

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※¹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※²。

※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、申出があってから遅滞なく（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って、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※、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※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※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った場合には、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、次号で紹介いたします）。



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）。

- ④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。
- ⑤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

365 日の誕生花・花言葉



3 月 27 日

ムスカリ
花言葉：明るい未来

濃い青紫の花が咲きます。よい香りがするムスカリの名は、「麝香（ジャコウ）」を意味するギリシャ語の「ムスカリ」からつけられました。



代表 上田 正順
 〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
 TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
 URL:http://brainstar.jp

人事制度の職員説明会を実施いたしました

日 時：平成 28 年 1 月 19 日（火）20 日（水）

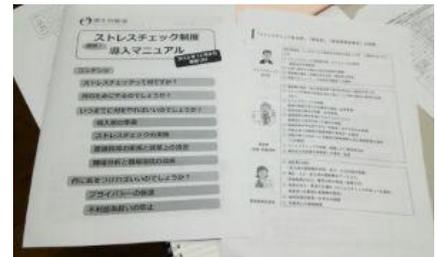
会 場：社会福祉法人（長崎県）

講 師：上田 正順



今回、当社が人事制度を導入し6年経過した施設にて、ストレスチェック制度の説明とともに人事制度の職員説明会を実施いたしました。制度移行時や新入研修での制度説明は行ってきましたが、制度導入から数年経過後の制度説明は初めてでした。

人事制度の必要性、キャリアパスについて、昇格昇給時のルール、評価による賞与・昇給額の違いなどについて改めてご説明するのと同時に、評定会議での評価決定方法についてもご説明いたしました。



受講した職員のみなさまから「制度導入時の説明で理解できたと思っていても、実際制度を経験していく中で不明に思うことが出てきており、改めて理解することができた」「評価による金額の違いを改めて確認し、モチベーションアップにつながった」などのお声をいただきました。

今回の説明会で、制度を経験した後の説明が制度の理解を深めると感じましたので、今後制度導入後の人事制度説明会をご提案していきたいと思っております。



お 仕 事 カ レ ン ダ ー

3/10

- ・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
- ・ 2 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

3/15

- ・ 3/15 は **所得税・贈与税の申告・納税期限**
- ・ 所得税の確定申告書の提出
- ・ 所得税の更正請求（前年度分）
- ・ 個人青色申告承認申請所の提出（新規適用のもの）
- ・ 確定申告税額の延納の届出書の提出
- ・ 所得税確定損失申告書の提出
- ・ 贈与税の申告（前年度分）
- ・ 個人の道府県民税・市町村民税の申告
- ・ 個人事業税の申告

3/31

- ・ 2 月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- ・ 個人事業者の消費税の確定申告
- ・ 1 月決算法人の確定申告・7 月決算法人の中間申告
- ・ 4 月・7 月・10 月決算法人の消費税の中間申告

重要改正事項目白押し！ 雇用保険法等の改正で実務はどう変わる？

1月下旬に国会日程

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が1月29日に国会に上程されました。これにより、雇用保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の改正が予定されています。

雇用保険の適用対象者が拡大されるなど、企業にとって影響のある改正になります。具体的な改正事項として下記の項目が盛り込まれています。

失業等給付に係る保険料率の見直し

失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ(改正前1.0%→改正後0.8%)が行われます。(施行：平成28年4月1日)

育児休業・介護休業等に係る制度の見直し

多様な家族形態・雇用形態に対応するため、(1)育児休業の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間にある子等)、(2)育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件(1歳までの継続雇用要件等)の緩和等が行われます。(施行：平成28年4月1日)

介護離職の防止に向け、(1)介護休業の分割取得(3回まで、計93日)、(2)所定外労働の免除制度の創設、(3)介護休暇の半日単位取得、(4)介護休業給付の

給付率の引上げ(賃金の40%→67%)等が実施されます。(施行：平成29年1月1日、介護休業給付の給付率の引上げは平成28年8月1日)

高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保および就労環境の整備

65歳以降に新たに雇用される者も雇用保険の適用対象となります(保険料の徴収に関しては平成31年度分まで免除)。(施行：平成29年1月1日)

シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り週40時間までの就業が可能になります。(施行：平成28年4月1日)

妊娠した労働者等の就業環境の整備

妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置が義務付けられます。(施行：平成29年1月1日)

その他、雇用保険の就職促進給付の拡充(再就職手当の給付率の引上げ等)が予定されていますので、企業としては今後、規定変更などの実務対応が必要となってきます。

民間版の労災保険

「使用者賠償責任保険」とは？

「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と、今後のリスク回避のための一助となるかもしれません。

「使用者賠償責任保険」加入でさらに付帯サービスを無料で利用可能！

保険加入でWEBを利用した従業員のストレスチェックを無料実施でき、事業者様は集団的に分析した結果の提供を受けられます。さらに、従業員のメンタルケア・カウンセリングサービスを24時間365日利用可能。実施義務対象の事業者様は保険加入でサービス利用の方が費用負担も少なく実施担当者の負担が軽減できる可能性があります。

使用者責任事故例

【過労でうつ病 和解金2500万円】

印刷会社の従業員がうつ病(発症までの7ヶ月の時間外労働は1ヶ月104~138時間)を発症、逸失利益や慰謝料など9600万円を請求、熊本地裁が2500万円での和解を提案。

【腰痛で労災 1400万円賠償命令】

女性従業員は物品移動の作業を続け腰痛となり労災認定、逸失利益や慰謝料として1億6000万円の損害賠償を請求、業務と腰痛の因果関係を一部認め、会社に安全配慮義務違反があったとして那覇地裁は1400万円の賠償を命じた。

お問合せは、当社担当社労士までお気軽にどうぞ！

社会保険労務士法人ブレインスター

TEL : 096-211-6055 FAX : 096-211-6065

