



5月、皐月、こどもの日、風薫る新緑の季節。精神科医「Dr. 倫太郎」が日本テレビでスタートしました。5月病の時期でもあり、新入社員も1ヶ月がすぎ、職場の環境に適應できず心に悩みを抱える者も。Dr. 倫太郎のように、新入社員の心に寄り添うことも大切な時期でもあります。

## 今の特集

1. ストレスチェックの義務化
2. 労働保険の年度更新

### 1. ストレスチェックの義務化

仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが益々重要な課題となっています。このような背景により、H26年6月25日公布され、今年の12月施行される『**医師、保健師等による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)**』が事業者に義務付けられます。但し、50人未満の事業者は 当面、努力義務となっています。

#### ■ストレスチェックの目的

- 労働者のメンタルヘルス不調の未然防止等（一次予防）を主な目的とする。
- 労働者自身のストレスへの気づきを促す。
- ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる。

#### ■ストレスチェックの概要

- 常時使用する労働者に対して、ストレスチェックを実施することが事業者の義務となります。
- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく、事業者には提供することは禁止されます。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。

#### ■ストレスチェック制度の省令、告示、指針

厚生労働省より、H27年4月15日に、『ストレスチェック制度』の具体的な内容や運用方法を定めた省令、告示、指針が公表されました。

- ①ストレスチェック制度に関する省令
  - ストレスチェックの実施頻度、検査すべき3つの領域、結果の記録の作成・保存方法、一定規模の集団ごとの集計・分析、ストレスチェック結果に基づく医師による面接指導の実施方法、労働基準監督署への実施状況などについて定めている。
- ②ストレスチェック及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針
  - 衛生委員会の役割、ストレスチェックに用

いる調査票、高ストレス者の選定方法、労働者に対する不利益取扱いの防止、労働者の健康情報の保護など定めている。



#### ■事業者としての実施留意事項

- ①**労働者の受検は 任意であること。**
  - 制度は整えたが、誰も受検しない、また、本当に受検して欲しい労働者が受けない可能性がある。
  - そこで、労働者の健康管理のためにも多くの労働者が受けるように、事業者は趣旨や目的を労働者に十分な説明が必要である。
- ②**労働者の健康情報の管理**

ストレスチェックによる労働者の精神状態に関する健康情報を細心の注意を払い個人情報保護法違反とならないようにしなければならない。
- ③**メンタルヘルス対策への関心が高まる。**

ストレスチェック義務化を契機に、労働者は自分の心の健康に関心を持ち、事業主はさらに幅広い安全配慮義務が求められると予想される。

これまでメンタルヘルス不調を個人の問題として扱いがちであった事業者も、いよいよ本腰を入れて、メンタルヘルス対策に取り組まなければならない。

以上、事業者は今年12月のストレスチェック施行に向けて、事業経営の一環として位置づけて、**産業医・保健師等との連携により適切に対応できる体制づくり**を進めることが重要である。

## 2. 労働保険の年度更新

#### ■労働保険とは

労働者災害補償保険と雇用保険のこと。労働者を一人でも雇用していれば、業種・規模の如何を問わず労働保険の適用事業となり、事業主は成立（加入）手続きを行い、労働保険料を納付しなければなりません。

#### ■年度更新

事業主は、新年度の概算保険料の納付と前年度の保険料を清算するための確定保険料の申告・納付の手続きが必要です。手続きは、原則 **6月1日から7月10日**までに行わなければならない。この年度更新で労働保険料、雇用保険料、一般拠出金を申告納付します。この手続きが遅れると、追徴金が課せられることがあります。

#### ■労働保険料

毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間を単位とし、その間ですべての労働者（雇用保険については、被保険者）に支払われる賃金総額に、その事業の種類ごとに定められた保険料率を乗じて算定します。

#### ■労働保険料の分割納付

労働保険料は、原則分割できないが、概算保険料が40万円（労災か雇用のどちらか一方のみ成立の場合は20万円）以上の場合、労働保険事務組合に労働保険事務を委託している場合は原則、労働保険料の納付を3回に分割することができます。

【発行元】SATO 社会保険労務士法人 東京オフィス  
〒170-0005  
東京都豊島区南大塚 3-32-1 大塚 S&S ビル 5 階  
Tel : (03) 6831-3310