

## 法律ネットワーク

## SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・服部・佐藤

税理士・青木 信三

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

## ☞ ストレスチェック実施のメリット

「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が先の国会で成立し、6月25日に公布されました。今回はその中でも、「ストレスチェック制度の創設」に焦点を当てて解説いたします。このストレスチェックの実施は少なくとも平成27年末までの施行となりますが、改正により企業の負担が増えることが想定されます。しかし、これを内部体制の刷新を図る良い機会としてプラスに捉えることもできます。

## ◇ストレスチェックの概要

①医師、保健師などによるストレスチェックの実施を事業者に義務付ける（ただし、従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務とする）。

②事業者は、ストレスチェックの結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

## ◇労働者の処遇と個人情報の保護は図られるか？

「ストレスチェックの結果を企業が見ることで低評価を受けることはないか？」「ストレス耐性がないと判断されてリストラの対象にならないか？」など労働者は不安に思うものですが、労働者の同意なしに医師等が事業主に結果を提供することは同法により禁止されています。また、当然ながら、医師による面接指導を希望する労働者に対して、面接指導を申し出たことを理由に不利益な取り扱いをしてはならないとされています。

## ◇企業としての対処

一連の流れを経て、医師の面接指導の結果、適切な就業上の措置が必要となった場合には、具体的に以下のような対処が考えられます。

業務量の調整 / 就業時間の調整 / 配置転換

ただし、労働者の要望を全て丸呑みしなければならないという事ではなく、労使が膝を突き合わせ話し合っていくことが重要になってきます。一見、企業側からすれば「悩みの種」と捉えられがちですが、労働者から意見を吸い上げられる利点は大きいものです。

事業主側のメリットは具体的に、次のようなものがあげられます。

- ・労働者のメンタルケアを行うことで、突発的な休業者が出ることを抑制できる（労働力の減少を抑制）。
- ・業務配分の見直しをすることで、業務の平準化やシステム化の促進と個々の労働者に合ったキャリアプランを提示できる。
- ・そもそも話し合いの場を持つこと自体が重要で、コミュニケーションの推進や労働者のロイヤリティ向上につながる。・・・など

また、業務量の調整や配置転換を希望する労働者がいれば、組織的な問題や当人の業務処理能力、人間関係の問題についても詳細に把握することができ、生産性の向上や作業環境の改善、更には、当人の向き不向きについて検討して長所を伸ばすような教育やシステムの導入まで検討することができます。

昨今では、精神的な病を理由に労働者が休職・退職してしまう事例が増加しており、直近の労災申請数においても精神疾患から労災認定に至った数が10年間で5倍以上に増加しています。

今や、企業にとって重要な経営課題となったメンタルケアについて、今般の労働安全衛生法改正をきっかけに、改めて見直していただければ幸いです。

## 女性の活躍推進について

アベノミクスの第三の矢として「女性の活躍推進」が掲げられていますが、先の男女雇用機会均等法施行規則改正など、関連する項目について概説いたします。

### ◇男女雇用機会均等法施行規則の改正

雇用の分野における男女格差の縮小や、女性の活躍促進を一層推進することを目的とした改正男女雇用機会均等法施行規則及び指針が、平成 26 年 7 月 1 日より施行されています。概要は以下のとおりです。

#### ①間接差別となり得る措置の範囲の見直し

すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されるようになりました。

※間接差別とは、性別以外の事由を要件とする措置であり、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして男女雇用機会均等法で定めている措置を、合理的理由が無い場合に講じる事を言います。

#### ②性別による差別事例の追加

同法 6 条において禁止されている、性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取り扱いをしている事例が性差別指針に追加されました。

#### ③セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底など（セクハラ指針の改正）

職場におけるセクハラ対策の指針について、次の (1) ～ (4) が追加されました。

- (1) セクハラは同性に対するものも含まれる。
- (2) 性別の役割分担意識に基づく言動をなくしていく事が重要である。
- (3) 放置すれば就業環境を害したり、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となったりしてセクハラが生じるおそれがある場合なども、セクハラ相談の対象に含まれる。
- (4) 被害者に対する事後対応の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調者への相談対応を追加。

#### ④コース等別雇用管理についての指針の制定

以前から制定されていた『コース等で区分した雇用管理についての留意事項』を雇用管理のステージごとに以下の三つに整理し、従前の通達からより明確に記述されました。

- (1) 法に直ちに抵触する例。
- (2) 制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例。
- (3) 労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例。

今回の改正を踏まえ、就業規則や服務規律、募集・採用要綱の見直しを行うとともに、セクシュアルハラスメント等のトラブルを防止するため、従業員に改正内容を周知し、啓発を図ることが必要になります。



今年も 8 月 9 日～ 23 日の日程で全国高校野球選手権大会が甲子園で行われます。

毎年全国から、予選を勝ち抜いて来た球児達の熱戦が観戦する人の心をとりにします。

今年は、身内の通学している高校が甲子園行きの切符を勝ち取り家族みんなで盛り上がりすぎてしまいました。出場している選手のご家族の方々はこの上に無く感無量の事と思います。関東地区の激戦区を勝ち抜くのは並大抵ではなかった事と感動しました。

これまでの練習の成果を甲子園の夢の舞台上で思いっきり発揮して、諦めないで力強い気持ちで頑張ってもらいたいです。