

## 次世代育成支援対策推進法へ対応

JAM 東京千葉第 20 回地方委員会 (2010. 1. 29) 確認

### (1) 次世代育成支援対策推進法 (2011 年 4 月 1 日から適用範囲拡大施行)

#### ① 行動計画の公表および従業員への周知の義務化

仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する、一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が、101 人以上の企業は義務 (101 人以上 300 人以下の企業は 2011 年 3 月 31 日まで努力義務)、100 人以下の企業は努力義務となりました。

企業規模	2009 年 4 月 1 日以降	2011 年 4 月 1 日以降
301 人以上	義務	義務
101 人以上 300 人以下	努力義務	義務
100 人以下		努力義務

#### ② 行動計画の届出義務企業の拡大

一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員 301 人以上の企業から、従業員 101 人以上の企業に拡大されました。

企業規模	現 行	2011 年 4 月 1 日以降
301 人以上	義務	義務
101 人以上 300 人以下	努力義務	義務
100 人以下		努力義務

### (2) 対応に関する考え方

- (1) 次世代育成支援対策推進法改正法 (2008 年 12 月 3 日公布、2011 年 4 月 1 日施行) により、企業規模による同法適用要件が次の通り変わった。
  - ① 仕事と家庭の両立支援をするための雇用環境整備等について事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が、従業員 101 人以上の企業は義務、100 人以下の企業は努力義務となる (現行法では 301 人以上規模が義務、他は努力義務)。
  - ② 一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員 301 人以上企業から従業員 101 人企業に拡大 (現行法では、301 人以上企業が義務、他は努力義務)。
- (2) 上記の法改正に対する方針は、「法の本来の目的や社会的要請の強まりに照らして、中小企業でも次世代育成支援計画の策定を進める必要」があるとしてきた従来方針 (2005 年労働協約取り組み方針) の考え方を踏襲する。

### 次世代育成支援対策推進法に基づく労組の取り組み

改正次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画の公表と従業員への周知及び策定・届出が次の通り義務化されるに伴い、労働組合として、一般事業主行動計画の策定に関わっていく取り組みを強める。

特に、改正・次世代育成支援対策推進法における労使委員会設置には女性を加える。

以 上