

【改正次世代法Q & A】

1 くるみん認定関係

認Q 1

従業員300人以下の中小企業事業主の特例が緩和されたとのことですが、どのような緩和ですか？

認A 1

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、その雇用する男性労働者であって、15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子又は小学校就学の始期に達するまでの孫がいるもののうち、育児目的休暇制度を利用した人がいる場合には、「計画期間内において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること」の要件を満たすこととなりました。

なお、上記は、あくまで「小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合」に限られますので、注意してください。

また、「育児目的休暇制度」とは、目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度をいい、例えば、失効年休の育児目的の使用や、「育児参加奨励休暇」制度、子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度、子（子の配偶者を含む）が出産したときの「孫誕生休暇」制度などが該当します。

認Q 2

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短時間正社員制度等、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のいずれかについて、成果に関する具体的な目標を定めて実施することが、くるみん認定要件ですが、「成果に関する具体的な目標」とは何ですか？この目標は必ず行動計画の目標に入れられないといけませんか？

また、①～③の措置はいつまでにやらないといけませんか？

認A 2

「成果に関する具体的な目標」とは、例えば、「ノー残業デー」を導入する場合に、実施する回数（月〇回実施する等）を定める、職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正に取り組む場合に、意識啓発のためのセミナーの開催回数（年〇回開催する等）を定めるなど、アウトプットに係る目標をいいます。

「成果に関する具体的な目標」については、必ずしも一般事業主行動計画に定める必要はありません。

また、①～③の措置は計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また計画期間終了時までまでに講じられていればよいものです。

【プラチナくるみん認定関係】

プQ1

プラチナくるみん認定の要件の中に、
「計画期間において、男性労働者のうち、

- ①配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上
- ②配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ育児休業等を取得した者1人以上」というのがあります。

上記②の「育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度」とは何か？

プA1

「育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度」、いわゆる「育児目的の休暇制度」とは、目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度をいい、例えば、失効年休の育児目的の使用や、「育児参加奨励休暇」制度、子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度などが該当します。

プラチナくるみん認定については、いわゆる配偶者出産休暇についても、次の①及び②の要件を満たせば、「育児目的の休暇制度」に含まれます。

- ①制度上5日以上取得可能な休暇制度であること。
- ②休暇の取得が可能な日に出産当日（申出の際、子が出生していない場合にあっては出産予定日）以降が含まれること。

プQ2

プラチナくるみん認定の要件の中に、

「①所定外労働の削減、②年次有給休暇、③短時間正社員制度等、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の全てに取組み、

①又は②については定量的な目標を定めて実施し、達成する」とありますが、「定量的な目標」とは何ですか？「定量的な目標」はいつまでに定めないといけませんか？

また、この目標は必ず行動計画の目標に入れないといけませんか？

ブA2

「定量的な目標」とは、例えば、所定外労働の削減のための措置として「ノー残業デー」を導入する場合に、当該取組によって年平均所定外労働時間を〇%削減する、年次有給休暇の取得の促進のための措置として年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、従業員の年次有給休暇の取得率を〇%以上とする等を定めるなど、具体的に、その措置を導入することによる成果に係る数値目標をいいます。

当該「定量的な目標」については、遅くとも計画期間の終了日の1年前までに当該目標を定めて取り組んでいることが必要ですが、平成28年4月1日前行動計画の終了日が到来する場合は、遅くとも計画期間の終了日の3か月前までに当該目標を定めて取り組んでいることが必要です。なお、いずれの場合も、計画期間の途中で当該目標を掲げなくなった場合は、基準を満たしません。

また、「定量的な目標」については、必ずしも一般事業主行動計画に定める必要はありません。

【策定関係】

策Q1

「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）の様式が変わりましたが、改訂前の策定届の様式は使えますか？

策A1

改訂前の旧様式でも平成27年3月31日に東京労働局雇用均等室必着分までは届出可能です。平成27年4月1日以降に旧様式にて届出があった場合は、確認が必要となり手続きが煩雑になりますので、行動計画終期が近づいている企業は、ぜひ平成27年3月31日までの届出をよろしくお願いいたします。