



発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒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3月1日

通巻第80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⑤

連載5回目の今回は、ストレスチェックの結果に基づく面接指導などに関する事項を紹介します。

### ストレスチェックの結果に基づく面接指導など

#### 面接指導の実施

- ストレスチェックの結果で、「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出があった場合<sup>※1</sup>は、医師に依頼して面接指導を実施しなければなりません<sup>※2</sup>。

※1 申出は、結果が通知されてから遅滞なく（1月以内程度に）行う必要があります。

※2 面接指導は、申出があつてから遅滞なく（1月以内程度に）行う必要があります。

〈補足〉面接指導の対象となる労働者は、ストレスチェックの結果、心理的な負担の程度が高い者であつて、面接指導を受ける必要があると当該ストレスチェックの実施者である医師等が認めたものとされています。

- 面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について、意見を聴き<sup>※</sup>、それを踏まえて、労働時間の短縮など必要な措置を講じなければなりません。

※ 医師からの意見聴取は、面接指導後、遅滞なく（1月以内程度に）行う必要があります。

- 面接指導の結果<sup>※</sup>は、事業所で5年間保存しなければなりません。

※ 記録を作成・保存する必要があります。以下の内容が含まれていれば、医師からの報告をそのまま保存しても構いません。

- ① 実施年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 面接指導を行った医師の氏名
- ④ 労働者の勤務の状況、ストレスの状況、その他の心身の状況
- ⑤ 就業上の措置に関する医師の意見

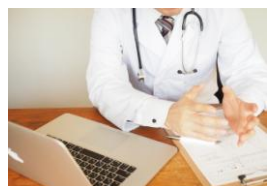
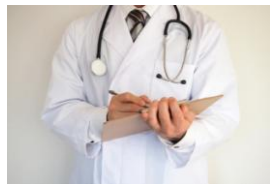
#### 集団ごとの集計分析（規模にかかわらず努力規定）

- ストレスチェックの実施者（医師等）に、ストレスチェック結果を一定規模の集団（部課、グループなど）ごとに集計・分析<sup>※</sup>してもらい、その結果を提供してもらいましょう。

※ 集団ごとに、質問票の項目ごとの平均値などを求めて、比較するなどの方法で、どの集団が、こういったストレスの状況なのかを調べましょう。

**注意！** 集団規模が10人未満の場合は、個人特定されるおそれがあるので、**全員の同意がない限り、結果の提供を受けてはなりません。**原則10人以上の集団を集計の対象としましょう。

- 集計・分析結果を踏まえて、職場環境の改善を行いましょ。



面接指導の実施は、ストレスチェックとワンセットです。ストレスチェックの実施者である医師等が高ストレスで面接指導が必要と判断した労働者から申出があつた場合には、これを実施する必要があります（不利益取扱いの禁止規定もありますので、次号で紹介しまし。

## 「外国人雇用」をめぐる最新状況 (平成 27 年 10 月時点)

### ◆厚生省がデータを公表

外国人雇用状況の届出制度は、雇用対策法に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などが目的とされ、すべての事業主に、外国人労働者の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く）です。

このほど厚生労働省より、平成 27 年 10 月末時点の外国人雇用の届出状況が公表されました（なお、数値は事業主から提出のあった届出件数を集計したもので、外国人労働者全数とは必ずしも一致しません）。

### ◆届出状況のポイント

#### （1）外国人労働者の状況

外国人労働者数は 90 万 7,896 人で、前年同期比 12 万 269 人、15.3%増加（平成 19 年に届出が義務化されて以来、過去最高を更新）しています。

国籍別では、中国が最も多く 32 万 2,545 人（外国人労働者全体の 35.5%）。次いでベトナム 11 万 13 人（同 12.1%）、フィリピン 10 万 6,533 人（同 11.7%）、ブラジル 9 万 6,672 人（同 10.6%）の順です。対前年伸び率は、ベトナム（79.9%）、ネパール（60.8%）が高くなっています。

在留資格別では、「専門的・技術的分野」の労働者が 16 万 7,301 人で前年同期比 13.6%増加。また、永住者や永住者を配偶者に持つ人など「身分に基づく在留資格」は 36 万 7,211 人で同 8.4%増加しています。

#### （2）事業所の状況

外国人労働者を雇用している事業所数は 15 万 2,261 カ所で、前年同期比 11.1%の増加（平成 19 年に届出が義務化されて以来、過去最高を更新）しています。

#### （3）産業別の状況

外国人労働者、外国人労働者を雇用する事業所ともに、製造業が最も多く、製造業は外国人労働者数全体の 32.6%、外国人労働者を雇用する事業所全体の 24.9%を占めています。

## 民間版の労災保険「使用者賠償責任保険」とは？

### ◆契約件数が伸びている！

「使用者賠償責任保険」の契約件数が伸びているそうです。うつ病などによる労災認定件数の増加や賠償額の高額化を背景に、大手損害保険 3 グループの 2015 年度の契約件数は前年度比約 1.5 倍となっています。この伸び傾向は今後も続くものと予想されています。

### ◆「使用者賠償責任保険」とは？

「使用者賠償責任保険」は、労災認定された事案について、企業の安全配慮義務違反などを問われ法律上の損害賠償責任を負った場合に備えるものです。

企業が損害賠償責任を負った場合、労災保険金を上回る補償の提供や和解金の支払いのために保険金が支払われます。

近時は損害賠償額が高騰傾向にあり、1 億円を超える賠償が求められるケースも少なくありません。中小企業の場合、これだけの金額を支払えば経営の危機に至ることも想定されます。こうしたリスクへの備えとしてニーズが高まっているのです。

### ◆リスクを勘案した検討を

労働災害が発生する危険性は全企業にありますので、すべての企業において使用者賠償責任保険への加入を一度検討する必要があると言えるでしょう。

保険料と自社の業種や規模、これまでの労働災害の発生状況等から考えられるリスクを勘案して加入を検討してみることが、今後のリスク回避のための一助となるかもしれません。弊社の関連会社、合同会社そだちあいでは、企業リスクに対応する様々な保険商品をご案内できます。どうぞお問い合わせください。

## 厚生省が発表！ 非正規労働者の「正社員転換・待遇改善プラン」

### ◆「やむなく非正規」の割合を 5 年間で約半分に

厚生労働省は 1 月 28 日、派遣や契約社員など非正規労働者の「正社員転換・待遇改善プラン」を発表しました。企業への助成金の拡充・新設や職業訓練、学校や地方自治体との連携などを通じて、正社員の仕事がない等でやむなく非正規で働く人の割合を 2016 年度以降の 5 年間で大幅に減らしていくことを目指しています。

### ◆若年者・女性に多い「やむなく非正規」

厚生労働省によると、非正規全体のうち、やむなく非正規で働く人（不本意非正規雇用労働者）の割合は2014年で18.1%。その内訳を分析すると、若年層や派遣社員・契約社員の比率が比較的高く、また、男性に比べ女性のほうが雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが、女性が貧困に陥りやすい背景のひとつとされています。

これを踏まえ、同省では、不本意非正規雇用労働者の割合を2020年度までに非正規雇用全体の10%以下、若年層（25～34歳）については2014年の28.4%から半減させるとしています。

### ◆ハローワークの支援強化、助成金の拡充、業界団体への要請などが柱

具体的には、「ハローワークにおける正社員求人への確保や正社員就職に向けた担当者制による支援等」、「キャリアアップ助成金の活用促進」、「業界団体への要請」、「公的職業訓練や成長分野での人材育成の推進」、「改正労働者派遣法の円滑な施行」、「助成金を活用した有期契約労働者の無期転換の促進」などの対策を掲げています。

### ◆正規と非正規の賃金格差縮小も目標に

このほか、いわゆる「多様な正社員」の推進や、正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小も目標として掲げています。

2014年の調査では、正社員の月額が31万7,000円ですが、非正規は20万円。非正規の場合は定期昇給などもなく、50代でみると約2倍の差になります。

具体的な数値目標までは掲げませんでした。安倍政権が掲げる「同一労働同一賃金」を進めるためのチームを省内につくるなどして、非正規の待遇改善を目指します。

### ◆2016年度以降、順次対策を強化

国が非正規の正社員化や待遇改善を目指す包括的な計画を出すのは初めてで、政府は既存の制度も含め、2016年度以降に順次対策を強化していく方針です。

### 働く女性の「出産後の就業」についての意識は？

#### ◆出産後に仕事への意欲が下がる女性は2割弱

人材不足や女性の社会進出が進むなか、かつてのように結婚や出産を機に仕事を辞めるといった女性は減少傾向にあり、子供を生んだ後も仕事を続ける女性は増加しています。一方で、企業としては、産休・育休復帰後の社員の就業への意識も気になるようです。

エン・ジャパン株式会社が同社のサイト『エン転職WOMAN』の利用者で、子育て中の女性を対象に行った「ワーママ（ワーキングマザー）の就業意識」調査（回答者368名）によると、「出産前と比較して、仕事への意欲はどう変化しましたか？」という質問に対して、「上がった（上がった、変わらず高い）」が46%、「変わらない（普通）」が36%となり、「下がった（下がった、変わらず低い）」と答えた割合は18%となったそうです。仕事への意欲が下がる人もいる一方、全体としては就業意欲を維持している女性が多いことがわかります。

#### ◆意欲が下がる職場環境とは？

職場復帰後の女性にとって、会社の職場環境は、仕事を続けていけるかいけないかを左右する大きな問題です。調査では「出産前と比較した仕事への意欲に職場環境で影響をおよぼしているものを教えてください」（複数回答可）との質問に対する回答として、意欲が上がった方と下がった方の結果を比較したところ、以下のような結果となったそうです。

- ・「周囲からの評価」（意欲が下がった方：46%、上がった方：35%）
- ・「職場の人間関係」（同：42%、32%）
- ・「会社からの期待」（同：35%、23%）

「責任のある仕事を任せてもらえない」「勤務時間が短ただけで評価が下がった」など、会社や周囲からの期待が低いことで意欲低下につながっている意見が目立っています。

#### ◆労使共に納得のいく環境づくりを

調査では、反対に意欲が上がった影響として、「時間の配慮」や「産前と変わらない評価」をしてもらったこと等の声があがっています。

労使共に負担とならないようコミュニケーションをとりながらの柔軟な対応や、今後は従来の働き方の見直しも求められてきそうです。

## 雇用継続給付の支給申請手続きが改正されました

平成 28 年 2 月 16 日を施行日として、雇用継続給付（高年齢雇用継続給付・育児休業給付・介護休業給付）の支給申請手続きが改正されています。概要は次のとおりです。

### 雇用継続給付の支給申請手続きの改正〔概要〕

#### 改正前

雇用継続給付の支給申請は、原則として、雇用継続給付の支給を受けようとする被保険者が行うが、労使協定（事業主と労働者の過半数で組織する労働組合等との間の書面による協定）があるときは、**事業主が被保険者に代わって公共職業安定所に支給申請書等を提出**することができる。→**事業主は 代理人**  
 事業主による雇用継続給付の申請に当たり、公共職業安定所が事業主から個人番号の提供を受ける場合には、代理権の確認等が必要。

公共職業安定所の窓口で代理権の確認等をする場合、事業主の負担が大きく、情報漏洩のリスクもある。そこで、次のように改正

#### 改正後（平成 28 年 2 月 16 日～）

雇用継続給付の支給申請は、雇用継続給付を受けようとする**被保険者が、原則として、事業主を経由して公共職業安定所に支給申請書等を提出**することにより行う（労使協定は不要）。→**事業主は 個人番号関係事務実施者**  
 雇用継続給付の申請に当たっては、事業主は、個人番号関係事務実施者として、被保険者について本人確認を行う（代理権の確認等は不要）。

⑧事業主から雇用継続給付の申請を行うことについて、委託を受けた社会保険労務士も個人番号関係事務実施者となります。

⑨本人が提出することも可能ですが、事業主からの提出が原則です。

**確認** 従業員からマイナンバーを取得する際には、なりすまし防止のため、本人確認が必要です。本人確認とは、①番号確認（正しい番号であることの確認）、②身元（実在）確認（番号の正しい持ち主であることの確認）の 2 つの確認のことで、概要は次のとおり



番号確認	身元（実在）確認
個人番号カード（個人番号カードは、番号確認と身元確認の両方に使えます）	
個人番号通知カード または 個人番号の記載のある 住民票 （住民票記載事項証明書）	①～③のいずれか ① 次の書類のいずれか一つ 運転免許証/運転経歴証明書/旅券/身体障害者手帳/精神障害者保健福祉手帳/療育手帳/在留カード/特別永住者証明書 ② 次の書類のいずれか一つ 写真付き身分証明書/写真付き社員証/官公署が発行した写真付き資格証明書など ③ 上記①②がない場合は、次の書類から 2 つ以上 公的医療保険の被保険者証/年金手帳/児童扶養手当証書/特別児童扶養手当証書など

### お仕事 カレンダー 3月

3/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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 万円未満かつ請負金額が 1 億 8000 万円未満の工事</li> <li>●2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>
3/15	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>3/15 は所得税・贈与税の申告・納税期限</b></li> <li>●所得税の確定申告書の提出</li> <li>●所得税の更正請求（前年度分）</li> <li>●個人青色申告承認申請所の提出（新規適用のもの）</li> <li>●確定申告税額の延納の届出書の提出</li> <li>●所得税確定損失申告書の提出</li> <li>●贈与税の申告（前年度分）</li> <li>●個人の道府県民税・市町村民税の申告</li> <li>●個人事業税の申告</li> </ul>
3/31	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付</li> <li>●個人事業者の消費税の確定申告</li> <li>●1月決算法人の確定申告・7月決算法人の中間申告</li> <li>●4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告</li> </ul>

◆あつがき◆ 企業内人材育成推進助成金が大ブレイク中です。来年度も継続される見通しとなりましたので、ぜひGETしていただきたいと思ひます。お気軽にお問ひ合わせください。