

# B's事務所通信



深秋の候

11  
2015

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：2015年11月1日 通巻第76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①

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。

この制度は、同日から施行される改正労働安全衛生法に基づく制度ですが、いくつかの注意点があり、それを意識して準備を進めないと、思わぬところで法令違反となる可能性があります。

今月から数回にわたり、このストレスチェック制度の注意点などを紹介します。まずは、制度の基本を確認しておきましょう。



## ストレスチェック制度の基本

### <ストレスチェック制度とは>

- ストレスチェック制度は、企業(事業者)が、従業員(労働者)に対して、定期的にストレスチェック(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)を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気づきを促すものです。

そして、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレス要因そのものも低減させようとするものです。

- さらに、その中で、メンタルヘルス不調のリスクの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止しようという取組みとなっています。(労働安全衛生法に基づき、平成27年12月1日から施行)



### ストレスチェック制度

医師等によるストレスチェック

➡ ストレスの状況の気づきの促進など



高ストレス者からの申出



面接指導



必要な措置

### <ストレスチェックのポイント>

- ・ 対象者は、常時使用する労働者です。
- ・ 業種にかかわらず行う義務があります(当分の間、従業員数が50人未満の事業場では、努力義務)。
- ・ 頻度は、1年以内ごとに1回、行う必要があります。
- ・ 方法は、調査票を配布し、対象の労働者に記入してもらうことが基本です(ITシステムを用いて行うことも可能)。
- ・ ストレスチェックを実施するのは、医師等です。  
※医師等…医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士をいいます。
- ・ ストレスチェックの結果は、ストレスチェックを実施した医師等から直接本人に通知し、本人の同意がない限りは、事業者には提供してはならないことになっています。



当分の間、従業員数が50人未満の事業場では、ストレスチェックを行うことが努力義務とされますが、そのような事業場で行う場合は、助成金を申請することができます。詳細はご相談ください。

## まもなく実施！「過重労働解消キャンペーン」の内容

### ◆実施期間は11月1日～30日

厚生労働省は、今年11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施することを発表しました。これは「過労死等防止啓発月間」の一環として2014年から始まったもので、著しい過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導や過重労働に関する全国一斉の無料電話相談などの取組みを行うとのこと。

### ◆長時間労働対策の強化が喫緊の課題

昨年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づいて今年7月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されるなど、長時間労働対策の強化が切迫した問題となっています。長時間にわたる過重労働は、労働者の脳・心臓疾患、精神障害につながっており、また、割増賃金の不払い等の労働基準法違反も後を絶たない状況となっています。

### ◆問題解消のための取組み

厚生労働省では、キャンペーン中の取組みとして、使用者団体や労働組合に対して協力要請を行いつつ、リーフレットの配布による周知・啓発を行います。

また、過労死等に係る労災請求が行われた事業場や離職率が極端に高いなど「使い捨て」が疑われる企業を把握し、重点監督を実施します。

なお、監督指導の結果是正が図られない場合は、ハローワークにおける職業紹介が行えなくなります。さらに、フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」(0120-794-713)を実施し都道府県労働局の担当官が相談に対する指導・助言を行います。

### ◆昨年の実施結果は？

2014年11月に実施した同キャンペーンにおける結果では、重点監督が行われた4,561事業場のうち3,811事業場(全体の83.6%)で労働基準関連法違反が明らかとなりました。政府は長時間労働対策を重点取組みテーマに位置付けています。問題解消のためには、企業が労働時間を適正に把握し、時間外労働に対する適切な対処が必要です。

## 新しくなった「ジョブ・カード」企業にもメリット増？

### ◆「ジョブ・カード」とは？

ジョブ・カードは、職務経歴、学歴、職業訓練終了後の職業能力評価などを整理してまとめたもので、生涯を通じて活用する「キャリア・プランニング」や「職業能力証明」のツールとして使うことができます。

ジョブ・カード制度は、キャリアコンサルティングや実践的な職業訓練、就職活動などでの応募書類としてカードを活用することで、安定的な雇用の促進等を図ることを目的とした制度です。平成20年にスタートして以来、これまでにカードを作成した人は約132万人。しかし、その大半が職業訓練での活用に限られていました。こうした状況を踏まえ、ジョブ・カードを学生の段階から職業生活を通じて活用できるよう抜本的な見直しが行われました。

### ◆新しくなったジョブ・カードはどう変わった？

これまでのジョブ・カードが見直され、10月から新たな「ジョブ・カード制度」が開始されています。

これまでは、訓練・就職時での活用に限られていましたが、キャリア・プランニングや円滑な就職等のための職業能力証明のツールとして、様々な年齢層の人が活用できる様式に変更されました。

#### <生涯を通じたキャリア・プランニングのツール>

- ・個人の履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し、訓練の受講、キャリア選択等で活用できるようになりました。

#### <円滑な就職等のための職業能力証明のツール>

- ・現行職も対象情報を拡大し、免許・資格、学習、訓練歴、訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用できるようになりました。

#### <活用の形態・様式>

- ・職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別(キャリア・プラン、職務経歴、免許・資格、学習・訓練歴、訓練、仕事振りの評価)に記入、原則、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し、継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用できるようになりました。

### ◆企業にとってのメリットは？

採用時のミスマッチのリスクが軽減できることが大きいでしょう。その他、一定の条件に該当すれば助成金を受けられますので、「採用コストや企業研修などのコストが軽減できる」、「人材育成や能力開発に積極的な企業であることがアピールできる」等のメリットがあります。

## 「男性の育児休業取得」等に助成金を新設へ

### ◆来年度からの実施に向けて予算要求

厚生労働省は、仕事と家庭の両立や労働力の底上げにつながるため、男性の育児休業取得について企業への助成金を新設する方針を固めたそうです。

また、子育て世代の女性を念頭に、専門学校などに補助金を出すなどして、託児付きの職業訓練を提供するよう促します。これらを来年度の予算要求に盛り込み、平成 28 年 4 月からの実施を目指しています。

### ◆進まない男性の育休取得が背景

背景には、男性の育児休業取得が、配偶者が出産した男性全体の 2.3%にとどまっており、なかなか進んでいないことがあります。厚生労働省は、助成金で企業の背中を押し、取得を促進しようと考えています。

男性に特化して育休取得を助成金で支援するのは初めてで、女性の約 6 割が出産を機に退職すると言われるなか、配偶者の協力によって女性の就労を支援するねらいもあります。

### ◆1人目に 30 万円、2~5人目に 15 万円

現在の案では、対象は過去 3 年間に男性の育休取得者がいない企業で、男性従業員が配偶者の出産から 8 週間以内に 5 日以上の子育て休業を取れば、1 人目の従業員について 30 万円、2~5 人目については 15 万円を企業に支給するそうです。

また、育休取得者の業務を引き継ぐマニュアルづくりなど、育休を取りやすい体制を整えた企業には別途 30 万円の助成金を支払う制度も設けるとのことです。育児休業取得が進んでいない中堅・中小企業での取得促進が見込まれています。

### ◆出産後の女性の再就職も支援

一方、出産後の女性の再就職を支援する対策も拡充しようとしています。世帯収入が月 25 万円以下などの条件に当てはまる求職中の女性については、受講者がハローワークと相談し、IT（情報技術）や介護など希望分野の講座を選び、受講期間中（3~6 カ月）、毎月一定の手当（月 10 万円程度とする方向）や交通費を受け取れます。また、受講者は訓練中、専門学校が契約した託児所などを無料で利用できるようにします。託児費用の一部は政府が補助金として専門学校に支払い、子ども 1 人あたり 6 万 6,000 円とする方向です。人手不足が続く介護分野や一般の事務職、営業職を中心に新制度の普及をはかる方針です。

## 助成金加算もあり！「若者雇用促進法」に基づく認定制度がスタート

### ◆新制度の概要

新しい認定制度は、通常国会で成立した「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、若者の雇用・育成に積極的に雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するものです。

求職者等に対し、「安心して働くことができる企業である」と厚生労働省がお墨付きを与えるもので、認定企業は助成金の加算措置を受けることもできます。

### ◆加算される助成金

キャリアアップ助成金では、35 歳未満の有期契約労働者等を正規雇用等へ転換する場合、1 人あたり 10 万円加算され、最大 60 万円が支給されます。

キャリア形成促進助成金では、「若年人財育成コース」を活用した場合、経費助成率が 2 分の 1 から 3 分の 2 へ引き上げられます。

トライアル雇用奨励金では、35 歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大 4 万円のところ、5 万円が支給されます（最長 3 カ月間）。

### ◆認定要件・申請手続

常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主が、認定基準をすべて満たす場合、都道府県労働局へ申請することにより、認定通知書が交付されます。

具体的な認定基準の内容は次の通りです。

- (1) 若者対象の正社員募集等をしている。
- (2) 若者の採用や人材育成に積極的に取り組んでいる。
- (3) 離職率や月平均所定外労働時間等が一定以下、かつ有給休暇取得率、育児休業等取得率が一定以上である。
- (4) 所定の雇用情報（採用者数・離職者数、人材育成制度の内容、所定外労働時間数等）を公表している。
- (5) 過去 3 年間に新卒者の採用内定取消しを行っていない。
- (6) 助成金の不支給措置を受けていない。
- (7) 過去 1 年間に事業主都合の解雇または退職勧奨を行っていない。
- (8) 重大な労働関係法令違反を行っていない。

### ◆その他の認定を受けるメリット

厚生労働省が 11 月頃に公開を予定しているポータルサイトに企業情報が掲載されるほか、都道府県労働局・ハローワークが開催する認定企業限定の就職面接会等への参加により、自社をアピールすることができます。また、同時期に公表予定の認定マークを自社の商品・広告等に使用することができます。

## 平成 27 年度の地域別最低賃金の改定状況

平成 27 年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。すべての都道府県において増額改定が行われ、全国加重平均で対前年比 18 円の上昇となりました。使用者が地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合、最低賃金法第 40 条により、50 万円以下の罰金に処されます。

都道府県名	最低賃金時間額 ( )内は平成 26 年度	都道府県名	最低賃金時間額 ( )内は平成 26 年度
北海道	764 円 (748 円)	滋 賀	764 円 (746 円)
青 森	695 円 (679 円)	京 都	807 円 (789 円)
岩 手	695 円 (678 円)	大 阪	858 円 (838 円)
宮 城	726 円 (710 円)	兵 庫	794 円 (776 円)
秋 田	695 円 (679 円)	奈 良	740 円 (724 円)
山 形	696 円 (680 円)	和歌山	731 円 (715 円)
福 島	705 円 (689 円)	鳥 取	693 円 (677 円)
茨 城	747 円 (729 円)	島 根	696 円 (679 円)
栃 木	751 円 (733 円)	岡 山	735 円 (719 円)
群 馬	737 円 (721 円)	広 島	769 円 (750 円)
埼 玉	820 円 (802 円)	山 口	731 円 (715 円)
千 葉	817 円 (798 円)	徳 島	695 円 (679 円)
東 京	907 円 (888 円)	香 川	719 円 (702 円)
神奈川	905 円 (887 円)	愛 媛	696 円 (680 円)
新 潟	731 円 (715 円)	高 知	693 円 (677 円)
富 山	746 円 (728 円)	福 岡	743 円 (727 円)
石 川	735 円 (718 円)	佐 賀	694 円 (678 円)
福 井	732 円 (716 円)	長 崎	694 円 (677 円)
山 梨	737 円 (721 円)	熊 本	694 円 (677 円)
長 野	746 円 (728 円)	大 分	694 円 (677 円)
岐 阜	754 円 (738 円)	宮 崎	693 円 (677 円)
静 岡	783 円 (765 円)	鹿 児 島	694 円 (678 円)
愛 知	820 円 (800 円)	沖 縄	693 円 (677 円)
三 重	771 円 (753 円)		
全国加重平均額		798 円	(780 円)

## ■ ■ 最低賃金の計算方法 ■ ■

- 時給制の場合：「時間給 $\geq$ 最低賃金額」ならOK
- 日給制の場合：「{日給 $\div$ 1日の所定労働時間} $\geq$ 最低賃金額」ならOK
- 月給制の場合：「{(月給 $\times$ 12) $\div$ 年間総所定労働時間} $\geq$ 最低賃金額」ならOK



## \* 最低賃金の対象から除かれる賃金額

- ・ 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ・ 1ヶ月を超える期間ごとに支払われている賃金（賞与など）
- ・ 所定労働時間を超える時間の労働、所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金、休日割増賃金など）
- ・ 午後 10 時から午前 5 時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ・ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

お仕事  
カレンダー  
11月

- |       |  |
|-------|--|
| 11/10 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●一括有期事業開始届の提出(建設業)<br/>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</li> <li>●10 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>  |
| 11/15 | ●所得税予定納税額の減税申請   |
| 11/30 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●10 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li> <li>●所得税の予定納税額の修正申告</li> <li>●所得税の予定納税額の支払</li> <li>●個人事業税の納付(納付対象:第2期分)</li> <li>●9 月決算法人の確定申告・翌年 3 月決算法人の中間申告</li> <li>●12 月・翌年 3 月・6 月決算法人の消費税の中間申告</li> </ul> |

◆あとがき◆ 年末調整の時期を迎えます。年内に収集する扶養控除等申告書にはマイナンバーを記載しなくてもOKですが、来年以降も条件付きでOKになりました。よかったですね。詳細お尋ねください。