

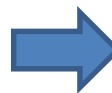
1 見直しの趣旨

- 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、くるみん認定制度の認定基準等について、真に子育てのサポートをしている企業を対象とするよう見直しを進めている。
- くるみん認定制度の認定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を認定しないよう、労働時間に係る認定基準を厳格化することとしており、同様の観点から、ユースエール認定制度についても認定基準を見直す必要がある。
- また、ユースエール認定制度については、平成27年10月の制度開始から約1年半が経過し、中小企業の実情等に合ったものとなるよう、その他の認定基準も見直しを行う。

2 労働時間

<現行>

- 直近事業年度の
- ①正社員の所定外労働時間月平均が20時間以下
又は
 - ②正社員のうち週平均の労働時間が60時間以上
の者の割合が5%以下



<見直し後>

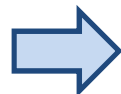
- 直近事業年度の
- ①正社員の所定外労働時間月平均が20時間以下
かつ
 - ②月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員
ゼロ

ユースエール認定制度の認定基準の見直し案②

3 新規学卒等採用者の離職率

<現行>

直近3事業年度の正社員の新規学卒等採用者の離職率が20%以下



<見直し後>

直近3事業年度の正社員の新規学卒等採用者の離職率が20%以下

ただし、採用者数が3人又は4人の場合は、離職者数が1人以下

4 有給休暇

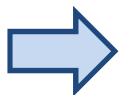
<現行>

直近事業年度の正社員の有給休暇の

①年平均取得率が70%以上

又は

②年平均取得日数が10日以上



<見直し後>

直近事業年度の正社員の有給休暇の

①年平均取得率が70%以上

又は

②年平均取得日数が10日以上

(有給休暇に準ずる休暇として職業安定局長が定めるもの(※)を含むこととし、その日数は労働者1人当たり5日を上限とする)

※「職業安定局長が定めるもの」とは、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という全ての条件を満たす休暇とする。(例：夏季休暇)

ユースエール認定制度の認定基準の見直し案③

5 経過措置

今回の見直しは平成29年4月1日施行を予定しているが、施行日前に認定を申請している企業や認定を受けている企業が、労働時間の新基準の適用により、直ちに不認定や認定取消となることのないよう、以下のような経過措置を設ける。

<認定申請>

- | | | |
|------------------|--------|--------|
| ・平成29年3月31日以前の申請 | —————→ | 旧基準を適用 |
| ・平成29年4月1日以降の申請 | —————→ | 新基準を適用 |

<認定後の報告>

※認定事業主は毎事業年度終了後に認定状況を報告することとされており、当該報告により認定基準の適合を確認している。

- | | | |
|--------------------------------------|----------|---|
| ・平成29年3月31日以前に認定 | } —————→ | 平成29年度中の報告に係る認定基準については、新基準を適用（旧基準でも可）
平成30年度以降の報告は新基準を適用 |
| ・平成29年3月31日以前に申請し、
平成29年4月1日以降に認定 | | |
| ・平成29年4月1日以降の申請 | —————→ | 報告時期に関わらず、認定基準は新基準を適用 |