**事務所便り**

都城市八幡町1－17

経営・労務管理　立山事務所

℡0986-21-1813 Fax0986-21-1812

**27**年**7月号**

**≪視点≫ストレスチェック制度の実施　その２**

　　平成２７年１月号にも一度掲載しましたが、本年12月１日に施行されるストレスチェック制度。

　制度開始に伴い、50人以上の労働者を有する事業場については1年に1回所轄労働基準監督署へ「検査結果等報告書」を提出しなければなりません。今回は、このストレスチェックを実施するにあたっての注意点をいくつか掲載します。ちなみに、ストレスチェックについては、厚生労働省HPに指針が公表されており、実際に実施するあたってはこちらに沿って実施していくことになります。

**ストレスチェック結果**

　ストレスチェックを受検した労働者に対しては、①個人のストレスプロフィール、②ストレスの程度、③面接指導の対象者か否かの判定結果　――　などを評価し、その結果を速やかに労働者に通知しなければりません。

　ストレスチェック結果の評価方法や基準については、法律において一律に定めているわけではないため、実施者の提案・助言、衛生委員会における調査審議を経て、事業者が決定します。

　ただし、決定された評価方法などをもとに行われる個人のストレスチェック結果の評価については実施者が行うこととなります。

　　　　　　　　　　　お問い合わせは当事務所まで！

**面接指導の内容**

【面接指導の流れ】

* ストレスチェックの結果、高ストレス者と判断され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者から**面接指導の申出があった場合**、事業者は、その労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければいけません。（法第66条の10第3項）
* また、面接指導を実施した後、事業者は、**面接指導を実施した医師から、面接指導の結果に基づき、労働者の健康を保持するため必要な措置について、意見を聴くこと**となります。（法第66条の10第５項）
* 事業主は結果に基づく**医師の意見を勘案し、就業場所の変更や作業の転換などの就業上の措置を実施しなければならない**ほか、**医師の意見を衛生委員会などへ報告するなどの措置を講じ**なければなりません。

【面接指導の申出の勧奨】

面接指導については、上記の通り「面接指導の申出」が要件となっているため、『面接指導の申出を行わないケース』も考えられます。そのため、申出を行うよう勧奨することができる、とされています。

具体的には、

①ストレスチェック結果を本人に通知する際に、面接指導の対象者であることを伝え、面接指導を勧奨する方法

②個人のストレスチェック結果の通知から一定期間後に実施者が封書又は電子メールで本人にその後の状況について確認し勧奨する方法

③面接指導の申出の有無の情報を、実施者が事業者から提供してもらい、すでに事業者に対して申出を行った労働者を除いて勧奨する方法。　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　…などが考えられます。

【不利益取扱いの禁止】

労働者の申出を理由とする不利益な取扱いや、ストレスチェック結果のみを理由とした不利益な取扱いは禁止されています。具体的には、①労働者が受検しないことなどを理由とした不利益な取扱い、②面接指導結果を理由とした不利益な取扱い―—が禁止されるべき不利益な取扱いであるとしています。

【要した時間には賃金支払うべき】

ストレスチェックや面接指導にかかる費用について、指針では、法で事業者にストレスチェック及び面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものであることとしています。

また、ストレスチェックや面接指導に要した時間分の賃金を支払うべきかについては、労使で協議して決定することとしているものの、労働者の健康の確保は事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、一般健診

と同様、賃金を支払うことが望ましいとしています。

お問い合わせは当事務所まで！

**―　注目の助成金**

中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）

○育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた事業主に対して助成金を支給するものであり、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得しやすく、職場に復帰しやすい環境の整備を図ることを目的としています。

　対象事業主

1. 各雇用関係助成金に共通の要件等を満たすこと
2. 中小事業主であること
3. 最初に支給決定された支給対象者の原職等復帰日から起算して6か月を経過した日の翌日から5年を経過していないこと
4. 休業制度等の規定を労働協約または就業規則に規定していること
5. 「次世代育成支援対策推進法」に規定する一般事業主行動契約を策定・届出していること

受給額

* **支給対象者１人あたり１５万円**

　（１事業主あたり最初の受給から５年間、かつ１年度に延べ１０人を上限とします。）

* さらに、「支給額の加算措置の対象となる措置」のすべての措置を実施した場合、１事業主あたり
**１回あたり１回限り５万円**が加算支給されます。

対象となる措置

1. 育児休業取得者を原職等に復帰させることの規定を就業規則に規定していること
2. 一定の要件を満たす育児休業を取得させること
3. 下記①～⑥を満たす代替要員を確保すること
①職務を代替する者、②同一部署で勤務していること、③育児休業取得者と概ね同等の所定労働時間である者、④新たな雇入れまたは新たな派遣により確保する者、⑤確保の時期が妊娠の事実について知りえた日以降の者、⑥育児休業期間において、連続して１ヶ月以上勤務した期間が合計して３ヶ月以上あること
4. １に規定に基づき、対象労働者を原職等に復帰させ、その後引き続き雇用保険被保険者として６か月以上雇用すること

お問い合わせは当事務所まで！