

高知県ワークライフバランス推進企業認証制度Q & A

Q 1. 本社は高知県外にあり、県内には支店があります。このような場合は、支店単位でも申請ができますか。

A 1. 申請できます。一般事業主行動計画については、県外の本社で作成されているため、その写しを添付してください。

Q 2. 民間の会社しか申請できないのですか。

A 2. 民間の会社だけでなく、個人企業や協同組合、医療法人、学校法人、業界団体なども、常時雇用している労働者がいる場合は、申請することができます。

(県内に活動拠点を置いて事業活動を行う企業、法人、団体で、常時雇用している労働者がいる場合は、すべて対象となります。ただし、国と地方公共団体は除きます。)

Q 3. 認証を受けることで、企業にはどのようなメリットがありますか。

A 3. 県は、県のホームページや広報誌等で企業の取組を広く紹介していきます。また、企業は、認証企業であることを認証マークなどを使用し、積極的にアピールすることができます。それにより、働き方改革に取り組んでいることが広く周知されることになり、企業のイメージがアップし、社会的評価が高まります。最終的には、人材の定着や従業員の労働意欲の高まりなどにより、生産性の向上が期待できます。

また、認証を受けた企業の従業員を対象とした金利優遇制度があるほか、高知県建設工事競争入札資格審査では、加点の対象となります。

Q 4. 申請書、要件等チェックリスト、変更届等の用紙の入手方法を教えてください。

A 4. 県庁 雇用労働政策課(088-823-9764)にお電話をいただければ、郵送いたします。また、課のホームページからも入手できます。

Q 5. 申請した後の手続きは、どのようなものですか。

A 5. 申請いただいた後は、「ワークライフバランス推進アドバイザー」が、申請書及び添付書類について内容の確認をさせていただきます。アドバイザーのチェック終了後、県が毎月、月末締めで受付し、書類を審査します。その結果、要件を満たしている場合は、原則、受付月の翌々月1日に認証となります。

なお、アドバイザーのチェックには10日程度かかります。また、必要に応じて取組内容を確認させていただく場合があります。

Q 6. 認証要件のうち、次世代育成支援部門・介護部門の「その他」に該当する取組は、具体的にどのようなものがありますか。また、どのような書類で審査するのですか。

A 6. 具体的には、所定外労働時間の削減や育児・介護休業中の従業員に対する経済的支援などが考えられます。

その他にも、会社が独自に働き方改革に関する取組を実施し、効果が上がっている場合も考えられます。そのため、提出していただく書類などはそれぞれの事例により異なってきますので、その都度連絡させていただきます。それにより認証要件として妥当か判断することになります。

Q7. 認証要件の関係法令に違反する重大な事実とは、具体的にどういったものですか。

A7. 具体的に、関係法令とは次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などをいい、重大な事実とは、悪質な違反があったことをいいます。

悪質な違反とは、労働基準法においては、送検されて当該事案が公になっていることをいい、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法においては、違反について、勧告に従わず、その旨を公表されていることをいいます。

その他、取組の普及啓発のため県として認証企業を積極的にPRしますので、法令違反などにより行政処分を受けている場合や社会的に県民の信頼を失うような事実がある場合は認証の対象とはなりません。

Q8. 認証の有効期間はありますか。

A8. 認証の有効期間は、認証した日から起算して3年となります。その後、更新を希望する場合は、改めて申請していただくことになります。

Q9. 更新の認証要件は、新規の場合と同じですか。

A9. 新規認証においては、認証要件をすべて満たすことが必要ですが、更新においては、認証部門によって、新規認証と異なるものがあります。

Q10. 認証を受けた後に、申請した内容に変更があった場合は、どうしたらよいのですか。

A10. 申請した内容のうち、事業者の名称、代表者の氏名、所在地、認証の要件に関する内容に変更が生じた場合は、「高知県ワークライフバランス推進企業認証変更届出書」に内容を記載し、変更内容を証明する書類を添付の上、雇用労働政策課へ提出してください。取組内容に変更があり、認証要件を満たさなくなった場合には、認証を取り消します。

Q11. 一般事業主行動計画の計画期間が、認証の有効期間内に満了する場合どうしたらよいのですか。

A11. 新たな一般事業主行動計画を策定し、すみやかに都道府県労働局に届け出た後、更新の手続の際に写しを雇用労働政策課へ提出してください。

Q12. 年次有給休暇の時間単位の取得については、労使協定で、対象労働者の範囲を定めることとされていますが、認証要件の「～時間単位で使用できる法定休暇制度がある」について、対象労働者の範囲がありますか。

A12. 原則として、年次有給休暇が付与された全労働者を対象とします。ただし、事業の運営上、真にやむを得ないと認められる最小限の者を除外するのはこの限りではありません。

なお、半日単位の年次有給休暇については、労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、日単位取得の阻害とならない範囲で付与できます。平成22年4月1日の労働基準法の改正後も、半日単位の年休については取扱いに変更はありません。

Q13. 認証企業の取り消しを受けた事業所が、改めて認証を取得することはできますか。

A13. 認証要件において「3年以内において、関係法令に違反する重大な事実がないこと」を認証要件としており、取り消しの原因となる処分年月日から3年を経過した段階で、改めて申請ができます。

Q14. 女性の育児休業について、分割で合計6か月以上取得した場合、次世代育成支援部門の要件の一つを満たすと考えてよいですか。

A14. かまいません。

Q15. 介護休業について、分割で合計1か月以上取得した場合、介護支援部門の要件の一つを満たすと考えてよいですか。

A15. かまいません。

Q16. 育児休業等を分割取得している場合、1か月とは何日になりますか。

A16. 30日です。なお、取得期間を確認できる書類が必要です（詳しくはホームページの「認証要件等について」をご覧ください）。

Q17. 認証期間の途中で部門を追加することはできますか。

A17. 追加できます。ただし、認証期限は部門追加の認証日から起算して3年ではなく、すでに認証を取得している部門の認証期限が適用されます。