

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：info@sr-roumu.com

URL http://www.sr-roumu.com/

すぎうらブログ随時更新中！http://ameblo.jp/sr-sugi/



「ストレスチェック」義務化で注目される産業医の役割

◆今年 12 月から義務化

改正労働安全衛生法で定められた「ストレスチェックの義務化」が、今年 12 月 1 日より施行されます。

労働者数 50 人以上の事業場では来年 11 月末までに、最低 1 回はストレスチェックを実施する必要があります（労働者数 50 人未満の事業場は当分の間努力義務）が、義務化を前に、大きな役割を担う「産業医」に注目が集まっています。その理由は、法律でストレスチェックの実施者は「医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者」でなければならないとされているからです。

◆実施者を誰にするか？

東京経営者協会が今年 9 月に行った「ストレスチェック制度に関するアンケート」の結果によると、ストレスチェック制度の実施体制について、回答した企業の 28.9% が「産業医が実施者を兼務」、25.5% が「産業医が共同実施者（外部委託）」と回答していることから、産業医に大きな期待が寄せられていることがうかがえます。

なお、半数以上の企業がストレスチェック制度実施の課題として「産業医・外部機関との連携」を挙げています。

◆厚生労働省がリーフレットを公開

厚生労働省は、11 月上旬に、産業医に関するリーフレット「産業医を選任していますか？ 代表者

が産業医を兼務していませんか？」を公開しました。

このリーフレットでは、「常時 50 人以上の労働者を使用する事業場においては産業医を選任しなければならないこと」、「産業医の選任・変更の際には労働基準監督署に届け出なければならないこと」、「産業医として法人や事業場の代表者が選任されている場合は早期に改善すべきである」こと等が示されています。産業医を適正に選任していない、または産業医制度が機能していないケースは非常に多く、ストレスチェック制度を契機に見直しを図る企業が増えるものと思われます。

◆産業医制度自体の見直しも検討

なお、厚生労働省は、産業医の位置付けや役割について見直す必要性が出てきていることから、9 月下旬より「産業医制度の在り方に関する検討会」を開催し、必要に応じて法令の改正も念頭に置いた検討を行う方針を示しています。将来的に何らかの法改正が行われる可能性が高いため、今後の動きに注目しておきましょう。

厚生労働省予算概算要求でわかった平成 28 年度雇用関係助成金の動向

◆9 月に予算概算要求

平成 28 年度の厚生労働省予算概算要求が 9 月に出されましたが、確認されましたか？

もちろん要求が却下される場合

もありますので、そのまま来年度の施策につながるとは限りませんが、ざっと内容を確認しておくことで新年度に向けた事業計画作りにも大いに役立ちます。特に助成金関連については、早い段階で押さえておきたいものです。

◆重点的な要求・要望事項

厚生労働省では、平成 28 年度は次の事項について重点的な要求・要望を行うこととしています。

- (1) 予防・健康づくりの推進等
- (2) 総合的ながん対策の推進
- (3) 「全員参加の社会」の実現加速
- (4) 未来を支える人材強化
- (5) すべての子どもが健やかに育つための総合的な対策の推進
- (6) 地域の福祉サービスに係る新たなシステムの構築
- (7) 医療分野の研究開発の推進等
- (8) 国境を越えた厚生労働行政の展開

これらの指針に基づいて助成金についても整理がされています。雇用関係分野においては、特に「育児・介護による離職を防ぐための施策」について力を入れていこうとする傾向が見てとれます。

◆助成金活用をにらんだ事業計画の検討を

こうした傾向を特に反映しているのが、男性の育児休業等の取得促進のための助成金の新設や、中小企業両立支援助成金の育児復帰支援プランコースの拡充（介護支援プラン）、代替要員確保や介護離職の取組を行う企業に



対する助成金の拡充などといった部分でしょう。育児・介護による離職の防止は、企業にとってもすぐに取組みを検討しなければならない喫緊の課題です。

今後の動きに注目するとともに、企業の各種施策について検討しておき、助成金を有効活用できるようにしたいものです。

職場環境の良さをアピールして人材獲得につなげる！

◆「時間単位年休制度」とは？

働きやすい職場環境の構築に役立つとされ、厚生労働省もその導入を推奨する「時間単位年休制度」。

労働基準法 39 条では年次有給休暇について規定されており、6 カ月以上継続勤務し、かつ 8 割以上出勤した従業員に対して 10 日間の有給休暇が与えられることになっています。なお、日数は勤続年数に応じて増加していきます。

従来、日単位または半日単位での年休取得が認められていましたが、2010 年の法改正により、時間単位での有給休暇の取得が認められるようになりました。

この制度を導入している企業は 10% ほど（同省「就労条件総合調査」）のようですが、職場環境の良さをアピールできれば、採用にプラスとなるかもしれません。

なお、時間単位年休制度を導入するには、(1) 就業規則の変更、(2) 労使協定の締結が必要となります。

◆「短時間勤務制度」とは？

3 歳に満たない子を養育する従業員については、従業員が希望す

れば利用できる短時間勤務制度を設けなければならないとされています（育児・介護休業法）。また、就業規則等に明記して制度化することが必要です。

必ず導入しなければならない制度であれば、それを有効に活用することも必要でしょう。

ただ最近、資生堂の有給休暇、短時間勤務制度の方針転換が報道され、「資生堂ショック」などと言われています。同社では女性が多い職場ということもあり、20 年以上前から先進的に制度を導入してきました。しかし、短時間勤務の伸展にともない売上が大きく減少してしまったとのこと。育児時間を取るのが当たり前になってきて、「甘え」が出てきたり、取るという権利だけ主張したりという状態になっていたとも報道されています。また、従業員の間でも、業務量の偏りや取得者の配慮のなさからの不公平感も大きくなってきていたようです。

◆シフト等の工夫も

人材獲得のためには、制度を整えるほかにシフト等を工夫し、かつそうした働きやすさを求職者にわかりやすくアピールすることも有効ですが、導入の仕方には検討すべきポイントも多いようです。

マイナンバー関係

厚生労働省から発表された本人確認（番号確認・身元確認）のポイント

◆雇用保険関係の様式

平成 28 年 1 月以降、事業主が従業員から個人番号を収集したう

えで記入し、ハローワークへの提出が必要となる雇用保険関係の主な様式は次の通りです。

- ・雇用保険 被保険者資格取得届
- ・雇用保険 被保険者資格喪失届
- ・高齢者雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高齢者雇用継続給付支給申請書（※）
- ・育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書（※）
- ・介護休業給付金支給申請書（※）

（※）事業主が提出することについて労使間で協定を締結したうえで、できる限り事業主が提出することになっています。

◆本人確認（個人番号・身元（実在）確認）の方法とポイント

事業主（個人番号関係事務実施者）による本人確認（個人番号・身元（実在）確認）には、「対面・郵送」、「オンライン」、「電話」の 3 つの方法があります。

本人確認のポイントは、次の通りです。

- (1) 雇入れ時などに運転免許証等により本人であることの確認をしている場合であって、本人から直接対面で個人番号の提出を受ける場合は、身元確認のための書類の提出は不要。この場合には、次のいずれかの書類による個人番号の確認が必要。

- ・個人番号カード
- ・通知カード
- ・個人番号の記載がある住民票の写し・住民票記載事項証明書等

- (2) (1) に該当しない場合は、①または②の方法で個人番号の確認と身元確認が必要。

- ①個人番号カード
- ②通知カードまたは個人番号の記載がある住民票の写し・住民票記載事項証明書+各種証明書