

つちはし事務所通信

12

December 2015



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2015年12月1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。

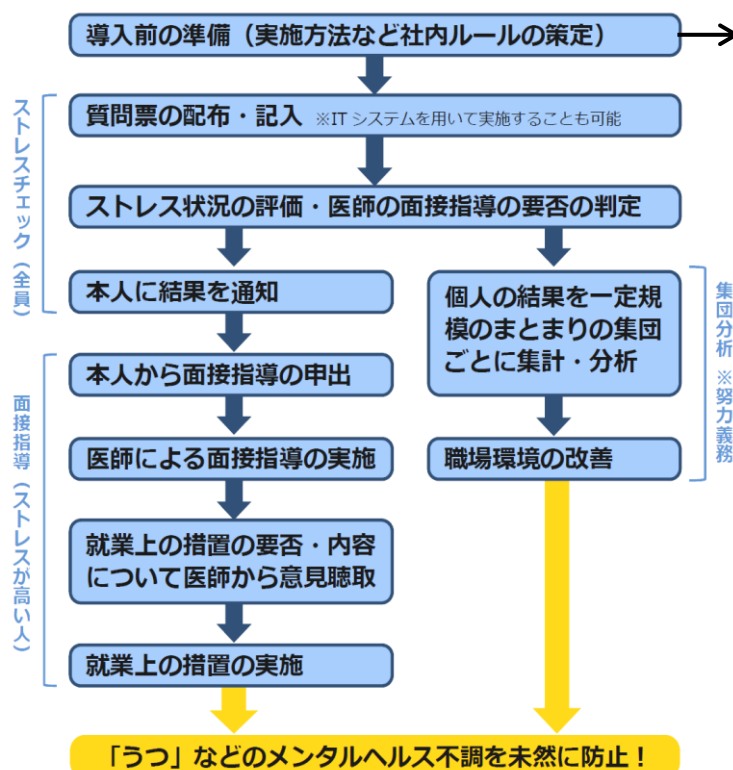
なお、ストレスチェックを行うことが努力義務とされている事業場（従業員数50人未満）において導入しようとする際にも、以下の手順を参考に準備を進めるとよいでしょう。



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）>

次の手順で進めていきます。〔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。

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、抜け道を防ぐため、保険料算定のルールを見直しました。

■■ 新たな通知の内容 ■■

具体的には、次の取扱いについて、下記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。）の支給実態がつぎ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）

追加された補足説明⇒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。

あしがき◆つちはし事務所より

☆ この12月1日から義務化されたストレスチェック。いわば年1回の心の健康診断のようなものですが、その結果については本人が希望しない場合は事業主に提出しなくてよい、という点が身体健康診断とは大きく違うところ。そうすると、「会社はお金だけ出して結果も分からないの？」と、社長の戸惑う声が聞こえてきそうですが、その通り。義務化された最小限のストレスチェックのみでは、本人のセルフケアにはなっても、会社が組織の問題を解決する材料にはなりません。そこでおすすめしたいのが集団分析。こちらは、個人の情報は出さないで、本人の同意がなくてもストレスチェックの結果を基に作成することができます。それを基に組織の問題をあぶり出し対策を立てる。ここが社長の考えるポイントです。詳しくはつちはし事務所にご相談ください。

☆ マイナンバーはもうお手元に届きましたでしょうか。想定より本人の手元に届くのが遅くなり、まだ届いていない人もいます。つちはし事務所がお客様からマイナンバーをお預かりするのは、年が明けてからとなります。今後はお客様とパソコンでの情報のやり取りも増える予定ですので、何卒ご協力よろしくお願いたします。

