



吉田労務通信

吉田労務コンサルティング

☎03-5669-1031

2016. 8. 10.

今年の夏は、降雨量が少ないので、プールが使用できない、洗車もダメだった以前のひどい水不足を思い出し心配になっております。

今号は、昨年12月1日に施行されたストレスチェックを取り上げます。

ストレスチェック

ストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタル不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集团的に分析し、職場環境の改善につなげる取組です。

簡単にいえば、労働者が自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、「うつ」などのメンタル不調を未然に防止するための仕組みです。

○ストレスチェック制度についての再確認

対象事業所：年1回、常時使用する労働者に対して、医師、保健師等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）を実施することが事業者の義務となった（当分の間、労働者数50人未満の事業場は努力義務）。

対象者：契約期間が1年以上の労働者、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3以上の短時間労働者

実施期間：昨年12月1日施行なので、今年の11月30日までの間に要1回実施

事前準備：

- 1) 会社として、メンタル不調の未然防止のためにストレスチェックを実施する旨の方針を示す
 - 2) 衛生委員会でストレスチェックの実施方法等について必要事項の検討をする
 - 3) 実施体制、役割分担を決める
 - 4) 実施（留意事項）
 - ・記入が終わった質問票は、医師等が回収（第三者や人事権を持つ者の閲覧は不可）
 - ・結果は実施者等から直接本人に通知し、実施者等が保存（情報漏えいに留意する）
- *実施後は、1年以内ごとに1回、労働基準監督署へ「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を提出する

5) 面接指導の実施と就業上の措置

* 申出は、結果が通知されてから1か月以内に、面接指導は申出があつてから1か月以内に行う必要がある

* 医師からの意見聴取は、面談指導後1か月以内に行う必要がある

6) プライバシー保護

* 実施者等には、法で守秘義務が課され、違反した場合は刑罰の対象となる

7) 不利益取り扱いの防止

その他

○都道府県ごとに定められている地域別最低賃金額が、7月26日に開催された中央最低賃金審議会で、引き上げ幅の目安を全国平均で3%相当の24円とすることを決めた。目安通りに上乘せされれば、最低賃金は822円となる（上げ幅は02年以降最大）。

○過重労働撲滅に向けた行政の動きも目立ってきました。飲食、小売業等は、これから忙しい時期を迎えるので今一度、従業員の充足に向けた取り組みや労働時間管理の確認をすることをお勧めいたします。

最後に

最近の長時間労働に関する事案を確認してみると、残業代を支払うのは当然のことですが長時間労働が常態化していることで是正勧告や書類送検される件数が増えてきているなあと感じます。長時間労働が問題であるのは多くの人事労務担当者は認識していると思いますが、その長時間労働がもたらす企業運営への悪影響について共有できていない事案を多く見られます。長時間労働は常態化するとその改善のためにも多大の労力、コストが生じます。長時間労働が常態化する兆候を見逃さず、適切な対応をすることが会社の安定的な成長につながります。今年は、特に重点的に監督していますので今一度の点検をお勧めします。

さて、皆さまの会社におかれまして、人事・労務上の点検、見直しの良いきっかけとなるように、弊社では、今年の雇用管理上のポイントになりそうな次のテーマの勉強会を開催しております。ご興味等ございましたら、奮ってご参加ください。

8月 まったなし！ストレスチェック

9月 まったなし！ダイバーシティマネジメント

10月 まったなし！労働時間の効率化・今後の労働行政の方向性

何か、ご相談やご質問がある場合は、遠慮なく、弊社のコンサルタントにご相談ください。