

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②

平成 27 年 12 月 1 日から「ストレスチェック制度」がスタートします。

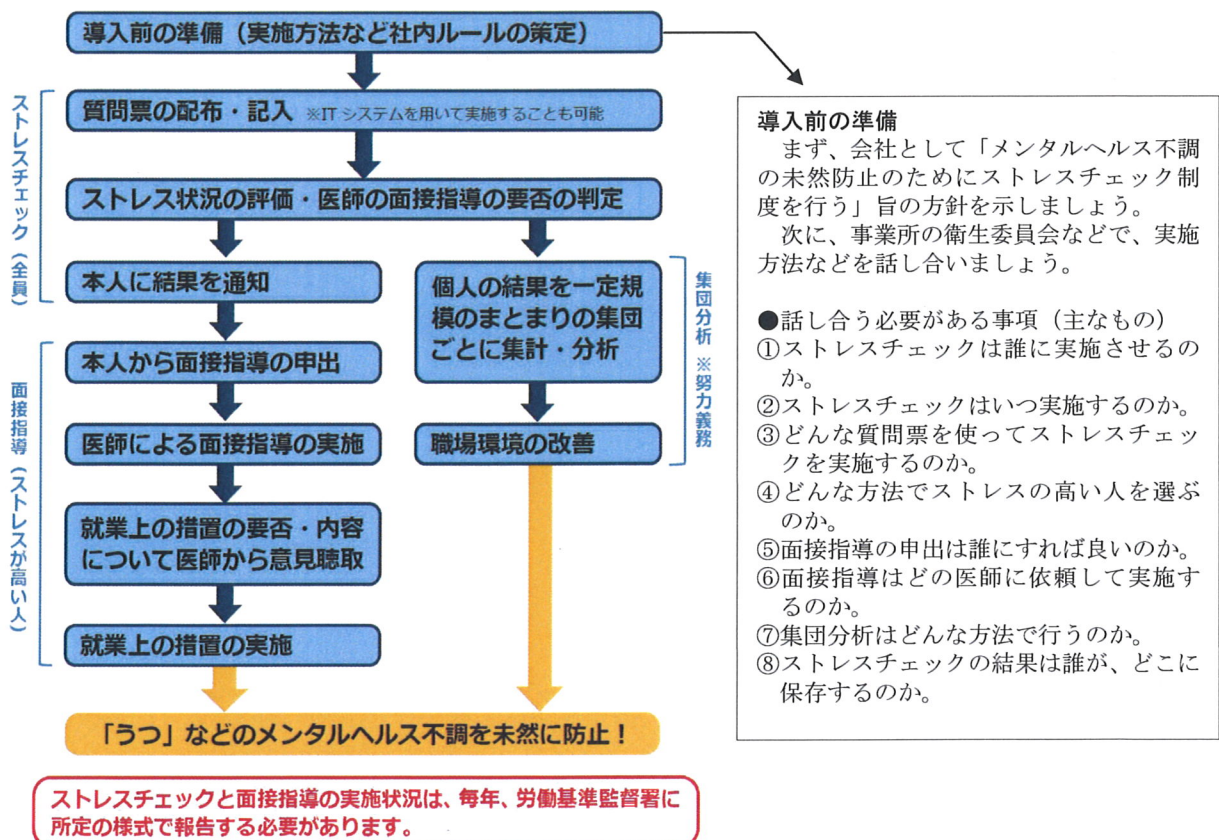
ストレスチェック（心理的な負担の程度を把握するための医師等による検査）は、1 年以内ごとに 1 回行うこととされているので、行う義務がある企業では、平成 27 年 12 月 1 日から平成 28 年 11 月 30 日までの間に、対象となる労働者のすべてについて、1 回目のストレスチェックを行う必要があります。導入の手順を確認し、準備しておきましょう。

なお、ストレスチェックを行うことが努力義務とされている事業場（従業員数 50 人未満）において導入しようとする際にも、以下の手順を参考に準備を進めるとよいでしょう。

■ ■ ストレスチェック制度の導入の手順など ■ ■

<導入の手順（準備から事後措置まで）>

次の手順で進めていきます。〔厚生労働省が推奨する手順〕



☆ ストレスチェックの導入に当たっては、ストレスチェックを実施する医師等を選定するなど、取り決めることが多々あります。衛生委員会などでの話し合いの中で、「実施体制」を整え、スムーズに運用できるようにしたいですね。

トピックス●高年齢者の雇用状況が公表されました

高年齢者雇用安定法では、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「高年齢者雇用確保措置*」を講じるよう義務付け、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況を報告することを求めています。厚生労働省は、平成27年6月1日現在の雇用状況報告を提出した「31人以上規模」の企業約15万社の状況をまとめ、公表しました。

*高年齢者雇用確保措置……事業主は、①定年の定め廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入、のいずれかの措置を講じなければならないこととされています。

■ ■ 高年齢者の雇用状況のポイント ■ ■

◎ 高年齢者雇用確保措置の実施状況

高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は99.2%(対前年差1.1ポイント増加)

・中小企業(従業員31人~300人規模。以下同じ)では99.1%(同1.1ポイント増加)

・大企業(従業員301人以上規模。以下同じ)では99.9%(同0.4ポイント増加)

◎ 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

① 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は72.5%(同1.5ポイント増加)

・中小企業では74.8%(同1.6ポイント増加)

・大企業では52.7%(同0.8ポイント増加)

② 70歳以上まで働ける企業の割合は20.1%(同1.1ポイント増加)

・中小企業では21.0%(同1.2ポイント増加)

・大企業では12.7%(同0.9ポイント増加)

※ 中小企業の取り組みの方が進んでいる。

◎ 定年到達者に占める継続雇用者の割合

過去1年間の60歳定年企業における定年到達者(350,785人)のうち、

継続雇用された人は287,938人(82.1%)

継続雇用を希望しない定年退職者は62,102人(17.7%)

継続雇用を希望したが継続雇用されなかった人は745人(0.2%)

となっている。

☆ この統計の結果をみる限り、厚生労働省が掲げている“高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現”に向けて、各企業の取り組みが徐々に進んでいることが分かります。

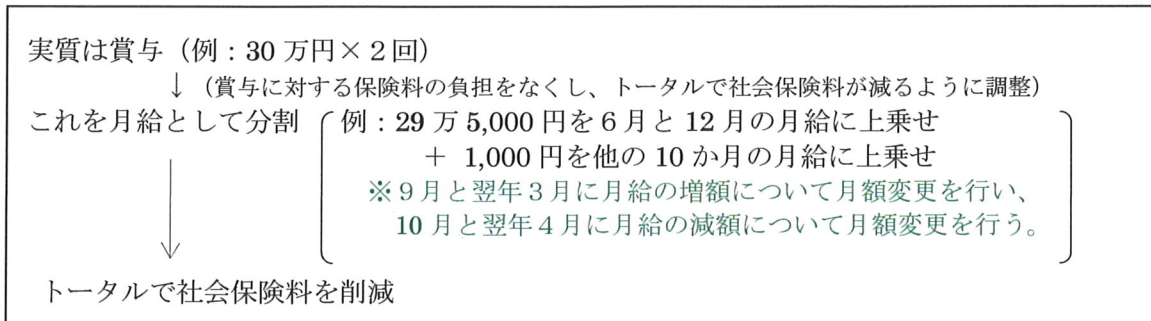
今後は、ただ働いてもらうだけでなく、高年齢者の方の能力(知識や経験など)を経営に活かしていくことが重要になりそうです。

そのためにも、企業においては、人件費を抑えつつ、高年齢者の方が能力を発揮できる職場環境を整えていく必要があるでしょう。

トピックス ●賞与を分割支給して社会保険料を軽減する手法について、厚生労働省が通知

厚生労働省は、健康保険と厚生年金保険の保険料の負担を軽くするため、賞与（ボーナス）を分割し、月々の手当として支給する手法を問題視していました。

問題視されていた手法（イメージ）



この度、厚生労働省は、このような手法を、違法ではないが、制度の隙間を突いた保険料逃れであるとの見解を示しました。そして、抜け道を防ぐため、保険料算定のルールを見直し、日本年金機構や全国の健康保険組合などに通知しました。

■ ■ 新たな通知の内容 ■ ■

具体的には、次の取扱いについて、_____の補足説明が追加されました。

健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて

（昭和53年保発第47号・庁保発第21号）

1 報酬の範囲

(1) 毎年7月1日現在における賃金、給料、俸給、手当又は賞与及びこれに準ずべきもので毎月支給されるもの（以下「**通常の報酬**」という。）以外のもの（以下「賞与」という。）の支給実態が下記のいずれかに該当する場合は、当該賞与は報酬に該当すること。

ア 賞与の支給が、給与規定、賃金協約等の諸規定（以下「諸規定」という。）

によって年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているとき。

イ 賞与の支給が7月1日前の1年間を通じ4回以上行われているとき。

以下略

ここでいう「**通常の報酬**」には、1か月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等が分割して支給されることとなる場合その他これに順ずる場合は含まれないこと。

（平成27年保保発0918第5号、年管管発0918第2号ほか）

☆この通知により、賞与を分割し、月々の手当として支給する手法は採れないことになりました。今後は、その新たなルールに従う必要があります。