

【法改正】 改正労働安全衛生法における「ストレスチェック制度」について

Contents

【法改正】改正労働安全衛生法における「ストレスチェック制度」について
【管理職に必要な労務知識】#12 年少者および未成年者の雇用

法改正 改正労働安全衛生法における「ストレスチェック制度」について

先日、厚生労働省より「ストレスチェック制度」に関する省令、告示及び指針が公表されましたので、その内容の一部をご紹介します。

「ストレスチェック制度」とは、労働者に対して行う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）や、検査結果に基づく医師による面接指導の実施などを事業者者に義務付ける制度であり、2015（平成27）年12月1日から施行されることとなっております（ただし、従業員数50人未満の事業場は制度の施行後、当分の間、努力義務となっております。）。

1. ストレスチェックの実施について

まず、改正労働安全衛生法66条の10では、「事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。」とし、事業者に対し、検査（ストレスチェック）を義務付けております。

この検査（ストレスチェック）につきましては、調査票を用いて行われ、①職場におけるストレスの原因に関する項目、②ストレスによる心身の自覚症状に関する項目、③職場における他の労働者による支援に関する項目の3つの領域について、労働者のストレスの程度を点数化し、評価することとなっております。ここで注意すべきは、この検査（ストレスチェック）は、法律上、事業主に対し実施が義務付けられているものではありませんが、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きい等の特別の理由がある労働者にまで受検を強要する必要はないことから、労働者に対して受検を義務付ける規定は置かれておりません。

2. ストレスチェック実施後の措置等について

検査（ストレスチェック）実施後、検査結果は実施者（医師または保健師等）から、遅滞なく労働者に通知しなければならないこととされており、この通知方法については、封書又は電子メール等で当該労働者に直接通知する等、結果を当該労働者以外が把握できない方法で通知させなければならないとされております。

上記の場合、事業者がこの検査（ストレスチェック）の結果を知ることはなく、事業者が労働者から同意を得た場合にのみ、実施者から結果の提供を受けることが可能となります。この「労働者の同意」につきましては、検査（ストレスチェック）結果が労働者に知らされていない時点で検査（ストレスチェック）結果の事業者への提供について労働者の同意を取得することは不適切であるとの理由から、事

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.65 May'15

業者は、検査（ストレスチェック）実施前又は実施時に労働者の同意を取得してはならないこととされており、そのため、事業者が検査（ストレスチェック）結果を取得するためには、労働者が検査（ストレスチェック）結果を受領後、個別に同意を取ることが必要となります。

また、検査（ストレスチェック）の結果、高ストレス者として選定された労働者から面接指導の申出があった場合、事業者は遅滞なく面接指導を実施しなければならないとされ、一方、面接指導が必要であるとされたにも関わらず、面接指導の申出を行わない労働者に対しては、実施者が当該労働者に対し、申出の勧奨を行うことができることとされており、

3. 記録の保存等について

事業者は、労働者の同意を得て、検査（ストレスチェック）の結果を把握した場合、この結果の記録を作成し、5年間保存しなければならないとされており、また、それ以外の場合は、事業者は、検査を行った実施者による検査結果の記録の作成、検査の実施の事務に従事した者によるこの記録の保存が適切に行われるよう、必要な措置を講じなければならないとされており、

ストレスチェックにつきましては、安全衛生委員会の役割、検査（ストレスチェック）結果の分析や取扱い、労働基準監督署への報告、そして派遣労働者の取扱い等、様々な論点を含んでおりますので、今後も随時、その内容等をご説明させていただきます。

管理職に必要な労務知識

#12 年少者および未成年者の雇用

今月は、第12回目として年少者および未成年の雇用について説明させていただきます。

各企業にとって夏休み期間などに短期のアルバイトを含めて、大学生や高校生等を採用する機会があるかもしれませんが、この機会に基本的な注意点を確認しておいてください。

まず、年少者等の呼称と労働基準法の保護規定についてご説明させていただきます。労働基準法において満18歳未満の者は「年少者」、満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの者は「児童」と呼ばれ、労働基準法上の保護規定との関係は下記の表の通りとなります。

【労働基準法における未成年者・年少者・児童の区分と保護規定】

区分	保護規定
未成年（満20歳に満たない者）	<ul style="list-style-type: none"> ・未成年者の労働契約締結の保護（第58条） ・未成年者の賃金請求権（第59条）
年少者 （満18歳に満たない者）	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢証明書等の備え付け（第57条） ・労働時間・休日の制限（第60条） ・深夜業の制限（第61条） ・危険有害業務の就業制限（第62条） ・坑内労働の禁止（第63条） ・帰郷旅費（第64条）
児童 （満15歳に達した日以後最初の3月31日 が終了するまでの者）	<ul style="list-style-type: none"> ・使用禁止（第56条）

年少者を雇用する際、使用者は年齢確認をしなければなりません。その方法として、その者の年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならないとされています（労働基準法57条）。具体的には、住民票や住民票記載事項の証明書等を指し、本籍地の記載は不要とされています。

以下では、未成年及び年少者に関する労働基準法上の規定について、通常の労働者と取扱いが異なる個所等について説明致します。

1. 労働時間の原則

通常の労働者と同様に、原則として、1日8時間、1週40時間が労働時間の上限となっております。しかし、時間外・休日労働や変形労働時間制の適用は出来ず、深夜労働も原則禁止されております。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.65 May'15

2. 時間外・休日労働の例外

上記1に関わらず、下記①及び②の取扱いが認められております。

- ① 1週40時間を超えない範囲内において、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合、他の日の労働時間を10時間まで延長することが可能です。
- ② 労働基準法33条の非常災害および公務による時間外・休日労働は可能です。

3. 変形労働時間制の例外

上記1のとおり、原則として、変形労働時間制の適用は出来ませんが、1週48時間、1日8時間以内であれば、1ヶ月単位の変形労働時間制及び1年単位の変形労働時間制の適用が可能です。

4. 深夜労働の例外

上記1に関わらず、下記①、②及び③の取扱いが認められております。

- ① 交代制によって使用する満16歳以上の男性であれば可能です。
- ② 非常災害時に労働時間を延長する場合や休日労働をさせる場合には、深夜労働は可能となります。なお、公務による時間外・休日労働の場合には、例外は認められません。
- ③ 農林、畜産・水産、保健衛生業に従事する場合、電話交換業務に従事する場合は、深夜労働は可能です。

5. 休憩時間

業種特例による休憩の一斉付与の例外は、年少者には適用されませんので、年少者について休憩の交替制を採用する場合は、労使協定による定めが必要となります。

6. 未成年者の労働契約

未成年者の雇用契約であっても、親権者又は後見人は、未成年者の代わりに契約を結ぶことはできません。仮に契約しても、それは無効になります。また、親権者などは、雇用契約が未成年者に不利であると認め、その契約を解除することが未成年者の保護のために必要である場合は、本人の意思に反したとしても将来に向かって当該雇用契約を解除することが可能です。

7. 賃金の支払い

未成年者であっても、会社は賃金を直接本人に支払わなくてはなりません。なお、賃金の請求権は本人にあるので、親権者または後見人が法定代理人として未成年者の賃金を請求してきたとしても、会社は親権者や後見人に支払ってはなりません。

上記のように、年少者等には労働基準法により労働時間をはじめとした特別の規定があります。社会経験の浅い年少者等を雇用する場合、雇用環境等をめぐるトラブルが発生するケースも少なくありません。採用する側としては、年少者等を雇用する上で注意すべき点を理解し、トラブルの防止を図ることが重要です。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

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

アウトソーシングサービス Web サイト: <http://www.epcsoutsourcing.com/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.65-3

～ We are always at your side ～