

こんにちは。

PDF でお送りしている「人事労務レポート」とは別に、人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えしていきます。

## 【目次】

1. ストレスチェック制度導入時の注意点
2. 2015 年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況

■社会保険労務士山口事務所: <http://www.ys-office.co.jp/>

---

---

## 1. ストレスチェック制度導入時の注意点

---

12 月 1 日より、ストレスチェック制度が始まります。

ストレスチェックは毎年 1 回、従業員のストレスの状況について検査を行い、

- ・従業員本人に自らのストレスの状況について気づきを促す
- ・会社は職場環境を改善する

ことで、メンタルヘルスの不調を未然に防止することを目的としています。

従業員数 50 人以上の事業場は、平成 28 年 11 月 30 日までに 1 回目のストレスチェックを行う義務があります。

今回は導入時における実務上の注意点や、疑問に思われる点についてまとめました。

### (1) 従業員数 50 人以上の事業場の考え方

会社全体ではなく各店舗や支店ごとに 50 人以上いるかどうかで判断されます。

したがって、本社は 50 人以上いるが、支店や営業所はそれぞれ 50 人未満という場合は、法律上は本社所属の従業員にのみストレスチェックが義務づけられます。

ストレスチェックの受検対象となるのは、健康診断と同様、1 年以上雇用見込みがあり、所定労働時間が正社員の 3/4 以上ある人です。

しかし、50 人以上の事業場か否かを判断する場合は、雇用期間や労働時間に関わらず常態として使用している人数で判断します。つまり、所定労働時間が正社員の 3/4 未満のパートやアルバイト等も含めて常時 50 人以上いる場合には対象事業場となりますので、ご注意ください。

## (2) 規程の作成について

制度導入時には、衛生委員会でストレスチェックの実施方法や、その後の面接指導の方法について話し合い、内部規程を作成します。

なお、この規程は、就業規則には該当しないと解釈されますので、労働基準監督署への届出は必要ありません。

## (3) 50 人未満の事業場がストレスチェックを行う場合

ストレスチェックは、従業員 50 人未満の事業場は努力義務となっていますが、ストレスチェックを行う場合には 50 人以上の事業場と同様に、法令に従って行う必要があります。

そのため、人事権のある方が実施事務従事者となったり、ストレスチェックの受検の有無、結果の内容、面接指導希望の有無等により労働者に不利益な取扱いをすることはできません。

## (4) 派遣労働者の扱い

派遣元にてストレスチェックを行う必要があります。

派遣先でストレスチェックを行う義務はありませんが、派遣先が 50 人以上の事業場か否かの判断をする場合は、派遣労働者も含めた人数で判断することにご留意ください。

例えば、正社員 45 人、派遣スタッフ 10 人という事業場であれば、ストレスチェックの実施事業場となり、正社員 45 人についてストレスチェックを行う必要が生じます。

これから導入を検討される場合は、以下のサイトも参考にしてください。

参考：導入マニュアル

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150709-1.pdf>

参考：Q&A

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-2.pdf>

---

## 2. 2015 年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況

---

日本経済団体連合会(経団連)から 2015 年の冬季賞与・一時金に関する大手企業の業種別妥結状況が発表されました。

資料によると今年の冬季賞与は製造業が前年比 3.09%増、非製造業が同 4.64%増、総平均 3.13%増の 910,697 円となっています。

業種別に見るとセメントと機械金属で前年比マイナスとなっていますが、昨年と比べて概ね増加傾向にあります。

原則として東証一部上場、従業員数 500 人以上の企業が対象のデータですが、冬季賞与の支給額決定材料の一つとして頂ければと思います。

参考：<http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/099.pdf>

---

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆：望月孝次、佐藤貴之

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5 ヒロビル 2F

TEL:03-5775-0762 FAX:03-5775-0763

Homepage：<http://www.ys-office.co.jp>

Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>

---