、勧告を実施する旨を通告すること。

通告後、3か月を経過しても、策定等届を提出しない事業主には、勧告書を交付すること。

勧告書は、原則として手交すること。なお、やむを得ず郵送による場合には、送付することをあらかじめ電話等で連絡すること。

イ 2回目以降に策定する一般事業主行動計画の策定等届未届事業主への督促等手順

先の一般事業主行動計画の計画期間終了後、遅滞なく次の計画の策定等届を提出しない事業主には、督促等を実施すること。督促の具体的手順は、2回目の一般事業主行動計画の策定等届を提出することが必要となった後、3か月以内に督促を実施する等、原則として、前記アと同様とすること。

(4) 督促実施後の処理

督促及び勧告の経過については、記録を整備しておくこと。

3 公表及び労働者への周知を行わない一般事業主に対する指導について

300人（平成23年4月1日以降は100人）超事業主が平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した場合で一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を適切に行っていない場合は、原則として、次の方法により速やかに一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を適切に行うよう指導すること。

なお、指導にあたっては、平成21年4月1日以降に認定を受ける場合には、法令に則して一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を適切に行っていることが認定要件となることに留意すること。

(1) 督促

公表及び労働者への周知を適切に行わない一般事業主に対しては、文書による督促を実施すること。督促は、事業主への来局要請、事業所訪問又は対象事業主が多数にわたる場合には郵送により実施すること。

上記の督促によっても措置が講じられない場合は、再度の督促を実施すること。

(2) 局長による勧告

上記(1)の督促によっても公表及び労働者への周知を適切に行わない一般事業主に対しては、局長による勧告を行うこと。

(3) 督促及び勧告の具体的手順

一般事業主行動計画の策定・届出が義務となる一般事業主が平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更をした場合であって、公表及び労働者への周知を行うべき期限（おおむね3か月以内又は1年以内）に公表及び労働者への周知を行わない場合は、雇用均等室は、まず口頭で助言し、それでも措置が講じられない場合は、把握してから3か月以内に雇用均等室長による督促を実施すること。

なお、公表及び労働者への周知を適切に行わない一般事業主が多数であること、特定の業種等に集中していること等により集団指導による督促が効果的である場合には、必要に応じて、集団指導を実施すること。

雇用均等室長による督促によっても公表及び労働者への周知を適切に行わない一般事業主には、督促から3か月後を目途に、局長名の文書により、再度督促を実施すること。

局長の再度の督促をもっても、公表及び労働者への周知を適切に行わない一般事業主には、再度の督促から3か月经過後、来局要請又は事業所訪問により、公表及び労働者への周知を行うよう強く求め、措置を講じない場合には、勧告を実施する旨を通告すること。

通告後、3か月を経過しても、公表及び労働者への周知を適切に行わない一般事業主には、勧告書を交付すること。

勧告書は、原則として手交すること。なお、やむを得ず郵送による場合には送付することをあらかじめ電話等で連絡すること。

(4) 督促実施後の処理

督促及び勧告の経過については、記録を整備しておくこと。

4 次世代法の周知・啓発の実施

(1) 一般事業主に対する周知・啓発

改正法及びそれに伴い改正された省令等の内容の周知徹底を図るため、局雇用均等室が中心となり、局内各部をはじめ、地方公共団体や次世代育成支援対策推進センターとも連携を密にして、一般事業主に対する効率的、効果的な周知・啓発に努めること。

また、一般事業主行動計画の策定、届出が努力義務とされている300人（平成23年4月1日以降は100人）以下の一般事業主においても、次世代育成支援対策への取組が進められるよう、次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定等の必要性について周知・啓発に努めること。

特に、平成23年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出義務が100人超事業主に拡大されることから、局雇用均等室においては、地方公共団体や次世代育成支援対策推進センターとも連携を図りながら、新たに策定・届出が義務となる一般事業主が平成23年4月1日の施行を待つことなく、一般事業主行動計画を策定・届け出るよう周知・啓発に努めること。

さらに、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知が努力義務とされている一般事業主においても、できるだけ公表・周知が行われるように周知・啓発に努めること。その際、一般事業主行動計画の公表先として、仕事と家庭の両立支援に積極的に取組を紹介するサイトである「両立支援のひろば」の活用についても、周知・啓発に努めること。

また、労働者への周知方法として、「見やすい場所への掲示又は備え付け」を実施する場合は、企業の本社のみではなく、すべての事業所等で実施することが必要であることについても周知に努めること。

ア 管内の実情により、次の方法を組み合わせて実施すること。

(ア) 事業主を対象とした会合の場の活用

局、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「局等」という。）が主

催する会合はもとより、地方公共団体、地域別・業種別の事業主団体、労働行政関係団体等に協力を求め、これらが主催する会合の機会を積極的に活用して周知徹底を図ること。

(イ) 個別指導の場の活用

計画的な事業所訪問の際等に、周知を行うこと。

(ウ) 育児両立支援職場環境整備コンサルタントの活用

育児両立支援職場環境整備コンサルタントが事業所や事業主団体等を訪問し、職場環境の整備に伴う雇用管理に関する情報提供、指導等を行う際に、併せて一般事業主行動計画の策定等について周知・啓発を図ること。

(エ) 子育てしやすい職場づくり推進協力員の活用

子育てしやすい職場づくり推進協力員を通じての広報等により効果的な周知・啓発を行うこと。

(オ) 文書の郵送等による周知

管内の事業主に文書を発送する際等に、併せて一般事業主行動計画の策定及び実施を促す文書等を郵送すること。

(カ) 各種広報手段の活用

局等による広報の機会はもとより、関係機関・関係団体等に協力を求め、その広報紙(誌)、機関誌を活用するほか、それらが主催する会合の機会を活用した広報資料の配付、窓口への資料の配架等あらゆる機会を活用して幅広く周知啓発を図ること。

イ 次世代育成支援対策推進センターとの連携

次世代法の周知・啓発に当たっては、次に掲げる方法等により、次世代育成支援対策推進センターとの連携を確保すること。

(ア) 名簿の提供等による管内企業情報の共有

(イ) 説明会の協力開催

(2) 認定制度及び次世代認定マークについての周知・啓発

次世代法第13条に基づき、一般事業主行動計画の策定等届の届出をした事業主は、次世代育成支援対策推進法施行規則(平成16年厚生労働省令第72号。以下「次世代則」という。)に定める基準に適合する場合は、局長の認定を受けることができることとなっている。

認定を受けることは、当該企業における次世代育成支援対策が進んだことが客観的に評価されることであり、また、多くの企業が認定を受けることにより、全国的に取組が進むこととなる。こうしたことから、局においては、より多くの企業が認定を目指して取り組むよう、あらゆる機会を活用して周知啓発に努めること。

また、認定企業及びその取組等を対外的に周知することによって、より多くの企業が認定を目指して取り組むようになり、更なる次世代育成支援対策の推進が図られることになることから、認定企業に対して、次世代認定マークの活用について促すとともに、地方公共団体や次世代育成支援対策推進センター等とも連携の上、あらゆる機会を捉えて、認定制度及び認定マークについて一層の周知・啓

発に努めること。また、現在、認定制度及び次世代認定マークについて社会的に認知度がまだ十分でないと考えられることから、局においては、認定企業の取組について、就業活動を行う学生を含め、広く国民一般に認定制度や次世代認定マークが周知されるよう、マスコミの活用など効果的な広報に努めること。

5 基準に適合する一般事業主の認定

(1) 管轄

基準適合一般事業主認定申請書（以下「認定申請書」という。）は、一般事業主の住所（法人にあっては主たる事務所の所在地）を管轄する局長に提出されなければならないこと。

(2) 認定申請

ア 受理方法

認定申請書の提出は、郵送又は持参によることとし、局雇用均等室で受理すること。

電子申請による提出が行われた場合は、当分の間、本省職業家庭両立課において認定申請書を受け取り、管轄局あて郵送するので、当該局雇用均等室において受理すること。

イ 受理の際の留意点

認定申請書の受理に際しては以下の点に留意すること。

(ア) 記入・押印漏れ、記載誤りについては、訂正を求めた上、受理すること。

なお、旧様式も当分の間使用できるものとしているが、旧様式により申請があった場合は、新様式により追加された記載事項が記載されていることを確認すること。

(イ) 認定申請書には以下の書類がすべて添付されていることを確認すること。

a 策定・実施した一般事業主行動計画

b 労働協約又は就業規則の写し等一般事業主行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類

c 公表及び労働者への周知が義務又は努力義務である事業主については、自社のホームページの画面を印刷した書類等一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類であってその日付けがわかるもの

d 次世代則第4条第5号及び第6号の育児休業等をした男女労働者の氏名、育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢が記載されている書類

e 認定申請書5.(1)イ又はロのいずれかの基準を満たすものとして認定申請をする場合にあっては、看護休暇の取得又は短時間勤務制度の措置の利用をした男性労働者の氏名、及び取得又は利用の対象となった子の年齢が記載されている書類

f 労働協約又は就業規則の写し等様式第二号第2面の5及び6の実施状

況を明らかにする書類

- g 既に次世代法第13条の認定を受けたことがある場合は、当該認定にかかる認定申請書及び認定通知書の写し

(3) 認定審査

ア 審査

次世代法第13条に定める基準に適合する一般事業主の認定は、次世代則第4条各号に定める基準（以下「認定基準」という。）をすべて満たしている場合になされること。

認定基準をすべて満たしているかどうかの審査は、原則として認定申請書及び添付書類によって、局雇用均等室において、行うこと。

ただし、認定申請書又は添付書類では、認定基準を満たしているかどうかの判断が難しい場合には、必要な範囲内で、事業主に対して基準を満たしていることの判断が可能となるような資料の追加提出を求めること。

イ 認定審査の際の留意点

認定審査に当たっては、以下に留意すること。

- (ア) 次世代則第4条第3号の判断は、目標の内容に応じて、当該目標を担当する部室において確認すること。

- (イ) 次世代則第4条第4号の基準は、平成21年4月1日以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画に係る認定申請について適用するものであることから、認定申請書4.(1)の一般事業主行動計画を策定又は変更した日により、その適用・不適用を判断すること。

なお、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知は、一般事業主行動計画の計画期間、目標又は次世代育成支援対策の内容（既に届け出ている策定等届の事項に変更を及ぼすような場合（事項の廃止、新たな事項の追加等）に限る。）については行動計画を策定又は変更した時から原則としておおむね3か月以内に公表及び労働者への周知を行っていることが必要であり、その他の事項については1年以内に公表及び労働者への周知を行っていることが必要であること。

- (ウ) 次世代則第4条第5号のただし書の男性についての看護休暇及び短時間勤務の制度の基準については、平成21年4月1日以降の認定申請について適用するものであること。また、育児休業、看護休暇及び短時間勤務制度の取得者については、認定申請時において、現に当該事業主に雇用されている労働者であることが必要であること。

- (エ) 次世代則第4条第6号については、取得日数について定めはないが、育児・介護休業法に基づく育児休業制度等を取得していることが必要であること。「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たっては、認定申請時に既に退職している労働者は、分母にも分子にも含まれないこと。

- (オ) 次世代則第4条第8号のうち「所定外労働の削減、労働基準法(昭和22年法律第49号)第39条の規定による年次有給休暇の取得の促進のための措置」については、局労働基準部において、労働基準関係法令に違反

するものでないか確認することとし、それ以外の措置については、措置内容に応じて、当該措置を担当する部室において確認すること。

(カ) 次世代法第4条第9号の「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」については、局雇用均等室は、他部の協力を得ること。

(4) 認定及び不認定の通知

認定申請書及び添付書類による認定審査の結果、認定基準に適合すると判断される場合は、別添基準適合一般事業主認定通知書(様式第1号)(以下「認定通知書」という。)を交付すること。その際、次世代法第14条に定める表示及び表示に係る留意事項を記した書面を添付すること。

審査の結果、認定基準に適合しないと判断される場合は、理由を付記した基準適合一般事業主不認定通知書(様式第2号)(以下「不認定通知書」という。)を交付すること。

(5) 処理期間

認定申請書受理後、原則として30日間の範囲内で、認定又は不認定を決定すること。

(6) 記録、整理

認定申請書受理後、受理簿に必要な事項を記入するとともに、事業場台帳に認定申請があった旨を記録し、認定申請書及び添付書類等関係書類を保存すること。

認定した場合は、その旨及び必要な事項を受理簿に記入するとともに、事業場台帳に記録し、認定通知書の写し及び関係書類を保存すること。

また、不認定とした場合は、その旨及び必要な事項を受理簿に記入するとともに、事業場台帳に記録し、不認定通知書の写し及び関係書類を保存すること。

6 認定の取消し

次世代法第15条の認定の取消しについては、以下により、適切に行うこと。

(1) 基本的な考え方

ア 次世代法第15条に基づく認定の取消し

次世代法第15条に基づく認定の取消しは、それをもって、認定を受けた事業主の権利を制限するものであり、行政手続法(平成5年法律第88号)に定められた不利益処分当たるものであること。

また、不利益処分をしようとする場合には、処分の公正の確保と処分に至る行政手続の透明性の向上を図り、もって当該処分の対象者(名あて人となるべき者)の権利保護を図る観点から、公正・透明な手続を法的に保障しつつ、処分の原因となる事実について、その名あて人となるべき者に対して自らの防御権を行使する機会を付与することが必要となる。このため、次世代法第15条に基づき、認定の取消しをしようとする場合には、行政手続法に則って、当該名あて人となるべき者についての意見陳述・質問等の機会を与え、名あて人となるべき者等と局との間でのやりとりを経て事実判断を行う聴聞手続をとらなければならないこと。

なお、聴聞を経てなされた認定の取消しについては、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）による不服申立てが制限されているものであること。

イ 効力

認定の取消しは、当該処分が相手方事業主に告知されたときにその効力を発生するものであり、告知された事業主は、以降、それまでに取得した次世代法第13条に基づき認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）としての権利一切を失うこととなる。

なお、認定の取消しは、当該処分をもって、それ以前に取得した権利を制限するものであって、処分以降、相手方事業主が新たに取得する権利について影響を及ぼすものではないこと。

ウ 認定の取消し事由

次世代法第15条に基づく認定の取消しは、以下の事由によることとする。

(ア) 認定一般事業主が次世代法第13条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき

「次世代法第13条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき」とは、次世代法第13条に基づき、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、その他の次世代法第4条で定める認定基準に適合しなくなったことを指すものであること。

また、この認定の取消しは、認定一般事業主が認定を受けた以降に、次世代法第13条に規定する基準に適合しなくなったと認められる場合に限られるものであることから、次世代法第4条第7号、第8号又は第9号で定める基準に適合しなくなった場合に限られること。

具体的には、以下の場合が考えられるが、以下に限定されるものではなく、これら以外にも、「次世代法第13条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき」に該当する場合があることに留意すること。

- a 認定を受けた際には、法を上回る制度を導入し、運用していたにもかかわらず、その後、当該制度を廃止等することにより、次世代法第4条第7号に定める基準に適合しなくなった場合
- b 認定を受けた際には、講じていた所定外労働の削減、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定による年次有給休暇の取得の促進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を廃止することにより、次世代法第4条第8号に定める基準に適合しなくなった場合
- c 次世代法及び同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発生したことにより、次世代法第4条第9号に定める基準に適合しなくなった場合

これは、例えば育児休業、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）や雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第11

3号)に違反して勧告を受けたこと、労働基準法に違反して送検され、当該事実が公になったこと、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第46条に基づく勧告に従わず、その旨を公表されたこと、労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)に定められた労働保険料を過去2年度を超えて滞納していることなどをいうものであること。

(イ) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき

「この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき」とは、次世代法又は次世代則に違反した場合を指すものである。

具体的には、以下の場合が考えられるが、以下に限定されるものではなく、これ以外にも、「この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき」に該当する場合があることに留意すること。

- a 300人(平成23年4月1日以降は100人)超事業主であって、局が第2の2に基づき提出を指導したにもかかわらず、一般事業主行動計画を策定した旨の届出をしない場合
- b 300人(平成23年4月1日以降は100人)超事業主であって、局が第2の3に基づき公表及び労働者への周知を適切に行うよう指導したにもかかわらず、公表及び労働者への周知を適切に行わない場合

(ウ) 認定一般事業主として適当でなくなると認めるとき

「認定一般事業主として適当でなくなると認めるとき」とは、次世代法第13条に基づく認定を受けた一般事業主として適当でなくなると認められる場合を指すものである。

具体的には、以下の場合が考えられるが、以下に限定されるものではなく、これ以外にも、「認定一般事業主として適当でなくなると認めるとき」に該当する場合があることに留意すること。

- a 認定申請時点において、認定基準を満たしていないにもかかわらず、認定基準を満たしているものとして認定申請をするなどの不正の手段により認定の申請を行い認定を受けていた場合
- b 認定一般事業主が社会問題となるような事件を起こした場合

(2) 具体的業務

ア 管轄

認定の取消しは、当該認定一般事業主を認定した局長が行うこととし、その事務は、局雇用均等室において所掌すること。

イ 事実確認

認定の取消し事由となる事実の確認は、認定の取消しを行おうとする局雇用均等室が中心となり実施することとするが、第2の5の(3)の認定審査業務に準じて、当該事実に関連する法令を所掌する部室において真偽を確認する等、各部室が連携して実施すること。

ウ 聴聞

認定の取消しに当たっては、第2の6の(1)のとおり、行政手続法第3章

第2節に基づいて聴聞を行うこととなるが、聴聞を実施する際の手続については、厚生労働省聴聞手続規則（平成12年厚生省・労働省令第2号）等によることとする。

エ 認定の取消しの決定

認定の取消しを決定するに当たっては、行政手続法第26条に基づき、聴聞調書の内容及び報告書に記載された主宰者意見を十分に参酌して行うこととする。

局においては、行政手続法に定められた手続に即して、認定の取消しの決定を行うこととなるが、局内各部室十分な協議を行うこととし、その決定後は、相手方事業主に対して、速やかに別添の基準適合一般事業主認定取消し通知書（様式第3号）（以下「認定取消し通知書」という。）を交付すること。

オ 記録、整理

認定の取消しに当たっては、事業場台帳に必要な事項を記載し、記録するとともに、基準適合一般事業主認定取消し通知書の写し及び取消しの原因となる事実確認に係る書類を始めとした聴聞調書等一連の取消し手続に係る書類を保存すること。

7 都道府県等との連携について

改正法により、国と地方公共団体と相互に連携して、次世代育成支援対策を推進するよう努める旨の規定が盛り込まれたことから、一般事業主行動計画の策定・届出に関する周知・啓発にあたっては、地域全般にわたって幅広く取組が浸透するよう、説明会等の開催、広報紙・誌への掲載等についてこれまで以上に都道府県等と積極的な連携を図り、効率的かつ効果的な周知・啓発に努めること。

都道府県との連携に当たっては、局雇用均等室は、一般事業主行動計画の策定・届出が義務となる一般事業主及び既に策定等届の届出を行っている一般事業主等の名簿を情報提供し、管内企業情報を共有すること。ただし、都道府県に対する名簿の提供に当たっては、当該部局外における使用や第三者への公表、情報提供は行わないことの了解を得ること。都道府県以外の者に係る情報提供・情報共有については、別途指示によること。

なお、個別事業主に対する周知・啓発にあたっては、局雇用均等室と都道府県等の間で訪問事業所が重複しないよう事前に調整するなど、都道府県等と連携・協力し、周知・啓発を一層効果的に実施すること。

また、局においては、日頃より、各都道府県等で実施している、次世代育成支援に対する各種施策について情報を把握しておくこと。

その他、都道府県等から、管内企業の取組状況に関する照会があった場合には、適切に対応されたい。

8 情報公開法又は行政機関個人情報保護法に基づく行政文書の開示請求への対応

行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成11年法律第42号）又は行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第58号）に基づく開

示請求が行われた場合は、当分の間、本省雇用均等政策課に連絡すること。

9 業務報告

次世代法の施行に伴う業務の報告は、以下のとおりとする。

(1) 年度報告について

ア 当該年度の報告について

1年間の業務報告は、業務報告様式第1号により、各年度（4月1日から翌年3月31日）分を次年度の4月20日までに本省職業家庭両立課に報告すること。

イ 認定企業に関する報告について

認定企業に関する報告は、様式第3号-1及び様式第3号-2により、6月末時点の認定企業名簿と他の企業の参考となると思われる認定企業の取組事例について7月10日までに本省職業家庭両立課に報告すること。

(2) 四半期報告について

四半期報告は、業務報告様式第2号により、第1四半期（6月末時点）については7月10日までに、第2四半期（9月末時点）については10月10日までに、第3四半期（12月末時点）については1月10日までに、第4四半期（3月末時点）については4月10日までに、本省職業家庭両立課に報告すること。

(3) 随時報告について

認定の取消しを行った場合は、速やかに、その旨を本省職業家庭両立課まで連絡すること。

なお、当分の間、認定の取消しに際しては、事前にその対応について、本省職業家庭両立課に協議を行うこと。

10 委託募集の特例

次世代法第16条の委託募集の特例の施行については、平成21年3月16日付け基発第0316001号、職発第0316002号、雇発第0316003号「次世代育成支援対策推進法の施行について」の記の第2の15により適切に行うこと。

様式第1号

基準適合一般事業主認定通知書

平成 年 月 日

殿

都道府県労働局長 印

平成 年 月 日付けで申請のあった件について、次世代育成支援対策推進法
第13条に基づき、認定しましたので、通知します。

基準適合一般事業主不認定通知書

平成 年 月 日

殿

都道府県労働局長 印

平成 年 月 日付けで申請のあった件について、下記の理由により不認定と決定しましたので通知します。

記

理 由

この処分に不服のある場合には、この処分があったことを知った日の翌日から起算して60日（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年）以内に厚生労働大臣に対して審査請求をすることができます。

また、この処分の取消しの訴えは、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年）以内に、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、提起することができます。

なお、処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する判決の伝達を受けた日の翌日から起算して6か月（ただし、判決があった日の翌日から起算して1年）以内に提起することができます。

基準適合一般事業主認定取消し通知書

平成 年 月 日

殿

都道府県労働局長 印

平成 年 月 日付けで認定決定した件について、次世代育成支援対策推進法第15条に基づき、下記の理由により認定を取り消しますので、通知します。

記

理由

平成〇〇年度次世代関係業務報告

労働局

1. 管内の状況

常時雇用する労働者数300人超企業	社
常時雇用する労働者数100人超300人以下	社

2. 一般事業主行動計画策定届提出状況

(1) 1年間の提出状況

当該年度の届出企業数				
		常時雇用する労働者数300人超	常時雇用する労働者数100人超300人以下	常時雇用する労働者数100人以下
0	社	0	社	0
			社	社

(2) 年度末の提出状況 (当該年度末日の届出状況を記載。計画期間を終了したものを除く。)

届出企業数				
		常時雇用する労働者数300人超	常時雇用する労働者数100人超300人以下	常時雇用する労働者数100人以下
0	社	0	社	0
			社	社

3. 計画が終了した企業の情報

(1) 年度末の状況 (当該年度末日時点の企業数を記載してください。)

過去に行動計画の計画期間が終了したことがある企業数(行動計画を複数策定している企業についても1社と数える。)				
		常時雇用する労働者数300人超	常時雇用する労働者数100人超300人以下	常時雇用する労働者数100人以下
0	社	0	社	0
			社	社

4. 一般事業主行動計画の公表状況

(1) 1年間の公表状況

当該年度に一般事業主行動計画を策定又は変更した企業数											
		常時雇用する労働者数300人超			常時雇用する労働者数100人超300人以下			常時雇用する労働者数100人以下			
合計	計	公表状況		社	計	公表状況		社	計	公表状況	
		公表した	公表していない			公表した	公表していない			公表した	公表していない
0	社	0	社		0	社			0	社	

(2) 年度末の公表状況 (当該年度末日の届出状況を記載。計画期間を終了したものを除く。)

平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した企業数											
		常時雇用する労働者数300人超			常時雇用する労働者数100人超300人以下			常時雇用する労働者数100人以下			
合計	計	公表状況		社	計	公表状況		社	計	公表状況	
		公表した	公表していない			公表した	公表していない			公表した	公表していない
0	社	0	社		0	社			0	社	

5. 一般事業主行動計画の労働者への周知状況

(1) 1年間の周知状況

当該年度に一般事業主行動計画を策定又は変更した企業数									
合計	常時雇用する労働者数300人超			常時雇用する労働者数100人超300人以下			常時雇用する労働者数100人以下		
	計	周知状況	社	計	周知状況	社	計	周知状況	社
0 社	0 社	周知した		0 社	周知した		0 社	周知した	
		周知していない			周知していない			周知していない	

(2) 年度末の周知状況 (当該年度末日の届出状況を記載。計画期間を終了したものを除く。)

平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した企業数									
合計	常時雇用する労働者数300人超			常時雇用する労働者数100人超300人以下			常時雇用する労働者数100人以下		
	計	周知状況	社	計	周知状況	社	計	周知状況	社
0 社	0 社	周知した		0 社	周知した		0 社	周知した	
		周知していない			周知していない			周知していない	

6. 基準適合一般事業主認定状況

(1) 1年間の認定状況

当該年度の認定企業数									
合計	常時雇用する労働者数300人超			常時雇用する労働者数100人超300人以下			常時雇用する労働者数100人以下		
	計	認定回数	社	計	認定回数	社	計	認定回数	社
0 社	0 社	1回目		0 社	1回目		0 社	1回目	
		2回目			2回目			2回目	
		3回目			3回目			3回目	
		4回目			4回目			4回目	

(2) 年度末現在の認定状況 (当該年度末日の届出状況を記載。計画期間を終了したものを除く。)

認定企業数									
合計	常時雇用する労働者数300人超			常時雇用する労働者数100人超300人以下			常時雇用する労働者数100人以下		
	計	認定回数	社	計	認定回数	社	計	認定回数	社
0 社	0 社	1回目		0 社	1回目		0 社	1回目	
		2回目			2回目			2回目	
		3回目			3回目			3回目	
		4回目			4回目			4回目	

7. 勧告の状況

当該年度に勧告をした企業数		社
行動計画の見届		社
公表		社
労働者への周知		社

8. 認定一般事業主の認定の取消しの状況

当該年度に認定を取消した企業数		社
-----------------	--	---

次世代関係業務報告(平成〇〇年〇〇月末現在)

労働局

1. 管内の状況

常時雇用労働者数300人超企業	社
常時雇用労働者数100人超300人以下	社

2. 一般事業主行動計画策定届提出状況

届出企業									
合計	常時雇用する労働者数300人超			常時雇用する労働者数100人超300人以下			常時雇用する労働者数100人以下		
	計	回数	社	計	回数	社	計	回数	社
0 社	0 社	1回目		0 社	1回目		0 社	1回目	
		2回目			2回目			2回目	
		3回目			3回目			3回目	
		4回目			4回目			4回目	

3. 一般事業主行動計画の公表状況

平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した企業数									
合計	常時雇用する労働者数300人超			常時雇用する労働者数100人超300人以下			常時雇用する労働者数100人以下		
	計	公表状況	社	計	公表状況	社	計	公表状況	社
0 社	0 社	公表した		0 社	公表した		0 社	公表した	
		公表していない			公表していない			公表していない	

4. 一般事業主行動計画の労働者への周知状況

平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した企業数									
合計	常時雇用する労働者数300人超			常時雇用する労働者数100人超300人以下			常時雇用する労働者数100人以下		
	計	周知状況	社	計	周知状況	社	計	周知状況	社
0 社	0 社	周知した		0 社	周知した		0 社	周知した	
		周知していない			周知していない			周知していない	

5. 法第13条に基づく認定の申請予定「有」とした企業

届出企業									
合計	常時雇用する労働者数300人超			常時雇用する労働者数100人超300人以下			常時雇用する労働者数100人以下		
	計	回数	社	計	回数	社	計	回数	社
0 社	0 社	1回目		0 社	1回目		0 社	1回目	
		2回目			2回目			2回目	
		3回目			3回目			3回目	
		4回目			4回目			4回目	

6. 計画期間別企業

届出企業									
合計	常時雇用する労働者数300人超			常時雇用する労働者数100人超300人以下			常時雇用する労働者数100人以下		
	計	計画期間	社	計	計画期間	社	計	計画期間	社
0 社	0 社	2年未満		0 社	2年未満		0 社	2年未満	
		2年以上3年未満			2年以上3年未満			2年以上3年未満	
		3年以上4年未満			3年以上4年未満			3年以上4年未満	
		4年以上5年未満			4年以上5年未満			4年以上5年未満	
		5年			5年			5年	
		5年超			5年超			5年超	

7. 認定申請及び認定決定状況

届出申請企業									
合計	常時雇用する労働者数300人超			常時雇用する労働者数100人超300人以下			常時雇用する労働者数100人以下		
	計	認定審査	社	計	認定審査	社	計	認定審査	社
0 社	0 社	認定		0 社	認定		0 社	認定	
		不認定			不認定			不認定	
		審査中			審査中			審査中	

8. 認定公表企業数

認定決定企業									
合計	常時雇用する労働者数300人超			常時雇用する労働者数100人超300人以下			常時雇用する労働者数100人以下		
	計	公表の有無	社	計	公表の有無	社	計	公表の有無	社
0 社	0 社	公表する		0 社	公表する		0 社	公表する	
		公表しない			公表しない			公表しない	

9. 勧告の状況

勧告をした企業数		社
行動計画の見届		社
公表		社
労働者への周知		社

10. 認定一般事業主の認定の取消しの状況

認定を取消した企業数		社
------------	--	---

認定企業の取組事例

労働局

企 業 概 要	
企 業 名	
所 在 地	
業 種	
労 働 者 数	〇〇人(男性〇〇人、女性〇〇人)

行 動 計 画	
計 画 期 間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日
内 容	

行 動 計 画 取 組 状 況	
	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日
内 容	

認 定 企 業 新 聞 等 掲 載 状 況	
内 容	

認 定 マ ー ク 「 くるみん 」 活 用 状 況	
内 容	