

CONTENTS

page	
1	改正労働安全衛生法が成立 50人以上の企業にストレスチェックを義務化
2	特集 受注が減って休業するときは?台風で早めに帰らせるときは? 休業手当が必要なケース&計算方法
4	TOPICS ●拡充される教育訓練給付金。教育訓練の指定基準が告示される ●障害者への差別禁止、配慮義務。指針の素案を公表 ●次世代法を10年延長。男性の育休促進や働き方の見直しを重点項目に ●パート・アルバイト時給調査 三大都市圏で10ヵ月連続前年同月比プラス
6	人事労務の法律ミニ教室 アルバイトやパートタイマーの勤務時間を変更できる?
7	助成金を活用しましょう 「職場意識改善助成金」が利用しやすくなりました!
8	ダイバーシティで会社を変える 外国人雇用で刺激を受ける
8	労務ひとこと 過労死等防止対策推進法が成立

改正労働安全衛生法が成立 50人以上の企業にストレスチェックを義務化

改正労働安全衛生法が6月19日に成立しました。主な改正点をご紹介します。

①全社員にストレスチェックを義務化

仕事によるストレスからメンタルヘルス疾患を発症する人が増えていきます。そこで、こうした疾患を未然に防ぐため、企業にストレスチェックを義務付けることとなりました（従業員数50人未満の会社は努力義務）。

厚生労働省が公表したストレスチェック制度の概要は右のとおりです。

厚生労働省はストレスチェックの対象者を「基本的に健康診断の対象者と同様」と想定しています。

施行は公布日から1年6ヵ月以内。どのようなストレスチェックが必要になるかについては、今後、厚生労働省

がガイドラインを示す予定です。

②受動喫煙対策の推進

受動喫煙を防止するため、企業の実情に応じて適切な措置を講ずることを努力義務としています。

以前に提出されていた法案ではすべての事業者に職場の全面禁煙または空間分煙を義務化する内容となっていました。義務化した場合は助成金など

ストレスチェック制度の概要

年1回、医師または保健師によるストレスチェックを実施

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

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措置を講じる

国の支援策がなくなりかえって取り組みが進まなくなる恐れもあるため、法案が修正され、「努力義務」となりました。同時に、国が援助に努めることも盛り込まれています。

施行は公布日から1年以内とされています。

③重大な労災を繰り返す企業への対応

同一企業内で重大な労災が繰り返し発生し、その後も改善に取り組みないという事案が散見されるため、そのような企業に対して厚生労働大臣が改善計画の作成等を指示できる仕組みが創設されました。指示に従わない場合や計画を実施しない場合は、勧告や企業名の公表も可能となっています。

施行は公布日から1年以内となっています。