

ストレスチェックの実施は済んでいますか？

平成 27 年 12 月から、職員が 50 人以上いる事業所は年に 1 回、ストレスチェックの実施が義務づけられています。1 回目は今年の 11 月 30 日までに実施するように、とされていますが、対応は済んでいるでしょうか？

さらに、ストレスチェック・面接指導を実施したら、所定の様式（「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」）を労働基準監督署へ提出しなければならないこととなっています。これもお忘れなようご注意ください。

実は、**福祉・介護業界は、精神疾患の労災申請が最も多い業種**となっています（平成 27 年度）。しかもこの 5 年間で 2 倍以上に増加するなど、深刻な状況です。

職場の人間関係、利用者や家族の対応など、何かとストレスの多い現場。せつかくの制度をうまく活用し、早期発見・早期対応を心がけ、より働きやすい職場を目指したいものです。

職員が 50 人未満の事業所がストレスチェックを実施する場合の助成金もあり、昨年度よりハードルも下げられ、単独事業所で受給が可能になっています。（詳しくは[こちら](#)）

この助成金は、実施前の届出が 11 月 30 日までとなっていますので、意欲のある事業所はお急ぎください。

成年後見相談会が開催されます

11 月 11 日（金）介護の日、県内 4 会場（岡谷・須坂・木曾・坂城）で「成年後見個別・無料相談会」が開催されます。弁護士、司法書士、社会福祉士などに加え、我々社労士も相談を受ける立場で参加します（残念ながら杉山は都合により不参加）。

相談機関や福祉事業所の職員からの相談も可能ですので、ぜひご活用ください。

無期雇用転換制度について教えてください ④

無期雇用転換を考えるうえで、何が課題となるのでしょうか。よく言われることとして「無期雇用にする

と解雇や契約打ち切りができなくなる（しにくくなる）のでは？」ということがあります。

しかしそもそも、有期契約だからといっていつでも解雇できるわけではありません。逆に、契約期間中での解雇は通常の解雇よりもさらにハードルが高い（よほどの理由が必要）とされています。

また、契約期間が満了したからといって自動的に退職になるケースばかりではありません。契約更新の期待があった場合や、実質的に無期雇用と変わらない状態にある場合などは、通常の解雇同様、厳しい要件が求められます（いわゆる「雇い止め」問題）。

ですから、「**有期契約＝雇用調整がしやすい**」ということとは言えませんし、**無期雇用者だけが解雇しにくいというわけでもありません**。

そして、前回みたように、「無期雇用＝正社員」ではなく、給与など労働条件を変える必要もありませんので、無期雇用にすると人件費が増える、というわけでもありません。

この無期雇用転換にどう対応していくかは、まずそれぞれの事業所（現に有期雇用の職員がいる事業所）で、有期雇用と無期雇用、**双方のメリット・デメリット**をよく吟味し、どのような雇用形態が事業所にふさわしいのかを考えてみるのが重要です。

次回へ続きます

セミナー2016 Part3 日程調整中です

「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2016 Part3」については、現在、日程調整中です。

12 月中旬ごろの開催が濃厚となっていますが、決まり次第お知らせいたします。いましばらくお待ちください。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net