

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	改正労働者派遣法が成立、9月30日施行 他……………	P2
今月の特集	目前に迫ったストレスチェックの実施開始……………	P3~4
連載シリーズ	キャリアアップ助成金について(1/3)……………	P5~6
紙上相談室	社会保険への加入について様子を見てからにしたい……………	P6
やさしい労働法	賃金支払いのルールについて(1/2)……………	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 ****

●改正労働者派遣法が成立、9月30日施行

①届出制による特定労働者派遣事業の廃止、②個人単位と事業所単位の派遣期間制限の設定、③派遣元における派遣労働者への雇用安定措置の義務付け等を盛り込んだ改正労働者派遣法案が9月30日より施行された。厚生労働省では、制度改革の内容周知に向け、派遣先・派遣元企業および派遣労働者のそれぞれを対象としたパンフレットを公表している。

「平成27年労働者派遣法の改正について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>

●1,479事業場で違法な時間外労働を確認、是正・改善指導／厚労省

厚生労働省は9月29日、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が2015年4月から6月までに実施した監督指導の結果を公表した。対象となった2,362事業場のうち、1,479事業場(62.6%)で違法な時間外労働を確認、是正・改善に向けた指導を行った。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000098487.html>



●9月1日時点の大学生等就職内定率は78.1%／民間調査

リクルートキャリアの研究機関・就職みらい研究所が9月28日発表した「就職プロセス調査」結果によると、大学生等の9月1日時点での就職内定率は78.1%で、前年同月の83.4%に比べ5.3ポイント低かった。

https://www.recruitcareer.co.jp/news/old/2015/150928_01/

●正社員の4割が「今転職を考えている」／民間調査

インテリジェンスが運営する転職サービスDODA(デューダ)は9月28日、関東・関西・東海に住む22歳~59歳のホワイトカラー系職種の男女正社員を対象にインターネットを通じて行った「転職に関する意識調査」の結果を発表した。今転職を考えている人は39.1%、実際に転職活動を行っている人は3.8%。有効回答数5,000件。

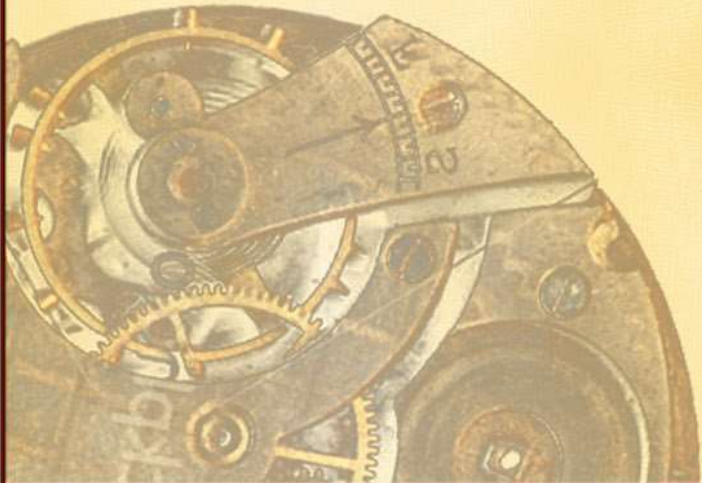
<http://www.inte.co.jp/library/survey/20150928.html>

●「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施／厚労省

厚生労働省は9月16日、「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施すると公表した。「過労死等防止啓発月間」の一環として昨年からはまったもの。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り組みを行う。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000097430.html>

(参考) JIL 労働情報



～ 特集 ～

目前に迫った

ストレスチェックの実施開始

昨年6月25日に「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が公布され、「ストレスチェック」と「面接指導」の実施が会社に義務付けられました。これを受けて、本紙では昨年11月号特集でもとりあげましたが、厚生労働省により今年4月以降、具体的な運用方法を定めた省令・告示・指針・通達や170頁に及ぶ「実施マニュアル」として公表されたことから、制度の施行となる12月1日を前にあらためてこの制度を概観し、実施前にまずは準備しておくべき最優先実務について述べたいと思います。

ストレスチェック制度の概要

■ ストレスチェック制度の主旨・目的

労働者のストレス（心理的な負担）の程度を把握し、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、検査結果を集団ごとに集計分析、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、更にもっと、ストレス程度が高い者を早期発見し医師による面接指導につなげることで、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（一次予防）を主な目的とした制度です。

■ ストレスチェックの実務

常時使用する労働者に対して、年に1回実施しますが、労働者には検査を受ける義務はありません。なお、ストレスチェックは医師・看護師などが実施しますが、検査結果は本人に通知し、本人の同意なく会社に通知することはできません。

ストレスチェック調査票による検査事項には、次の3領域を含めなければなりません。

- ① 仕事のストレス要因：職場における当該労働者のストレスの原因に関する項目をいう。
- ② 心身のストレス反応：当該労働者のストレスによる心身の自覚症状に関する項目をいう。
- ③ 周囲のサポート：職場における他の労働者の当該労働者への支援に関する項目をいう。

■ 面接指導の実施

高ストレスと評価された労働者からの申出があったときは、事業者は医師による面接指導を行わなければなりません。事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

■ 「職業性ストレス簡易調査票」（57項目）

厚労省が、ストレスチェックの項目（調査票）として、利用を推奨しているもので、以下の内容となっています（回答所要時間は約5分間）。

A. 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。

回答肢4段階：そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならぬ
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方をきめることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技術や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまくあわない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

B. 最近1か月間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。

回答肢4段階：ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった

- | | |
|---------------|------------------|
| 1. 活気がわいてくる | 16. 気分が晴れない |
| 2. 元気がいっぱいだ | 17. 仕事が手につかない |
| 3. 生き生きする | 18. 悲しいと感じる |
| 4. 怒りを感じる | 19. めまいがする |
| 5. 内心腹立たしい | 20. 体のふしふしが痛む |
| 6. イライラしている | 21. 頭が重かったり頭痛がする |
| 7. ひどく疲れた | 22. 首筋や肩がこる |
| 8. へとへとだ | 23. 腰が痛い |
| 9. だるい | 24. 目が疲れる |
| 10. 気が張りつめている | 25. 動悸や息切れがする |
| 11. 不安だ | 26. 胃腸の具合が悪い |
| 12. 落ち着かない | 27. 食欲がない |
| 13. 憂鬱だ | 28. 便秘や下痢をする |
| 14. 何をしても面倒だ | 29. よく眠れない |
| 15. 物事に集中できない | |

C. 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。

回答肢4段階：非常に/かなり/多少/全くない
次の人たちとはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困ったとき、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司 5. 職場の同僚 6. 配偶者、家族、友人等
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？

7. 上司 8. 職場の同僚 9. 配偶者、家族、友人等

D. 満足度について

回答肢 4 段階：満足/まあ満足/やや不満/不満足

1. 仕事に満足だ 2. 家庭生活に満足だ

実施前に準備しておくべき企業の最優先実務

(1) 基本方針の表明

会社が、法、規則及び厚労省指針に基づき、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明します。

(2) 衛生委員会で調査審議する事項

今回の法改正で、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場にはストレスチェックの実施が義務付けられましたが（当分の間 50 人未満の事業場は努力義務）、常時 50 人以上の事業場とは、衛生委員会の設置を義務付けられた事業場であり、会社は「労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項」については、「衛生委員会に調査審議させ、会社に対し意見を述べさせること」と定められています（労働安全衛生法 18 条）。さらに省令第 22 条では、上記重要事項には「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が含まれるとされ、「指針」では「衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法や実施状況及びそれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議を行わせることが必要である。」としています。

これにより、事業者はストレスチェック制度に関し、次に掲げる事項を衛生委員会に調査審議させ、意見を述べさせなければなりません。

- ① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法
制度の趣旨、目的を事業場内で周知する方法。
- ② ストレスチェック制度の実施体制
実施者及びその他の実施事務従事者の選任等の実施体制。実施者が複数いる場合は、共同実施者及び実施代表者を明示すること。この場合において、当該事業場の産業医等が実施者に含まれるときは、当該産業医等を実施代表者にすることが望ましい。
- ③ ストレスチェック制度の実施方法
使用する調査票及びその媒体、調査票に基づくストレスの程度の評価方法、面接指導の対象とする高ストレス者を選定する基準、ストレスチェックの実施頻度・時期及び対象者、面接指導の申出の方法・実施場所等の実施方法。
- ④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法、対象とする集団の規模

- ⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
会社による労働者の受検有無の把握方法と受検勧奨の方法。
- ⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法
記録を保存する実施事務従事者の選任、記録の保存場所・保存期間、実施者及び実施事務従事者以外の者によりストレスチェック結果が閲覧されない為のセキュリティの確保等の情報管理の方法。
- ⑦ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
結果の本人への通知方法、実施者による面接指導の申出の勧奨方法、結果、集団ごとの集計・分析結果及び面接指導結果の共有方法及び共有範囲、結果を会社に提供するにあたっての本人同意の取得方法、本人同意を取得した上で実施者から会社に提供する結果に関する情報の範囲、集団ごとの集計・分析結果の活用方法。
- ⑧ 情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
情報の開示等の手続き、情報の開示等の業務に従事する者による秘密の保持の方法。
- ⑨ 情報の取扱いに関する苦情の処理方法
苦情処理窓口を外部機関に設ける場合の取扱い。
- ⑩ 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること
労働者に受検義務はないが、制度を効果的なものとするためにも、全ての労働者が受検することが望ましいという制度の趣旨を事業場内で周知する方法。
- ⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止
制度に係る労働者に対する不利益な取扱いとして禁止される行為を事業場内で周知する方法。

(3) ストレスチェック又は面接指導の実施者の選任（産業医の役割、外部機関の選定）

「指針」では産業医の役割を極めて重視しており、「ストレスチェック又は面接指導は、事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医が実施することが望ましいが、事業者はストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を外部機関に委託することも可能である。当該委託先において、ストレスチェック又は面接指導を適切に実施できる体制及び情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認しておく必要がある。全部を外部に委託する場合にも、当該事業場の産業医が共同実施者となり、中心的役割を果たすことが望ましい。」としています。

しかしながら、産業医は「医師であって、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を備えた者」であるものの、その多くは精神科・心療内科医等ではないことも事実です。ストレスチェック又は面接指導の実施者の業務の詳細が明らかでないことや、仕事の負荷がどのくらいになるかを推し測りかね、現時点では実施者になることを決めていない産業医も多く、それが実施前の準備をしている中小事業者にとっては、一番の不安、悩みの種になっています。

～ 連載シリーズ ～
キャリアアップ助成金について
(1/3)

今月号から3回にわたってキャリアアップ助成金について連載いたします。

1. 助成金の性格

「助成金」と言うと、とっつきにくい感じがありますが、主に3つの性格があります。

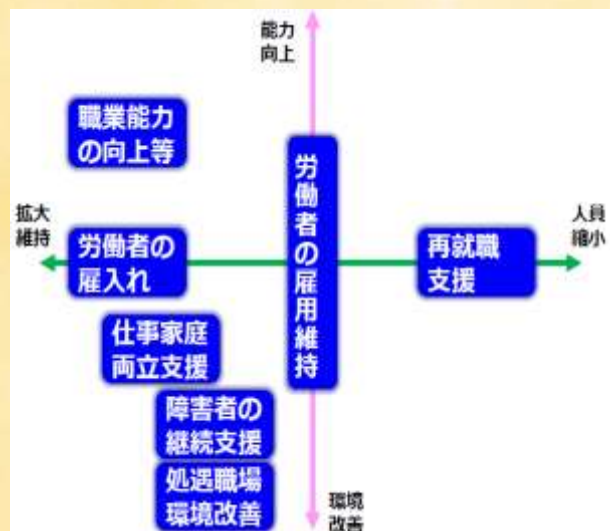
- ① 国などからお金が助成されるため貸付金のように感じますが、不正受給でない限り返済は不要です。
- ② 助成金には何らかのアクションが必要です。例えば、新たな事業に進出するので人材を採用するとか、会社業績が厳しいので社員を他社に出向させるなどです。「売上げが落ちたので助成金を申請してください」ということはありません。
- ③ 助成金は文字通り経済面で援助を受けて事業などを完成させることですから、出費以上の助成金が出るといった焼け太りは基本的にありません。

2. 助成金の種類と動向

助成金には実に多くの種類と目的があつて、それが分かりにくさを増しているという面もあります。具体的には以下の種類があります。

種別	主なねらい
労働者の雇用維持	経営悪化の中、休業・教育訓練・出向で雇用を維持
再就職支援	離職する労働者の再就職支援、離職労働者の受入れ、受入れた労働者の訓練など
労働者の雇入れ	就職困難者の雇入れ、トライアル雇用、地域的就職困難者の受入れなど
障害者の継続雇用支援	作業施設等の整備、介護措置、通勤措置など
遇・職場・環境改善	雇用管理制度導入、職場定着支援、キャリアアップ（正社員、多様な正社員など）
仕事家庭両立支援	事業所内保育所設置、育休代替要員確保、育休者継続支援、育休復帰支援プランなど
職業能力の向上等	職業訓練（成長分野、グローバル人材、技能継承、若年労働者など）

人員の拡大維持か縮小かを横軸に、能力向上／職場改善を縦軸の観点で整理すると以下のようになります。





** 紙上相談室 **

Q. このたび、アルバイト(フルタイム勤務)の方を採用します。社会保険(健康保険、厚生年金保険)への加入については、本人が仕事を続けられるかの様子を見てから決めたいのですがどうしたら良いのでしょうか？当社は試用期間が2カ月間なので入社してから2カ月間は国民健康保険に加入すると伝えてもよいのでしょうか？

A. フルタイム勤務で採用する方の社会保険加入時期を遅らせる場合、原則として2カ月以内の有期雇用契約にしておく必要があります。

社会保険は、原則として対象者の勤務時間数が正社員の勤務時間の3/4以上(正社員の週の所定労働時間が40時間であれば週30時間以上)となる場合、入社時より社会保険への加入が義務付けられます。これは試用期間中であっても変わりません。

ただし、以下の要件等に該当する場合には、適用除外となり社会保険には加入しないこととなります。

- ① 臨時に使用される者であって、日々雇入れられる者
⇒ただし、1月を超え引き続き使用されるに至った場合は、その日から被保険者となります。
- ② 臨時に使用される者であって、2月以内の期間を定めて使用される者
⇒ただし、所定の期間を超え引き続き使用されるに至った場合は、その日から被保険者となります。

ご質問への回答ですが、社会保険への加入について様子を見てからにしたいようでしたら、当初は2カ月の有期雇用契約とすることをお勧めいたします。

なお、その場合の社会保険への加入時期は2カ月の契約期間を更新した日からとなります。詳細につきましては社会保険労務士の方にご相談することをお勧めいたします。

助成金には時々の政策的な流れがあります。リーマンショック後、社員や派遣労働者の大量解雇があった時期は「労働者の雇用維持」の助成金に予算配分も重点的に行われていました。

安倍政権に代わってから、アベノミクスといわれる政策転換が実施され、労働政策では『失業なき円滑な労働移動』が採られています。これは、従来通り『失業者は出さない』方針は変えないもののミスマッチ(今持っているスキルが仕事にマッチしていない)を解消し、「企業内で抱え込む⇒労働移動を支援し、持っているスキルを活かす」に助成金の配分を移しています。

また、労働移動しない社内の人材には、教育や人事制度を充実させてキャリア形成してもらうことに助成を厚くしようとする動きがあります。

連載シリーズのキャリアアップ助成金もこの後者の流れを受けたもので、左記の区分でいうと「処遇・職場・環境改善」に該当します。

3. キャリアアップ助成金とは

キャリアアップ助成金とは、主に非正規雇用の労働者(有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など正社員待遇を受けていない労働者)の企業内でのキャリアアップ等を促進するために、いろいろな取組を実施した事業主に対して助成するものを言います。詳細は次号で。

** やさしい労働法 **

Vol. 125

賃金支払いのルールについて(1/2)

今回から、賃金支払いのルールについて解説をします。

労働者にとって賃金は重要な生活の糧であり、賃金が確実に本人の手に渡るようにするため、労働基準法では「賃金支払の5原則」を定めています。

賃金支払5原則とは、以下の内容になります。

- ①「通貨払の原則」
- ②「直接払の原則」
- ③「全額払の原則」
- ④「毎月払の原則」
- ⑤「一定期日払の原則」

①「通貨払の原則」とは、賃金は通貨（現金）を手渡しにて支払うことです。これは、賃金を通貨でなく商品などの現物で支給することを禁止している内容です。

ただし、以下の例外が認められています。

- (1) 法令に別段の定めがある場合
- (2) 労働協約に別段の定めがある場合（通勤定期券を会社で購入して労働者に渡す場合など）
- (3) 賃金について確実な支払の方法として厚生労働省令に定める方法による場合

なお、(3)については、賃金を労働者が指定する金融機関への振込や労働者が指定する金融商品取引業者に対する預り金の払込みが該当します。

ただし、これらについては労働者の同意が必要となりますので、金融機関への振込で賃金を支払う場合は何らかの形で労働者の同意を得るようにして頂ければと思います。

(続く)

** YES/NO コーナー **

Q1.	義務教育が終了するまで、児童は原則として労働者として使用することを禁止されている。ただし、例外は認められている
Q2.	未成年者の場合、親権者である親が子の代わりに労働契約を締結したり、賃金の受取をすることができる
Q3.	使用者は就業規則の作成と変更について事業所の労働者の過半数で組織する労働組合(労働組合がない場合は労働者の過半数代表者)と協議し同意を得なければならない
Q4.	遅刻と早退を一カ月に3回繰り返した場合は欠勤1日とし1日分の賃金を支給しないと就業規則の定めは有効である
Q5.	常時10人以上の労働者を使用する使用者は就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならないが、常時10人以上にはパートや日雇いを含む

<解答>

A1.	(YES)	非工業的事業で健康と福祉に有害でなくかつ軽易な仕事であれば監督署の許可を受けて、満13歳以上の児童を修学時間外に使用することができます。映画の製作又は演劇の事業は満13歳に満たない児童についても同様です
A2.	(NO)	親が子の代わりに契約したり受領することは労働基準法で禁止されています
A3.	(NO)	使用者に課されているのは過半数労働組合等から意見を聞くことであり、協議や同意は不要です
A4.	(NO)	遅刻早退の時間に相当する賃金を減額することは差し支えないが、制裁を科す場合は「平均賃金の1日分の半額」「一賃金支払期における賃金総額の10分の1」の額を超えてはならない規定が労基法にあります
A5.	(YES)	時としては10人未満となることがあっても、常態として10人以上の労働者を使用していれば届出義務があり、パートや日雇い等の雇用形態を問いません

編集後記

10月に入り、秋の過ごしやすい気候が続いています。今月は、マイナンバーの通知カードが全世帯に発送され、各社で業務に携わる方々にとってはこれまでの準備をいかした対応がいよいよ本番を迎えます。まずは、在籍する役員、社員からパートにいたるまでの対象者から確実に取得することから始まりますが、形を整えることにばかり気を取られず、本質を押さえた対応が望まれます。

紅葉や季節のイベントもこれから本格化します。休みに出かけてふっと気分を変えてみるのもおすすめです。

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

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

Matsuki Human Resource Consulting

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

matsuki@pns.bb4u.ne.jp

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