

- ・ くるみん認定・プラチナくるみん認定制度の改正
- ・ 有期労働契約の雇止め



ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが改正されました

次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」を認定する制度である「くるみん認定」及び「プラチナくるみん認定」(くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行うことによる特例認定)について、新しい認定基準と認定マーク(くるみんマークのみ)に平成29年4月1日より改正されています。

認定基準等の主な改正ポイント ※個別のご相談等詳細は各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせ下さい。

①労働時間の基準を緩和～法定時間外労働時間等の実績に係る基準が新しくなりました～

くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに下記2つの基準を満たす必要があります。

1. フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が**毎月45時間未満**
2. 月平均の**法定時間外労働60時間以上の労働者ゼロ**

②男性育休取得率はより高い目標へ～男性育休取得率の認定基準が、「1人以上」から「7%以上」になりました～

企業の子育てサポートには、男性の育児を支援することが重要であることから、くるみん認定の**男性の育児休業取得率は7%以上**と、より高い水準となりました。

③育休以外の男性の育児も評価～男性の育休取得率にかえて育児目的休暇取得等でも認定基準を満たすことができます～

男性による育児の促進に関する取組を評価するため、くるみん認定については、「企業が講ずる**育児を目的とした休暇制度の取得率15%以上かつ育児休業取得者1人以上**」の場合も基準を満たすことができるようになりました。



有期労働契約の雇止め

今度、有期雇用で採用する従業員がいるのですが、雇用契約書を作成するにあたり、何を注意しなければなりませんか？



①

有期労働契約(期間の定めのある労働契約)については、労働基準法の規定により、締結時に「更新の有無」や更新する場合の「判断基準」を雇用契約書など書面によって明示しなければなりません。

具体的に更新の有無については、「自動的に更新する」「更新する場合があり得る」「契約の更新はしない」などの表記が考えられます。



②

契約の更新を判断する基準は、具体的にどのように表記するのが良いのでしょうか？



③

以下の表記が考えられます。

- ・ 契約期間満了時の業務量により判断する
- ・ 従業員の勤務成績、態度により判断する。
- ・ 従業員の業務遂行能力により判断する。
- ・ 会社の経営状況により判断する。
- ・ 従事している業務の進捗状況により判断する。



④

更新せずに雇止めをするにあたっては、どのぐらい前に従業員本人へ伝えなければならないのでしょうか？



⑤

有期労働契約がこれまで3回以上更新されているか、または1年を超えて継続勤務している従業員について、契約を更新しない場合には、**少なくとも30日前**までに予告をしなければなりません。

後々トラブルへ発展しないためにはできるだけ前もった予告と、十分な説明を行うようにしましょう。



⑥

ビタミンMの内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと及び誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いません。また、ビタミンMの内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時での内容を官公庁等にご確認ください。

お知らせ

「ビタミンM」メール配信サービスを始めました！「kcr@nkgr.co.jp」に<事業所名・お名前・メール配信希望>をご記入の上、メールをお送りください。毎月、労務に関する最新情報をお届けいたします。

お気軽に
ご質問・ご相談ください



社会保険労務士法人 日本経営
〒561-8510
大阪府豊中市寺内2-13-3日本経営ビル
発行責任者: 社会保険労務士 岩田健

TEL: 06-6868-1193
FAX: 06-6862-4662
Mail: kcr@nkgr.co.jp

作成日: H29.5.22
NK-GROUP

イラスト協力: WANPUG