

# ヒューマンテック通信

## 今月のテーマ

## 2022年4月からくるみん・プラチナくるみんの認定基準が改正され、新しい認定制度がスタートします

次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の目標達成など一定の基準を満たした企業は、申請により「くるみん」または「プラチナくるみん」の認定を受けることができます。2022年4月1日にこれらの認定基準が改正されるとともに、新たな認定制度が創設されます。

### 1, くるみんの認定基準の改正内容（※認定マークも改正予定）

#### ①男性の育児休業等の取得に関する基準

| 内容                 | 現行    | 改正後   |
|--------------------|-------|-------|
| 男性の育児休業等取得率        | 7%以上  | 10%以上 |
| 男性の育児休業等・育児目的休暇取得率 | 15%以上 | 20%以上 |

②男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「[両立支援のひろば](#)」に公表することが認定基準に新たに追加されます。

### 2, プラチナくるみんの特例認定基準の改正内容

#### ①男性の育児休業等の取得に関する基準

| 内容                 | 現行    | 改正後   |
|--------------------|-------|-------|
| 男性の育児休業等取得率        | 13%以上 | 30%以上 |
| 男性の育児休業等・育児目的休暇取得率 | 30%以上 | 50%以上 |

#### ②女性の継続就業に関する基準

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労働者のうち、子の1歳時点の在籍者の割合が現行55%→70%に改正されます。※くるみん、プラチナくるみんとともに経過措置として、2022年4月1日から2024年3月31日の間の認定申請においては、現行の基準の水準でも基準を満たします。

### 3, 「トライくるみん」認定制度の創設

くるみん、プラチナくるみんの認定基準が引き上げられることに伴い、現行のくるみんと同等の認定制度として創設されました。認定基準は現行のくるみんと同様です。

### 4, 不妊治療と仕事との両立に関する認定制度の創設

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんのいずれかとあわせて認定を受ける制度です。それぞれのくるみんの種類に応じた認定基準を満たした上で、下記のいずれも満たしていることが必要です。

- ・不妊治療のための休暇制度を設けていること
- ・不妊治療のために、半日・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、テレワークのいずれかの制度を設けていること
- ・不妊治療と仕事の両立についての方針と講じている措置を社内周知していることおよび研修その他労働者の理解を促進するための取組みを実施していること
- ・不妊治療を受ける労働者からの相談に応じる担当者を選任し、社内周知していること。

## 小学校休業等対応助成金が 2022年3月31日まで延長されます

2021年12月末までとされていた小学校休業等対応助成金が、2022年3月31日まで延長されることが厚生労働省より公表されました。

#### ◆助成の対象

以下のいずれかの子どもの世話が必要になった労働者に対し、**年次有給休暇とは別に有給の休暇**を取得させた事業主

- ・2021年11月1日から2022年3月31日までの間に臨時休業などをした小学校等（保育所等含む）に通う子ども
- ・新型コロナウイルスへの感染などにより学校等を休む必要がある子ども

今回、下記の通り日額上限額が見直されましたが、緊急事態宣言・まん延防止等の区域における特例は、15,000円から変更ありません。

| 休暇取得期間            | 日額上限額                       | 申請期間         |
|-------------------|-----------------------------|--------------|
| 2021年11月1日～12月31日 | 13,500円                     | 2022年2月28日必着 |
| 2022年1月1日～3月31日   | 1月・2月⇒11,000円<br>3月 ⇒9,000円 | 2022年5月31日必着 |

- 「小学校休業等対応助成金について」（厚労省HP）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000870927.pdf>

## 職場における労働衛生基準の一部が 見直されました

2021年12月1日に「事務所衛生基準および労働安全衛生規則の一部を改正する省令」が公布され、職場における労働衛生基準が見直されました。主な変更点は以下のとおりです。

#### ○作業面の照度【事務所則第10条】

事務作業の区分が3区分から2区分に整理され、**照度の基準が引き上げられました。（2022年12月1日施行）**

#### ○便所の設備【事務所則第17条、安衛則第628条】

便所を男性用と女性用に区別して設置するという原則は維持しつつ、**同時に就業する労働者数が10人以内で「独立個室型の便所」を設けた場合は、男女別に設置しなくてもよいこととする等の例外が新たに示されました。（2021年12月1日施行）**

#### ○救急用具の内容【安衛則第634条】

作業場に備えなければならない救急用具・材料について、具体的な品目の規定がなくなりました。**（2021年12月1日施行）**

- 事務所における労働衛生対策（厚労省HP）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207439\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207439_00007.html)

## ＜連載＞改正育児・介護休業法④～改正法Q&A（有期労働者取得要件緩和に関する労使協定の取扱い）～

2022年4月より段階的に施行される改正育児・介護休業法について、厚生労働省からQ&Aが公開されました。今回は、それらの中から改正法施行前後の労使協定の取扱いについてのQ&Aを取り上げます。【（Q&A 4-3）を要約】

**Q4-3** 今回の改正で、有期雇用労働者の「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件が撤廃され、労使協定除外の対象に変更となるが、改正前から有期雇用・無期雇用を問わず除外する労使協定の締結をしていた場合、労使協定を改めて締結しなくても有期雇用労働者は対象から除外されると解してよいか。

**A4-3** 改正法施行後に引き続き雇用された期間が1年未満の有期雇用労働者を対象外とする場合は、改めて労使協定を締結する必要がある。

- 令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A（R3.11.30時点）Q4-3  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000860549.pdf>

## 「人事実務」での連載開始と 「労政時報別冊」執筆記事のご案内

当研究所の役員が最近寄稿した記事をご案内します。ぜひご一読ください。

【人事実務（産労総合研究所・2021年12月号～連載開始）】

当研究所役員の中野勉氏が「再確認！出産・育児休業・介護休業に関する法令、手続き実務」をテーマに連載を開始しました。昨年6月に公布された改正育児・介護休業法の内容について、企業が対応すべき実務上のポイントを今後1年間にわたり連載で解説していく予定です。

【労政時報 付録「実務に役立つ法律基礎講座」（労務行政・2021年12月10日発行 第4026号同梱付録）】

当研究所役員の中野勉氏が「女性の就業保護・差別的取り扱いの禁止」をテーマに執筆しました。本テーマにおいて人事担当者が知っておくべき基本的な法律および実務知識について、Q&A形式で分かりやすく解説しています。