



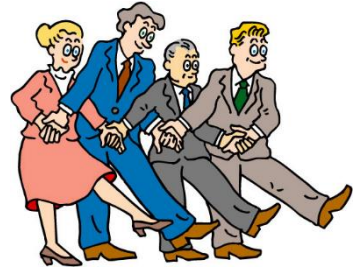
◎「子育てサポート企業」としての「くるみん認定」の概要

◇「くるみん認定」について

「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、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにすることを目的として、平成17年4月1日から施行されました。

しかしながら、厚生労働省の調査によると、平成25年度の育児休業の取得率は、女性は83.0%と定着が図られつつあるものの、男性は約2.0%と依然として低水準となっています。また、約6割の女性が出産育児により退職しているなど、まだまだ出産・育児に関する取り組みが進んでいない現状です。

そこで、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るために、今年の4月に同法が延長・拡充されました。今回は延長・拡充された制度の内、「くるみん認定」についてご紹介いたします。



◇「くるみん」という言葉の意味合いについて

「くるみん」という愛称には、赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と「職場ぐるみ」、「会社ぐるみ」で仕事と子育ての両立支援に取り組もうという意味が込められています。

昨今、国際的な競争力の向上や労働力不足の解消として、女性に限らず、若年者、高齢者、障害者、外国人など多様な人材が活躍できる環境を整えることに注目が集まっています。そして、この環境整備による、労働時間や休日、職場環境などに対する配慮が、組織全体として仕事の効率性を高めることにつながり、また多様な能力・発想を生かすことが、新たなアイデア・付加価値を生み出すことにつながると考えられます。しかし、一部の部門だけが取り組んだのでは効果はありません。まさに「職場ぐるみ」、「会社ぐるみ」で取り組むことにより、生き生きとした組織が醸成されるでしょう。

◇くるみん認定とは

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した事業所のうち、以下の基準を満たした事業所は、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。

① 適切な行動計画を策定したこと	② 計画期間が2年以上5年以下であること
③ 行動計画に定めた目標を達成したこと	④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること	⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
⑦ 3歳から小学校入学するまでの子をもつ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること	
⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること	
⑨ 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	

さらに、くるみん認定を受けた企業の内、一定の高水準の取り組みを行っている企業に対しては、平成27年4月1日より新たに特例認定(プラチナくるみん認定)の制度が設けられています。

◇認定を受けるメリット

- ・くるみん認定を受けると、事業所の保育施設や、授乳コーナーなど「次世代育成支援に資する一定の資産」について、割増償却を行うことが可能となる税制優遇措置（くるみん税制）を受けることができます。
- ・右記の「くるみん認定マーク」を商品や求人広告に付して、認定を受けた旨を対外的にアピールすることで、世間一般へのイメージアップに繋がると共に、優秀な労働者の採用・定着に繋がることが期待できます。

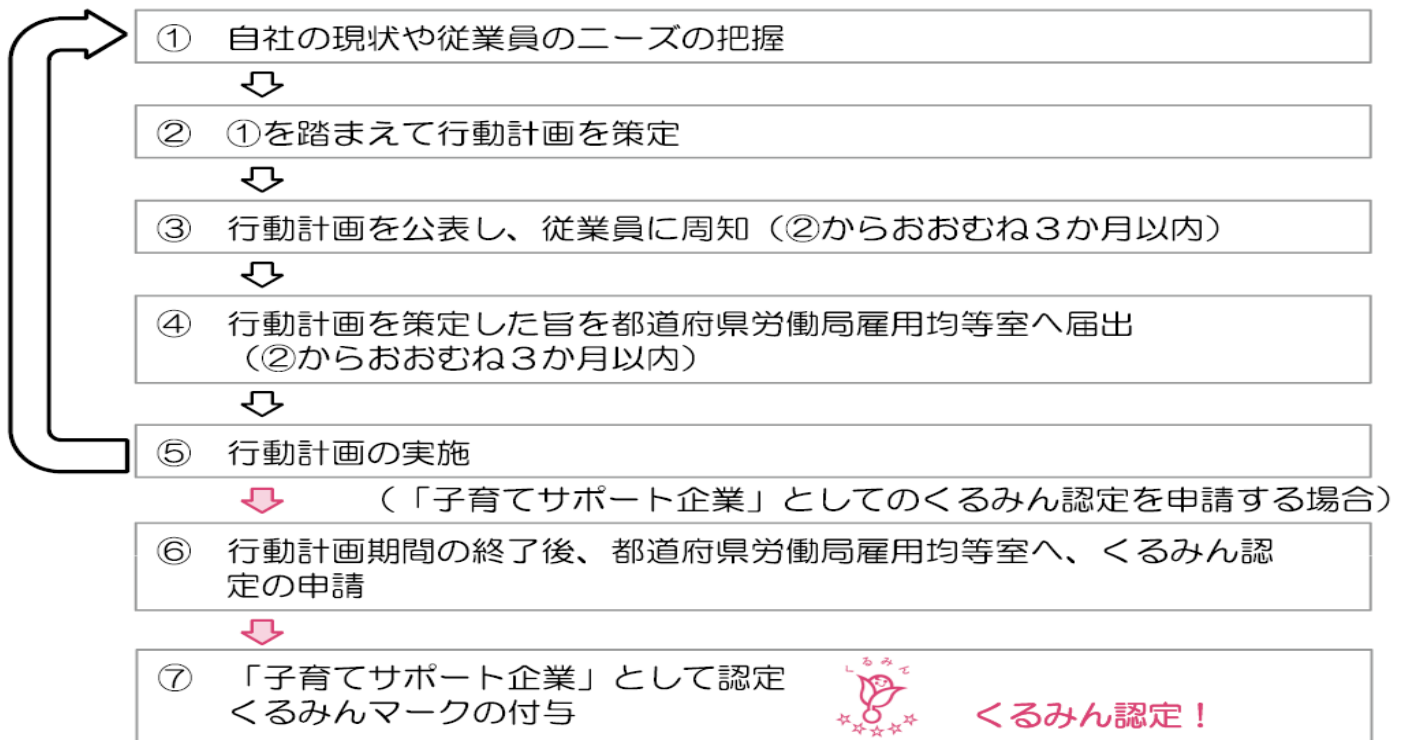
くるみん認定マーク



◇認定の流れ

本年度の通常国会では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」も上程され、それと両軸となる子育て支援の施策も多数検討が進められています。そのような社会的な流れも鑑みながら、認定を検討する、あるいは認定が難しい場合は、現状を踏まえて可能な取り組みを行っていくと良いでしょう。

※100人以下の企業は努力義務



◎「振替休日」の要件と運用上の注意点について

業務の繁忙期など、労働者に休日労働してもらう場合に、「振替休日」を与えることもあるかと思いますが、これを良く似た「代休」と混同していると、後でトラブルの原因になるかもしれません。

「振替休日」とは、予め休日と定められていた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とすることを言います。これにより、予め休日と定められた日が「労働日」となり、その代わりとして振り替えられた日が「休日」となります。従って、もともとの休日に労働させた日については「休日労働」とはならず、休日労働に対する割増賃金の支払義務も発生しません。

一方、「代休」とは、休日労働が行われた場合に、その代償として以後の特定の労働日を休みとするものです。「振替休日」と違って、前もって休日を振り替えたことにはならないため、休日労働分の割増賃金を支払う必要があります。

当然、「代休」で運用するよりも「振替休日」の運用を心掛ける方が、会社としては得策と考えるでしょうが、「割増賃金が発生しない」なりの要件を求められた運用を行う必要があります、その要件を満たしていなければ、「代休」扱いとなり、割増賃金分が未払い賃金となってしまう恐れがあります。

そこで有効に「振替休日」と見なされるための3つの要件についてご案内いたします。

◇振替休日を行う上での3つの要件

1. 就業規則で、休日の振り替えを命じることがある旨の記載をする必要があります。業務命令として、会社が発令できるようにするための根拠になります。

2. 振替休日は事前に振り替える必要があります。

休日出勤をさせる場合は、休日出勤する日の前日の終業時間前までに、上司が命じるなり、従業員に届出させるなりして、事前に「いつの休み」を「どこの出勤日」と入れ替えるのかを指定して命令又は届出をさせましょう。これは、監督署の調査等が入った時には事前に振り替えを指定していることの証拠資料となります。

届出の際のポイントは、常に記載要求事項を満たした届出をさせるためには、社内書式として「休日出勤申請書」などを作っておくと良いでしょう。記載事項として次の3つの日付が重要になります。

届出日	6月19日(金)	一番初めの日付が来ます(事前申請)
出勤する休日	6月20日(土)	届出日より後の日付
振り替える日	6月25日(木)	必ず具体的に決める

3. 振替休日は、法定休日の1週1日の確保、もしくは4週4日の法定休日を確保する必要があります。もちろん、36協定届も適正に労働基準監督署へ提出しておきましょう。

就業規則で「法定休日は日曜日とする」と限定的な表現をしていないでしょうか。4週4日の法定休日を運用する場合は、就業規則に4週の起算日を定めているでしょうか。会社として柔軟に対応できる表現にしましょう。

なお、振り替える出勤日については、振り替えられた休日以降できるだけ近接している日が望ましいとされています。また、振替休日が翌週以降になってしまった場合、週の法定労働時間(40時間)を超えて労働させた時間については時間外労働に係る割増賃金の支払いが生じますので注意が必要です。

近年、勤務時間限定正社員や朝方残業などワークライフバランスを重視した働き方がクローズアップされてきています。事業運営上、休日に労働日を設けることはやむを得ない部分もあるでしょうが、計画的に労働力を調整して、出来る限り休日は休日として取得できるように心がけていくと良いでしょう。



ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は7月31日に配信いたします。(石田久男)