

# 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/>

## 社会保険関係

### 「くるみん・プラチナくるみん認定の認定基準改正」と 「新たな認定制度」について

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「一般事業主行動計画」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、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（くるみん認定）を受けることができ、この認定を受けた企業の証しが「くるみんマーク」である。さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取り組みを行い一定の基準を満たすと、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができる。

令和4年4月1日から、上記認定の認定基準等が改正されるため、以下にて解説する。

※併せて本号「労働関係・社会保険改正のチェックポイント」43ページも参照。

#### 次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令 (令 3.11.30 厚労令185)

伊勢谷憲子 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

## 1. くるみん認定制度の導入背景と目的

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、2005（平成17）年4月1日から施行されている。この法律は2014（平成26）年度末までの時限立法であったが、法改正により法律の有効期限が2025（令和7）年3月31日まで10年間延長されている。

企業が取り組むこととして、常時雇用する労働

者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届け出ることが義務とされている（100人以下の企業は努力義務）。

認定・特例認定を受けると、「くるみん」「プラチナくるみん」を商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRすることができ、この結果、企業イメージの向上や、優秀な労働者の採用・定着を図ることができる。

## 2. 認定制度の改正概要(令和4年4月1日)

現行のくるみん、トライくるみん、新くるみんの認定基準は、[図表1]のとおり。今回改正される認定制度のポイントを、以下[1]～[4]に示した。

### [1] くるみんの認定基準とマークの改正

#### ① 男性の育児休業等の取得に関する基準の改正

男性の育児休業等取得率

現行 7%以上 → 改正後 10%以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行 15%以上 → 改正後 20%以上

#### ② 認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省WEBサイト「両立支援のひろば」で公表することを追加

#### 【認定に関する経過措置】

#### ① 令和4年4月1日～令和6年3月31日間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準の水準でも基準を満たす。なお、この場合に付与されるマークは現行マークとなる。

#### ② 令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出に当たり、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」と見なし算出することも可能とする。

### [2] プラチナくるみんの特例認定基準の改正

#### ① 男性の育児休業等の取得に関する基準の改正

男性の育児休業等取得率

現行 13%以上 → 改正後 30%以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行 30%以上 → 改正後 50%以上

#### ② 女性の継続就業に関する基準の改正

出産した女性労働者および出産予定だったが退職した女性のうち、子の1歳時点在職割合

現行 55% → 改正後 70%

#### 【特例認定に関する経過措置】

#### ① 令和4年4月1日～令和6年3月31日間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の水準でも基準を満たす。

#### ② 令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出に当たって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」と見なし算出することも可能とする。

#### 【特例認定の取り消しに関する経過措置】

プラチナくるみんは、認定取得後、「両立支援のひろば<sup>\*</sup>」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続基準を満たさなかった場合に取消の対象となるが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基準を満たしていれば取消の対象とはならない。

※両立支援のひろば：厚生労働省が運営するWEBサイト

企業や労働者向けの役立つ情報など、職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できる。一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」や、自社の両立支援の取り組み状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」などがある。

URL = <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

### [3] 新たな認定制度「トライくるみん」の創設

新たな認定制度「トライくるみん」の認定基準は現行のくるみんと同じである。トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できる。

図表1 現行くるみん・トライくるみん／新しいくるみんの認定基準

現行くるみん トライくるみん	新しいくるみん
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行動計画を策定したこと。	
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。	
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。	
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。	
5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1)計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。 (2)計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。	5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1)計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のWEBサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 (2)計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のWEBサイト「両立支援のひろば」で公表していること。かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
<b>【労働者数が300人以下の一般事業主の特例】</b> 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。	
①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く） ②計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。 ③計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。 ④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。	①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のWEBサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 ②計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のWEBサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 ③計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のWEBサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 ④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のWEBサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
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。 <b>【労働者数が300人以下の一般事業主の特例】</b> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。	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%以上であり、当該割合を厚生労働省のWEBサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 <b>【労働者数が300人以下の一般事業主の特例】</b> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のWEBサイト「両立支援のひろば」で公表すれば基準を満たす。
7. 3歳から小学校就学前の子ども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。	
8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。 (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。 (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。	
9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ①所定外労働の削減のための措置 ②年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他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	
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。	

資料出所：厚生労働省「令和4年4月1日からくるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます！新しい認定制度もスタートします！（令和3年11月）」を一部編集（〔図表2〕も同じ）。

#### [4]新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度を創設

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度が創設される。以下の①②の要件を満たすことが必要である。

①受けようとするくるみんの種類に応じた認定基準を満たしていること

②次の(1)~(4)のいずれも満たしていること

(1)次の①および②の制度を設けていること

①不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない）

②不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうち、いずれかの制度

(2)不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること

(3)不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取り組みを実施していること

(4)不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること

なお、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてプラチナくるみん認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、上記②の(1)①の不妊治療のための休暇制度の内容、同(1)②

の制度のうち講じているものの内容、同(3)の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取り組みの内容の公表日の前事業年度における状況についても、「両立支援のひろば」にて公表を行う必要がある。

#### 3.新プラチナくるみんの認定基準

新プラチナくるみんの認定基準は、[図表2]のとおりで、現行くるみん、トライくるみん、新しくみん認定基準と同一の部分がある。

#### 4.支援事業

(内閣府)【中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業】

中小企業における子育て支援環境を整備する観点から、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、上限50万円の助成金を支給する（令和3年10月から令和9年3月まで）。

問い合わせ先：くるみん助成ポータルサイト

<https://kuruminjosei.jp/>

一般財団法人女性労働協会

<http://www.jaaww.or.jp/index.php>

(日本政策金融公庫)【働き方改革推進支援資金】

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届け出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、くるみん認定企業が一定の要件を満たした場合に、「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができる。

問い合わせ先：日本政策金融公庫

<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/>

[hatarakikata\\_m.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html)

**図表2 新プラチナくるみんの認定基準**

1～4. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1)計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が30%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、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて50%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p> <p><b>【労働者数が300人以下の一般事業主の特例】</b>          計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)</p> <p>②計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が30%以上であること。</p> <p>④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>
6～8. 現行くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一
<p>9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。</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>10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1)子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が90%以上であること。</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合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が70%以上であること。</p> <p><b>【労働者数が300人以下の一般事業主の特例】</b>          計画期間中に(1)が90%未満でかつ(2)が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準を満たす。</p>
11. 育児休業等をし、また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またはキャリア形成の支援のための取り組みに係る計画を策定し、実施していること。
12. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

[注] プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届け出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度=各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要がある。

- 1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3カ月以内に行うこと。
- 2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3カ月以内に行うこと。