# B's事務所通信

師きの候

発行: びいず社労士 F P 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: 2015年12月1日 通巻第77号

# 12 2015

#### 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②

平成27年12月1日から「ストレスチェック制度」がスタートします。

ストレスチェック(心理的な負担の程度を把握するための医師等による検査)は、1 年以内ごとに 1 回行うこととされているので、行う義務がある企業では、平成 27 年 12 月 1 日から平成 28 年 11 月 30 日までの間に、対象となる労働者のすべてについて、1 回目のストレスチェックを行う必要があります。導入の手順を確認し、準備しておきましょう。

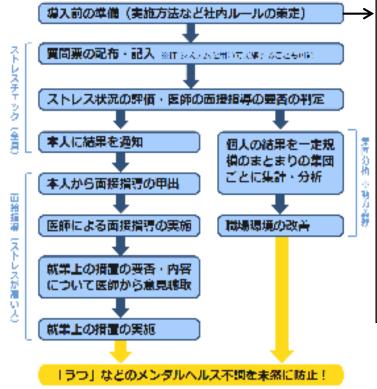
なお、ストレスチェックを行うことが努力義務とされている事業場(従業員数 50 人未満) において導入しようとする際にも、以下の手順を参考に準備を進めるとよいでしょう。



## ストレスチェック制度の導入の手順など

#### <導入の手順(準備から事後措置まで)>

次の手順で進めていきます。[厚生労働省が推奨する手順]



ストレスチェックと両接損導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に

所定の様式で報告する必要があります。

#### 導入前の準備

まず、会社として「メンタルヘルス不調の未然防止の ためにストレスチェック制度を行う」旨の方針を示しましょう。

次に、事業所の衛生委員会などで、実施方法などを話し合いましょう。

話し合う必要がある事項(主なもの)

- ①ストレスチェックは誰に実施させるのか。
- ②ストレスチェックはいつ実施するのか。
- ③どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか.
- ④どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか。
- ⑤面接指導の申出は誰にすれば良いのか。
- ⑥面接指導はどの医師に依頼して実施するのか。
- ⑦集団分析はどんな方法で行うのか。
- ⑧ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか。



ストレスチェックの導入に当たっては、ストレスチェックを実施する医師等を選定するなど、取り決めることが多々あります。衛生委員会などでの話し合いの中で、「実施体制」を整え、スムーズに運用できるようにしたいですね。導入に際してのご相談はお気軽にお問い合わせください。

## 厚労省予算概算要求でわかった 平成 28年度雇用関係助成金の動向

#### ◆9月に予算概算要求

平成28年度の厚生労働省予算概算要求が9月に出されましたが、確認されましたか?

もちろん要求が却下される場合もありますので、そのまま来年度の施策につながるとは限りませんが、ざっと内容を確認しておくと新年度に向けた事業計画作りにも大いに役立ちます。特に助成金関連については、早い段階で押さえておきたいものです。

#### ◆重点的な要求・要望事項

厚生労働省では、平成 28 年度は次の事項について 重点的な要求・要望を行うこととしています。

- (1)予防・健康づくりの推進等
- (2)総合的ながん対策の推進
- (3)「全員参加の社会」の実現加速
- (4)未来を支える人材力強化
- (5)すべての子どもが健やかに育つための総合的な対策の推進
- (6)地域の福祉サービスに係る新たなシステムの構築
- (7)医療分野の研究開発の推進等
- (8)国境を越えた厚生労働行政の展開

これらの指針に基づいて助成金についても整理が されています。雇用関係分野においては、特に「育児・ 介護による離職を防ぐための施策」について力を入れ ていこうとする傾向が見てとれます。

#### ◆助成金活用をにらんだ事業計画の検討を

こうした傾向を特に反映しているのが、男性の育児 休業等の取得促進のための助成金の新設や、中小企業 両立支援助成金の育休復帰支援プランコースの拡充 (介護支援プラン)、代替要員確保や介護離職の取組み を行う企業に対する助成金の拡充などといった部分 でしょう。育児・介護による離職の防止は、企業にと ってもすぐに取組みを検討しなければならない喫緊 の課題です。今後の動きに注目するとともに、企業の 各種施策について検討しておき、助成金を有効活用で きるようにしたいものです。

# 注目の助成金!「女性活躍加速化助成金」とは?

#### ◆どんな助成金なのか?

いわゆる「女性活躍推進法」が来年 4 月 1 日に施 行されるのに先駆けて、自社の女性の活躍に関する 「数値目標」や「取組目標」等を盛り込んだ行動計画 を策定し、目標を達成した事業主に対して支給される 「女性活躍加速化助成金」が創設されました。

#### ◆いくらもらえるのか?

【Aコース】「取組目標」を達成した中小事業主(常時雇用する労働者が300人以下)→30万円支給(1事業主1回限り)

【Nコース】「取組目標」と「数値目標」を達成した事業主(すべての企業) →30万円支給(1事業主1回限り)

#### ◆支給までの流れは?

【ステップ1】女性活躍推進法に基づく「一般事業主 行動計画」を策定します。

- →①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、 ③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率など 女性の活躍状況について把握し、課題解決のための 取組内容を決め、行動計画を策定します。行動計画 には、①計画期間、②現状をより良くする数値目標、 ③数値目標達成のための取組目標、④取組実施計画、 ⑤長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組 を盛り込みます。
  - 【ステップ2】策定した行動計画について、都道府県 労働局への届出、労働者への周知を行い、「ポジティブ・アクション応援サイト」(※)に公表します。
  - 【ステップ3】数値目標の達成に向けた取組を実施し、 「取組目標」を達成した場合、Aコースの支給申請 が可能になります。
- 【ステップ4】「数値目標」を達成し、達成状況を「ポジティブ・アクション応援サイト」(※)に公表した場合、Nコースの支給申請が可能になります。複数の目標がアル場合でも、どれか1つ実施した時点で申請できます。
- ※「ポジティブ・アクション応援サイト」は、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を紹介しているサイト(http://www.positiveaction.jp/pa/)。

#### ◆支給申請方法は?

所定の支給申請書に「行動計画(写)」「行動計画および情報の公表を行ったことがわかる資料」、「目標を達成したことを確認できる資料」等を添付して、本社管轄の都道府県労働局雇用均等室に提出します。支給申請の期限は、目標達成日の翌日から2カ月以内です。 ※厚生労働省ホームページ(「事業主の方への給付金のご案内」⇒「両立支援等助成金」)に、本助成金の詳

細、支給申請書等の案内が掲載されています。

## 職場環境の良さをアピールして人材獲 得につなげる!

#### ◆「時間単位年休制度」とは?

働きやすい職場環境の構築に役立つとされ、厚生労働省もその導入を推奨する「時間単位年休制度」。

労働基準法 39条では年次有給休暇について規定されており、6カ月以上継続勤務し、かつ8割以上出勤した従業員に対して10日間の有給休暇が与えられることになっています。なお、日数は勤続年数に応じて増加していきます。

従来、日単位または半日単位での年休取得が認められていましたが、2010年の法改正により、時間単位での有給休暇の取得が認められるようになりました。この制度を導入している企業は10%ほど(同省「就労条件総合調査」)のようですが、職場環境の良さをアピールできれば、採用にプラスとなるかもしれません。なお、時間単位年休制度を導入するには、(1)就業

規則の変更、(2)労使協定の締結が必要となります。

#### ◆「短時間勤務制度」とは?

3歳に満たない子を養育する従業員については、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならないとされています(育児・介護休業法)。また、就業規則等に明記して制度化することが必要です。必ず導入しなければならない制度であれば、それを有効に活用することも必要でしょう。

ただ最近、資生堂の有給休暇、短時間勤務制度の方針転換が報道され、「資生堂ショック」などと言われています。同社では女性が多い職場ということもあり、20年以上も前から先進的に制度を導入してきました。しかし、短時間勤務の伸展にともない売上が大きく減少してしまったとのことです。

育児時間を取るのが当たり前になってきて、"甘え"が出てきたり、取るという権利だけ主張したりという状態になっていたとも報道されています。また、従業員の間でも、業務量の偏りや取得者の配慮のなさからの不公平感も大きくなってきていたようです。

#### ◆シフト等の工夫も

人材獲得のためには、制度を整えるほかにシフト等を工夫し、かつそうした働きやすさを求職者にわかりやすくアピールすることも有効ですが、導入の仕方には検討するべきポイントも多いようです。

# 実態調査で明らかになった「学生アルバイト」をめぐるトラブル

#### ◆「ブラックバイト」の実態把握

厚生労働省は、学生アルバイトをめぐる労働条件の 実態を把握して対策を講じるため、今年 8 月下旬から 9 月にかけて、大学生や専門学校生等に対しアルバイトに関する意識等調査を行い、その結果を公表しました。調査は、全国の 18 歳~25 歳の大学生、大学院生、短大生、専門学校生等を対象にインターネット上で実施。週1日以上、3カ月以上のアルバイト経験がある1,000人からの回答を集計したものです。

#### ◆約6割が労働条件のトラブルを経験

まず、大学生等が経験したアルバイトの業種等は、コンビニエンスストア(15.5%)、学習塾(個別指導)(14.5%)、スーパーマーケット(11.4%)、居酒屋(11.3%)の順となっており、経験したアルバイト延べ1,961 件のうち 58.7%で、労働条件通知書等が交付されていなかったと回答しました。労働条件については、口頭でも具体的な説明を受けた記憶がないアルバイトが19.1%に上り、48.2%(人ベースでは60.5%)が労働条件等で何らかのトラブルがあったと回答しました。中には、賃金の不払いや、労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかったなどといった、労働基準法違反のおそれがあるものもありました。

#### ◆トラブルの主なもの

#### <労働基準関係法令違反のおそれがあるもの>

- ・準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった…13.6%
- ・1日の労働時間が6時間を超えても休憩時間なし…8.8%
- ・実際に働いた時間の管理がされていない…7.6%
- ・時間外労働や休日労働、深夜労働について、割増賃金が支払われなかった…5.4%

#### <その他労使間のトラブルと考えられるもの>

- ・採用時に合意した以上のシフトを入れられた…14.8%
- ・一方的に急なシフト変更を命じられた…14.6%
- ・採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた $\cdots 13.4\%$
- ・一方的にシフトを削られた…11.8%

#### ◆業界団体を通じて改善要請

これを受けて厚生労働省は、経団連や日本商工会議所に対し、法令を順守し、無理な人員配置はしないよう文書で要請をすることなどを決めました。また、今年12月から来年2月にかけ、高校生と大学生に労働関係法令の基礎知識を解説するセミナーを全国で開く計画です。

## 高年齢者の雇用状況が公表されました



高年齢者雇用安定法では、65 歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「高年齢者雇用確保措置\*」を講じるよう義務付け、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況を報告することを求めています。厚生労働省は、平成27年6月1日現在の雇用状況報告を提出した「31人以上規模」の企業約15万社の状況をまとめ、公表しました。

\*高年齢者雇用確保措置……事業主は、①定年の定めの廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入、のいずれかの措置を講じなければならないこととされています。

#### ■■ 高年齢者の雇用状況のポイント ■■

◎ 高年齢者雇用確保措置の実施状況

高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は 99.2%(対前年 差 1.1 ポイント増加)

- ・中小企業(従業員 31 人~300 人規模。以下同じ)では 99.1%(同 1.1 ポイント増加)
- ・大企業(従業員 301 人以上規模。以下同じ)では 99.9%(同 0.4 ポイント増加)

#### ◎ 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の状況

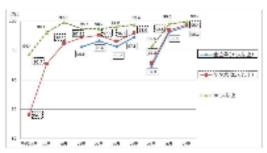
- ① 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 72.5%(同 1.5 ポイント増加)
  - ・中小企業では 74.8%(同 1.6 ポイント増加)
  - ・大企業では 52.7%(同 0.8 ポイント増加)
- ② 70歳以上まで働ける企業の割合は20.1%(同1.1ポイント増加)
  - ・中小企業では 21.0%(同 1.2 ポイント増加)
  - ・大企業では 12.7%(同 0.9 ポイント増加)
- ※ 中小企業の取り組みの方が進んでいる。

#### ◎ 定年到達者に占める継続雇用者の割合

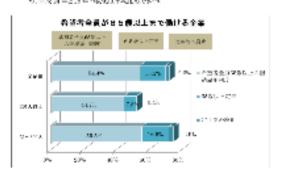
過去1年間の60歳定年企業における定年到達者(350,785人)のうち、 継続雇用された人は287,938人(82.1%)

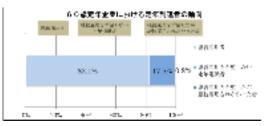
継続雇用を希望しない定年退職者は 62,102 人(17.7%)

継続雇用を希望したが継続雇用されなかった人は 745 人(0.2%) となっている。



第二項係で、1714年に利用的が日本年の利用の、計画では、120年において、120年に、からい、からい、日本日本の、120年に、120





この統計の結果をみる限り、厚生労働省が掲げている"高年齢者が年齢にかかわりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現"に向けて、各企業の取り組みが徐々に進んでいることが分かります。

今後は、ただ働いてもらうだけではなく、高年齢者の方の能力(知識や経験など)を経営に活かしていくことが重要になりそうです。

そのためにも、企業においては、人件費を抑えつつ、高年齢者の方が能力を発揮できる職場環境を整えてい く必要があるでしょう。

お仕事 カレンダー 12 月 12/10

12/31

●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 8,000 万円未満の工事

- ●11 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- ●11 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- ●所得税の予定納税額の修正申告固定資産税(都市計画税)の納付 納付対象:第3期分
- ●10 月決算法人の確定申告・翌年 4 月決算法人の中間申告
- ●翌年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告
- ●年末調整による源泉徴収所得税の不足税額徴収繰延承認申請書、保険料控除申告書(生命保険等)の提出(会社)
- ◆あとがき◆ いよいよマイナンバーが届き始めましたね。総務・人事の仕事の流れが変わってきます。 お悩みの企業様がありましたらぜひ私どもをご紹介ください。