

## 次世代育成支援対策推進法施行規則（抄）（平成15年厚生労働省令第122号）

（法第十二条第一項の届出）

第一条 次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）第十二条第一項の規定による届出は、一般事業主行動計画策定・変更届（様式第一号）を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。）の住所を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に提出することによって行わなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、法第十二条第一項の規定による届出を女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項又は同条第七項の規定による届出と同時にを行うときは、法第十二条第一項の規定による届出の様式は、厚生労働省雇用環境・均等局長（第五条の三第六号において「雇用環境・均等局長」という。）の定めるところによることができる。

（法第十二条第三項の公表の方法）

第一条の二 法第十二条第三項の規定による公表は、インターネットの利用その他の適切な方法によるものとする。

（法第十二条第四項の届出）

第二条 第一条の規定は、法第十二条第四項の届出を行う一般事業主について準用する。

（法第十二条第五項の公表の方法）

第二条の二 第一条の二の規定は、法第十二条第五項の公表を行う一般事業主について準用する。

（法第十二条の二第一項の周知の方法）

第二条の三 法第十二条の二第一項の規定による周知は、事業所の見やすい場所へ掲示し若しくは備え付けること、書面を労働者へ交付すること又は電子メールを利用して労働者へ送信することその他の適切な方法によるものとする。

（法第十二条の二第二項の周知の方法）

第二条の四 前条の規定は、法第十二条の二第二項の周知を行う一般事業主について準用する。

（法第十三条の申請）

第三条 法第十三条の認定を受けようとする一般事業主は、基準適合一般事業主認定申請書（様式第二号）に、当該一般事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

（法第十三条の厚生労働省令で定める基準）

第四条 法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 雇用環境の整備に関し、法第七条第一項の行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画（法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）を策定したこと。
- 二 策定した一般事業主行動計画の計画期間（以下「計画期間」という。）が、二年以上五年以下であること。
- 三 策定した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。
- 四 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- 五 その雇用する男性労働者であっ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って当該計画期間において育児休業等（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（平成三年法律第七十六号。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。）をしたものの数の割合（以下この号及び第五条の三第二号において「育児休業等をした男性労働者の割合」という。）が百分の七以上であること又はその雇用する男性労働者であっ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っ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（育児休業等及び子の看護休暇を除く。以下「育児目的休暇」という。）を利用したものの数の合計数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。ただし、当該計画期間において、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中小事業主（一般事業主であって、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。）にあっては、次のいずれかに該当すれば足りること。

- イ 当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児・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。）。
- ロ 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っ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。以下同じ。）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。
- ハ 当該計画期間の開始前三年以内の日であっ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。
- ニ 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っ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。
- 六 その雇用する女性労働者であっ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っ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（以下この号において「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れば足りること。
- 七 その雇用する三歳から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ついて、育児・介護休業法第二十四条第一項第三号の規定により、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準じて講ずるよう努めなければならないものとされている必要な措置を講じていること。
- 八 次のいずれにも該当すること。
- イ 次のいずれにも該当すること。
- （1） その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。第五条の四第四号において同じ。）一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が、計画期間の終了日の属する事業年度（（2）において「計画期間終了事業年度」という。）に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。
- （2） 計画期間終了事業年度において、その雇用する労働者であつて、平均した一月当たりの時間外労働時間が六十時間以上であるものがいないこと。
- ロ 所定外労働の削減、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）の取得の促進、短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。第五条の三第三号ハにおいて同じ。）の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務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成果に関する具体的な目標を定めて講じていること。
- 九 次のいずれにも該当しないこと。
- イ 法第十五条の規定により認定を取り消され、その取消の日から起算して三年を経過しないこと。
- ロ 職業安定法施行令（昭和二十八年政令第二百四十二号）第一条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたこと（職業安定法施行規則（昭和二十二年労働省令第十二号）第四条の三第三項に規定する求人申込みを受理しないことができる場合に該当する場合に限る。）
- ハ 法又は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あること。
- （法第十四条第一項の広告等）
- 第五条 法第十四条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。
- 一 商品又は役務
- 二 商品、役務又は一般事業主の広告
- 三 商品又は役務の取引に用いる書類又は通信
- 四 一般事業主の営業所、事務所その他の事業場

五 インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報

六 労働者の募集の用に供する広告又は文書

(法第十五条の二の申請)

第五条の二 法第十五条の二の認定(第五条の四第一号において「特例認定」という。)を受けようとする法第十四条第一項に規定する認定一般事業主は、基準適合認定一般事業主認定申請書(様式第三号)に、当該認定一般事業主が法第十五条の二の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

(法第十五条の二の厚生労働省令で定める基準)

第五条の三 法第十五条の二の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一 第四条第一号から第四号まで、第六号、第七号及び第八号イに掲げる基準に適合すること。この場合において、同条第一号から第四号まで中「一般事業主行動計画」とあるのは「一般事業主行動計画(その計画期間の末日が、法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。)」と、同条第六号中「計画期間」とあるのは「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。)」と読み替えるものとする。

二 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。以下この条において同じ。))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。以下この号において同じ。)を除く一般事業主にあつてはイ又はロのいずれかに該当し、中小事業主にあつては次のいずれかに該当すること。

イ その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育児休業等をした男性労働者の割合が百分の十三以上であること。

ロ その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の数の合計数の割合が百分の三十以上であり、かつ、育児休業等をしたものの数が一人以上であること。

ハ 次のいずれかに該当すること。

(1) 第四条第五号イ、ロ又はニ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十三以上であること。

三 次に掲げる全ての措置を講じ、かつ、イ又はロのいずれかについて、定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成したこと。

イ 所定外労働の削減

ロ 年次有給休暇の取得の促進

ハ 短時間正社員の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務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

四 次のいずれかに該当すること。ただし、次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、次のいずれかに該当すれば足りること。

イ 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。ロにおいて同じ。)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はしていた者を含む。以下同じ。)の数の割合が百分の九十以上であること。

ロ 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産する予定であつたもののうち退職したものの数の合計数に対する当該期間に産した女性労働者であつて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五十五以上であること。

五 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。

六 次のいずれにも該当しないこと。

イ 法第十五条の五の規定により認定を取り消された場合(当該取消の日前に第五条の五の規定による辞退の申出をした場合(雇用環境・均等局長が定める基準に該当する場合に限る。))を除く。)にあつては、その取消しの日後に、法第一三条の認定を新たに受けていないこと。

ロ 第四条第九号ロ又はハに該当すること。

(法第十五条の三第二項の公表)

第五条の四 法第十五条の三第二項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイト、次の各号に掲げる事項を公表するものとする。

一 その雇用する男性労働者であつて法第十五条の三第二項の規定により公表を行う日の属する事業年度(第七号イにおいて「公表事業年度」という。)の前の事業年度(以下「公表前事業年度」という。)において育児休業等をしたものの数(以下この号において「育児休業等取得者数」という。)、その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度において配偶者が出産したものの数に対する、育児休業等取得者数の割合、その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度において配偶者が出産したものの数に対する育児休業等取得者数及び公表前事業年度において育児目的休暇制度を利用したものの数の合計数の割合並びに当該育児目的休暇制度の内容。ただし、前条第二号ハ(1)の規定の適用を受けて特例認定を受けた場合にあつては、これらに加え次に掲げる区分に応じ、次に掲げる事項を公表するものとする。

イ 前条第二号ハ(1)の規定により第四条第五号イの適用を受けて特例認定を受けた場合 公表前事業年度において、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(一歳に満たない子のために子の看護休暇を取得した者を除く。)の数

ロ 前条第二号ハ(1)の規定により第四条第五号ロの適用を受けて特例認定を受けた場合 公表前事業年度において、その雇用する男性労働者のうち子の養育のために所定労働時間の短縮措置等を利用したものの数

ハ 前条第二号ハ(1)の規定により第四条第五号ニの適用を受けて特例認定を受けた場合 公表前事業年度において、その雇用する男性労働者のうち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について育児目的休暇制度を利用したものの数

二 その雇用する女性労働者であつて公表前事業年度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公表前事業年度において育児休業等をしたものの数の割合

三 前条第一号の規定に基づき第四条第七号に掲げる基準に適合するものとして講ずる措置の内容

四 公表前事業年度におけるその雇用する労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

五 その雇用する労働者であつて、公表前事業年度において、平均した一月当たりの時間外労働時間が六十時間以上であるものの数

六 前条第三号に掲げる基準に適合するものとして講ずる措置の内容

七 次のいずれかの割合

イ その雇用する又は雇用していた女性労働者であつて公表事業年度の前々事業年度(ロにおいて「公表前々事業年度」という。)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。ロにおいて同じ。)の数に対する当該女性労働者であつて出産の日以後も引き続き雇用され、公表前事業年度に在職している又は在職していたものの数の割合

ロ その雇用する又は雇用していた女性労働者であつて公表前々事業年度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公表前々事業年度において出産する予定であつたもののうち退職したものの数の合計数に対する公表前々事業年度において出産した女性労働者であつて出産の日以後も引き続き雇用され、公表前事業年度に在職している又は在職していたものの数の割合

八 前条第五号に掲げる基準に適合するものとして策定している計画の内容及びその実施状況

(所轄都道府県労働局長に対する申出)

第五条の五 法第十四条第一項に規定する認定一般事業主又は法第十五条の三第一項に規定する特例認定一般事業主は、所轄都道府県労働局長に対し、それぞれ法第十三条又は法第十五条の二の認定について辞退の申出をすることができる。