

あおり働き方改革推進企業認証制度Q&A

平成29年12月14日 Vol. 1

目次

1 あおり働き方改革推進企業認証制度全般関係

Q1 県外に本社がある場合はどのように申請できるのか。 P1

2 あおり働き方改革宣言企業関係

Q2 次世代法に基づく一般事業主行動計画とはどういうものか。 P1

Q3 一般事業主行動計画はどのように定めればいいのか。 P1

Q4 一般事業主行動計画はどこに届け出るのか。 P1

Q5 一般事業主行動計画を定めてからあおり働き方改革宣言企業に申請するまでの流れは。 P1

3 あおり働き方改革推進企業関係

① 共通用語について

Q6 正社員と非正社員とは。 P2

Q7 実績に過去〇カ年度とあるが、どのような考えか。 P2

②前提条件について

Q8 育児・介護休業法を遵守した就業規則とは。直近では22年に改正したが認められるのか。 P2

Q9 企業コンプライアンスの中で労働関係法令違反のないこととは、具体的にどういうことか。 P2

Q10 「働き方改革を進める風土づくり」に、積極的周知とあるが、どういう資料を提出すればいいのか。 P3

③ 選択項目について

Q11 ①若者の経済的安定、②女性の活躍・継続就業、③男性の家庭参画、④ワーク・ライフ・バランス各々から1つ以上該当しないとイケないのか。 P3

Q12 「職場定着」における3年経過後の考え方について。 P3

Q13 「職場定着」について、3年前に採用した従業員がいない場合はどうすればいいのか。 P3

- Q14 ①若者の経済的安定と②女性活躍・継続就業に正社員転換があるが、15～39歳の女性であれば、2つの項目を満たすものとして考えてよいのか。 P3
- Q15 最低賃金アップについて、過去2カ年度で60円以上とあるが、2カ年かけて合計60円以上上げられた場合、該当すると考えてよいのか。 P3
- Q16 女性の子の看護休暇取得に、非正社員に取得と正社員の取得人数の記載が求められているが、正社員のみ実績がある場合は、該当になるのか。 P4
- Q17 女性の管理職割合について、課長相当職以上の考え方は。当社は課長という名称はないのだが。 P4
- Q18 年次有給休暇の付与日数について、前年度からの繰越日数は含まれるのか。 P4
- Q19 その他ワーク・ライフ・バランスについてはどんな添付書類が必要か。 P4

1 あおもり働き方改革推進企業認証制度全般関係

Q1 県外に本社がある場合はどのように申請できるのか。

A1 青森支店等が県内営業所等を統括して申請してください。その際、申請者代表は、とりまとめを行なう県内支店長としてください。また、常用労働者数は県内の従業員数を記載し、実績についても県内分を提出してください。

2 あおもり働き方改革宣言企業関係

Q2 次世代法に基づく一般事業主行動計画とはどういうものか。

A2 企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備等に取り組むにあたって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策及びその実施期間を定めるものであり、従業員101人以上の企業は策定及び届出の義務があります。

詳しくは、厚生労働省ホームページ「一般事業主行動計画の策定・届出等について」をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

Q3 一般事業主行動計画はどのように定めればいいのか。

A3 厚生労働省ホームページ「一般事業主行動計画の策定・届出等について」(A2回答)をご覧ください。企業の状況に応じた、様々なモデル計画例も記載していますので、参考にしてください。

Q4 一般事業主行動計画はどこに届け出るのか。

A4 一般事業主行動計画を策定しましたら、「一般事業主行動計画策定・変更届」(以下、「届出書」とする。)を青森労働局雇用環境・均等室に提出します。

届出書は、厚生労働省ホームページ(「一般事業主行動計画の策定・届出等について」<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>)からダウンロードできます。

労働局には、計画そのものを提出するものではなく、届出書のみ提出となります。

Q5 一般事業主行動計画を定めてからあおもり働き方改革宣言企業に申請するまでの流れは。

A5 ①一般事業主行動計画を策定する
②一般事業主行動計画策定・変更届を作成する
③一般事業主行動計画策定・変更届を青森労働局へ提出する

※收受印を押印した写しをもらってください。

④県へあおもり働き方改革宣言企業の申請をする

※提出物は、以下の3つの書類です。

- ・あおもり働き方改革宣言企業申請書
- ・自社で策定した一般事業主行動計画の写し
- ・労働局に提出した一般事業主行動計画策定・変更届の写し

3 あおもり働き方改革推進企業関係

① 共通用語について

Q6 正社員と非正社員とは。

A6 あおもり働き方改革推進企業取組状況チェックリスト記入説明書4ページをご覧ください。

Q7 実績に過去〇カ年度とあるが、どのような考え方か。

A7 あおもり働き方改革推進企業取組状況チェックリスト記入説明書4ページをご覧ください。

②前提条件について

Q8 育児・介護休業法を遵守した就業規則とは。直近では22年に改正したが認められるのか。

A8 認められません。平成29年1月1日に施行された改正育児・介護休業法では、育児休業・介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件の緩和、介護休業の分割取得や子の看護休暇・介護休暇の半日単位の取得ができるようになったほか、育児休業等の制度の利用に関する言動により、労働者が就業環境を害されることがないように雇用管理上の措置を講じることを事業主に新たに義務付けられました。また、平成29年10月1日に施行された改正育児・介護休業法では、育児休業が子が最長2歳に達するまで取得できるようになりましたので、改正育児・介護休業法に対応してくださるようお願いいたします。

Q9 企業コンプライアンスの中で労働関係法令違反のないこととは、具体的にどういうことか。

A9 「過去3年間に於いて重大な労働関係法令違反がないこと」としており、重大な労働関係法令違反については、以下の法令違反等を指すものです。

- ・ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、女性活躍推進法、若者雇用促進法で勧告
- ・ 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
- ・ 長時間労働等に関する重大な労働関連法令に違反し、是正意思なし
- ・ 労働関係法令の同一条項に複数回違反
- ・ 違法な長時間労働を繰り返し行う経営トップに対する都道府県労働局長による指導に基づき企業名の公表
- ・ 障害者雇用促進法に基づく勧告に従わず公表
- ・ 高齢者雇用安定法に基づく勧告に従わず公表
- ・ 労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表
- ・ 労働保険料を直近2年度について滞納 等

Q10 「働き方改革を進める風土づくり」に、積極的周知とあるが、どういう資料を提出すればいいのか。

A10 自社で活用できる制度等を従業員に周知するために掲示・配布した物の写しまたは掲示している様子の写真のほか、社内会議等で制度の活用について説明したことの議事録等の写しなどです。

③ 選択項目について

Q11 ①若者の経済的安定、②女性の活躍・継続就業、③男性の家庭参画、④ワーク・ライフ・バランス各々から1つ以上該当しないとイケないのか。

A11 ④については、1つ以上該当する必要がありますが、そのほかは問いません。

Q12 「職場定着」における3年経過後の考え方について。

A12 平成29年度に申請する場合、平成26年4月1日に採用された従業員の定着状況を記載してください。

Q13 「職場定着」について、3年前に採用した従業員がいない場合はどうすればいいのか。

A13 平成29年度に申請する場合で、平成26年4月1日に採用された従業員がいない場合、それ以前(平成25年度)に採用された従業員の定着について記載してください。平成25年度においても採用がいない場合は、平成24年度、23年度の採用を振り返ることとし、過去5年度(平成21年度)までであれば、記載してよいこととします。

Q14 ①若者の経済的安定と②女性の活躍・継続就業に正社員転換の項目があるが、15歳から39歳の女性1人分の実績があれば、2つの項目を満たすものとして考えてよいのか。

A14 ①若者の経済的安定と②女性活躍・継続就業を満たすためには、少なくとも2人以上の正社員転換が必要です。つまり、①と②で実績はダブルカウントできませんのでご注意ください。

Q15 最低賃金アップについて、過去2カ年度で60円以上とあるが、2カ年かけて合計60円以上引上げられた場合、該当すると考えてよいのか。

A15 該当します。(平成29年度に申請するものとし、平成27年度で40円引き上げ、平成28年度で25円引き上げ、トータルで65円引上げた場合は認められます。)

Q16 女性の子の看護休暇取得に、非正社員の取得と正社員の取得人数の記載が求められているが、正社員のみ実績がある場合は、該当になるのか。

A16 正社員のみの実績では非該当となります。一方、非正社員は実績があり、正社員の実績がない場合は該当にはなりますが、正社員の実績がない理由等を申請先に確認させていただきます。

Q17 女性の管理職割合について、課長相当職以上の考え方は。当社は課長という名称はないのだが。

A17 あおもり働き方改革推進企業取組状況チェックリスト記入説明書10ページをご覧ください。

Q18 年次有給休暇の付与日数について、前年度からの繰越日数は含まれるのか。

A18 繰越日数は含まれません。付与日数の考え方については、あおもり働き方改革推進企業取組状況チェックリスト記入説明書13ページをご覧ください。

Q19 その他ワーク・ライフ・バランスについてはどんな添付書類が必要か。

A19 就業規則に記載していれば、就業規則の写しを御提出いただくため、改めて添付する必要はありません。企業内ルール等として別に明文化されているものがありましたら、その写しを添付してください。