月刊　２００８年７月号
人事スクエア
J-Square
（配信元）
IOI 倶楽部
ビジネスゲートウェイ
あいおい損保

くるみん
－次世代育成支援対策企業の認定マーク－

◆くるみん

このマークは、厚生労働大臣（実質的には都道府県労働局長）から「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」と認定された企業が利用できる愛称「くるみん」です。

平成15年7月に施行された「次世代育成支援対策推進法」で、300 人を超える労働者を雇用する事業主は、**「一般事業主行動計画」**を策定、届出をすることとされました。300 人以下の労働者を雇用する事業主は努力義務になっています。

このマークは求人広告、自社の商品やその広告、企業の封筒や名刺などにつけることができるので、対外的に「仕事をしながら育児をする労働者に理解のある企業」等をアピールすることによって、企業のイメージアップにもつながると思われます。

◆認定を受けるためには

「行動計画」を策定し、都道府県労働局雇用均等室に届出ます。その計画で設定した目標を達成し、一定の基準を満たした場合、申請を行い認定を受けます。

◆行動計画とは

企業が、子育てをしている労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などを行うために、次の３つの事項が含まれている計画を指します。

「計画期間」：1 回の計画期間を 2～5 年間で設定することが望ましい、とされています。

「目標」：達成状況を客観的に判断できるようなものにすることが望ましい、とされています。

「目標達成のための対策とその実施時期」：目標を達成するために、いつまでにどのようなことに取り組むか。

＊詳細は厚生労働省の HP をご覧になるか、社会保険労務士にお問い合わせください。

定期監督と申告監督
―労働基準監督署の調査について―

労働基準監督署の業務に、「定期監督」「申告監督」と呼ばれるものがあります。これらは「臨検（りんけん）」と言われたりもしますが、どちらも労働基準関係法令の遵守状況を訪問または労基署への呼び出しにより確認し、法令違反があった場合は是正勧告を行う、というものです。それぞれの特徴として、次のようなものがあります。

◆**定期監督**

一定の規模・業種等から対象事業場のリストを作成し、労基署が計画的に調査を行う、というものです。調査項目もある程度決まっており、概ね浅く広く、全体的にチェックされるといった感覚です。ただし、浅くとは言え、残業代の遡り支払いの是正勧告が出されたりはします。

◆**申告監督**

労働者から解雇・賃金不払いなど、法令違反の疑いのある通告を受けた場合に行われます。調査項目については、労働者が通告した内容について重点的に行われ、さらに通常は定期監督で行う調査項目も行われます。通告内容や周辺環境にもよりますが、一般に定期監督に比べ詳細に調査されると言えるでしょう。

◆**調査結果の例**（労働時間とみなされ、時間外手当の遡り支給対象となったケース）

- 就業前に行う体操の時間
- 敷地が広く、タイムカードの設置場所が職場から徒歩数分かかる場所にあったため、タイムカードを打刻するまでの時間

このように、普段の行いでは気にならないような微々たる時間や、「労働時間ではない」と思い込んでいた時間も労働時間とされることもあります。

いずれにしても、監督業務が入ることが決まった場合は、担当の労働基準監督官に誠実に対応することが大切です。社内で対応するのが不安な場合には、社会保険労務士にご相談ください。

≪声≫

店員は物を売るときにどんな声を出しているのでしょうか。ある青果物店では、若い店員が大きな独特の発声で、仕入先の産地や季節料理の材料に適していること等を叫んでいました。特に、開店時の声は数百メートル先から聞こえ、「新鮮な野菜と果物をたくさん用意してお待ちしております」という気持ちが体に響いてきます。当然、その店は地域一番店です。

「いらっしゃいませ」にも言い方がたくさんあります。例えば、店前を通行している人に言う時、入店した人に言う時、顧客が店員に声を掛けてきた時、商品を持って顧客がレジに来た時など、店員の声の調子や顔の表情はそれぞれ違います。

また、店員が気を入れて働いているかどうかは「いらっしゃいませ」だけで凡その見当がついてしまうものです。顧客の店舗や店員に対する評価や好みも店員の声に大きく影響されるのです。