

事務所通信



師走の候

12
2015

発行：井上社労士事務所

〒184-0004 東京都小金井市4-1-38-213

TEL 080-9425-1155 FAX 042-381-3465 e-mail sri@mi-sr.com

発行日：2015年11月29日

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②

平成27年12月1日から「ストレスチェック制度」がスタートします。

ストレスチェック（心理的な負担の程度を把握するための医師等による検査）は、1年以内ごとに1回行うこととされているので、行う義務がある企業では、平成27年12月1日から平成28年11月30日までの間に、対象となる労働者のすべてについて、1回目のストレスチェックを行う必要があります。導入の手順を確認し、準備しておきましょう。

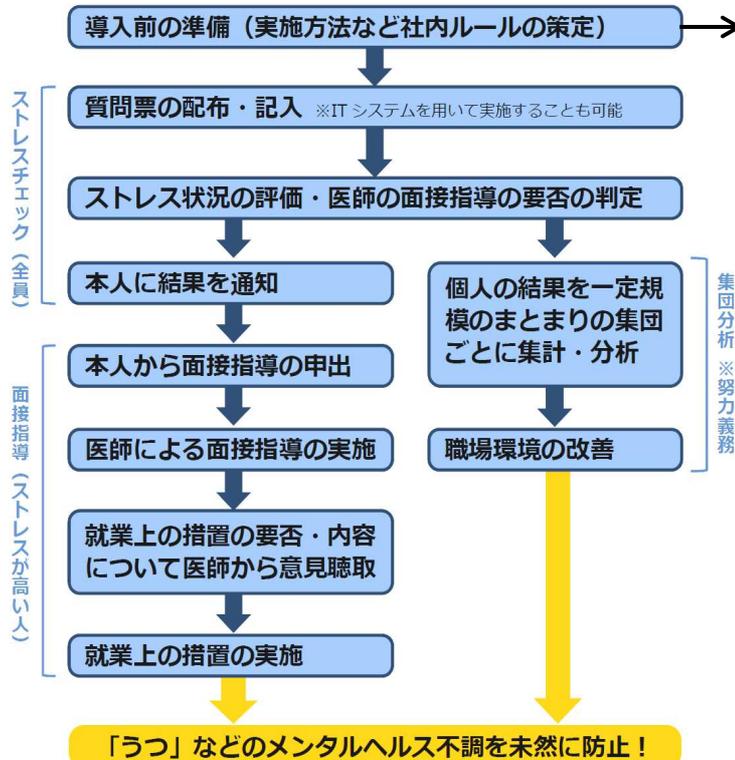
なお、ストレスチェックを行うことが努力義務とされている事業場（従業員数50人未満）において導入しようとする際にも、以下の手順を参考に準備を進めるとよいでしょう。



ストレスチェック制度の導入の手順など

<導入の手順（準備から事後措置まで）>

次の手順を進めていきます。〔厚生労働省が推奨する手順〕



導入前の準備

まず、会社として「メンタルヘルス不調の未然防止のためにストレスチェック制度を行う」旨の方針を示しましょう。

次に、事業所の衛生委員会などで、実施方法などを話し合しましょう。

話し合う必要がある事項(主なもの)

- ① ストレスチェックは誰に実施させるのか。
- ② ストレスチェックはいつ実施するのか。
- ③ どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか。
- ④ どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか。
- ⑤ 面接指導の申出は誰にすれば良いのか。
- ⑥ 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか。
- ⑦ 集団分析はどんな方法で行うのか。
- ⑧ ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか。

ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。



ストレスチェックの導入に当たっては、ストレスチェックを実施する医師等を選定するなど、取り決めることが多々あります。衛生委員会などでの話し合いの中で、「実施体制」を整え、スムーズに運用できるようにしたいですね。



高年齢者雇用安定法では、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「高年齢者雇用確保措置*」を講じるよう義務付け、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況を報告することを求めています。厚生労働省は、平成27年6月1日現在の雇用状況報告を提出した「31人以上規模」の企業約15万社の状況をまとめ、公表しました。

*高年齢者雇用確保措置……事業主は、①定年の定め廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入、のいずれかの措置を講じなければならないこととされています。

■ 高年齢者の雇用状況のポイント ■

◎ 高年齢者雇用確保措置の実施状況

高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は 99.2% (対前年差 1.1 ポイント増加)

- ・中小企業(従業員 31 人～300 人規模。以下同じ)では 99.1% (同 1.1 ポイント増加)
- ・大企業(従業員 301 人以上規模。以下同じ)では 99.9% (同 0.4 ポイント増加)

◎ 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の状況

① 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 72.5% (同 1.5 ポイント増加)

- ・中小企業では 74.8% (同 1.6 ポイント増加)
- ・大企業では 52.7% (同 0.8 ポイント増加)

② 70 歳以上まで働ける企業の割合は 20.1% (同 1.1 ポイント増加)

- ・中小企業では 21.0% (同 1.2 ポイント増加)
- ・大企業では 12.7% (同 0.9 ポイント増加)

※ 中小企業の取り組みの方が進んでいる。

◎ 定年到達者に占める継続雇用者の割合

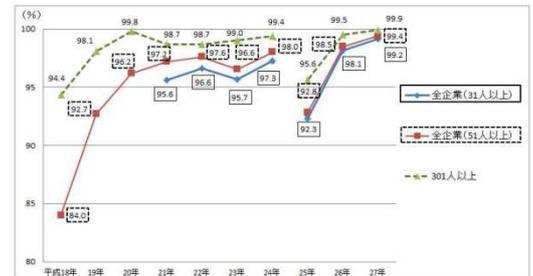
過去1年間の60歳定年企業における定年到達者(350,785人)のうち、

継続雇用された人は 287,938 人 (82.1%)

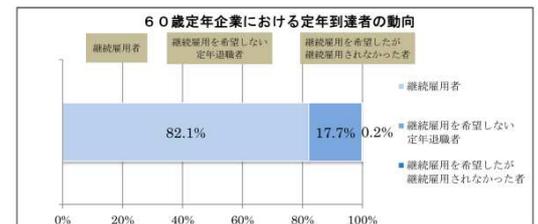
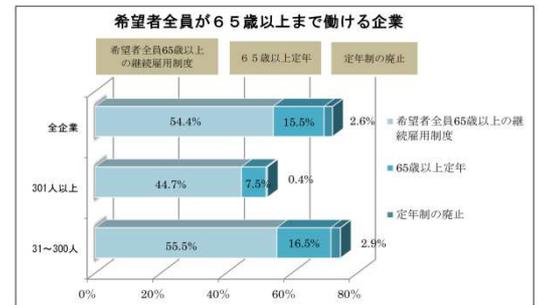
継続雇用を希望しない定年退職者は 62,102 人 (17.7%)

継続雇用を希望したが継続雇用されなかった人は 745 人 (0.2%)

となっている。



※ 平成25年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。



この統計の結果をみる限り、厚生労働省が掲げている“高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現”に向けて、各企業の取り組みが徐々に進んでいることが分かります。

今後は、ただ働いてもらうだけではなく、高年齢者の方の能力(知識や経験など)を経営に活かしていくことが重要になりそうです。

そのためにも、企業においては、人件費を抑えつつ、高年齢者の方が能力を発揮できる職場環境を整えていく必要があるでしょう。

トピックス ●賞与を分割支給して社会保険料を軽減する手法について、

厚生労働省が通知

厚生労働省は、健康保険と厚生年金保険の保険料の負担を軽くするため、賞与(ボーナス)を分割し、月々の手当として支給する手法を問題視していました。

問題視されていた手法（イメージ）

実質は賞与（例：30万円×2回）

↓（賞与に対する保険料の負担をなくし、トータルで社会保険料が減るように調整）

これを月給として分割

例：29万5,000円を6月と12月の月給に上乗せ
+ 1,000円を他の10か月の月給に上乗せ
※9月と翌年3月に月給の増額について月額変更を行い、
10月と翌年4月に月給の減額について月額変更を行う。



トータルで社会保険料を削減

この度、厚生労働省は、このような手法を、違法ではないが、制度の隙間を突いた保険料逃れであるとの見解を示しました。そして、抜け道を防ぐため、保険料算定のルールを見直し、日本年金機構や全国健康保険組合などに通知しました。

■ ■ 新たな通知の内容 ■ ■

具体的には、次の取扱いについて、_____の補足説明が追加されました。

健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて

（昭和53年保発第47号・庁保発第21号）

1 報酬の範囲

(1) 毎年7月1日現在における賃金、給料、俸給、手当又は賞与及びこれに準ずべきもので毎月支給されるもの（以下「**通常の報酬**」という。）以外のもの（以下「賞与」という。）の支給実態が下記のいずれかに該当する場合は、当該賞与は報酬に該当すること。

ア 賞与の支給が、給与規定、賃金協約等の諸規定（以下「諸規定」という。）によって年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているとき。

イ 賞与の支給が7月1日前の1年間を通じ4回以上行われているとき。

以下略

ここでいう「通常の報酬」には、1か月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等が分割して支給されることとなる場合その他これに順ずる場合は含まれないこと。

（平成27年保保発0918第5号、年管管発0918第2号ほか）

☆この通知により、賞与を分割し、月々の手当として支給する手法は採れないことになりました。今後は、その新たなルールに従う必要があります。



12/10	<ul style="list-style-type: none"> ●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160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 ●11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
12/31	<ul style="list-style-type: none"> ●11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●所得税の予定納税額の修正申告固定資産税（都市計画税）の納付 納付対象：第3期分 ●10月決算法人の確定申告・翌年4月決算法人の中間申告 ●翌年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告 ●年末調整による源泉徴収所得税の不足税額徴収繰延承認申請書、保険料控除申告書（生命保険等）の提出（会社）

◆あとがき◆ 早いもので、師走となってしまいましたが、今年はマイナンバーで明け暮れた1年だったような気がします。通知カードの遅延が話題となっていますが、来年からが本番です。気を引き締めて、対応に遺漏がないようにしたいものです。また、ストレスチェック制度が12月1日よりスタートします。労働者が50人以上の企業には1年以内に、ストレスチェックが義務付けられました。マイナンバーにストレスチェック、企業の負担は増えるばかりですが、前倒しの対応を心がけましょう。