

【労務】令和4年4月1日より「くるみん認定・プラチナくるみん認定」の認定基準が改正されます

「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定められた法律です。この法律において、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」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されます。改正のポイントは以下のとおりです。

■くるみんの認定基準とマークが改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

- ・男性の育児休業等取得率
現行：7%以上 → 令和4年4月1日以降：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 → 令和4年4月1日以降：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のウェブサイト「[両立支援のひろば \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)」で公表すること、が新たに加わります。

認定に関する経過措置

- ①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、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します。なお、この場合に付与されるマークは現行マークとなります。
- 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の算出にあたって、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」とみなし算出することも可能とします。

■プラチナくるみんの特例認定基準が改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

- 男性の育児休業等取得率
現行：13%以上 → 令和4年4月1日以降：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 → 令和4年4月1日以降：50%以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されます。

- 出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合
現行：55% → 令和4年4月1日以降：70%

特例認定に関する経過措置

- ①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、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します。
- 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あたって、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」とみなし算出することも可能とします。

特例認定の取消に関する経過措置

プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」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年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、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りません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

■新たな認定制度「トライくるみん」が創設されます。

認定基準は、現行のくるみんと同じです。

※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ます。

■新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます。

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ます。

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。

※例えば、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トライくるみん認定を受けようとする場合、トライくるみん認定基準の1～10を満たす必要があります。

2. 次の（1）から（4）をいずれも満たしていること。

（1）次の①及び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組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。

※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、2（1）①の不妊治療のための休暇制度の内容、2（1）②の制度のうち講じているものの内容、2（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組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ります。

すでに認定を受けている企業にとっても、これから受けようと考えている企業にとっても、改正内容を確認しておくことをお勧めいたします。

参照ホームページ [厚生労働省]

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html