

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

# 月刊人事労務

編集・発行 まつき経営労務事務所



## 今月のもくじ

ニュースダイジェスト	企業の7割、65歳雇用制 前年比4.5ポイント増 他……………	P2
今月の特集	H26改正安衛法で義務化されるストレスチェック制度の概要……………	P3~4
連載シリーズ	トラック運転手の労働時間等の改善基準(2/3)……………	P5~6
紙上相談室	年休の買い取り制度を導入する場合の留意点……………	P6
やさしい労働法	一般健康診断の種類……………	P7
かんたん法知識	YES/NO コーナー……………	P7
編集後記	……………	P8

## \*\* ニュースダイジェスト \*\*

### ●企業の7割、65歳雇用制 前年比4.5ポイント増/厚労省

厚生労働省は10月31日に発表した高齢者の雇用状況調査によると、希望者全員が少なくとも65歳まで働ける企業の割合は6月時点で71.0%となり、昨年調査より4.5ポイント増加した。規模別では300人以下の中小企業は4.7ポイント増の73.2%、301人以上の大企業は3.0ポイント増の51.9%と中所得の取り組みが進んでおり、同省では「若年層の採用に苦勞する中小企業が雇用機会の拡大に踏み切るケースが多いと分析している。

### ●外資系企業の従業員数が減少/12年度実績、経産省

経済産業省は23日、2013年の外資系企業動向調査（12年度実績）の結果を公表した。2013年3月末の集計企業数は2,976社で、割合はヨーロッパ系、アジア系が増加し、アメリカ系が低下した。常時従業員数は53万5,000人で、前年度比で5.0%減少した。

[http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/gaisikei/result-1/result\\_47.html](http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/gaisikei/result-1/result_47.html)



### ●インターンシップ参加、9月末時点で6割超/マイナビ調査

マイナビが10月17日に発表した「大学生インターンシップ調査」結果によると、9月末時点で「インターンシップに参加したことがある」学生が61.4%と半数を超えた。調査は同社に登録している全国の大学生、大学院生を対象に実施、3,562名が回答。

[http://www.mynavi.jp/news/2014/10/2014\\_16.html](http://www.mynavi.jp/news/2014/10/2014_16.html)

### ●自動車などの使用者に対する通勤手当の非課税限度額を引き上げ

10月17日に「所得税法施行令の一部を改正する政令」（平成26年政令第338号）が公布され、通勤のため自動車などの交通用具を使用している給与所得者に支給する通勤手当の非課税限度額が引き上げられた。この改正は、10月20日に施行され、本年4月1日以後に支払われるべき通勤手当について適用される。改正後の限度額は以下のとおり。

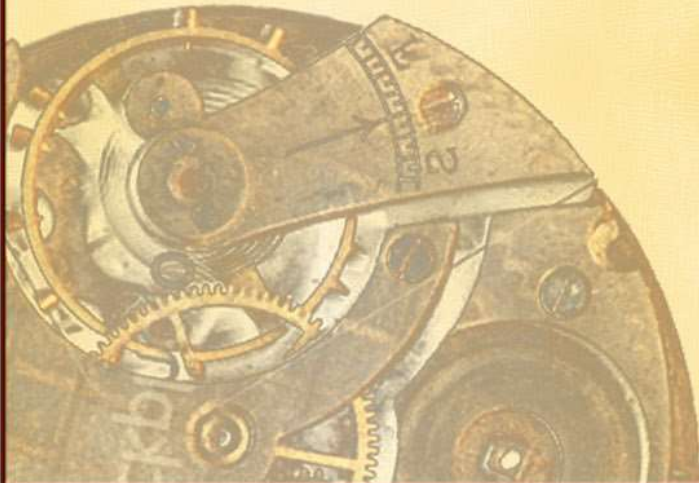
[自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当]

※距離はいずれも片道通勤距離、（）内は改正前の限度額

2km以上10km未満	4200円（4100円）
10km以上15km未満	7100円（6500円）
15km以上25km未満	12900円（11300円）
25km以上35km未満	18700円（16100円）
35km以上45km未満	24400円（20900円）
45km以上55km未満	28000円（24500円）
55km以上	31600円（24500円）

<https://www.nta.go.jp/gensen/tsukin/index.htm>

（参考）JIL 労働情報、労政時報



## ～ 特集 ～

# 平成 26 年改正安衛法で義務化される ストレスチェック制度の概要

労働安全衛生法（以下、安衛法）の改正案が平成 26 年 6 月 19 日に衆議院本会議で可決し、法案が成立しました。具体的な実施方法などについては、今後の厚生労働省令や指針で定めることとなりますが、心理的負荷の程度を把握するためのストレスチェックを制度化することなどが定められました。

### 1. ストレスチェック制度創設の背景

今回、ストレスチェック制度を義務化した理由の一つとしては、精神疾患の請求件数が増加していることが挙げられます。平成 23 年度の労災請求件数は 1,272 件、24 年度は 1,257 件と過去最高の水準で、25 年度は 1,409 件とさらに増加しています。

こうした状況を受けて、厚労省ではメンタルヘルス不調の未然防止を主たる目的としてストレスチェック制度を義務化することを検討し、今回の改正安衛法の成立に至りました。

その後、改正安衛法は平成 26 年 6 月 25 日に公布され、ストレスチェック制度については平成 27 年 12 月 1 日に施行されることとなりました。

### 2. ストレスチェック実施の義務付け

常時使用する労働者に対して、医師、保健師、その他の厚労省令で定めるものによる心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが会社に義務付けられます。

ただし、当分の間、従業員数 50 人未満の事業場（箇所単位）についての義務化は見送り、努力義務とすることとなりました。

ストレスチェックの実施者につきましては、これから厚労省令で定められる予定となっておりますが、現段階では医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士を含める予定となっております。

また、チェックの項目や実施頻度については、今後厚労省令や指針にて詳細が示される予定となっております。

なお、現段階では 1 年以内ごとに 1 回以上のストレスチェックの実施が想定されています。

また、ストレスチェックを受ける対象者は、全従業員が義務付けられるのではなく、ストレスチェックを受けることを希望した人のみが実施対象者となります。

### 3. ストレスチェック検査結果について

ストレスチェックの検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知されます。また、本人の同意なく会社にストレスチェックの結果を通知することは禁止されています。

### 4. ストレスチェック検査実施後

ストレスチェックの結果、「一定の要件」に該当する労働者から医師による面接指導の申出があった場合、会社はその面接指導を実施することが義務付けられます。

また、労働者が医師による面接指導の申出をしたことを理由として、労働者を不利益に取り扱うことも禁止されます。「一定の要件」については今後の厚労省令の中で定められる予定ですが、ストレスチェックを実施した結果、「高ストレス」と判定された者などが含まれる予定となっています。

なお、会社は医師による面接指導の結果を記録して保存すること、面接指導の結果に基づいて、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴くことが義務付けられています。

そして、会社は医師の意見を勘案して必要があると認められる場合は、労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少などの措置を講ずるほか、当該医師の意見を衛生委員会などへ報告するなどが義務付けられています。



## 5. ストレスチェックの項目

気になるストレスチェックの項目ですが、現段階では、これまでに研究蓄積と使用実績がある57項目から成る「職業性簡易調査票」を示すことが適当であるとされています。

また、中小規模事業業の実情を考慮して57項目を簡略化した23項目を示すことも適当であるとされていますが、こちらについては今後さらなる検討経過を待つこととなります。

## 6. ストレスチェックの就業規則への規定化

ストレスチェック制度については、今すぐに就業規則の中に規定化するまでの必要性はないと考えられますが、会社に求められる措置となるため、今後の詳細を踏まえたうえで健康診断などと同様に就業規則に明記しておくことが望ましいでしょう。

## 就業規則での規程例

(ストレスチェック)

第〇条 会社は、希望する社員に対し、毎年1回、心理的な負担の程度を把握するためのストレスチェック（検査）を実施する。

- 2 会社は、前項の検査を受けた従業員のうち、法令で定める要件に該当する者が医師による面接指導を希望する場合、当該面接指導を実施する。

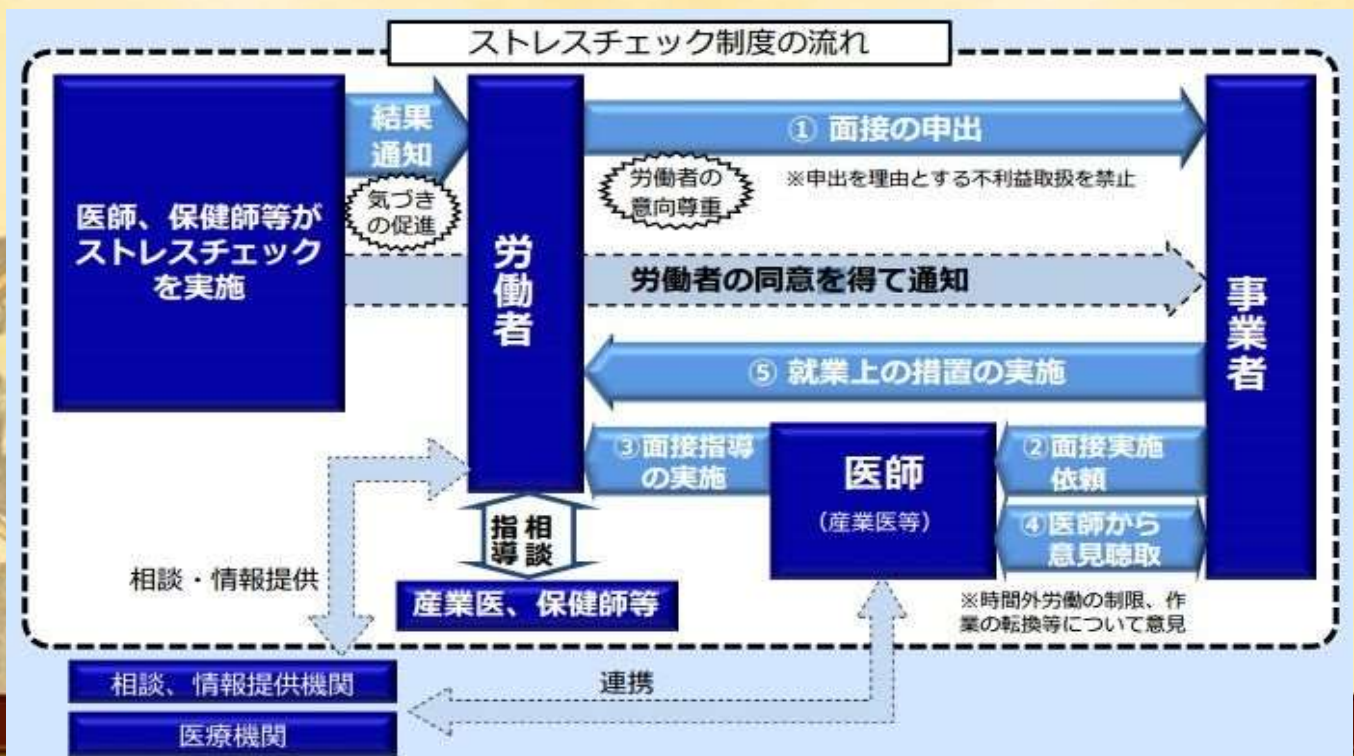
- 3 会社は、前項の面接指導を行った場合には、社員の健康保持のために必要な措置について、医師に意見を聴取するものとし、その意見を勘案の上必要に応じて、当該社員に対して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じることがある。

## 7. 労働者へのストレスチェックの受診義務付けについて

今回の法改正でストレスチェック制度が創設されましたが、会社が労働者に対してストレスチェックの受診を義務付けることができるのが気になります。労働者への受診義務については平成26年の閣議決定前に労働者の受診義務が削除修正された立法経緯を見る限り、就業規則などで会社が実施するストレスチェックについて受診を義務化するの、現段階では難しいと考えられます。

## 8. まとめ

まだ決まっていない部分の多いストレスチェックの義務化ですが、平成27年12月1日より義務化（従業員50人未満の事業所は当面の間努力義務）となります。まだ時間がありますが、詳細が未定の部分については今後の動向をチェックしておきましょう。



## ～ 連載シリーズ ～

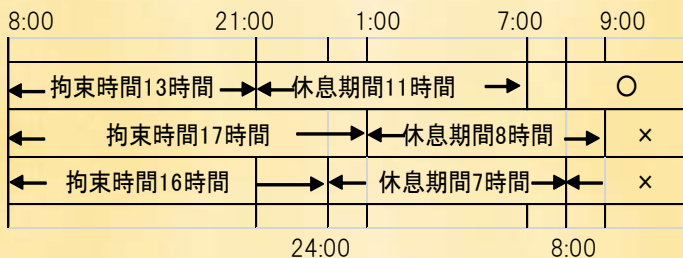
### トラック運転手の労働時間等の改善基準 (2/3)

前回は、拘束期間についての制限まででした。今回は拘束期間と表裏一体の関係にある休息期間についてです。

#### 休息期間の制限

1日の休息期間は、継続して8時間以上必要とされています。それでは、毎日8時間でいいのでしょうか。これでは拘束時間13時間の日は、休息期間を足しても24時間にならなくなってしまいます。

トラック運転者についての1日とは、始業時刻から起算して24時間をいいますので、1日(24時間)=拘束時間(16時間以内)+休息時間(8時間以上)となります。休息8時間の日は、拘束時間が16時間となりますが、15時間を超える拘束時間は、1週間に2回までとされていますので毎日16時間の拘束期間では完全に違反となります。拘束時間が原則13時間ということは、休息期間は、原則11時間ということになります。また、拘束時間が15時間をこえるのは、1週間に2回までということ、休息期間を9時間以下に短くしてよいのは1週間に2回までということになります。



#### 休息期間の例外

休息期間の原則は、連続8時間以上となっていますが、長距離などでは、渋滞やほかの理由で計画通りにはいかないことがあります。その場合は、4時間以上のまとまった時間が仕事から完全に解放されるのであれば、休息期間を分けて取ること(分割休息)が認められています。ただし、分割する場合は、1回が4時間以上で合計が10時間以上でなければなりません。回数に制限はありませんので4時間と6時間の2回でも、1回4時間を3回でも問題ありません。また、車のベッドで寝る場合であっても荷物の監視義務がないなど業務上の解放と駐車場の確保を条件として休息として取り扱ってもかまいません。

#### 拘束時間の計算方法

トラック運転者の1日とは、始業から連続する24時間とされています。午前0:00からではありません。この24時間の中に拘束時間が何時間あるのかを数えます。したがって始業時から24時間以内に次の始業時間が来る場合には注意する必要があります。

例として月曜朝の8時を始業時間とした場合、火曜朝8時で24時間となり、これが1日となります。夜9時に業務が終了した場合の拘束時間は13時間となり、翌日も朝8時が始業の場合にはその通りですが、仕事の都合で朝6時始業となった場合は、6時から8時までの2時間は、月曜の拘束時間13時間の続きとなります。





## \*\* 紙上相談室 \*\*

**Q. この度、年次有給休暇の買い上げ制度を取り入れようと考えていますが、特に留意すべきポイントがあれば教えてください。**

**A. 年休の買い上げは退職や時効により権利が消滅する未消化分に限定する必要があります。**

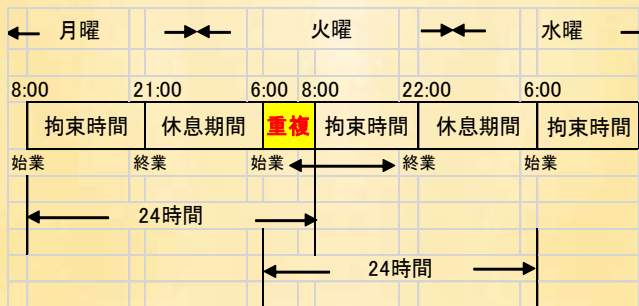
年次有給休暇（年休）の目的は、休日以外に毎年一定日数の休暇を与えて心身の疲労回復を図ることにあります。このため、会社が年休の買い上げを予定して、本来従業員が請求できる年休の日数を減らしたり、請求された日数を与えないことは法違反（労基法第39条）となります。

ただし、付与後2年を経て時効により消滅する未消化分を買い上げることは、従業員の年休権を侵害するものではないため違法ではありません。また、退職時の残余分についても同様となります。

買い上げる年休に対する支払額は法律上の定めはないので、会社が通常の賃金の半額など任意で定めて構いません。

しかしながら、買い取りを制度化することは現金化を求めて年休の取得率が下がるというインセンティブにつながる可能性もあり、年休の本来の性格にたてば、計画年休等を取り入れるなど消化率を高めることが望ましいといえるでしょう。

つまり  $13 + 2 = 15$  時間が月曜朝8時から火曜朝8時までの拘束時間となります。しかも、この2時間は、次の日の拘束時間から除くことはできません。火曜朝6時から始まる24時間の間の拘束時間を数える際には、この2時間をもう一度カウントする必要があります。反対に火曜朝6時ではなく、10時の始業であった場合は、完全に24時間を過ぎていたのでこのような計算は必要ありません。このように1日ごとに拘束時間を計算するときに重複してカウントする時間が発生してくるため、1日当たりの拘束時間を単純に足していくと1か月あたりの拘束時間が実際より長くなってしまいうケースが出てきます。したがって1か月単位で拘束時間を計算する場合は、重複した時間を除かなくてはなりません。計算しやすい方法としては拘束時間の反対の休息期間の合計を算出して、1か月の日数×24時間から引いた方がわかりやすいでしょう。



＜参考資料＞

これでわかる「改善基準」Q&A（全日本トラック協会）、トラック運送業の人事・労務管理と就業規則（日本法令）



## \*\* やさしい労働法 \*\*

Vol. 114

### 一般健康診断の種類 (労働安全衛生法第 66 条)

会社が行う健康診断には、一般健康診断と特殊健康診断があります。特殊健康診断は、政令で定められている一定の有害業務に従事する人を対象としているため、今回は一般健康診断を簡単に紹介します。

- ① **雇入時の健康診断**・・・適正配置、入職後の健康管理のため事業者は、常時使用する労働者を雇い入れる時は医師による健康診断を行わなければなりません。この常時使用する労働者とは、期間の定めのない正社員はもちろんのこと、期間の定めのある労働契約の場合は、1年以上（一定の有害業務に従事する場合は6ヵ月）使用される予定の者や、パート労働者でも週所定労働時間が当該事業場の同種の業務に従事する通常の労働者の週所定労働時間の4分の3以上である者は該当します。
- ② **定期健康診断**・・・労働者の健康状態の推移を把握し、疾病の早期発見のために、常時使用する労働者を対象として、1年以内ごとに1回、定期的に、医師による健康診断を行わなければなりません。
- ③ **特定業務従事者の健康診断**・・・多量の高熱物体を取り扱う業務、身体に著しい振動を与える業務、強烈な騒音を発する場所での業務、坑内業務、深夜業を含む業務等に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び6ヵ月以内ごとに1回、定期的に、定期健康診断の診断項目について、医師による健康診断を行わなければなりません。
- ④ **海外派遣労働者の健康診断**・・・外国に6ヵ月以上派遣していた労働者を国内の業務に就かせる時や外国に6ヵ月以上派遣をしようとする時（一時的な場合を除く）は、一定の項目について、医師による健康診断を行わなければなりません。
- ⑤ **給食従事者の検便**・・・事業に付属する食堂又は炊事場における給食の業務に従事する労働者に対し、雇入れの際又は当該業務への配置替えの際に検便による健康診断を行わなければなりません。定期的に行う必要はありません。

## \*\* YES/NO コーナー \*\*

Q1.	大学生であっても20歳以上であれば国民年金に加入しなければならない
Q2.	衛生管理者は、使用する労働者が常時50人以上の事業場では、すべての業種で選任しなければならない
Q3.	雇用保険には労災の特別加入制度と同様の中小事業主の特別加入制度がある
Q4.	労使協定で年次有給休暇の計画的付与の定めをした場合、労働者の時季指定権は排除されるが、使用者の時季変更権は、正当な理由があれば認められる
Q5.	国民年金保険料の未納分は、今後も永続的に過去10年に遡って納めることができる

### <解答>

A1.	<u>(YES)</u>	日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の者は、すべて国民年金に加入しなければなりません
A2.	<u>(YES)</u>	使用労働者数が常時50人以上の事業場では、業種を問わず衛生管理者を選任しなければなりません
A3.	<u>(NO)</u>	雇用保険には、労災保険のような特別加入制度はありません
A4.	<u>(NO)</u>	労使協定で年次有給休暇の計画的付与を定めた場合、労働者の時季指定権及び使用者の時季変更権はともに行使することはできません(昭63.3.14基発150号)
A5.	<u>(NO)</u>	時効で納めることのできなかった国民年金保険料を過去10年に遡って納めることができる制度(後納制度)は、平成24年10月から27年9月までの3年間に限られています。後納制度による国民年金保険料の納付をお考えの方は、早めに年金事務所に相談されることをお勧めします

## 編集後記

11月に入り、秋の深まりを日々感じる季節となりました。10月は、近所のあちこちで金木犀が盛んに香っていて、散歩中に心和む時間を過ごしました。関東もこれから紅葉を迎えて冬支度へと向かっていきます。

今月号の扉の写真は、箱根神社の境内です。先日のニュースで、芦ノ湖のわかさが今年には豊漁と聞いて、わかさぎ定食を堪能するついでに近年パワースポットとして有名な箱根神社で参拝をしてきました。

## まつき経営労務事務所

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 4階

Tel: 03-3845-9645

e-mail: [matsuki@pns.bb4u.ne.jp](mailto:matsuki@pns.bb4u.ne.jp)

URL: <http://www.matsuki-hrc.com>

## Matsuki Human Resource Consulting

Matsugaya Center Building 4<sup>th</sup> Floor,  
3-1-12, Matsugaya, Taito city, Tokyo 111-0036  
T: 03-3845-9645

[matsuki@pns.bb4u.ne.jp](mailto:matsuki@pns.bb4u.ne.jp)

<http://www.matsuki-hrc.com>