

ブライ企業応募に関するQ&A

1 応募要件について

質問		回答	
Q1	熊本県の企業でなければ応募はできませんか。	A1	応募は「正社員の採用に関する権限がある事業所を熊本県内に有する法人、個人事業主又は企業組合」が対象となりますので、本社が熊本県外であっても、正社員の採用に関する権限がある事業所(支店、工場等)が熊本県内にあれば認定の対象となります。ただし、その場合、認定の対象は該当事業所(熊本県内の支店、工場等)になります。
Q2	就業規則の作成義務は「常時10人以上の労働者を使用する場合」となっているため、常時使用が10人未満の事業所は就業規則を作成していないことがあります。この場合、応募は可能ですか。	A2	募集要項「3 応募要件 (1)」に記載しているように、応募のためには就業規則を整備しておく必要があります。
Q3	募集要項「3 応募要件 (3)」の「セクシャルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務並びに育児休業等に関するハラスメント防止措置義務を講じていること」が確認できる書類とはどんなものですか。	A3	①防止措置を定めた「就業規則」又は別に定めた「関係規定」 ②すべての従業員に対して周知したことが確認できるもの ※②の例としては、パンフレット、チラシ、社内報、社内ホームページ規定のみではなく周知することで措置を講じたこととなります。
Q4	募集要項「3 応募要件 (4)」の「法人等の都合による解雇を行っていない」とは具体的にどういったことですか。	A4	「法人等の都合による解雇」とは、この場合、整理解雇(経営上の事由に基づく人員整理として行なわれる解雇)を指します。 なお、企業で行った解雇が「法人等の都合による解雇」に当たるかどうか不明な場合は熊本県労働雇用創生課までお問い合わせください。
Q5	募集要項「3 応募要件 (5)」の「労働行政に係る司法処分」とは具体的にどういったことですか。	A5	司法処分とは、検察庁へ送検されたことを指します。 応募があった企業は、司法処分の有無を熊本労働局に確認させていただきます。
Q6	労働保険料、社会保険料及び県税等租税公課の滞納がないことを証明する書類とはどんなものですか。	A6	労働保険料、社会保険料、熊本県税について証明書を提出してください。 ①労働保険料は、管轄の労働局徴収課が発行する「労働保険料完納証明書」 ②社会保険料は、管轄の年金事務所が発行する「社会保険料納入確認書」(直近2年間を対象) ③熊本県税は、県の各広域本部、地域振興局及び自動車税事務所の税務窓口が発行する県税に未納がないことを証明する「納税証明書(その6)」 ※①、②については無料で交付してもらえます。
Q7	募集要項「3 応募要件 (7)」の「社会的信頼を得られた企業」とはどのように判断されるのですか。	A7	該当する企業が「社会的信頼を得られた企業」であるかどうかは、熊本県労働審議会で適宜判断します。
Q8	募集要項「3 応募要件 (8)」の労働者の過半数を代表する者はどのような人を選出すればよいですか。	A8	就業規則届出の意見書や36協定締結の際に選出される過半数代表者のように、次の要件を満たす適正に選出された者を代表者としてください。 ・管理監督者(部長、工場長など、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人)ではないこと。
Q9	募集要項「3 応募要件 (8)」の労働者の過半数を代表する者はどのように選出すればよいですか。	A9	選出方法に規定はありませんが、例えば就業規則届出の意見書や36協定締結の際に選出される過半数代表者のように、投票、挙手、話し合い、持ち回り決議など、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる方法で選出された方を代表者としてください。 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、労働組合の代表者からの同意でも構いません。 <u>なお、応募にあたっては必ず労働者全員にブライ企業に応募することを周知するようにしてください。</u>
Q10	「労働者の過半数を代表する者からの応募及び応募書の内容に対する同意書」(様式第1号 別紙様式)の連絡先は、何を記載すればよいですか。	A10	平日の日中に、連絡がとれる電話番号を記載してください。(職場の電話番号で構いません。) ※審査において、同意した内容(確認方法、代表者の選出など)を必要に応じて、おたずねする場合があります。

2 審査項目について

質問		回答	
Q1	「審査項目①」において、定年退職者は離職者としてカウントしますか。	A1	定年退職者も離職者に含みます。 但し、定年後に現雇用契約のまま引き続き雇用する場合は、離職者には含みません。
Q2	「審査項目①」において、過去3年間における平均離職率は、どの期間のもので算出する必要がありますか。	A2	平成28年(2016年)4月1日から平成31年(2019年)3月31日までの3年間となります。
Q3	「審査項目②」において、各社員の勤続年数を求める場合、端数(月数)はどのように扱えばよろしいでしょうか	A3	・端数(月数)は切り捨ててください(1年未満は0年となります)。 ・全体の平均勤続年数は、少数第2位を四捨五入して記載してください。
Q4	「審査項目④」の“能力開発(キャリアアップ)に伴う処遇改善”とは具体的にどういったことですか。	A4	処遇改善には、資格手当の他に、非正規社員から正社員への登用、昇給・昇格などがあります。
Q5	「審査項目⑤」の“女性の活躍に向けた目標設定”は、書面に明文化してあることが必要でしょうか。	A5	企業の“目標”ということになりますので、何らかの形で明文化されていることが必要です。
Q6	「審査項目⑤」の“女性の活躍に向けた目標”は、女性管理職の割合は30%以上とする必要がありますか。	A6	本審査項目は、「女性の活躍に向けた目標設定を行っているか」、又は、「女性管理職(役員含む)率が30%以上であるか」のいずれかに該当するか否かを聞いていることから、女性活躍の目標設定内容が「女性管理職比率が30%以上」である必要がありません。 例)「平成31年度までに女性管理職率を30%にする」、「来年度の育児休暇取得者を今年の5人から10人に増やす」など。
Q7	「審査項目⑥」の所定外労働時間とは、どのようなものがあります。	A7	所定外労働時間とは早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数のことです。
Q8	「審査項目⑥」において、各従業員の所定外労働時間を求める場合、端数(分)はどのように扱えばよろしいでしょうか	A8	・各従業員の合計時間数の端数(分)は、30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨ててください。 ・正社員1人当たりの平均所定外労働時間は、少数第1位を四捨五入して記載してください。
Q9	「審査項目⑧」における所定内給与額には「超過労働給与額」は含まないとことですが、「超過労働給与額」にはどのようなものがありますか。	A9	超過労働給与額とは次のものです。 ①時間外勤務手当 所定労働日における所定労働時間外労働に対して支給される給与 ②深夜勤務手当 深夜の勤務に対して支給される給与 ③休日出勤手当 所定休日の勤務に対して支給される給与 ④宿日直手当 本来の職務外としての宿日直勤務に対して支給される給与 ⑤交替手当 臨時に交替制勤務の早番あるいは後番に対して支給される交替勤務給など、労働時間の位置により支給される給与
Q10	「審査項目⑧」における所定内給与額には、「年間賞与等」は含まないとことですが、「年間賞与等」にはどのようなものがありますか。	A10	年間賞与等とは、主に賞与、期末手当等(いわゆるボーナス)のことです。
Q11	「審査項目⑭」の今後(3年以内)の正社員採用予定がはつきりしませんが、どのように記載すればよろしいでしょうか。	A11	今後の予定ということでははっきりしていない場合もありますが、現時点で、今後3年間で1人以上の正社員の雇用を予定されている場合は「有」とし、令和元年(2020年)4月の採用予定人数を記載してください。
Q12	「審査項目⑮」の障がい者雇用は、適用事業所(従業員45.5人以上)でなくとも記載する必要がありますか。	A12	従業員45.5人未満の事業所については、常時雇用している障がい者の人数を記載してください。
Q13	「審査項目⑯」の学生、生徒等のインターンシップや職場体験の受入等には、どの範囲まで含みますか。	A13	高校生、大学生、専門学校生等のインターンシップや中学生の職場体験、小学生の職場見学等が対象となります。 なお、応募書には、直近に受入れた学校名等を1つ記載してください。
Q14	審査項目20項目中、何項目をクリアすればプライト企業として認定されますか。	A14	今後、熊本県労働審議会で審査のうえ決定されます。

3 企業のPRポイントについて

質問		回答	
Q1	様式に示されている(1)~(7)の項目は全て記載する必要がありますか。	A1	本様式は、認定審査の実施に当たり、認定の判断材料となりますので、積極的なアピールをお願いします。 ※欄に収まらない場合は、別紙に記載したり、既存資料があればそれを添付いただいても構いません。