



# 杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：info@sr-roumu.com

URL http://www.sr-roumu.com/

すぎうらブログ随時更新中！http://ameblo.jp/sr-sugi/



## 改正安衛法案に盛り込まれている「ストレスチェック」実施による企業への影響

### ◆改正法案の内容

今国会で成立する見込みの「改正労働安全衛生法案」ですが、その主な内容は次の通りとなっています。

- (1) 化学物質管理のあり方の見直し
- (2) ストレスチェック制度の創設
- (3) 受動喫煙防止対策の推進
- (4) 重大な労働災害を繰り返す企業への対応
- (5) 外国に立地する検査機関等への対応

### ◆「ストレスチェック制度」の概要

上記 (1) ~ (5) のうち、最も注目されている項目は (2) の「ストレスチェック制度の創設」ですが、その内容は次の通りです。

・労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師・保健師等によるストレスチェックの実施（希望者のみ）を事業者が義務付ける。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。

・ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査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うえで、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の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。

### ◆改正法案成立に伴う企業への影響

改正法案が成立した場合、企業にはどのような影響があるのでしょうか？

まず、ストレスチェックは健康診断の際に行われることが想定されるため、健診項目が増えることにより健診にかかる費用がアップする（企業の負担が増える）ことが考えられます。

また、今まで潜在化していた従業員の精神疾患（うつ病など）がストレスチェックの実施を契機に顕在化することも考えられますので、これらの従業員への対応（労働時間の短縮、担当業務の見直し、休職制度の適用、労災申請への対応等）が迫られる可能性もあります。

いずれにしても、施行日（ストレスチェック制度の創設については「公布から 1 年 6 カ月」）に向け、対応を検討しておくことが必要だと言えるでしょう。

## 「非正規社員の正社員化」の動きと「限定正社員」

### ◆小売、流通、外食を中心に増加

先日、衣料専門チェーン「ユニクロ」を運営する株式会社ファーストリテイリングが、現在約 3 万人いるパート社員・アルバイト社員のうち、半数以上の約 1 万 6,000 人を今後 2 ~ 3 年かけて正社員に登用していくことを発表したとの報道がありました。

同社以外にも、流通業や外食産業などにおいて、大手企業を中心に「正社員化」の動きが広がっているようです。

### ◆「正社員化」のねらい

この「正社員化」の広がり背景には、以下のような企業の思惑があるようです。

- ・「経験豊富な非正規社員のノウハウを活用したい」
- ・「待遇改善によって優秀な人材を定着させたい」
- ・「景気回復の影響による人材不足状態を解消したい」
- ・「社員のやる気をアップさせて業務の質を高めたい」

### ◆「限定正社員」の活用

なお、ファーストリテイリングでは、勤務地限定（店舗限定）で働くことができ、雇用期間に定めのない「限定正社員」の仕組みを取り入れるとのことでした。

この「限定正社員」は、正社員と非正規社員の中間に位置する雇用形態であり、勤務地の限定のほか、職種や労働時間などを限定するものもあり、最近では「多様な正社員」や「ジョブ型正社員」などとも呼ばれています。

現在、「限定正社員」の仕組みを積極的に取り入れていこうとする政府・厚生労働省の動きがありますが、何らかの「限定」があることにより、通常の正社員よりも待遇（賃金水準）が低く設定されることが一般的です。

### ◆「限定正社員」に対する懸念

限定正社員には、育児や介護が必要なため「自宅の近くでしか働

けない」「長時間は働けない」等、正社員として働くことに何らかの制約のある人に対して「正社員」の道を開くメリットがあるとされています。

しかし、「賃金を低く抑えるための口実として使われる」「通常の正社員よりも解雇されやすい」などといった懸念の声も挙がっています。

## 「コンプライアンス違反」で倒産する企業の特徴

### ◆増加する“コンプライアンス違反倒産”

粉飾決算や脱税、偽装などのコンプライアンス違反は、今や企業の存続すら危うくしてしまう可能性のある重大事項となっています。

先日、帝国データバンクから、コンプライアンス違反が原因で倒産（＝コンプライアンス違反倒産）した企業について調査・分析した結果が発表されました。

この調査は 2005 年度から実施されており、この調査で判明した 2013 年度における「コンプライアンス違反倒産」（負債 1 億円以上の法的整理のみ）は、過去最多の 209 件（2005 年度は 74 件、2012 年度は 200 件）となりました。

### ◆違反の類型別に見ると…

主なコンプライアンス違反の類型は次の通りです。

- (1) 粉飾（52 件）
- (2) 業法違反（33 件）
- (3) 資金使途不明（22 件）
- (4) 不正受給（17 件）
- (5) 雇用（16 件）

上記のうち、「不正受給」には助成金や介護報酬などの不正受給が含まれ、「雇用」には主に労働基準法違反が含まれています。

また、業種別に見てみると、上位から「建設業」（56 件）、「サービス業」（43 件）、「製造業」（34 件）、「卸売業」（29 件）、「運輸・通信業」（28 件）の順となっています。

### ◆コンプライアンス違反の影響

コンプライアンス違反は、多額の金銭的影響（課徴金の納付、第三者委員会の調査費用等）がある他、消費者や取引先へ与える影響も多大です。

財務基盤が弱い企業、顧客離れが大量発生した企業については、これらの影響により簡単に倒産することがあり得る時代なのと言えます。

## 4 月以降の労働・社会保険事務で留意すべき改正点

### ◆労働保険関係

育児休業給付の支給率（休業前の賃金に対する給付割合）が、休業開始後 6 カ月の間は、50% から 67% に引き上げられます。

また、教育訓練給付金が拡充され、厚生労働省の指定講座を受けられる場合の支給額が受講費用の 2 割から 4 割に引き上げられ、資格取得等の上で就職に結びついた場合はさらに受講費用の 2 割を追加支給します。

また、再就職後 6 カ月以上職場に定着することを条件に、退職前の賃金よりも再就職後の賃金が下がった場合には、再就職手当の他

に就業促進定着手当（上限あり）が支給されます。

この他、特定理由離職者等の失業等給付の給付日数に関する暫定措置が、3 年間延長されました。

### ◆年金保険・企業年金関係

2014 年度の国民年金保険料は 15,250 円です。

また、2014 年度の年金額は、0.7% 引き下げられて 64,400 円となり、4 月分の年金が支給される 6 月から変わります。

さらに、4 月 1 日以降に妻が死亡した父子家庭にも遺族基礎年金が支給されることとなった他、産休期間中の保険料免除制度が 4 月からスタートし、この対象となるのは 4 月 30 日以後に産休が終了する被保険者です。

この他、厚生年金基金制度の原則 10 年後廃止を定めた、いわゆる「厚生年金基金見直し法」が 4 月 1 日より施行されています。

### ◆医療保険関係

3 月末までに 70 歳に達している方を除いて、70 ~ 74 歳の方の医療費の窓口負担が本来の 2 割負担となりますが、高額療養費の自己負担限度額については据え置かれることとなります。

また、後期高齢者医療の保険料率が改定され、2014 年度から 2015 年度の保険料額は全国平均で月額 5,668 円（見込）となります。

### ◆介護保険関係

第 2 号被保険者が負担する介護保険料が月額平均 5,273 円（見込）となりますが、実際の保険料額は被保険者の加入する健康保険の種類によって異なります。

