

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

雇用均等・児童家庭関係

「次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令」について

平成28年に「くるみん」認定を受けていた大手広告代理店が違法な長時間労働を行っていたことを受け、真に子育てをサポートする企業を多方面より評価する認定基準に改めるため、平成29年3月30日、「次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令」が公布され、同年4月1日に施行された。なお、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定制度」の認定基準についても、同様の観点から見直しが行われている。今回は「くるみん」認定基準の改正を中心に解説する。

次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令（平29. 3.30 厚労令31）

松山 陽 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 次世代育成支援対策推進法の概要

わが国における急速な少子化の進行等を踏まえ、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を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針ならびに地方公共団体および事業者による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を推進するため、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）が公布された。

当初、平成17年4月から平成27年3月までの時限立法として制定されたが、平成25年、改正法が成立し、平成37年3月まで10年間延長されている。

2. 一般事業主行動計画

一般事業主行動計画（以下、行動計画）とは、企業が、次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことである。企業は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、以下①～③を定める必要がある。

①計画期間

②達成しようとする目標

③目標達成のための対策の内容と実施時期

現在、雇用する労働者が101人以上の企業には、以下①～④が義務づけられている（100人以下の企業は努力義務）。

- ①行動計画の策定
- ②所轄都道府県労働局への届け出
- ③外部への公表
- ④従業員への周知

3.「くるみん」「プラチナくるみん」認定とは

行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、必要書類を添えて申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定「くるみん」を受けることができる。

さらに、平成27年4月1日より、「くるみん」認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取り組みを行っている場合は、優良な「子育てサポート企業」として特例認定「プラチナくるみん」を受けることができるようになった。

認定を受けると、次世代認定マーク（くるみん、プラチナくるみん）を自社の商品や広告等に使用することができるため、企業のイメージアップや優秀な従業員の採用や定着といった効果が期待できる。

また、事業所内の保育施設、授乳コーナー、多目的トイレなどの「次世代育成支援対策に資する一定の資産」について割増償却を行うことができる税制優遇措置（くるみん税制）を受けることもできる（平成30年3月31日まで）。

4.「くるみん」「プラチナくるみん」認定基準の主な改正ポイント

今回の改正により認定基準が以下のように変更された。

[1]法定時間外労働時間等の実績に係る基準を追加

くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに、以下①～②の二つの基準を満たすことが必要となった。

- ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満

- ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者ゼロ

[2]くるみん認定の男性の育児休業取得基準の変更

くるみん認定の男性の育児休業取得率の認定基準が、従来の「1人以上」から「7%以上」に変更された。

また、くるみん認定については、この育児休業取得率に代えて、「企業が講ずる育児を目的とした休暇制度の取得率15%以上」かつ「育児休業取得者1人以上」でも認定基準を満たすことができるようになった。

[3]プラチナくるみんの公表事項に労働時間数の実績を追加

プラチナくるみん認定を取得した企業に義務づけられている公表事項に、以下①～②の労働時間数の実績が追加された。

- ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の各月の平均時間
- ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者の数

[4]「関係法令に違反する重大な事実」の範囲を拡大

「関係法令に違反する重大な事実がないこと」という認定要件に、「労働基準関係法令の同一条項に複数回違反」等が追加された。

※「くるみん」「プラチナくるみん」の認定基準の詳細は [図表1] を参照。

なお、「えるぼし」「ユースエール認定制度」の認定基準の改正内容については、[図表2]のとおり。

また、「くるみん」「プラチナくるみん」認定を受けている企業が、基準を満たさなくなった場合には、所轄都道府県労働局に申し出ることににより、認定を辞退できる制度も新たに設けられている。

平成29年4月1日以降、新しい認定基準を満た

図表1 「くるみん」「プラチナくるみん」改正認定基準一覧

※下線部が今回の改正事項

「くるみん」認定基準	「プラチナくるみん」認定基準
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと</p> <p>4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①または②を満たすこと</p> <p>①計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること</p> <p>②計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者および育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること</p> <p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること</p> <p>7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「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または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること</p> <p>8. 労働時間数について、次の①および②を満たすこと</p> <p>①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること</p> <p>②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと</p> <p>9. 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること</p> <p>①所定外労働の削減のための措置</p> <p>②年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク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</p> <p>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> <p>10. 法およ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</p> <p>※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指す</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表 ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告 ・労働保険料未納 ・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし ・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反 ・違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表等 	<p>1.～4. 左記改正くるみん認定基準1.～4.と同一</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①または②を満たすこと</p> <p>①計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上</p> <p>②計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者および育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること</p> <p>6.～8. 左記改正くるみん認定基準6.～8.と同一</p> <p>9. 左記改正くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取り組み、①または②について数値目標を定めて実施し、達成すること</p> <p>10. 計画期間において、</p> <p>①子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上</p> <p>②子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと</p> <p>11. 育児休業等を取得または子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取り組みの計画を策定し、これを実施していること</p> <p>12. 左記改正くるみん認定基準10.と同一</p>

資料出所：厚生労働省「くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが改正されます」

した場合には、新しい「くるみん」マーク【図表3】が付与される。新しいマークは上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得した企業か、一目で分かるようになっている（「プラチナくるみん」マークは変更なし）。

また、旧基準で付与された「くるみん」マークも廃止されるわけではないため、引き続き使用することができる。

5.最後に

「くるみん」については徐々に世の中の認知度も高まってきており、企業イメージの向上、優秀な人材の確保、税制優遇措置等、企業にとってメリットは大きい。男性の育児休業取得等は、依然として職場の理解が進んでいない企業も多いが、従業員に取得の呼び掛けを行うなど、積極的な取り組みが期待される。

なお、冒頭に述べたように、今回の改正は違法な長時間労働が行われていた企業が子育てしやすい企業として「くるみん」認定を受けていたこと

に端を発している。従業員の長時間労働は企業にとってさまざまなリスクになり得る時代であり、政府も「働き方改革」を推進し、長時間労働を厳しく規制する方針を打ち出している。これを機に、自社の労働環境を再点検することも望まれる。

図表3 新しい「くるみん」マーク



【注】 新しいマークは上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得した企業か、一目で分かるようになった。また、星の数は、これまで認定を受けた回数を表す。実際に付与されるマークは、認定を受けた回数に応じて星の数が変わる。

図表2 「えるぼし」「ユースエール」認定制度の見直し概要

※下線部が今回の改正事項

認定	労働時間	男性育休	公表事項	重大な法令違反 (くるみん、プラチナくるみんも含め各制度共通)	その他
えるぼし	変更なし	基準なし (女性の活躍と直接的な関係性が薄いため基準が設定されず)	変更なし	①労基法等に違反して送検公表 ②均等法等で勧告 ③障促法で勧告公表 ④労働保険料未納 ⑤高齢法で勧告公表 ⑥派遣法で勧告公表 ⑦長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし ⑧労働基準関係法令の同一条項に複数回違反 ⑨違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名を公表	<ul style="list-style-type: none"> 法違反確認方法の見直し 認定通知書に法令違反等があった場合速やかに申し出るよう明記 認定辞退制度の創設等
ユースエール	①正社員の所定外労働時間月平均が20時間以下 かつ ②月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員ゼロ	変更なし	変更なし		上記実施済み (その他、離職率と年次有給休暇取得の基準を見直し)

【注】 1. 「えるぼし」とは、女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定・届け出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付すことができる。

2. 「ユースエール」とは、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が認定する制度。認定を受けると、ハローワークなどで重点的PRの実施や「若者雇用促進総合サイト」に認定企業として掲載、ユースエール認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能などの支援が受けられる。