

つちはし事務所通信

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: 2016年4月1日

4
April
2016



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⑥(最終回)

連載6回目の今回は、健康情報の保護と不利益な取扱いの防止について、注意点すべき点をまとめました。これまでの連載の中で触れてきた事柄もあると思いますが、今一度確認しておいてください。

ストレスチェック制度における健康情報の保護と不利益な取扱いの防止

これまで紹介してきたストレスチェック制度は、労働者(従業員)の個人情報が適切に保護され、不正な目的で利用されないようにすることで、労働者も安心して受け、適切な対応や改善につなげられる仕組みです。

このことを念頭において、情報の取扱いに留意するとともに、不利益な取扱いを防止しなければなりません。

健康情報の保護(情報の取扱いの留意点)



- 事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはなりません。
- ストレスチェックや面接指導で個人の情報を取り扱った者(実施者である医師等とその補助をする実施事務従事者)には、労働安全衛生法で守秘義務が課され、違反した場合は罰則の対象となります。
- 事業者に提供されたストレスチェック結果や面接指導結果などの個人情報は、適切に管理し、社内で共有する場合にも、必要最小限の範囲にとどめましょう。

不利益取扱いの防止

事業者が、労働者に対して、次の行為を行うことは禁止されています。

○ 次のことを理由に不利益な取扱いを行うこと

- ・医師による面接指導を受けたい旨の申出を行ったこと(労働安全衛生法で禁止)
- ・ストレスチェックを受けないこと*
- ・ストレスチェック結果の事業者への提供に同意しないこと*
- ・医師による面接指導の申出を行わないこと*



○ 面接指導の結果を理由として、解雇、雇い止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更を行うこと*

*一般的に合理的なものとはいえないため、指針において、禁止すべきとされています。

☆ ストレスチェック制度の連載は、今回で終了となります。実施義務がある事業場(従業員数50人以上)で未実施の場合は、遅くとも本年の11月30日にまでに1回目のストレスチェックを実施する必要があります。健康情報の保護など、実施後にも注意すべき点がありますので、法令上の義務を履行できるトータル的な体制づくりが重要です。

また、実施が努力義務とされている事業場(従業員数50人未満)でも、従業員のメンタルヘルス不調のリスクの低減の手段として、ストレスチェックを実施する意義はあります。地域産業保健センターにおいて、小規模事業場に対する相談支援なども行われていますが、ご質問等があれば、気軽にお声かけください。

〈補足〉複数の小規模事業場がストレスチェックや面接指導を合同で実施した場合に、その費用の一部を助成する制度が設けられています。しかし、現在、その受付は終了しています。本年4月以降に次回分の詳細が公表されることになっています。

安定的な雇用確保を狙いとして契約社員を正社員に転換したり、優秀なパートタイマーを期間の定めのない無期雇用に転換する動きが、ここ最近見られています。国政レベルでもこのような動きを支援しており、今年2月より、内容の拡充が行われました。以下ではその内容についてとり上げます。

キャリアアップ助成金とは

キャリアアップ助成金とは、有期契約労働者のキャリアアップ等を促進するための助成金のことです。6つのコース（正規雇用等転換コース、多様な正社員コース、人材育成コース、待遇改善コース、健康管理コース、短時間労働者の週所定労働時間延長コース）から構成されています。今回は、もっとも活用しやすいと思われる正規雇用等転換コースの概要をとり上げます。

正規雇用等転換コースとは

正規雇用等転換コースは、有期契約労働者を正社員に転換したり、無期雇用労働者に転換した場合に、助成金が支給されるものです。今回の拡充により、例えば有期契約労働者を正社員に転換した場合、中小企業では1人当たり60万円が支給されます。これを含めた拡充後の具体的な支給額は以下のとおりとなります。

①有期契約労働者を正社員に転換した場合	1人当たり60万円（45万円）
②有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した場合	1人当たり30万円（22.5万円）
③無期雇用労働者を正社員に転換した場合	1人当たり30万円（22.5万円）



※1.（）は中小企業以外の額

※2.上記①～③を合わせて1年度1事業所当たり15人まで、②を実施する場合は10人まで

【注意】対象となる労働者は、雇用期間が通算して6ヶ月以上の者であり、正社員として雇用することを前提として雇い入れていないこと等の条件が設けられています。なお、②の無期雇用労働者に転換する場合は、平成25年4月1日以降に締結された雇用契約の期間が3年未満に限られています。

具体的な手続き

- (1) 転換を実施する1ヶ月前までにキャリアアップ管理者を配置し、キャリアアップ計画を作成して管轄の労働局長の認定を受けておく。
- (2) 転換制度を就業規則等に定め、この転換制度に基づいて転換を行う。
- (3) 転換された者を6ヶ月以上継続して雇用し、転換後6ヶ月分の賃金を支給した場合に助成金の支給申請を行う。

【注意】この助成金には解雇に関する要件が設けられており、具体的には転換日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年を経過するまでの間に、雇用保険に加入している従業員を解雇等事業主の都合により離職させていないことが要件になっています。

この他、細かな要件が設けられていますので、詳細は当事務所までお気軽にお問い合わせください。

あとがき◆つちはし事務所より

☆6回にわたって説明してきたストレスチェック制度。パートも含め50人以上の事業所は



実施が義務化され、今年の11月30日までに行う必要がありますが、何を使ってどのように

行うかなどの具体策はもうお決まりですか？ つちはし事務所では、お客様が比較的安価で使いやすいツールと手順の提案を行っています。詳細はお気軽に担当者までお問い合わせください。

☆お客様には別便の送付物でもお知らせしていますが、平成27年4月分より健康保険料率が10.10%から10.18%に引き上げられ、雇用保険料率は平成28年4月1日より1.35%から1.1%に引き下げられました。給与計算の際、お間違えのないようご注意ください。

☆毎年、年度末のこの時期は法律や助成金など色々な改正情報が飛び交っていて、お客様に早くお知らせしたいと気は焦るのに、肝心の当局からの確定情報がなかなか出てきてくれません。桜の開花を今か今かと待つように、毎日HPをチェックしてはヤキモキ。満開の改正情報は追ってお知らせいたします。