

弁護士 井上 洋一

あいさん事務所便り

連絡先：〒445-0853
愛知県西尾市桜木町3-51-3
林ビル2階
電話：0563-53-0220
FAX：0563-53-0222
e-mail: inoue@aisan-law.jp



「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。

◆厚労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。

注目の助成金！

「女性活躍加速化助成金」とは？

◆どんな助成金なのか？

いわゆる「女性活躍推進法」が来年 4 月 1 日

に施行されるのに先駆けて、自社の女性の活躍に関する「数値目標」や「取組目標」等を盛り込んだ行動計画を策定し、目標を達成した事業主に対して支給される「女性活躍加速化助成金」が創設されました。

◆いくらもらえるのか？

【Aコース】「取組目標」を達成した中小事業主（常時雇用する労働者が300人以下）

→30万円支給（1事業主1回限り）

【Nコース】「取組目標」と「数値目標」を達成した事業主（すべての企業）

→30万円支給（1事業主1回限り）

◆支給までの流れは？

【ステップ1】女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定します。

→①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率など女性の活躍状況について把握し、課題解決のための取組内容を決め、行動計画を策定します。行動計画には、①計画期間、②現状をより良くする数値目標、③数値目標達成のための取組目標、④取組実施計画、⑤長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組を盛り込みます。

【ステップ2】策定した行動計画について、都道府県労働局への届出、労働者への周知を行い、「ポジティブ・アクション応援サイト」(※)に公表します。

【ステップ3】数値目標の達成に向けた取組を実施し、「取組目標」を達成した場合、Aコースの支給申請が可能になります。

【ステップ4】「数値目標」を達成し、達成状況を「ポジティブ・アクション応援サイト」(※)に公表した場合、Nコースの支給申請が可能になります。複数の目標がアル場合でも、どれか1つ実施した時点で申請できます。

※「ポジティブ・アクション応援サイト」は、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を紹介しているサイト(<http://www.positiveaction.jp/pa/>)。

◆支給申請方法は？

所定の支給申請書に「行動計画(写)」、「行動計画および情報の公表を行ったことがわかる資料」、「目標を達成したことを確認できる資料」等を添付して、本社管轄の都道府県労働局雇用均等室に提出します。

支給申請の期限は、目標達成日の翌日から2カ月以内です。

※厚生労働省ホームページ(「事業主の方への給付金のご案内」⇒「両立支援等助成金」)に、本助成金の詳細、支給申請書等の案内が掲載されています。

実態調査で明らかになった 「学生アルバイト」をめぐるトラブル

◆「ブラックバイト」の実態把握

厚生労働省は、学生アルバイトをめぐる労働条件の実態を把握して対策を講じるため、今年8月下旬から9月にかけて、大学生や専門学校生等に対しアルバイトに関する意識等調査を行い、その結果を公表しました。

調査は、全国の18歳～25歳の大学生、大学院生、短大生、専門学校生等を対象にインターネット上で実施。週1日以上、3カ月以上のアルバイト経験がある1,000人からの回答を集計したものです。

◆約6割が労働条件のトラブルを経験

まず、大学生等が経験したアルバイトの業種等は、コンビニエンスストア(15.5%)、学習塾(個別指導)(14.5%)、スーパーマーケット(11.4%)、居酒屋(11.3%)の順となっており、経験したアルバイト延べ1,961件のうち58.7%で、労働条件通知書等が交付されていなかったと回答しました。

労働条件については、口頭でも具体的な説明を受けた記憶がないアルバイトが19.1%に上り、48.2%(人ベースでは60.5%)が労働条件等で何らかのトラブルがあったと回答しました。

中には、賃金の不払いや、労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかったなどといった、労働基準法違反のおそれがあるものもありました。

◆トラブルの主なもの

<労働基準関係法令違反のおそれがあるもの>

- ・準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった…13.6%
- ・1日の労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった…8.8%
- ・実際に働いた時間の管理がされていない…7.6%
- ・時間外労働や休日労働、深夜労働について、割増賃金が支払われなかった…5.4%

<その他労使間のトラブルと考えられるもの>

- ・採用時に合意した以上のシフトを入れられた…14.8%
- ・一方的に急なシフト変更を命じられた…14.6%
- ・採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた…13.4%
- ・一方的にシフトを削られた…11.8%

◆業界団体を通じて改善要請

これを受けて厚生労働省は、経団連や日本商工会議所に対し、法令を順守し、無理な人員配置はしないよう文書で要請をすることなどを決めました。また、今年12月から来年2月にかけて、高校生と大学生に労働関係法令の基礎知識を解説するセミナーを全国で開く計画です。

12月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]

当事務所よりひと言

本年も押し詰まってまいりましたが、皆様いかがお過ごしでしょうか？

今回は、主に「ストレスチェック制度の義務化」の話題を取り上げました。これにより、職場のメンタルヘルス対策への取り組みは、今後ますます重要となります。

この点、私は、弁護士、産業カウンセラーとして、職場における「リーガル」と「メンタル」の横断的解決に取り組んでおり、日本産業カウンセラー協会にも所属しております。

また、この度、協会創立55周年記念事業の「こころの川柳五・七・五」において、私の川柳「傾聴は 明るい職場の 常備薬」が優秀賞に選出されました。

まだまだ、弁護士としても、産業カウンセラーとしても若輩ではございますが、傾聴の姿勢を忘れず、クライアントの皆様にご満足いただけるサービスを提供できるよう、鋭意努力していく所存です。