

# 労務通信

2015.6月号

## 「ストレスチェック制度」実施マニュアルのポイント

### ◆「ストレスチェック制度」とは？

改正労働安全衛生法により、平均的にパートや臨時の労働者も含め 50 名以上の労働者を使用する事業者は、今年 12 月 1 日から来年 11 月 30 日までの間にストレスチェック（以下、「SC」という）を実施し、以降毎年 1 回以上実施することが義務付けられます。SC は、メンタルヘルス不調の予防に役立てるため、労働者の職場におけるストレスの程度をチェックするもので、5 月 7 日に「実施マニュアル」と「Q&A」が公表されました。



### ◆実施に先立ち決めておくべきこととは？

まず、事業者が実施を表明し、衛生委員会等で関連規程や実施方法、受検案内や結果等の通知方法、関連情報の取扱いルール等を決めておく必要があります。また、労働者にも事前に実施について周知しておくとともに受検を促す等が必要となります。実施マニュアルでは、これらについて、通知文書や調査票の例も挙げて解説しています。

### ◆実施後に対応すべきこととは？

結果を労働者に通知し、「高ストレス者」と判断された者には医師による面接指導を受けるよう勧めるとともに、一定規模の集団ごとに結果を分析してもらい、問題があれば職場環境の改善や高ストレス者に対する措置等を講じる必要があります。このとき、本人の同意なく結果に関する情報を収集したり、結果提供に同意しない労働者に不利益取扱いをしたり、医師による面接指導を申し出た労働者に不利益取扱いをしたりすることはできませんので、注意が必要です。実施マニュアルでは、こうした点も具体的に解説されています。このほか、「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」を作成し、管轄の労働基準監督署に提出する必要があります。

### ◆事前の準備を早めに始めよう

SC は労働安全衛生法で定める、事業者が実施が義務付けられるものですから、健康診断と同様、就業時間中の受検等を認める必要があるほか、費用も事業者が負担します。疑問や不安に思うことがあれば、専門家に相談する等してスムーズに実施できるよう早めに準備を進めましょう。

#### ○ストレスチェック実施マニュアル

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>

## 労務の基礎知識

### ◆退職後に継続再雇用された場合の標準報酬月額決定方法(同時得喪)。

退職後継続再雇用される場合に、再雇用された月から標準報酬月額を改定できる同時得喪(同日得喪)の適用範囲が拡大されたことをご存知でしょうか。従来は「60歳から64歳までの厚生年金」を受けられる権利のある方が退職し継続雇用される場合に、事業主との使用関係が一旦中断したものとみなし、被保険者資格喪失届及び取得届を同時に提出すれば、再雇用された月から、再雇用後の給与に応じて標準報酬月額を決定しておりましたが、平成25年4月1日以降、上記の改定が適用される対象者が「**60歳以上の方**」に拡大されました。

この改正は、平成25年4月より年金の支給開始年齢が引き上げられたことに合わせて、取扱い対象者を60歳以降、退職後再雇用される方全てに拡大することとしたものです。

#### ○これまでの対象の方

- ・退職し、継続再雇用された「60歳から64歳までの厚生年金」を受けられる権利がある方。



#### ○新たに対象者となっている方(平成25年4月1日以降)

- ・退職し、継続再雇用された「60歳から64歳までの厚生年金」を受けられない方。
  - ・退職し、継続再雇用された65歳以上の方。
- ※70歳以上の健康保険のみ加入の方を含みます。

### ◆手続の際に注意すべきことは？

この同時得喪の取扱いが適用される前提として、定年退職等により会社を一旦退職し、1日も空けることなく、同じ会社に再雇用されたという事実が必要とされています。似たようなケースで、退職することなく身分等はそのまま会社に再雇用され、賃金のみ見直しが行われる場合(雇用延長制度)がありますが、この場合は退職したという事実がないため、上記の取扱いの対象外とされ、再雇用された月から給与の標準報酬月額は改定されず、通常の月額変更届の処理において2等級以上の差が生じた場合に初めて改定となります。

同時得喪の手続の際の添付資料として、退職したことが分かる書類(就業規則の定年条項、事業主が証明した退職証明書等)と新たな雇用契約を結んだことを明らかにできる書類(再雇用契約書等)が必要です。また、役員の方が60歳以降に役員を辞任し、一般従業員として再雇用される場合も適用対象となりますが、その際には役員を辞任し、退職したことが明らかである議事録等を添付します。ただ単に、役員から一般従業員へ身分が変更になっただけでは同時得喪は認められませんので、報酬変更時には十分取扱いに注意して、対象者の方へご説明をお願いいたします。