

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) 重大な法令違反について

「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

～認定制度の見直し概要～

認定	労働時間	男性育休	公表事項	重大な法令違反 〈各制度共通〉	その他
くるみん	①正社員の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満 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	①育休取得率7% 又は ②男性の育児目的の休暇15%以上かつ育休取得者1人以上	公表事項なし (過去の実績を評価するものであり、現状を公表させるものではない)	①基準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す ⑩企業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が公表	・ 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
プラチナくるみん	①正社員の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満 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	労働時間数にかかると事項を追加		
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		
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、離職率と有給休暇取得の基準を見直し)

次世代育成支援対策の実施状況の公表

○ 特例認定企業（プラチナくるみん認定企業）は、「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、公表を行う必要があります。

■ 公表事項

公表事項1

男性労働者の育児休業等の取得に関する状況として以下の2つの割合
 ① 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及びその割合

② 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合と育児目的休暇制度の具体的内容

公表事項2

公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する
 育児休業等をした女性労働者数の割合

公表事項3

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために実施している短時間勤務制度等の措置^(※)の内容

(※) 短時間勤務制度等とは以下の措置を指す

- ① 育児休業に関する制度に準ずる措置
- ② 短時間勤務制度
- ③ 事業所内保育施設の設置運営
- ④ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
- ⑤ 所定外労働の制限
- ⑥ フレックスタイム制度
- ⑦ 育児に要する経費の援助措置等

公表事項4

特例認定基準に適合するものとして講ずる以下の措置の内容

- ① 所定外労働削減のための措置
- 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

公表事項5

女性の就業継続に関する状況として以下の①又は②の割合

- ① 公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合
- ② 公表前々事業年度において出産した女性労働者数及び公表前々事業年度において出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数の合計数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合

公表事項6

育児休業等をし、または育児を行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画の内容及び実施状況

■ 公表方法

特例認定決定後、おおむね3か月以内に、厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイトと「両立支援のひろば」で公表されます



くるみん認定基準

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

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 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

5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取った者が1人以上いること

<労働者数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かなかった場合でも、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の利用した場合を除く)。

② 計画期間内に、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 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取った男性労働者がいること。

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、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。

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

<労働者数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。

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又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 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

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

9 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



プラチナくるみん認定基準

1～4 くるみん認定基準 1～4 と同一

5 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと

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占める育児休業等を取った者の割合が13%以上であること

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占める育児休業等を取った者及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

<労働者数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又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいかなかった場合でも、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、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 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取った男性労働者の割合が13%以上であること。

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、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6・7 くるみん認定基準 6・7 と同一

8 次の①～③すべてについて取り組むとともに、少なくとも①又は②について数値目標を定めて実施し、達成していること。ただし、労働時間については一定の条件を満たすこととする。

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

※一定の条件:次のア又はイを満たすこと

ア 計画期間終了前直近1年間の平均月間労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下であること

イ 計画期間終了前直近1年間の平均月間労働時間が80時間以上である労働者が1人いないこと

9 次の①又は②を満たすこと

① 計画期間において、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(育児中を含む。)している者の割合が90%以上であること

② 計画期間において、子を出産した女性労働者及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歳誕生日まで継続して在職(育児中を含む。)している者の割合が55%以上であること。

<労働者数300人以下の企業の特例>

①又は②のいずれにも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又は②を満たせば基準を満たす。

10 育児休業等を取った者又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組の計画を策定し、これを実施していること

11 くるみん認定基準 9 と同一

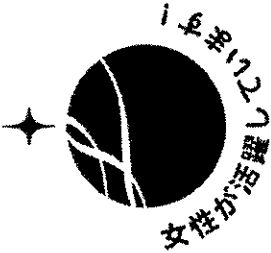

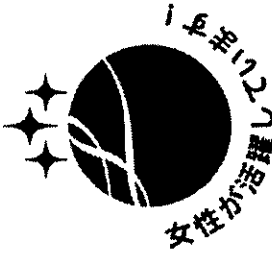
女性活躍推進法に基づく認定制度

○ 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する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。

○ 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。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準

○ 事業主行動計画策定指針に照らして適切に一般事業主行動計画を定めたこと。

○ 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者の周知をしたこと。

○ 法及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。

【別紙】女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

評価項目	基準値（実績値）
①採用	男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること <small>（※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）</small>
②継続就業	i) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること <small>又は</small> ii) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
③労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
④管理職比率	i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること <small>（※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。）</small> <small>又は</small> ii) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること
⑤多様なキャリアアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

注) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。