



発行：びいず社労士FP事務所

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2016年1月1日

通巻第78号

連載トピックス

ストレスチェック制度のスタートに備えて③



平成27年12月1日から「ストレスチェック制度」がスタートしました。ストレスチェックを行う義務がある企業（従業員数50人以上）では、28年11月30日までの間に、対象となる労働者について1回目のチェックを行う必要があります。今回は、役割分担を中心に、重要事項を紹介します。

ストレスチェック制度の実施体制・役割分担

まず、ストレスチェックから面接指導までの大まかな流れを確認しておきましょう。

- ① 質問票を労働者に配布し記入させる（ITシステムを利用してオンラインで実施することも可能）〔右参照〕
- ② 質問票の回収
- ③ 回収した質問票をもとに、医師などの実施者がストレスの程度を評価
- ④ 高ストレス者には医師の面接指導を実施
- ⑤ 結果の通知・保存

質問票のイメージ

	そ う だ	そ ま あ	ち や が う	ち が う
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
最近1か月のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4

①～⑤がスムーズに行えるよう、次のように、それぞれの役割を果たす者を取り決めておく必要があります。

- **制度全体の担当者**
事業所において、ストレスチェック制度の計画づくりや進捗状況を把握・管理します。
- **ストレスチェックの実施者**（ストレスチェックを実施する者）
医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師・精神保健福祉士の中から選ぶ必要があります。外部委託も可能です。
- **ストレスチェックの実施事務従事者**（実施者の補助をする者）
質問票の回収、データ入力、結果送付など、個人情報を取り扱う業務を担当します。外部委託も可能です。
- **面接指導を担当する医師** ※一人がいくつかの役割を兼ねることも可能です

たとえば、質問票の回収については、医師などの実施者（または実施事務従事者）が回収する必要がある、第三者や人事権を持つ者が、記入・入力の終わった質問票の内容を閲覧してはならないことになっています。役割分担を明確にしておかないと、法令違反になる可能性があります。

雇用保険、65歳以上も新規加入が可能に！

◆高齢者の雇用拡大を後押し

厚生労働省が、来年度から65歳以上の高齢者も新規で雇用保険に加入できるようにする方針を固めたそうです。同省の雇用保険部会が12月にまとめる制度改正の報告書に盛り込み、来年の通常国会に雇用保険法の改正案を提出する予定です。

◆65歳前からの継続雇用者との不公平感を是正

現行の雇用保険制度では、失業したときに、65歳未満は賃金の45～80%に相当する額を最大360日分受け取ることができ、65歳以上の場合には最大50日分の一時金を受け取ることができます。

ただ、65歳以上で転職したり、親会社から関連会社に転籍したりした場合、雇用保険に入ることができないため、この給付を受けることができません。現在、65歳以上の雇用保険加入者は140万～150万人いると言われ、新規加入を認めることで、転職した人たちなどとの不公平感を是正しようというものです。

◆転職・再就職者も失業給付の対象に拡大

改正後は、雇用保険の加入に年齢制限を設けず、65歳以上の退職者については「高年齢求職者給付金」として、65歳前から継続して同じ事業主の下で働いていた人と同様に、失業前に受け取っていた賃金の最大50日分を支給します。

ただし、適用には「週の所定労働時間が20時間以上」「直近1年のうち6カ月以上被保険者であること」といった条件が付きまします。65歳未満の失業給付は現行のままの方針です。また、65歳以上については当面、労使が折半で負担する保険料を免除します。現行の制度でも64歳を超えた人の雇用保険料は労使とも免除しており、同様の扱いとなります。

◆求職者増と人手不足も背景

高齢化に伴い65歳以上の求職者は増え続け、人手不足も背景に、企業も高齢者を受け入れる環境整備に動いています。2014年度の新規求職者は46万4,901人で、前年度に比べて10.8%増え、新規求職者全体の7.8%を占めています。ただ、今回の対象拡大で安易な受給を増やさないことも必要で、厚生労働省は給付金を申請する65歳以上の高齢者が実際に求職活動しているかなどの確認を厳しくする方針です。

◆「一億総活躍社会」実現への一環

このほか、介護休業を取る人への給付金も引き上げます。賃金の40%になっている現在の水準を67%に引き上げる

方向で、給付金を増やして仕事と家庭の両立を支援します。政府としては、今回の改正を、安倍政権が掲げる「一億総活躍社会」実現につなげる考えです。

「改正労働者派遣法」施行後の実態は？

◆認知度はわずか9%

労働者派遣法が9月に改正・施行されましたが、現場での認知度は低いようです。人材派遣の求人情報サイト「はたらこねっと」の調査によると、「どんな内容かご存知ですか？」という質問に対し、「よく理解している」と回答した派遣労働者はわずか9%、52%は「なんとなく知っている」との回答でした。施策別に「よく理解している」「なんとなく知っている」を合計した比率をみると、「派遣期間の制限」：66%、「派遣会社と派遣先企業の、派遣社員への雇用安定措置」：45%、「教育・キャリアコンサルティングの支援」：28%となり、教育支援に関する制度の認知度が低いようです。

◆「雇用安定措置」への期待

「派遣会社と派遣先企業の、派遣社員への雇用安定措置について定められた今、派遣会社にどのような対応を期待していますか？」という質問に対しては、「派遣先の直接雇用社員になれるようにサポートしてほしい」との回答が最も多く49%となっています。

◆「期間制限」の認知度は半数以上

派遣元に無期雇用されている場合や、60歳以上である場合は例外として、今回の改正により、派遣労働者が個人単位で1つの組織単位（課を想定）で働けるのは、原則として3年までとなりました。また、派遣先企業でも「3年」の派遣受入期間制限が設けられますが、過半数労働組合等に意見聴取を行うことで、さらに3年受け入れることができるようになりました。本調査によるとこの派遣期間制限の認知度は、「よく理解できている」が14%、「なんとなく知っている」が51%となりました。

◆派遣先に新たに課された事項

今回の改正では、派遣労働者を受け入れている派遣先企業にも新たに課された事項があります。

- ・離職後1年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れることの禁止（該当する場合には派遣会社への通知）
- ・派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置（派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当などの支払いに要する費用の負担など）
- ・均衡待遇の確保に向けた派遣元企業への協力
- ・労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日施行）

いずれにしても派遣先・派遣元が協力して、改正事項へ対応することが必要とされているようです。

「時間外労働」に関する企業の意識調査の結果から

◆残業時間削減に対する企業意識が上昇

エン・ジャパン株式会社が運営する人事担当者向けの中途採用支援サイト「エン 人事のミカタ」上で、サイトを利用している企業に対して行った「時間外労働（残業）」に関するアンケート調査（従業員数 50 名以上の企業が対象）によると、今後の残業時間削減の対応について、「積極的に取り組む」と回答した企業が全体の 60%、「状況を見て、取り組みを検討する」と回答した企業も含めると全体の約 9 割となり、残業時間削減に対する意識が上昇していることがわかったそうです。

◆ストレスチェック義務化も意識

「積極的に取り組む」と回答した企業からは、その理由として、「メンタル面での不調者を出さないため」「社員の健康維持、ワークライフバランスのため」など、12 月からのストレスチェック義務化を受けてか、『社員の健康維持』を目的としたコメントが多く挙げられています。また、「業務効率を向上させ、生産性の高い企業体質に改善していきたい」など、『業務効率化』を挙げる企業も多く見られました。一方、『残業代削減』を理由に挙げた企業は 43%と、昨年の 66%から大きくポイントを下げています。経費削減を押し出すよりも、企業の体質改善という観点から時間外労働の短縮化を図ろうとする企業が増えているようです。

◆管理職への教育と業務フローの見直しが効果的

残業時間削減に取り組んでいる企業に「実施している取組み」や「実際に効果がある取組み」について質問したところ、実施している取組み、効果的な取組みのいずれも「管理職への教育（時間管理）」（実施：47%、効果的：32%）、「業務分担やフローの見直し」（同 47%、27%）、「残業を事前申請させる」（同 43%、25%）が上位に並んでいます。それぞれの実施と効果の乖離も気になるところですが、傾向としては、管理職に時間管理の意識付けを行ったうえで、業務分担やフローを見直すことが効果的なようです。

◆経費削減だけではない効果

残業削減の必要性が叫ばれてから企業の意識も徐々に変わりつつあるようです。過重労働は、従業員のメンタルヘルスの問題に大きく関わってきますし、企業の生産性の低下にもつながります。そういった意味では、残業削減の効果は、単に経費削減だけでなく、様々な副次的な効果が期待できるものと言えるでしょう。

障害者雇用数が過去最高を更新！ 来年 4 月から施行される改正法の内容は？

◆12 年連続過去最多を更新

厚生労働省が 11 月下旬に「平成 27 年障害者雇用状況の集計結果」を発表し、今年 6 月時点において民間企業で働く障害者数が 45 万 3,134 人（前年比 5.1%増）となり、12 年連続で過去最多を更新したことがわかりました。なお、障害者雇用促進法では、民間の事業主に対しての法定雇用率を 2%と定めていますが、今回の集計結果では 1.88%となっており、法定雇用率を下回る結果となっています。

◆段階的に施行される改正障害者雇用促進法

障害者雇用促進法は、昭和 35 年の制定以来、改正を重ねてきており、直近の改正も段階的に施行されています。平成 25 年 6 月には障害者の範囲が「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他心身の機能の障害があるために長期にわたって職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」と明確化されました。平成 28 年 4 月 1 日からは、雇用分野における差別禁止、合理的配慮の提供が義務となります。なお、平成 30 年 4 月 1 日からは法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されることとなります。

◆来年 4 月 1 日から義務となる項目は？

来年 4 月 1 日からは、（1）障害者に対する差別の禁止、（2）合理的配慮の提供義務、（3）苦情処理や相談体制の整備が義務となります。

具体的には、（1）募集や採用、待遇などについて、単に「障害者」という理由で応募を認めないことや、昇進昇格を認めないといったことなどが禁止されます。

（2）については、障害者が職場で働くことができるように、支障となることを改善する（例えば肢体に不自由がある方に対して机の高さを調節する等）といった配慮を義務付ける（事業主が過重な負担にならない範囲）ものです。

（3）については、事業主が障害者から苦情や相談を受けた場合に適切に対応するために、相談窓口を設置する等の整備が求められるというものです（努力義務）。

◆障害者への理解が重要

厚生労働省は、障害者雇用が増加していることについて「障害を持つ人の就業意欲の高まりや就労支援対策の充実などがかみ合った」と分析しています。

企業でも職場全体として周知させていくことが、よりよい職場環境をつくるきっかけとなるのかもしれません。

平成 28 年から、様々な制度改正が行われます。以下で、主に、企業における給与計算などの実務に影響がある改正事項を紹介いたします。

税制・社会保険制度の主な改正の動向

<税制（源泉所得税関係）>

- 税務関係書類に個人番号又は法人番号の記載が必要……平成 28 年 1 月 1 日～
- 給与収入 1,200 万円超の場合の給与所得控除額の見直し……平成 28 年 1 月 1 日～

概要：	平成 27 年	平成 28 年
給与所得控除額	・給与収入 1,000 万円超 1,500 万円以下 →収入金額×5%+170 万円 ・給与収入 1,500 万円超→245 万円	・給与収入 1,000 万円超 1,200 万円以下 →収入金額×5%+170 万円 ・給与収入 1,200 万円超→230 万円

- 非居住者である親族に係る扶養控除等の適用を受ける場合には、当該親族に係る親族関係書類及び送金関係書類を提出又は提示が必要……平成 28 年 1 月 1 日～

<雇用保険制度等>

- 被保険者関係の一定の書類又は適用事業関係の一定の書類や労働保険料の申告書などの書類に、個人番号又は法人番号の記載が必要……平成 28 年 1 月 1 日～

予定 平成 28 年度からの雇用保険率の引き下げを予定

また、65 歳以上の雇用保険の適用拡大・免除対象高年齢労働者の見直しなどの議論も開始されています。

<健康保険制度>

- 標準報酬月額の上限の引き上げ、標準賞与額の上限の引き上げ……平成 28 年 4 月 1 日～

概要：	～平成 28 年 3 月	平成 28 年 4 月～
標準報酬月額の上限	第 47 級 121 万円	第 50 級 139 万円
標準賞与額の上限	年度の累計で 540 万円	年度の累計で 573 万円

- 一般保険料率・介護保険料率の引き上げ……例年、3 月分から

〔参考〕傷病手当金の支給額の見直し……平成 28 年 4 月 1 日～

概要：	～平成 28 年 3 月	平成 28 年 4 月～
傷病手当金の支給額 (1 日当たり)	直近の月の標準報酬月額 の 30 分の 1×3 分の 2	原則、直近 1 年間の標準報酬月額 の平均額の 30 分の 1×3 分の 2

<厚生年金保険制度>

- 保険料率の引き上げ……9 月分から

お仕事 カレンダー 1 月	1/10	●一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 8000 万円未満の工事 ●12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付
	1/20	●源泉所得税の特例納付(7 月～12 月分)
	1/31	●12 月分健康保険料・厚生年金保険料の支払 ●労働保険料の納付(延納第 3 期分) ●労働者死傷病報告書の提出(休業 4 日未満の 10 月～12 月の労災事故について報告) ●税務署へ法定調書(源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表)の提出 ●市区町村への給与支払報告書の提出 ●11 月決算法人の確定申告・5 月決算法人の中間申告 ●2 月・5 月・8 月決算法人の消費税の中間申告

◆あとがき◆ あけましておめでとうございます。ついに雇用保険の手続きにマイナンバーの記載が始まりました。安全管理を徹底して参りますので、ご面倒をおかけしますがよろしくお願いいたします。