

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については「労働法ナビ」のNewsでご覧いただけます
(<https://www.rosei.jp/lawdb/>)

雇用均等・児童家庭関係

平成27年4月1日施行 次世代法改正による、 くるみん認定基準の見直しとプラチナくるみん認定制度の創設

国、地方公共団体および企業に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための計画を策定することを求めた次世代育成支援対策推進法（平15. 7.16 法律120）が改正され、平成26年4月23日に公布（一部施行）された。主な改正内容は、①法律の有効期限の延長、②プラチナくるみん(特例)認定制度の創設の2点である。以下、改正の内容等を解説する。

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（平26. 4.23 法律28）

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（平26.11.28 厚労令130）

行動計画策定指針を定める件（平26.11.28 内閣府・国家公安委・文科・厚労・農水・経産・国交・環境告1）

次世代育成支援対策推進法の施行について（平26.11.28 基発1128第4号、職発1128第5号、雇児発1128第1号）（通知）

土岐紀文 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 法改正の概要

平成17年4月より施行された次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）に基づく国、地方公共団体および企業による10年間の集中的、計画的な取り組みにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度進んだところであるが、引き続き、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を改善し、充実させることが必要であるとされたことから、次世代育成支援対策のさらなる推進・強化を図るため、以下のとおり改正された。

[1] 法律の有効期限の延長

（平成26年4月23日施行）

平成27年3月31日までであった法律の有効期限が、平成37年3月31日まで、10年間延長された。このため、引き続き従業員数101人以上の企業においては、労働者の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画（以下、行動計画）を策定し、都道府県労働局に届け出を行う必要がある。なお、従業員数100人以下の企業においては行動計画の策定および届け出は努力義務となる点に変更はない。

図表1 「両立支援のひろば」に公表する事項

1.	男性の育児休業等取得に関する事項
2.	女性の育児休業等取得に関する事項
3.	3歳から小学校就学前の子を育てる労働者のための短時間勤務等の措置の内容
4.	所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための取り組みなど働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関して講じている措置の内容
5.	女性の継続就業に関する事項
6.	育児をしつつ活躍する女性を増やすための取り組みとして、女性労働者の能力向上やキャリア形成のための支援などの取組内容、その実施状況

[2] プラチナくるみん(特例)認定制度の創設

(平成27年4月1日施行)

現行法では、行動計画を策定・届け出し、一定の要件を満たすと、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができる。改正法では、くるみん認定基準を見直す(詳細は後述)とともに、くるみん認定を受けた企業のうち、特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対する「プラチナくるみん(特例)認定制度」が創設された。

なお、プラチナくるみん(特例)認定を受けた場合、行動計画の策定・届け出義務は不要となり、代わりに次世代育成支援対策の実施状況を、厚生労働省のWEBサイト「両立支援のひろば」(<http://www.ryouritsu.jp/>)に、毎年少なくとも1回、各事項について公表する必要がある[図表1]。

2. くるみん認定基準の見直しとプラチナくるみん(特例)認定基準

上述のとおり、今回の改正により、くるみん認定の認定基準の見直しが図られるとともに、新設のプラチナくるみん(特例)認定の認定基準も示された(平26.11.28 厚労令130)。現行のくるみん認定基準(以下、現行認定基準)と改正くるみん認定基準(以下、改正認定基準)の変更点およびプラチナくるみん(特例)認定基準をまとめると、[図表2]のとおりとなるので、まずはこちらを確認いただきたい。

[1] 現行認定基準からの変更点

現行認定基準と改正認定基準では、[図表2]の5.・6.および8.について5点変更がある。

まず、[図表2]の5.について、男性労働者の育児休業等の従業員数300人以下の特例に関して2点挙げられる。

1点目として、改正認定基準では「②計画期間内に、小学校就学前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」から、「子を育てる労働者」に改正された点である。なお、当該子とは、「6歳に達する日以後の最初の3月31日を経過した子であって、15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にあるもの」をいう(平26.11.28 基発1128第4、職発1128第5、雇発1128第1)。

2点目として、改正認定基準に「④計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいること」が追加された点である。なお、「育児目的休暇制度」とは、「目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度をいい、例えば、失効年休の育児目的での使用や、『育児参加奨励休暇』制度、子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度、子(子の配偶者を含む)が出産したときの『孫誕生休暇』制度などが該当する」とされている(前掲通達)。

次に、[図表2]の6.女性労働者の育児休業等の

図表2 現行くるみん認定基準と改正くるみん認定基準の変更点およびプラチナくるみん(特例)認定基準

現行くるみん認定基準		改正くるみん認定基準		プラチナくるみん(特例)認定基準	
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	1.	同左	1.	同左
2.	行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること	2.	同左	2.	同左
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	3.	同左	3.	同左
4.	平成21年4月1日以降に策定、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	4.	同左	4.	同左
5.	<p>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が1人以上いること</p> <p><従業員数300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、①～③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、<u>小学校就学前の子を育てる労働者</u>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計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいること</p>	5.	<p>同左</p> <p><従業員数300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、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、<u>子を育てる労働者</u>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計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいること ④<u>計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいること</u></p>	5.	<p>計画期間において、男性労働者のうち、 ①配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上 ②配偶者が出産した男性労働者に占め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が講ずる育児目的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人以上のいずれかを満たすこと <従業員数300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者または育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①または②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定基準の5.の①②④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす</p>
6.	<p>計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、70%以上であること</p> <p><従業員数300人以下の企業の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が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、女性の育児休業等取得率が70%以上であれば基準を満たす</p>	6.	<p>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><従業員数300人以下の企業の特例> 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</p>	6.	同左
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	7.	同左	7.	同左

現行くるみん認定基準		改正くるみん認定基準		プラチナくるみん(特例)認定基準	
8.	次の①～③のいずれかを実施していること 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	8.	次の①～③のいずれかについて <u>成果に関する具体的な目標を定めて実施</u> 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 <u>短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク</u> 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 ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はない	8.	改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①または②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 (1)計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 (2)計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと
9.	法および法に基づく命令その他関係諸法令に違反する重大な事実がないこと	9.	同左	9.	同左
—	—	—	—	10.	計画期間において、 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(育休中を含む)している者の割合が90%以上 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(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 <従業員数300人以下の企業の特例> 上記10.の①または②に該当しない場合でも、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①または②を満たせば、基準を満たす
—	—	—	—	11.	育児休業等を取得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、能力の向上や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、これを実施していること

※青字が現行くるみん認定基準との相違点

取得率について、改正認定基準では70%から75%に引き上げられていることが3点目の変更点となっている(従業員数300人以下の特例も同様)。

最後に、[図表2]の8.について、「①～③のいずれか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」と、下線部が追加された点が4点目の変更点である。なお、成果に関する具体的な目標とは、「例えば、『ノー残業デー』を導入する場合に、実施する回数(月○回実施する等)を定める、職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正に取り組む場合に、意識啓発のためのセミナーの開催回数(年○回開催する等)を定めるなど、アウ

トプットに係る目標をいい、労働者に周知されていることが望ましいものであること」とされている(前掲通達)。また、③については、「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」と下線部が追加されている点が5点目の変更点となる。

[2]プラチナくるみん(特例)認定基準

さて、新たに創設されたプラチナくるみん(特例)認定の認定基準については、改正認定基準と同一基準とされている項目があるが、以下で異なる点を確認する。

まず、[図表2]の5.について、プラチナくるみ

ん(特例)認定では①配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上または②配偶者が出産した男性労働者に占め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が講ずる育児目的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人以上のいずれかを満たすこと、と改正認定基準に比べて高い基準とされている。ただし、従業員数300人以下の場合には、計画期間内に男性の育児休業等取得者または育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合(上記5.の①または②を満たさない場合)でも、改正認定基準の5.の①②④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす、という特例がある。

次に、[図表2]の8.について、プラチナくるみん(特例)認定では、改正認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①または②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、(1)計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下または(2)計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないことのいずれかを満たすこと——とされている。なお、「定量的な目標」の具体例としては、「所定外労働の削減のための措置として『ノー残業デー』を導入する場合に、当該取組によって年平均所定外労働時間を○%削減する、年次有給休暇の取得の促進のための措置として年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、従業員の年次有給休暇の取得率を○%以上とする等を定めるなど、具体的に、その措置を導入することによる成果に係る数値目標をいい、労働者に周知されていることが望ましいこと」とされている(前掲通達)。

最後に、[図表2]の10.では出産した女性労働者の子が1歳の誕生日を迎えたときの在職率要件について、11.では育児休業等を行う女性労働者の支

援について、行動計画を策定し実施していることがプラチナくるみん(特例)認定独自の認定基準となっている。

3. 行動計画策定指針の改正

ところで、行動計画策定の際に、よりどころとなる「行動計画策定指針」についても、次世代法改正やくるみん認定基準の改正およびプラチナくるみん(特例)認定基準の創設を受けて改正されている(行動計画策定指針〔平26.11.28 内閣府・国家公安委・文科・厚労・農水・経産・国交・環境省1〕)。誌面の都合で詳細は省略するが、改正行動計画策定指針では、①取り組みの対象に非正規労働者が含まれることを認識の上、取り組みを進めていくことが重要であること、②男性の子育てに関する制度の利用促進に係る取り組みや、働き方・休み方の見直しに資する取り組みを進めることが重要であること、③計画の実施状況の点検に当たり、PDCAサイクルを確立することが重要であること、④育児休業に関する規定を整備し、労働者の休業中の待遇や休業後の労働条件について労働者に周知すること、⑤希望する労働者に対し、職務や勤務地等の限定を実施する際は、限定内容の明示が重要であり、職務や勤務地等の限定がない労働者との間の転換ができることや待遇の均衡を図ることが望ましいこと、以上5点が主な変更点となっている。

4. 認定を受けるポイント

くるみん認定については、認定基準に数点変更があるものの、現行認定基準から大きく変わったところは特段ない。一方、今回新たに創設されたプラチナくるみん(特例)認定については、[図表2]の5.男性の育児休業等の基準を達成できるか否かがポイントとなるだろう。[図表2]5.の①では、「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占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上」とされており、例え

ば、計画期間内に配偶者が出産した男性労働者が20人いるならば、3人以上の育児休業等取得者を要することとなる。また、[図表2]5.の②および従業員数300人以下の特例においても、基準を満たすこととなる対象者に占める割合が具体的に示されている。

なお、くるみん認定およびプラチナくるみん(特例)認定を受けることのメリットとして、次世代育成支援対策に取り組んでいることによるイメージアップとなること、子育て世代またはこれから子育て世代となる社員が多い企業にとっては、社内外へのアピールとなり、結果として、優秀な人材の確保につながる事が挙げられる。

今回の改正を機に、各企業においては、自社の

〈参考〉



くるみんマーク



プラチナくるみんマーク
(12色から選択可能)

行動計画を見直し、新たな行動計画を策定の上、くるみん認定およびプラチナくるみん(特例)認定取得に向けて行動されてみてはいかがでしょうか。