

メンタル不調者にかかわる 社内規程見直しのポイント

2016年9月

目次

1. 平成 27 年度過労死等の労災補償状況	1
2. 職場でのメンタルヘルスの取扱いの課題	2
(1) 私傷病休職制度の整備	2
(2) 対応の流れと各種様式類	3
3. 私傷病休職制度を整備するポイント	4
(1) 私傷病休職制度の見直し留意点	4
(2) 就業規則のチェックと条文例	6
(3) 休職関係の就業規則例	7
(4) メンタル不調の特徴を踏まえた私傷病休職の就業規則例	8
(5) リハビリ勤務の就業規則例	9
4. うつ病と会社の安全配慮義務	9
(1) 安全配慮義務の具体的内容	9
(2) 損害賠償義務	9
(3) 安全配慮義務を負う者の範囲	10
(4) 安全配慮義務違反の代償は	11
(5) 労働者災害補償責任	11
5. 個人情報保護法との関係	12
(1) メンタルヘルス情報を取得するための要件	12
(2) 取得したメンタルヘルス情報を開示するための要件	13
6. (参考) よくある相談内容	13
Q1: 会社が把握している社員のメンタルヘルス情報を社員の家族 に話してもよいか	13
Q2: メンタルヘルス情報を身元保証人に開示することは可能か	14
Q3: うつ病を患う部下に対する、上司としての適切な対応	14
Q4: うつ病で休職と復職を繰り返している社員の対応	15
Q5: メンタルヘルス不調の社員を雇止めできるか	16
Q6: うつ病社員が辞表(退職願)を持ってきた場合の対応	16
Q7: 休職者の未払い社会保険料を賞与(ボーナス)や退職金と相 殺できるか	17
Q8: うつ病社員が休職中に海外旅行。会社は注意できるか	18
Q9: うつ病の社員に、病院の受診命令を出すことはできるか	19
7. ストレスチェック制度留意点	20
資料: 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 (様式第 6 号の 2)	33

公正な採用選考を行うための 採用選考自主点検

2016年8月

目次

1. 公正な採用選考の基本	1
(1) 採用選考の基本的な考え方	1
(2) 公正な採用選考を行うためには	1
(3) 採用選考時に配慮すべき事項	2
2. 就職差別につながるおそれがある 14 事項	3
3. 応募の受付け（応募書類・エントリーシート）	5
(1) 就職差別につながるおそれのある応募用紙	5
(2) 項目設定に留意が必要な応募用紙	5
(3) 適正な応募用紙	6
4. 適性検査	6
5. 面接	7
(1) 面接の目的	7
(2) 面接時の質問事項	7
(3) 面接担当者に求められる姿勢等	8
(4) 面接における評価	8
6. 採用選考自主点検表	9
7. 求職者等の個人情報の取扱い	11
8. 資料	
新規高等学校卒業者の就職に関する仕組み〔例年の期日(注)〕	
全国高等学校統一用紙	
調査書	
新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例	
JIS 規格の履歴書（様式例）	
公正な募集・採用のため自社の採用基準や選考方法を確認しましょう	

ワーク・ライフ・バランスを推進するための 平成29年1月1日施行 改正育児・介護休業法のポイント

2016年8月

目次

第一章 介護休業	1
1. 介護休業の分割取得	1
2. 介護休暇の半日取得	1
3. 所定労働時間の短縮等の措置	2
4. 介護のための所定外労働の免除	2
5. 介護休業等の対象家族の範囲の拡大	3
6. 介護休暇、介護休暇規程例	3
第二章 育児休業	4
第三章 その他（就業環境を害する行為を防止措置の義務化）	5
〔子の看護休暇・介護休暇〕申出書	
改正育児・介護休業リーフレット	
改正育児・介護休業法及び改正男女雇用均等法の概要	
仕事と介護の両立支援制度の見直し	
有期契約労働者の育児休業取得要件の見直し	
妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い ・防止措置	

パートタイム労働者の社会保険適用拡大等 労務管理に関する最新情報

2016年6月

目次

1. 増加する雇用均等室によるパート労働法に関する是正指導	1
2. 通達「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大に係る事務の取扱いについて」	1
(1) 4分の3基準	2
(2) 5要件	3
(3) 夫が社会保険に加入している場合	4
(4) 被保険者等に係る短時間労働者であるかないかの区別の変更があったとき	5
3. 6月10日より始まる協会けんぽの被扶養者資格の再確認の実施方法	5
(1) 被扶養者資格再確認の目的や再確認の流れなど	5
(2) 再確認の対象となる被扶養者	6
(3) 被扶養者状況リストなどの送付時期	6
(4) 協会けんぽから送付されるもの	6
(5) 再確認の方法	6
(6) 被扶養者状況リストの記入方法や提出物	7
(7) 被扶養者リストなどのご提出について	7
(8) 収入確認書類などの添付書類について	7
(9) 被扶養者データについて	7
4. ハローワークの求人票に固定残業代の支給を明記する具体的方法	7
5. 求人票の内容と実際の労働条件の違いによる労使トラブル	8
(1) 求人票と実際の労働条件の相違24%が賃金に関すること	8
(2) 平成27年度ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違	9
■資料	9
・短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大が始まります	
・被保険者区分変更届（70歳以上被用者区分変更届）	
・平成28年度被扶養者資格の再確認の流れ（イメージ）	
・被扶養者状況リストによる被扶養者資格の再確認提出のお願い	
・求人申込書（フルタイム・パートタイム）記入上の留意点	
・「ハローワーク求人ホットライン」にお申し出ください	

配偶者の就業調整の要因とならない 家族手当(配偶者手当)を支給する 基準の検討

2016年4月

目次

1. 週就業時間35時間未満の短時間労働者の推移	1
(1) 女性パートタイム労働者がパートタイム労働を選んだ理由	1
(2) 日本の人口の見通し	2
2. 「就業調整」が行なわれることによる影響	3
(1) 「配偶者手当」について	3
(2) 日本において「配偶者手当」が定着した歴史的経緯	3
(3) 家族手当の状況	4
(4) 従業員構成・家族構成の変化	6
3. 「配偶者手当」の在り方について	7
(1) 配偶者の働き方に中立的な制度への見直し	7
(2) 従業員ニーズの変化や企業を取り巻く環境等企業の実情を踏まえた検討	7
4. 配偶者を対象とした手当に関する見直しが実施・検討された企業の事例等	8
(1) 制度見直しの背景	8
(2) 従業員のニーズの把握等	8
(3) 労使の話合い	9
(4) 賃金原資、経過措置の状況	9
(5) 「配偶者手当」の具体的な見直しの内容	9
(6) 決定後の新制度についての丁寧な説明等	9
5. 配偶者手当制度の見直しを行う場合の留意点	10
(1) 労働条件を決定する方法について	10
(2) 就業規則による労働契約の内容の変更について	10
(3) 「配偶者手当」の円満な見直しに向けて	11
(4) 賃金制度設計に係る専門的な相談について	12

労務管理上参考となる主要裁判例をとりまとめた 適切な労務管理のポイント

2016年4月

目次

1. 賃金の支払	1
(1) 賃金の確実な支払	1
(2) 退職金・社内預金の確実な支払等のための保全措置	2
(3) 休業手当の支払	2
2. 労働条件の変更	3
(1) 合意による変更	3
(2) 就業規則による変更	3
(3) 配置転換・出向	4
3. 解雇・雇止め	6
(1) 解雇の禁止	6
(2) 解雇の効力	6
(3) 解雇の手続	7
(4) 解雇事由	8
(5) 整理解雇	8
(6) 退職勧奨	8
(7) 勤務成績を理由とする解雇	9
(8) 有期労働契約の雇止め	10
(9) 採用内定取消し	11
(10) 退職時の証明	12
4. 個別労働紛争の解決を図るために	13

過重労働解消及びこれによる健康障害を防ぐために ますます厳しくなる行政指導

2016年3月

目次

1. 過重労働解消キャンペーンの実施結果	1
（1）主な労働基準法令違反内容	1
（2）労働時間の管理方法	1
（3）主な健康障害防止に係る指導の状況	1
（4）労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	1
2. （参考）労働時間、健康障害防止、賃金不払残業 に関する行政通達・指針等	1

参考資料：

（1）労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準	
（2）過重労働による健康障害防止のための総合対策	
（3）賃金不払残業総合対策要綱	
（4）賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針	
3. （注目通達）労働時間の把握に「IC定期券等」の利用も	2
（1）適性な労働時間の把握	2
（2）精神障害事案における的確な医学的意見の徴取等	2
（3）労災精神障害専門調査員の活用	3
4. 事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン	3

雇用保険法等の一部を改正する 法律案要綱

平成28年2月

一般職・管理職に係る基準を明確にする 職能資格制度における 役職定年制の見直し

平成28年1月

目次

1. 社員格付制度	1
■階層・資格(等級)・職位と資格要件例	3
2. 賃金引下げの合理性	4
■賃金引下げのバリエーション	5
3. 役職定年制の課題	6
(1) 賃金をどこまで減額できるのか	6
(2) 退職金の支給額への影響	6
(3) 役職定年制度の運用	7
4. 就業規則・役職定年制モデル規程と留意点	7
(1) 役職定年就業規則モデル規定	7
(2) 役職定年制モデル規程と留意点	7
5. 職能資格制度における降格に関する規定の定め方	9
(1) 就業規則モデル規定	10
(2) (参考) 職能資格制度規程例	10
別表1 職能資格等級と職掌、職群の構成	14
別表2 資格等級基準(一般職群を除く)	15
別表3 資格等級基準(一般職群)	16
別表4 職掌区分基準	16
6. 役職・職位の降職と賃金減額の規定の定め方	18
(1) 就業規則降職モデル規定	18
(2) 賃金減額・改定規定例	18
(3) 制裁の規定例	19
(4) 減給・出場停止・降格自由の規定例	19
7. 降格実施の手順	20
(1) 懲戒処分としての降格をするか、 人事異動としての考課をするかを判断	20
(2) それぞれの降格実施に至るまでの手続き	20
(3) 労働者への通知等の実施	22
(4) 降格実施の際は紛争防止も視野に入れながら進めること	22
(5) 降格・減給する際、最低限押さえておくべきポイント	22
(6) 降格・減給についてトラブルを回避するためのチェック	23
(7) (参考) 昇格・降格内規例	23
8. 役割・職務給の導入・定着が進む	26

事業場の実態に沿った ストレスチェック制度実施規程をつくる

平成27年12月

目次

1. ストレスチェック制度実施規程例	1
◆参考別紙様式例	10
別紙1例：職業性ストレス簡易調査票	
別紙2例：会社への結果提供に関する同意書	
別紙3例：面接指導申出書	
別紙4例：面接指導結果報告書及び事後措置に係る意見書（例）	
2. ストレスチェックの就業規則規程例	11
3. 厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム	11
◆厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム設置・設定マニュアル	
Ver. 1.1	

企業の安定経営には 安全運転管理の整備

平成27年11月

目次

1. マイカー管理の対策	1
(1) 基本方針例	1
(2) マイカー通勤管理例	1
(3) 飲酒運転者の措置例	3
(4) 事故の報告	3
(5) 事故者の措置	4
2. マイカー通勤管理規程例	4
3. マイカー通勤手続様式例	6
・ マイカー管理台帳	
・ マイカー通勤許可申請書	
・ マイカー管理規程遵守の誓約書	
・ マイカー通勤許可証	
・ 事故発生記録簿	
・ マイカー業務上使用許可申請書	
・ マイカー業務上使用規程遵守の誓約書	
・ マイカー業務上使用許可証	
・ 通勤用マイカー駐車場使用要領	
・ 駐車場使用許可申請書	
・ 駐車場使用許可証	
・ マイカー業務使用申請書	
・ マイカー通勤申請書	
・ 車両管理規程遵守の誓約書	
4. 自転車通勤	7
(1) 自転車通勤承認手続き	7
(2) 通勤手当の取り扱い	9
5. 自転車通勤規程例	10
6. 自転車通勤様式例	12
(1) 誓約書例	12
(2) 自転車通勤許可願書例	12

役職離脱後の役割を明確にする 役職定年制へ

平成27年11月

目次

1. 役職定年は今後どうすべきか	1
(1) 役職定年制の現状	1
(2) 役職定年導入派の意見	2
(3) 役職定年を導入すべきでない派の意見	4
2. 役職定年は何歳が適当か	5
(1) 55歳派の意見	5
(2) 60歳派の意見	6
3. 役職定年制の課題	7
(1) 賃金をどこまで減額できるか	8
(2) 退職金支給額への影響	8
(3) 役職定年制度の運用	8
4. 役職定年制規程例と留意点	9

社宅・社員寮規程作成の留意事項 社員寮規程例

平成27年10月

特定社会保険労務士
中尾眞英

中尾経営労務管理事務所

<http://www.nakao-sr.com>

最近の労働法改正が企業に与える影響

平成27年10月

目次

1. 次世代育成支援対策推進法の改正	1
2. パートタイム労働法改正	1
3. 労働安全衛生法改正	4
4. 専門的知識等を有する有期労働者等に関する特別措置法	7
5. 平成27年労働者派遣法	9
6. 同一労働同一賃金推進法	14
7. 労働基準法等の一部を改正する法律案	15
8. 資料	16

次世代育成支援対策推進法の改正について（1）

次世代育成支援対策推進法が10年間延長され、新たな認定制度が創設（3）

くるみん認定・プラチナくるみん認定（5）

次世代育成推進対策法（抄）（9）

パートタイム労働法が変わります（14）

労働安全衛生法の一部を改正する法律の概要（18）

専門的知識等を有する有期労働者等に関する特別措置法の概要（24）

平成27年労働者派遣法改正法の概要（25）

労働契約申込みみなし制度の概要（38）

労働契約みなし制度について（通達）（39）

モデル就業条件明示書（46）

労働基準法等の一部を改正する法律案の概要（49）

平成27年度分年末調整書類の提出について（50）

日本年金機構に提出する住民票について（55）

メンタルヘルス三次予防のための メンタルヘルス不調者にかかる 休職及び復職に関する規程

平成27年9月

目次

1. 判例からみるメンタル不調者への対応ポイント	1
(1) 日本ヒューレット・パカード事件	1
(2) 判決のポイント	2
2. メンタルヘルス不調者に係る休職及び職場復帰に関する規程例	2
3. メンタルヘルス不調者に係る休職及び職場復帰に関する様式例	6
・ 復職判定評価票	
・ 復職プラン	
・ 職場復帰に関する情報提供依頼書（その1）	
・ 職場復帰に関する情報提供依頼に係る回答について （その2、その3、その4）	
・ 職場復帰に関する意見書	
・ 職場復帰及び就業措置に関する情報提供書	
4. 安全衛生管理規程におけるメンタルヘルスケア規程例	7
5. メンタル不調を防ぐ企業対策	8
(1) メンタル不調リスクのチェックポイント	8
(2) メンタル不調を防ぐ企業対策例	9

人事考課の基本と規程例

平成27年5月

目次

1. 人事考課のねらい	1
2. これからの人事考課	1
3. 人物評価と職能評価	1
4. 人事考課にのぞむ姿勢	2
5. 職務遂行能力とは	3
6. 情意(勤務態度)考課の仕方	4
7. 成績考課の仕方	5
8. 能力考課の仕方	5
9. 評価の段階	6
10. 人事考課と評価の違い	8
11. 人事考課と処遇	9
12. 人事考課の処遇への反映	9
13. 人事考課のいろいろな考え方	11
14. 能力考課の判定例	11
15. 人事考課規程例と解説	13

資料

・人事考課表

今後の労働基準監督署の予測される調査に 備えよう そのポイントと参考資料

平成27年4月

目次

I. 今年度の監督署の調査動向などを理解するために見ておきたい 地方労働行政運営方針	1
1. 平成27年度違法労働行政の重点施策	1
2. 「3労働基準行政」の重点施策	2
3. 「3労働基準行政」の重点施策の主な内容	5
II-1. 過重労働による健康障害防止のための総合対策	17
II-2. 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置	19
III. 社会保険労務士法の一部を改正する法律等の施行について	23
IV. 平成27年6月1日から、障害認定基準のうち「音声又は言語機能の障害」、 「腎疾患による障害」、「排せつ機能の障害」及び「聴覚の障害」の 基準を改正	25
V. 妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ & A	26
VI. 参考資料	28
・労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準	
・過労死等防止対策推進法について	
・過労死等の防止のための対策に関する大綱について	
・パート労働法が変わります	
・労働安全衛生法の一部を改正する法律の概要（平成26年法律第82号）	
・「交通労働災害防止のためのガイドライン」のポイント	
・平成27年6月1日から「障害年金の認定基準」を一部改正	

専門知識等を有する有期雇用労働者等に 関する特別措置法に伴う 嘱託社員就業規則と嘱託契約書例

平成27年3月

目次

1. 労働契約に関する主な制度	1
2. 無期転換就業規則	2
3. 有期雇用特別措置法無期転換ルールの特例	3
4. 嘱託社員就業規則例	7
5. 嘱託労働契約書例	12
6. パートタイム労働者就業規則の規定例	13

専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要
モデル労働条件通知書

変わる労働法制・社会保険

- ・今後の労働時間法制のあり方等
- ・改正パートタイム労働法
- ・健康保険負傷原因届

平成27年1月

目次

1. 今後の労働時間法制等のあり方について	1
2. パートタイム労働法の改正	10
3. 健康保険負傷原因届	14