

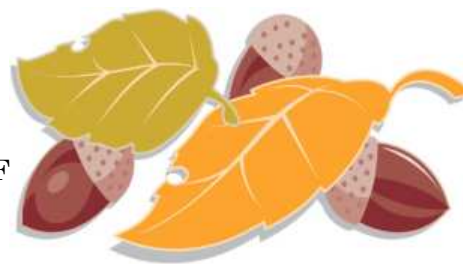
社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！ <http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

平成 26 年 10 月号

Dプロニュース



ご連絡先：〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail:info@d-produce.com

HP:<http://www.d-produce.com>

改正安衛法で義務付けられた「ストレスチェック」に関する Q&A

◆84 の「Q&A」

先の通常国会で成立した改正法の 1 つに「改正労働安全衛生法」(6/25 公布)がありますが、これに関連して、厚生労働省から「改正労働安全衛生法 Q&A 集」が公開されました。

改正項目のうち最も影響の大きいものは「ストレスチェック制度の創設」だと言われており、上記「Q&A 集」でも 84 のうちの 36(約 43%)を占めています。

◆ストレスチェックに関する Q&A

以下では、Q&A(抜粋)をいくつか見てみましょう。

【全ての事業場が対象となるのでしょうか？】

→ストレスチェックの実施が義務とされるのは、従業員数 50 人以上の事業場とされており、50 人未満の事業場については、当分の間、実施が努力義務とされています。

【全ての労働者が対象となるのでしょうか？】

→ストレスチェックの対象労働者は、一般健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者とする予定です。なお、派遣労働者については、派遣元事業主において実施していただくことになります。

【どれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか？】

→今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めていくことにしていますが、健康診断

と同様に、1 年以内ごとに 1 回以上実施していただくことを想定しています。

【健康診断のように、実施を外部機関に委託しても問題ありませんか？】

→問題ありません。委託により実施する際には、ストレッチェックの結果を実施者から直接労働者に通知する必要があり、労働者の同意なく事業者へ通知してはならないことなどの点に注意してください。

【ストレスチェックは面談形式で行うものですか？】

→労働者の心理的な負担の程度を把握するため、労働者自身が該当する項目を選択するチェックシート方式で行う検査です。面談形式に限ることは想定していません。

【健康診断のように、ストレッチェックを実施した旨の報告を監督署に行う必要があるのでしょうか？】

→ストレッチェックの実施状況を把握するため、事業者には、労働基準監督署にその実施状況について報告していただく仕組みを設けることを考えています。

◆施行予定は来年 12 月？

→今後は、平成 27 年 2 月～3 月頃に省令・指針等が策定され、平成 27 年 12 月までに改正法(ストレスチェックの部分)が施行される予定です。

雇用保険の教育訓練給付金が拡充！ 「専門実践教育訓練給付金」について

◆「専門実践教育訓練給付金」創設

雇用保険の教育訓練給付金が拡充され、10月から新たに、専門性の高い資格取得について、「専門実践教育訓練給付金」が創設されます（2018年度末までの期間限定）。

対象は、厚生労働大臣が指定する、業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする資格取得講座、中長期的なキャリア形成を支援する講座（企業などとの連携により最新の実務知識等を身につけられるよう教育課程が編成されている専門学校・職業実践専門課程、キャリアアップを目的とした専門職大学院）で、対象講座は今後も増える見通しとなっており、支給対象となる社員等も出てくるのではないかと思います。

要件を満たせば、給付率が従来の「一般教育訓練給付金」（費用の20%、上限10万円）よりも大幅にアップしますので、制度の紹介をすれば喜ばれるのではないのでしょうか。

◆支給対象者は？

雇用保険に原則10年以上加入している方が利用できます。

◆給付の内容は？

最長3年間にわたって支給され、給付率は費用の40%（上限：1年で32万円）です。

講座修了後に資格や学位を取得して就職すると、費用の原則20%が追加支給され、合計で費用の60%分が支給されることとなります（上限：1年で48万円）。

◆申請手続は？

専門家のキャリア・コンサルティングを受け、受講前にハローワークで手続きを行います。

給付金の申請は半年ごとに行い、その都度、講座実施期間が発行する受講証明書等を提出する必要があります。

正社員とパート社員の諸手当の格差はどのくらい？

◆企業はどんな手当を設けている？

厚生労働省の「平成22年就労条件総合調査」の結果によると、支給企業数が多い順に通勤手当、役付手当、家族手当、技能・技術（資格）手当、住宅手当となっています。

規模に応じて設ける手当の傾向が分かれており、小規模企業では精皆勤手当・出勤手当が多く、大規模企業では住宅手当、調整手当、特殊勤務手当、単身赴任手当、別居手当、地域（勤務地）手当、特殊作業手当を設けるところが多くなっています。

◆正社員とパート社員では付く手当が異なる

独立行政法人労働政策研究・研修機構の「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」の結果によると、正社員とパート社員では付ける手当に違いが見られます。

どちらも通勤手当と役付手当が上位2つですが、正社員では次いで家族手当、技能手当・技術（資格）手当、住宅手当が多いのに対し、パート社員では業績手当（個人、部門、グループ等）、技能手当・技術（資格）手当、精皆勤手当・出勤手当が多くなっています。

◆通勤手当の額はどのくらいか？

上記の調査結果によれば、通勤手当の1人当たり支給額（月単位）は、正社員12,477円、パート社員7,710円となっています。

支給額について、39.3%の企業が上限額を設けており、その平均額は34,260円ですが、上限額に関する規定は大規模企業ほど設けているところが多いという特徴が見られます。

なお、正社員に通勤手当を支給する企業の割合が89.8%なのに対し、パート社員では76.4%と差が見られますが、この理由については、（1）交通費がかからない者を採用している（30.2%）、（2）交通費は基本給に含めて支給している（25.8%）、（3）自転車通勤のため算定困難（14.3%）となっています。

来春施行の改正パート労働法では、短時間

労働者であることを理由とする不合理な差別的取扱いが禁止されることとなり、通勤手当についても違いを設ける場合には合理的な理由が必要となります。

自社の規定がどうなっているか、一度チェックしてみてもいいでしょうか。

10月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>[郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

編集後記

皆様おはようございます。社会保険労務士法人 D・プロデュースの志賀です。

先日子供の小学校の運動会がありました。運動会の直前に子供から「早く走れるようになりたい！」と言われ、一緒に練習をすることになりました。私自身走り方を教わったことがなく、インターネットで調べ休みの日には河原や公園で50mを何本も練習しました。

昨年まで運動会では後ろから1番だったのが、今年は4番になりました。可もなく不可もなく…という順位ですが、本人にとっては頑張ったことが報われとても嬉しかったようで、「来年はリレーの選手になれるように頑張る！」と言っていました。徒競争が嫌だった子がリレーの選手になるという新たな目標が一つ出来たようです。子供はすぐに目標を見つけ、夢を抱き、すごいなと感じました。(夢も目標も多すぎて忘れてしまうのがたまに傷ですが…今の夢はデザイナーだそうです。)

私も社労士の資格を取り10年を超えました。その間に結婚・出産・子育てを経験し、得られたものもたくさんあります。しかし、「今の夢は?」「10年後・20年後どうなりたい?」と聞かれると現在の延長線上で、子供のようにまったく別の世界に夢を抱いたり、新しい事にチャレンジしていないなと感じます。

先日読んだ本に「一番忙しい人に時間が一番たくさん与えられる」という文章がありました。私も日々の生活に追われてばかりいるのではなく、些細な事でもいいので何か新しい事にチャレンジしていきたいと思います。