



トップアンドコア通信

【平成 28 年 3 月 28 日号】

平成 24 年に成立した年金機能強化法のうち、「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」の施行が、いよいよ近づいてきました。事業主への影響が特に大きいため、法律の成立から施行までに 4 年の猶予期間が設けられていたこともあり、パート・アルバイトの短時間労働者を多く雇用する小売業や工場等では、すでに対策が講じられているようです。しかし、従業員のうち、短時間労働者の比率が小さい会社では、具体的にどのような影響が出るのかが見えにくく、静観されているところもあります。単純に、社会保険料の事業主負担分がアップするだけでなく、会社の対応によっては、貴重な戦力である短時間労働者の離職を招く可能性もあります。まずは、対象者へ制度説明を行い、働き方についての面談等を実施することも有効です。

●ストレスチェックに関する Q & A

厚生労働省が公表している「ストレスチェック制度関係 Q & A」が更新され、労働基準監督署への報告に関する内容に追加・修正がなされています。また、労基署への報告様式「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（様式第 6 号の 2）」も、厚生労働省のホームページよりダウンロードできますので、合わせて確認が必要です。

Q：インターネット上などで、無料で受けることができるメンタルヘルスに関するチェックを社員に受けてもらうことで、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施したとみなせるのか？

A：ストレスチェック結果を実施者が確認し、面接指導が必要かどうかを判断すること等、労働安全衛生法令に規定する方法で実施することができないため、みなすことはできません。

Q：本社と所在が異なる事業場において、ストレスチェックを本社の産業医を実施者として実施しましたが、労基署への報告中「検査を実施した者」はどう記入するのか？

A：「2：事業場所属の医師（1 以外の医師に限る）、保健師、看護師又は精神保健福祉士」とする。

Q：労基署への報告方法について、部署ごとに実施時期を分けて、年に複数回、ストレスチェックを実施している場合は、どのように報告すればいいのか？

A：1 年分をまとめて、会社全体の実施結果について報告していただく必要があります。実施の都度、複数回報告していただく必要はありません。

●障害者雇用促進法の改正（平成 28 年 4 月 1 日～）

雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務づけられます。「雇用の分野」とは、募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面を指し、「障害者であることを理由に障害者を排除すること」「障害者に対してのみ不利な条件を設けること」「障害のない人を優先すること」は、障害者であることを理由とする差別に該当するとして、禁止されます。

【改正のポイント】

- (1) 雇用の分野での障害者差別を禁止
- (2) 雇用の分野で合理的配慮の提供義務
- (3) 相談体制の整備が義務、苦情処理および紛争解決の援助は努力義務

※合理的配慮の提供が、事業主に対して「過重な負担」を及ぼす場合は除く

●健康保険の被扶養認定における兄弟の同居要件の撤廃（平成 28 年 10 月～）

健康保険法の改正により、兄または姉を健康保険の扶養家族とする場合の同居要件が撤廃されます。弟や妹を扶養に入れる場合は、被保険者と別居していても認められるところ、兄または姉の場合は、被保険者と同居していることが要件とされていて、不公平との批判がありました。今回、同居要件は撤廃されましたが、その他の収入要件に変更はありません。ご注意ください。

【新たな被扶養認定の要件】

- (1)被保険者の直系尊属、配偶者、子、孫、兄弟姉妹で、主として被保険者に生計を維持されている人
- (2)被保険者と同一の世帯で主として被保険者の収入により生計を維持されている三親等内の親族等

●平成 27 年度「過重労働解消キャンペーン」の実施結果が公表

昨年 11 月に実施された「過重労働解消キャンペーン」では、過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを中心に、労基署による重点監督が行われました。

【主な違反内容】

- (1)違法な時間外労働があったもの 45.9%
- (2)賃金不払残業があったもの 10.1%
- (3)過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの 13.4%

特に(1)では「過労死ライン」と言われる「月 100 時間」を超える事業所が 42.8%もありました。さらに、(3)では、長時間労働を行った労働者に対し「医師による面接指導」等を実施していなかった事業所が 59.2%となっています。業種別の具体的な指導事例も公表されていますので、いくつかご紹介しませう（違法な時間外労働や賃金不払残業の事例は除く）。

道路貨物運送業：深夜業に従事する場合の健康診断を実施していなかったもの
建設業：衛生委員会において、長時間労働による健康障害防止対策の調査審議を行っていなかったもの
接客娯楽業：労働条件を書面で明示せずに学生アルバイトを使用していたもの
製造業：36 協定の特別条項で定めた回数（年 6 回）を超えて時間外労働を行わせていたもの
小売業：衛生委員会の構成員に、労働者を代表する者を参加させていなかったもの

●マタハラ訴訟で使用者側敗訴の判決（平成 27 年 11 月 17 日）

広島市の病院に理学療法士として勤務していた女性が、妊娠を理由に降格されたことが男女雇用機会均等法に違反するかが争われ、最高裁は「妊娠による降格は原則禁止で、自由意思で同意しているか、業務上の理由など特殊な事情がなければ違法で無効」と初の判断を示していました。

病院側は女性の適格性を降格の理由としていましたが、差戻審では「女性労働者の母性を尊重し、職業生活の充実の確保を果たすべき義務に違反した過失がある」、「育児休業復帰後の地位がどうなるか明確な説明がなかった」として、病院側の主張を退けました。

【今後の実務としては…】

妊娠中の軽易な業務への転換時、降格等の不利益を伴うものであれば、事前の承諾（自由意思によるもの）が必須であり、休業前には、休業復帰後の業務や地位についても十分に説明をしたうえで、文書等の記録を残しておくことがリスク回避策となります。

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 階

TEL:03-3349-8370

【大阪支店】大阪府大阪市北区大深町 3-1 グランフロント大阪タワー B14 階

TEL:06-6371-5408

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7 階

TEL:052-589-8753

E-mail: info@topandcore.or.jp <http://www.topandcore.com/>

