



人事労務情報

2020
3

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6 階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
社会保険情報① 2020 年度の社会保険料について（新年度の給与計算の準備）	1
社会保険情報② 4 月から、健康保険の被扶養者要件に国内居住要件が追加	2
information 「特定技能」の活用ポイントのパンフレットが公表されました	2
法改正情報 2020 年 6 月から、職場のハラスメント防止対策が強化！！	3
じっくり解説！ 労働基準監督署の調査で確認される 36 協定について	5
相談室 今後の採用について：身元保証書と試用期間の検討	7
information 企業PRに活用したい認定マーク	8

社会保険情報①

2020年度の社会保険料について（新年度の給与計算の準備）

社会保険の料率は、財政状況等により、定期的に見直しが行われています。2020年度も変更があるので、確認しましょう。なお、健康保険組合が管掌する健康保険等においては、所属する組合に組合独自の保険料率を確認してください。

1. 健康保険料率の変更

協会けんぽの健康保険料率は、基本的に毎年 1 回、3 月分（4 月納付分）から見直されます。2020年度について、都道府県ごとの健康保険料率が決定され、公表されました。

令和 2 年 3 月分（4 月納付分）から協会けんぽの保険料率が改定

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3150/r02/r2ryougakuhyou3gatukara/>

前年度との比較では、保険料率が下がった都県が 24、上がった道府県が 21、据置きが 2 となり、全体的には引き下げられたところが多くなっています。

なお、都道府県単位保険料率の最高は佐賀県の 10.73%（前年度比 0.02% 引下げ）、最低は新潟県の 9.58%（前年度比 0.05% 引下げ）です。

2. 介護保険料率の変更

協会けんぽの介護保険料率は全国一律であり、健康保険料率の変更と同じタイミングである 2020 年 3 月分から 1.79%（前年度比 0.06% 引上げ）に変更されます。

3. 雇用保険料について

65 歳以上の労働者も雇用保険の適用対象（高年齢被保険者）となっていますが、経過措置として、2017 年 1 月 1 日から 2020 年 3 月 31 日までの間は、雇用保険料が免除されていました。2020 年 4 月 1 日からは、他の雇用保険被保険者と同様に 雇用保険料の給与からの控除および納付が必要となります。

- ・ 賞与については、支給日が 3 月 1 日分以降のものから、変更後の健康保険料率および介護保険料率を適用します。
- ・ 給与から控除する社会保険料については、原則として、4 月の給与計算を始める前に、給与ソフトの設定等を変更しましょう。

社会保険情報②

4月から、健康保険の被扶養者要件に国内居住要件が追加

外国人の労働者のなかには、母国に扶養する家族を残して日本で働いているケースが少なくありません。そうした扶養の要件については、所得税法と健康保険法にて各々での取扱いが決まっていますが、今年4月より、健康保険の被扶養者として認定される要件(被扶養者の認定要件)が変更され、国内居住要件が追加されます。

☞ <https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2020/20200121.html>

1. 被扶養者の認定要件

現在の被扶養者の範囲は次のとおりです。

(1) 被保険者の直系尊属、配偶者(事実上婚姻関係と同様の人を含む)、子、孫、兄弟姉妹で、主として被保険者に生計を維持されている人

… これらの場合は、必ずしも同居している必要はない

(2) 被保険者と同一の世帯(同居して家計を共にしている状態)で、主として被保険者の収入により生計を維持されている人

- ① 被保険者の三親等以内の親族((1)に該当する人を除く)
- ② 被保険者の配偶者で、戸籍上婚姻の届出はしていないが事実上婚姻関係と同様の人の父母および子
- ③ ②の配偶者が亡くなった後における父母および子

★ (1)(2)に該当する場合であっても、後期高齢者医療制度の被保険者等である人は、被扶養者になりません。

なお、被扶養者として認定されるには、「主として被保険者の収入により生計を維持されていること」が必要となります。よって、収入がある被扶養者の場合、収入基準があります。基本的には、認定対象者(被扶養者)の年間収入が130万円未満(認定対象者が60歳以上または障害厚生年金を受けられる程度の障害者の場合は180万円未満)であって、かつ、被保険者の年間収入の2分の1未満である場合は被扶養者となります。

2. 国内居住要件について

(1) 考え方

4月から被扶養者の要件に「国内に居住していること」が加わります。この国内居住要件は、住民票が日本国内にある(住民基本台帳に住民登録されている)かどうかで判断します。よって、たとえば、被扶養者が一定の期間を海外で生活している場合も、日本に住民票がある限りは、原則として国内居住要件を満たすこととなります。

(2) 国内居住要件の例外

日本国内に住所がない(海外に居住)場合でも、日本国内に生活の基礎があると認められる者については、被扶養者の異動に関する手続きの際に、証明書類を添付することで国内居住要件の例外として取り扱われることになります。

国内居住の例外	国内居住要件の例外を証明する書類
(1) 外国において留学をする学生	査証、学生証、在学証明書、入学証明書等の写し
(2) 外国に赴任する被保険者に同行する者	査証、海外赴任辞令、海外の公的機関が発行する居住証明書の写し
(3) 観光、保養またはボランティア活動その他就労以外の目的で、一時的に海外に渡航する者	査証、ボランティア派遣期間の証明、ボランティア参加同意書等の写し
(4) 被保険者が海外に赴任している間に、被保険者との身分関係が生じた者で、(2)と同等と認められるもの	出生や婚姻等を証明する書類等の写し
(5) (1)から(4)までに掲げられたもののほか、渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められる者	個別に判断



「特定技能」の活用ポイントのパンフレットが公表されました

2月17日に、日本商工会議所から、「外国人材活躍解説BOOK～新たな在留資格「特定技能」の活用ポイント～」が公表されました。このパンフレットは、初めて外国人材の採用を検討する中小企業向けに、「特定技能」の制度概要や受入れの手続き、各種支援策や相談窓口等の情報に加え、外国人材の定着・活躍に向けた社内の受入れ態勢構築やコミュニケーションのポイント等について分かりやすく解説したものです。「特定技能」外国人材の受入れに関心がある企業は多く、今後、特定技能外国人材の採用を検討する企業は増えていくと見込まれています。

＜外国人材活躍解説BOOK～新たな在留資格「特定技能」の活用ポイント～（日本商工会議所）＞

☞ <https://www.jcci.or.jp/sangyo2/for%20website%20foreign%20worker%20guide%20book.pdf>

法改正情報

2020年6月から、職場のハラスメント防止対策が強化！！

2019年5月に「職場でのパワーハラスメント(以下「パワハラ」)」の防止等に関し、労働施策総合推進法が改正され、パワハラの実態が明記されたうえで、事業主に対しパワハラの実態防止措置が義務付けられました。その後、2020年1月に「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」が公表されました。今回は、この指針の内容を中心に取り上げます。

1. 適用時期

大企業は2020年6月1日から義務化となります。
中小企業(★)の義務化は2022年4月1日からで、それまでは努力義務となります。

【★中小企業・・・下表の①または②のいずれかを満たすもの】

業 種	①資本金の額または出資の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運輸業等上記以外全て)	3億円以下	300人以下

2. 職場におけるパワーハラスメント

職場において行われるもので、次の3つの要素をすべて満たすものをいいます。なお、「職場」とは、業務を遂行する場所であれば、通常就業している場所以外の場所であっても、出張先、業務で使用する車中および取引先との打合わせの場所等も含まれます。また、勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当します。

- (1) 優越的な関係を背景とした言動であって、
- (2) 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- (3) 労働者の就業環境が害されること。

(1)「優越的な関係を背景とした言動」とは

業務を遂行するに当たって、言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものです。上司による言動に限らず、同僚や部下が行った行為でも、一定の条件に該当すればパワハラになる可能性があります。

(2)「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、その言動が明らかに業務上の必要性がない、あるいはその態様が相当でないものです。たとえば、業務の目的を大きく逸脱した言動や、業務を遂行するための手段として不適当な言動が該当します。なお、上司が部下に対して再三指導をしても改善されないような場合には、一定程度強く注意したとしてもパワハラには該当しません。しかし、それほど必要性がない認められないケースで、強く注意をしてしまうとパワハラに当たる可能性が出てきます。同じ行為をしているのに判断が変わってくるのは、事実関係を確認しながら、次のような要素(点線枠内)を総合的に考慮して判断するからです。

- *業種・業態 *業務の内容・性質
- *言動の目的 *言動の態様・頻度・継続性
- *言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む
その言動が行われた経緯や状況
- *労働者の属性や心身の状況 *行為者との関係性 等

(3)「就業環境を害すること」とは

その言動により労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることをいいます。なお、この判断については、同様の状況に置かれた一般的な労働者が、就業する上で見過ごすことのできない程度の支障が生じたと感じる言動であったかが基準となります。

職場におけるパワハラは、(1)から(3)までの要素を全て満たすものとなりますが、個別事案についてパワハラの実態を判断する場合は、(2)で様々な要素を総合的に考慮するほか、その言動により労働者が受ける身体的または精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要です。よって、個別事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等は、相談者および行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことが重要となります。

3. 代表的なパワハラと言動類型

職場におけるパワハラの状況は様々ですが、代表的な言動の類型は次の①から⑥となります。類型ごとに、優越な関係を背景として行われた場合の具体例と合わせて紹介します。

① 身体的な攻撃(暴行・傷害)

- ・ 殴打、足蹴り、物を投げつける

② 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

- ・ 人格を否定するような言動
- ・ 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う
- ・ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う
- ・ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する

③ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

- ・ 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする
- ・ 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

④ 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)

- ・ 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる
- ・ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

⑤ 過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)

- ・ 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
- ・ 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない

⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

- ・ 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする
- ・ 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

なお、「6つの言動類型に該当しなければパワハラにならない」という訳ではありません。事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ますので、該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応が求められます。

4. 職場のパワハラ防止のために講ずべき措置

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること(★)

(3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 事実確認ができた場合は、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること

(4) そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

★ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

相談者や行為者に対して一律な対応をするのではなく、労働者が受けている言動等の性格・態様によって、状況を注意深く見守る程度のものから、上司、同僚等を通じ、行為者に対し間接的に注意を促すもの、直接注意を促すもの等、事案に合った対応を行うことを意味します。また、相談者が窓口担当者の言動等によって二次被害を受けることを防ぐため、相談者の心身の状況等への配慮も必要です。加えて相談の対象は幅広く、勤務時間外の懇親の場等で生じたパワハラも含まれます。その他、特定の労働者への言動が周囲の労働者を威圧するための見せしめである場合にもパワハラの可能性があるので、直接の被害者だけでなく、それを把握した周囲の労働者からの相談にも応じることも必要とされます。

5. パワハラの民事上の責任

職場のパワハラ防止措置を講じていても、社内での解決が難しいケースや損害が大きいケースでは、訴訟(裁判)にまで発展することがあります。訴訟となり、加害者である社員に不法行為が成立する場合、会社はどのような法的責任を負うのでしょうか。万が一に備え、会社が問われる可能性のある3つの責任についても触れておきましょう。

(1) 会社の不法行為責任 < 民法709条 >

会社として、良好な職場環境を整備し、配慮する義務を怠った、あるいは、パワハラ問題発覚後に適切な対応をする義務や、職場環境の改善に努める義務を怠ったことを理由とするものです。

(2) 使用者責任 < 民法715条 >

加害者を使用する者として負うものです。労働者が業務で第三者に損害を与えた場合は、その労働者を使用する会社が賠償責任を負うこととなり、この責任の範囲は広く解釈されます。

(3) 債務不履行責任 < 民法415条等 >

会社が、労働契約に伴う付随義務として負っているとされる職場環境の整備義務、配慮義務、改善義務を怠ったことを理由とするものです。

6. 外国人技能実習機構からの呼びかけ

外国人技能実習機構は、監理団体に対し、職場のパワハラ防止対策強化の呼びかけをしています。防止措置の対象となる職場のパワハラには、技能実習生を含むその雇用する全ての労働者に対するものが含まれるので、傘下の実習実施者に対しても周知のお願いをしています。

なお文書によると、監理団体には、技能実習生との雇用関係はなく、雇用管理上の措置義務を負うものではないが、改正労働施策総合推進法の趣旨に鑑み、技能実習生に対してパワハラ等に類する言動を行うことのないよう、雇用管理上の措置内容を参考に適切な対応に努めてほしいとのことです。

改正労働施策総合推進法等の施行によるハラスメント防止対策の強化に関する周知について(依頼)

<https://www.otit.go.jp/files/user/200212-06.pdf>



じっくり解説!

労働基準監督署の調査で確認される 36 協定について



ある日、突然、労働基準監督署(以下「労基署」)の調査を受ける対象になるかもしれません。事前に電話やFAXで連絡が来て、調査の日時を指定することもあります。事業場のありのままの現状を把握するために予告することなく立ち入調査を行うこともあります。調査の際に求められる書類はさまざまですが、必ず確認されるものひとつが【時間外・休日労働に関する協定(以下「36協定」)】です。今回は、36協定に関して、どのようなことを確認されるのかを取り上げます。

1. 労働基準監督署の調査の目的

労働基準監督官には、労働基準法101条等により、事業場に立ち入ったり、関係者へ質問をしたり、帳簿や書類その他の物件の検査などを行ったりする特別な権限が与えられています。労基署がこのような調査を行う目的は、労働基準法や労働安全衛生法、最低賃金法等に抵触していないか調べることにあり、主な調査内容は次のとおりです。

- ☒ 労働時間の管理(長時間労働・未払い賃金等)
- ☒ 労働条件の不利益変更や不当解雇
- ☒ 安全衛生に関する事項(健康診断等)

なお、調査により、法違反や改善した方が望ましい事項があった場合には、指導票や是正勧告書が交付されることになります。

なお、調査の際に、一般的に揃えておく書類は次のとおりです。

- ① 労働者名簿
- ② 現行の就業規則、賃金規程等
- ③ 賃金台帳
- ④ 出勤簿、タイムカード、時間外・休日労働の記録
- ⑤ 時間外・休日労働に関する協定届の事業主控
- ⑥ 変形労働時間制・フレックスタイム制・裁量労働時間制等、労働時間に関し特殊な定めをしている場合に当該制度に関する労使協定等
- ⑦ 各労働者の年次有給休暇の管理簿
- ⑧ 各労働者に交付している労働条件通知書の会社控
- ⑨ 定期健康診断結果個人票
- ⑩ 総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医等の選任状況について判明する資料
- ⑪ 衛生委員会の設置状況・運営状況について判明する資料

2. 36協定に関する確認事項

(1) 一般条項について

基本的に、次の3つは確認されるでしょう。

① 事業場ごとに36協定の届出をしていますか。

36協定は会社単位ではなく、事業場(本社、支店、営業所等)ごとに締結することが必要です。

② 延長することができる時間数を遵守していますか。

たとえば延長することができる時間数を1か月45時間、1年360時間と協定した場合、実際の時間外労働時間数がこれらの基準に収まっているかを確認します。なお、1か月で見れば基準時間内であっても、1年で見ると基準を超えているケースが間々あります。具体的には、毎月40時間程度の残業が生じている場合、1か月では45時間以内ですが、1年だと480時間となり、限度を超えていることになります。

③ 適正に過半数代表者を選出していますか。

すべての労働者が参加した民主的な手続きで選出されているか、代表者が管理監督者に該当していないかということが確認されます。

(2) 特別条項について

特別条項は、過重労働の原因になりやすいため、2019年4月の法改正で規制が追加されました。そのため、労基署の調査でも重要事項とされています。なかでも、次の4つのことに対しては確認される可能性が高いので、対応しておきましょう。

① 限度時間を超えて労働させる場合における手続は適正に行われていますか。

たとえば、「労働者代表者に対する事前申し入れ」としている場合、申し入れ書の控えやメールの文面等を残しておきましょう。

② 限度時間を超えて労働させることができる回数が年6回以内となっていますか。

労働者ごとにカウントし、年6回を超えることはできません。

③ 延長することができる時間数および休日労働の時間を超えていませんか。

36協定で定めた時間の範囲内に収まっていることが必要です。さらに、たとえば、特別条項で90時間と記載した場合は、単月で90時間以内に収まっているだけでなく、2～6か月平均で月80時間を超えてはいけません(時間外上限規制)。

④ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置(健康福祉確保措置)を実施していますか。

たとえば「対象労働者への医師による面接指導の実施」としている場合は、実際に実施をし、その記録を残しておくことが必要です。

このように、36協定の内容が実態と合っているかどうか、出勤簿やタイムカード等と突合しながら確認されることになります。もし、出勤簿やタイムカード等が入退出時刻の記録であり、実際の始業終業時刻と異なる場合は、説明ができるようにしておくことが重要です。

その他、36協定が周知されているかどうかも確認されるでしょう。見やすい場所への掲示や備え付け、書面の交付、または社内のイントラネットの掲示板等を活用し、労働者に周知しておきましょう。

なお、賃金台帳や、出勤簿、タイムカード等の労働関係に関する重要な書類は、3年間の保存義務があります。36協定についても有効期間終了後3年間は保存してください。

相談室《人事労務管理》

今後の採用について：身元保証書と試用期間の検討



人事部長

先日は、身元保証書について助言をいただき、ありがとうございました(2020年月1月号参考)。弊社は、これまで、入社時に「身元保証人」を立ててもらっていましたが、4月からは廃止することに決まりました。ご指摘のとおりで、素性や経歴の保証と万が一の連絡先のためには重要ですが、実態として「従業員が会社に何らかの損害を与えた場合に連帯して賠償してもらう」といった役割は形骸化していたからです。4月からは「緊急時連絡書」を提出してもらいます。



社労士

身元保証書を止め、必要な情報を受け取る方法に変更されるのですね。2020年4月からの改正民法により、個人保証人の保護強化を目的とし、会社が身元保証契約を締結する際にも賠償の上限(極度額)を定めておくことが必要となりましたが、各社の対応は様々です。やはり極度額についての金額明記は難しく、「月給の〇か月分」といった定めを検討している会社もあります。



人事部長

リスクヘッジとしての実効性があり、かつ、身元保証を引き受けてもらえる額というのは、なかなか定め難いですね。

さて今日は、リスク管理という観点から、「試用期間」のことを相談をさせてください。就業規則で、入社から3か月間を試用期間と定めているのですが、うまく運用できていないように感じています。これまで本採用を拒否したことはないのですが、やはり面接だけで会社や仕事への適性等を見極めるのは難易度が高いものです。



社労士

ご存知のとおり、「試用期間中に本採用しない」こととなった場合は「解雇」となりますが、試用期間中だからといって簡単に解雇できるわけではありません。解雇する合理的な理由が必要ですし、雇入れ日から14日を経過した場合は、解雇予告あるいは解雇予告手当が必要です。ただ、法的には解約権留保付の労働契約が締結されている期間ですので、いざという時には正社員の解雇よりも広い範囲で解約権の行使が認められます。

人事部長

そうでしたね。社員としての適正を判断するなかで、職務遂行上の問題があり、会社全体の士気や生産性、組織力を低下させるリスクが高く、社員として「向かない」と判断した場合、やむを得ず、本採用を拒否する(→解雇)こともあり得と考えています。



社労士

そのようなリスク管理の観点からは、就業規則等で試用期間の定めをするだけでなく、試用期間中に、適時、業務状況を報告させること、問題があれば早めに面談すること、必要な教育指導を行うことが必要です。試用期間が3か月であれば、7～10日目、1か月、2か月経過といった時点で、上長から報告を受け、何か問題があれば会社として対応に動くといよいでしょう。

なお、特に、一定の能力を条件とした中途採用の場合は、次のことに留意し、本採用拒否となる可能性があることを説明しておくことが重要です。

- ・ 採用時に、本採用に移行するために必要となる能力、または試用期間内に積むべき実績などを示すなど、具体的な目標を掲げておくこと
- ・ 能力不足と判断された場合は、本採用とならない場合があることを十分に説明しておくこと

人事部長

承知しました。できる限り解雇は避けたいですが、万が一ということでの運用は検討しようと思います。



企業PRに活用したい認定マーク

厚生労働省では、両立支援や女性活躍推進などに取り組んでいる企業を認定する制度を設けています。認定を受けた企業は、認定マークを自社ホームページ等に表示したり、商品に使用したりと、高い水準の取組みを行っている企業であることを取引先や消費者、求職者などにアピールすることができます。

○ 安全・健康で働きやすい職場 「安全衛生優良企業認定」

安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。認定を受けると、認定マーク(安全衛生優良企業)を利用することができます。認定には、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理などの取組みを行っている必要があります。

○ 若者の採用・育成 「ユースエール認定」

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク(ユースエール)を、商品、広告などに付けることができます。労働時間(正社員の所定外労働時間月平均が20時間以下、かつ月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員ゼロ)等の基準を満たす必要があります。

○ 子育てサポート 「くるみん」・「プラチナくるみん」マーク

次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準(行動計画の策定・実施等)を満たした企業は、申請を行うことによって「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。既にくるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業は、プラチナくるみん認定が受けられます。

○ 女性活躍推進 「えるぼし」・「プラチナえるぼし」マーク

女性の活躍推進に関する取組みの実施状況等が優良な企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができます。認定には、採用に関して、男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度であること等の要件が必要になります。2020年6月からはその上位認定として「プラチナえるぼし」がスタートします。

○ 仕事と介護の両立 「トモニン」マーク

社員の介護離職を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組む企業は、「トモニン」を活用することができます。厚生労働省の仕事と家庭の両立の取組みを支援する情報サイト「両立支援のひろば」に仕事と介護の両立に関する取組みを登録する必要があります。

上記以外にも、たとえば、食品ロス削減を推進する企業等が利用できる「ろすのん」マーク(農林水産省、右図)、優良な健康経営を実践し認定を受けた企業に付される「健康経営優良法人認定」マーク(経産省)などがあります。



「ろすのん」マーク