

■よくある質問

Q1 親会社などからの出向者は、労働者にカウントされますか。

A1 出向中の労働者は、その労働者が生計を維持するに必要な主たる賃金を負担する企業の常時雇用する労働者として取り扱います。

Q2 育児をしている労働者がいない場合でも、行動計画を策定しなくてはなりませんか。

A2 101人以上の労働者を雇用している企業の場合は、育児をしている労働者の有無にかかわらず、行動計画を策定・届出、公表、労働者への周知を行う義務があります。

Q3 行動計画を策定し、実施している期間中に、労働者数が100人以下となった場合は、どうすればいいですか。

A3 100人以下となった時点で、次世代法第12条に基づく届出等は努力義務となりますが、引き続き、企業において取組を進めることが望まれます。

Q4 1回目の行動計画では達成できなかった目標を、2回目以降の行動計画で再度目標として設定することはできますか。

A4 できます。その場合、計画の内容、計画の運営方法について問題がなかったか検討を行い、その結果を踏まえ、目標達成のための対策を立てることが望まれます。

Q5 行動計画を変更したいのですが、どのような手続が必要ですか。

A5 以下の事項に変更があった場合には、行動計画策定・変更届に必要な事項を記入して、都道府県労働局に提出してください。あわせて、公表、労働者への周知も必要です。

変更する事項	届出の時期	公表・周知の時期
①事業主の属性 (氏名または名称、主たる事業、住所、電話番号)	変更の日からおおむね 3か月以内	変更の日から1年以内
②行動計画の期間	変更の日からおおむね 3か月以内	変更の日からおおむね 3か月以内
③目標または対策の内容	変更の日からおおむね 3か月以内	変更の日からおおむね 3か月以内
④上記①～③以外の事項	変更の日から1年以内	変更の日から1年以内

Q6 くるみん認定は何回も受けられますか。プラチナくるみん認定はありますか。

A6 くるみん認定については、行動計画を策定・実施した都度、申請を行うことにより、その行動計画ごとに認定を受けることができます。認定を受けた回数に応じて、くるみんマークの星の数が増えます。また、プラチナくるみん認定については、1回のみ受けることができます。プラチナくるみん認定を受けた後は、行動計画の策定・届出の代わりに、毎年少なくとも1回、「次世代育成支援対策の実施状況」を公表する必要があります。

Q7 2回目のくるみん認定の申請をする場合、前回の認定時に達成した目標よりも高い目標を設定して達成していなければなりませんか。

A7 例えば、前回の認定時に、制度導入を目標として達成していた場合、それ以降の計画期間においては、当該制度の導入は既に済んでいることから、当該制度の導入を目標とすることはできません。ただし、「制度の利用率を〇%以上とする」など、制度の利用状況を目標とする場合は、同一の内容を再度定めても差し支えなく、必ずしも前回認定時の行動計画よりも高い目標を設定する必要はありません。

Q8 すでにくるみん認定を受けている場合、平成27年3月31日以前に開始した行動計画でも、特例認定基準を満たしていれば、平成27年4月1日以降、特例認定の申請はできますか。

A8 すでにくるみん認定を受けていれば、平成27年3月31日以前に開始した行動計画であっても、特例認定基準を満たしていれば、特例認定の申請ができます。ただし、その場合でも、特例認定の申請ができるのは、直近の行動計画に限ります。

Q9

認定基準8、特例認定基準8の労働時間の計算について、企業の事業年度の終了日と行動計画期間の終了日が異なる場合、算定期間はどのようにとればよいですか。

A9

認定基準8、特例認定基準8における算定期間は、「計画期間の終了日の属する事業年度」の開始日から終了日までの各月（12か月）です。
例えば、事業年度が1月～12月までの企業が、4月～翌3月を計画期間とした行動計画を策定した場合、3月に計画の終期を迎えたとしても、同年1月～12月が認定基準8、特例認定基準8の算定期間となります（認定申請、特例認定申請は計画期間の終了日の属する事業年度が終了した日より後の日となります）。

Q10

認定基準9を満たすには、「成果に関する具体的な目標」について達成している必要がありますか。

A10

認定基準9については、「成果に関する具体的な目標」を定めて、実施することを求めているものであり、当該目標を達成していることまでは求めています。

Q11

認定基準9、特例認定基準9の措置は、週20～30時間の有期のパートタイム労働者、学生アルバイト、2か月以下の短期契約者、勤続1年未満の者も対象にしなければなりませんか。

A11

認定基準9、特例認定基準9の措置は、原則として、雇用形態、契約労働時間に関わらず、全労働者を対象としなければなりません。
ただし、学校教育法第1条にいう学校の学生、生徒等であって、通信教育を受けている者、大学の夜間の学部および高等学校の夜間または定時制の課程の者以外のものについては、原則として対象としなくても構いません。
また、年次有給休暇の取得の促進のための措置については、法定要件を満たさず年次有給休暇の付与対象外である労働者については、措置の対象としなくても構いません。

Q12

認定基準9、特例認定基準9の「所定外労働の削減のための措置」については、管理監督者が対象となっていない措置でも認定基準を満たしますか。また、裁量労働者はどうですか。

A12

管理職のうち、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者とされ、労働基準法上の労働時間、休憩および休日に関する規定は適用しないこととされていますので、措置の対象に含まれていなくても構いません。
裁量労働者については、管理監督者と異なり、労働者であることに変わりないので、措置の対象に含まれている必要があります。

Q13

くるみんマークの色を変えることはできますか。プラチナくるみんマークはどうですか。

A13

くるみんマークの色彩はピンク色を使用してください。ただし、ピンク色とすることができない場合には、黒色を使用してください。プラチナくるみんマークは、12色のいずれも使用できます。（16ページ参照）

Q14

くるみんマーク、プラチナくるみんマークは何に表示できますか。

A14

以下のものに使用することができます。
①商品（商品パッケージなど）またはサービス（サービス提供時に着用する制服など）
②商品、サービスまたは事業主の広告（新聞折込広告など）
③商品またはサービスの取引に用いる書類または通信（名刺、封筒、FAX送信票など）
④事業主の営業所、事務所、その他事業場（事業所の看板など）
⑤インターネットを利用して公衆の閲覧に供する情報（自社のホームページなど）
⑥労働者の募集のための広告または文書（ハローワークの求人票にも掲載できます）

Q15

平成29年3月31日までに認定を受けている企業は、平成29年4月以降は新基準も満たす必要があるのか。

A15

プラチナくるみん認定については、公表事項に労働時間の基準が追加されます（公表を平成30年3月31日まで猶予する経過措置が設けられています）。公表後2年連続して基準を満たさない場合は、取消しの対象となります。（25ページの2（2）参照）
くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに、新基準の「関係法令に違反する重大な事実」に該当した場合は、取消しの対象となります。