

厚生労働省認定制度の見直しについて

1. 改正の趣旨

過重労働問題が発生した企業がくるみん認定を受けていた事例があり、国会等でも問題になったことを受け、くるみん認定基準等を、真に子育てサポートをしている企業を対象とするよう見直す必要がある（平成 28 年 11 月 8 日（参）厚生労働委員会等でも見直す旨大臣より答弁）。

基準等の見直しに当たっては、長時間労働が恒常化している企業は認定しないこととするほか、あわせて、同様の観点から、えるぼし、ユースエールの認定基準等も、各認定制度の趣旨に真に合致した企業が認定を取得できるよう、以下のとおり見直しを実施する。

2. 内容

(1) 労働時間数について

「くるみん」について、新たに労働時間数についての基準を設ける。

「プラチナくるみん」、「ユースエール」についても労働時間に関する認定基準を厳格化する。

(2) 男性の育児休業取得について

企業規模に関係なく、男性の育児休業等取得者が 1 人以上という取得人数を基準としていた「くるみん」について、取得率を基準とする。

(3) 関係法令に違反する重大な事実について

「くるみん」、「プラチナくるみん」、「えるぼし」について、労働基準法等違反は書類送検を不認定や認定取消の対象としていたが、その範囲を拡大し、「ユースエール」と同様に、是正勧告を受けて是正していない場合も不認定や認定取消の対象とする。

(4) 認定辞退制度の創設

「くるみん」、「プラチナくるみん」、「えるぼし」について、「ユースエール」と同様に、認定基準を満たさなくなった場合は、事業主が所轄都道府県労働局にその旨を申し出ることのできる制度を創設。

(5) 取消後の再取得期間の見直し

「くるみん」、「プラチナくるみん」、「えるぼし」について、「ユースエール」と同様に、認定を取り消された場合は、取消から 3 年経過するまで再取得できないこととする。ただし、数値基準を満たさなくなり(4)の認定辞退を行った事業主については、基準を満たせば随時再取得できることとする。

3. 施行期日等

公布日 平成 29 年 3 月中

施行日 平成 29 年 4 月 1 日