

連載トピックス

ストレスチェック制度のスタートに備えて⑥（最終回）

連載6回目の今回は、健康情報の保護と不利益な取扱いの防止について、注意点すべき点をまとめました。これまでの連載の中で触れてきた事柄もあると思いますが、今一度確認しておいてください。

ストレスチェック制度における健康情報の保護と不利益な取扱いの防止



これまで紹介してきたストレスチェック制度は、労働者（従業員）の個人情報が適切に保護され、不正な目的で利用されないようにすることで、労働者も安心して受け、適切な対応や改善につなげられる仕組みです。

このことを念頭において、情報の取扱いに留意するとともに、不利益な取扱いを防止しなければなりません。

健康情報の保護（情報の取扱いの留意点）

- ・ 事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはなりません。
- ・ ストレスチェックや面接指導で個人の情報を取り扱った者（実施者である医師等とその補助をする実施事務従事者）には、労働安全衛生法で守秘義務が課され、違反した場合は罰則の対象となります。
- ・ 事業者提供されたストレスチェック結果や面接指導結果などの個人情報は、適切に管理し、社内で共有する場合にも、必要最小限の範囲にとどめましょう。

不利益取扱いの防止

事業者が、労働者に対して、次の行為を行うことは禁止されています。

- ・ 次のことを理由に不利益な取扱いを行うこと
 - 医師による面接指導を受けたい旨の申出を行ったこと（労働安全衛生法で禁止）
 - ストレスチェックを受けないこと*
 - ストレスチェック結果の事業者への提供に同意しないこと*
 - 医師による面接指導の申出を行わないこと*
- ・ 面接指導の結果を理由として、解雇、雇い止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更を行うこと*



*一般的に合理的なものとはいえないため、指針において、禁止すべきとされています。

☆ ストレスチェック制度の連載は、今回で終了となります。実施義務がある事業場（従業員数50人以上）で未実施の場合は、遅くとも本年の11月30日にまでに1回目のストレスチェックを実施する必要があります。健康情報の保護など、実施後にも注意すべき点がありますので、法令上の義務を履行できるトータル的な体制づくりが重要です。

また、実施が努力義務とされている事業場（従業員数50人未満）でも、従業員のメンタルヘルス不調のリスクの低減の手段として、ストレスチェックを実施する意義はあります。地域産業保健センターにおいて、小規模事業場に対する相談支援なども行われていますが、ご質問等があれば、気軽にお声かけください。

〈補足〉複数の小規模事業場がストレスチェックや面接指導を合同で実施した場合に、その費用の一部を助成する制度が設けられています。しかし、現在、その受付は終了しています。本年4月以降に次回分の詳細が公表されることになっています。

平成 28 年 4 月 1 日を施行日として健康保険制度が改正されます。そのうち、企業としても知っておきたい標準報酬の上限の改正と傷病手当金等の計算方法の改正を紹介します。

標準報酬の上限と傷病手当金等の額の計算方法の改正

標準報酬の上限の改正

①標準報酬月額について、3等級区分が追加され、その上限の額が139万円とされます。

<改正前>

等級	標準報酬月額	報酬月額
第 47 級	1,210,000 円	1,175,000 円以上

<改正後>

等級	標準報酬月額	報酬月額
第 47 級	1,210,000 円	1,175,000 円以上 1,235,000 円未満
第 48 級	1,270,000 円	1,235,000 円以上 1,295,000 円未満
第 49 級	1,330,000 円	1,295,000 円以上 1,355,000 円未満
第 50 級	1,390,000 円	1,355,000 円以上



<補足>健康保険の標準報酬月額の上限改定に伴い、改定後の新等級に該当する被保険者の方がいる対象の事業主に対して、平成 28 年 4 月中に管轄の年金事務所より「標準報酬改定通知書」が送付されます（事業主からの届出は不要）。

②標準賞与額について、その上限（年度の累計額）が573万円とされます。

<改正前>

標準賞与額の上限(年度の累計額)
5,400,000 円

<改正後>

標準賞与額の上限(年度の累計額)
5,730,000 円

傷病手当金・出産手当金の計算方法の改正

傷病手当金について、給付額を増やすために、休業直前に標準報酬月額を相当高額に改定し、過剰な傷病手当金を受給する事例が増えていました。そのため、その計算の基礎が見直されることになりました（出産手当金についても同様）。

<改正前>

傷病手当金・出産手当金の額 (1日当たり)
{休んだ日の標準報酬月額} ÷ 30 × 3分の2

<改正後>

傷病手当金・出産手当金の額 (1日当たり)
$\left\{ \begin{array}{l} \text{支給開始日の属する月以前の} \\ \text{直近の継続した 12 か月間の各} \\ \text{月の標準報酬月額の平均額} \end{array} \right\} \div 30 \times 3\text{分の}2$
④ 標準報酬月額が定められている月が12か月に満たない場合は、{ }の部分を、次のいずれか少ない額として計算 ・支給開始日の属する月以前の直近の継続した各月の標準報酬月額の平均額 ・前年度の9月30日における全被保険者の標準報酬月額の平均額(協会けんぽでは28万円)

<補足>端数処理：①30で割った額⇒1の位を四捨五入。 ②3分の2を乗じた額⇒小数点があれば、小数点第1位を四捨五入。

365日の誕生花・花言葉

4月 18日



ワスレナグサ
花言葉：忘れないで

英語名は「Forget me not」とても美しい名前の花です。ヨーロッパ原産で春から夏にかけてかわいらしい花をつけます。

BrainStar
社会保険労務士法人 ブレインスター
代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

ブレインスター福岡支店 開設のご案内

この度、平成 28 年 4 月 1 日より、社会保険労務士法人ブレインスターとエール労務サービスが合併し、新たな「社会保険労務士法人ブレインスター」として出発することとなりました。そこで、福岡支店のご紹介をさせていただきます。



■ご挨拶

皆様、この度 4 月の合併に伴い、福岡支店支店長に就任しました社会保険労務士の兼峯大輔と申します。私は平成 20 年に社労士事務所エール労務サービスを開業しました。現在は福岡市中央区大名に拠点を構えておりますが、実は 8 年前に熊本の光の森で開業しました。当時、義理の父が経営しております福祉用具の販売店の仕事を手伝う傍ら、介護業界との人脈をいかし、「介護事業に特化し、介護施設の労働環境を整備しながら、社会福祉事業をサポートする」という理念を掲げ活動したのが、つい最近のように感じます。熊本は社会人として 10 年以上過ごした土地であり、私自身は第 2 の故郷という思いがあります。

■合併の経緯

もともと熊本での開業ということもあり、当時から代表の上田とは交流がございました。法人化という社労士の流れは当時では稀な事であり、独立開業した専門職が組織という枠の中でどれほどの相乗効果を発揮できるかは未知数な時期でもありました。そんな中、「お客様のためには永続的にサービスを提供できる法人組織が今後の主流となる。一緒にやらないか？」そのような上田の言葉にも魅力を感じたものの、当時は私自身がまだ駆け出しであることから「今、一緒に法人化しても相乗効果を上げることはできない。一度は自分の力を試してから経験を積み、本当に相乗効果を発揮できる実力をつけた時にまた相談したい」そう言って地元福岡にもどり、介護のお客様を中心として 8 年間、経験を積んでまいりました。お陰様で東京にも仕事で呼ばれることも増え、一歩ずつではありますが様々な業務にトライしてこられたのも職員はじめ、関係者の皆様のお蔭です。この場をかりてお礼申し上げます。ありがとうございます。

一方、次に課題となったのはお客様のサポートをしていくための組織です。当事務所では IT 化をいち早く進め、少人数でも対応できる業務効率に取り組んでまいりました。しかしながら近年、複雑な労務相談も増え、マンパワーも必要になります。お客様は増えても組織として受け皿がなければ十分なサービスを提供できません。また今年から始まったマイナンバー制度の対応にも組織的に取り組む必要性に迫られます。

今なら、当事務所の培った IT 化の事務効率のノウハウとブレインスターの組織力を融合させ、お互いに相乗効果を発揮し、お客様に質の高いサービスを提供できるのではないかと。そう思い立ち、昨年秋ごろから調整を行い、今回の合併の運びとなったのです。

■仕事のスタンス

私の理念は「アウトソーシングよりパートナーシップ」です。社労士の仕事は多岐にわたりますが、「人の専門家」としてお客様の一番の相談役になることを目標に仕事をしてまいりました。年々、労務問題というのは複雑化しております。法律論だけでは解決できない人間関係のことなども多く、経営者にとっては悩ましい問題が少なくありません。そこで、社外の「頼れるパートナー」として、何か問題があればすぐに相談できる信頼関係を築いていただけるよう真摯に問題に向き合い、解決していきます。その結果、共に成長し未承いお付き合いができれば幸いです。

■福岡支店の紹介

福岡支店の仲間を紹介します。

・久保 仁美 (社労士 写真右)

5 年間、私が不在なときも事務所を守ってくれたパートナーです。今後は主に就業規則のコンサルティングや労務相談室の室長として皆様の労務管理の疑問を的確にアドバイスさせていただきます。

・辻 智也 (社労士 写真中央)

精神保健福祉士・社会福祉士として病院で相談業務の経験を 13 年間、積みました。今後はストレスチェックなどの分析にもチャレンジしていく予定です。

・藤木 真理 (写真左)

手続き業務や給与計算を担当しております。丁寧な対応を心がけています。

・中原 真美 (社労士)：現在産休中ですが、仕事の速さに定評があります。

以上のメンバーで皆様のサポートをさせていただきます。お近くにいられた時は是非、お立ち寄りください！

今後ともよろしくお願ひ申し上げます。

なお、4 月 1 日付けで熊本本店リスク対策推進室に松井宏充社労士、三浦拓生社労士の 2 名が、熊本本部に上田仁美が入社し、ブレインスターも総勢 22 名となりました。3 名につきましては、次号でご紹介させていただきます。



社会保険労務士法人ブレインスター 福岡支店

〒810-0041 福岡市中央区大名 2 丁目 2-41 サンライフ大名 609
TEL: 092-791-6252 FAX: 092-791-6253

お 仕 事 カ レ ン ダー

4/10

- ・一括有期事業開始届の提出 (建設業)
主な対象事業：概算保険料 160 万円未満でかつ
請負金額が 1 億 8000 万円未満の工事
- ・3 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

4/15

- ・給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出

4/30

- ・労働者死傷病報告書の提出 (休業 4 日未満の 1 月～3 月の労災事故について報告)
- ・預金管理状況報告
- ・健康保険印紙受払等報告書・雇用保険印紙保険料納付状況報告書提出
- ・3 月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- ・固定資産税 (都市計画税) の納付 (第 1 期)
- ・2 月決算法人の確定申告・8 月決算法人の中間申告
- ・公益法人等の都道府県民税・市町村民税均等割申告
- ・5 月・8 月・11 月決算法人の消費税の中間申告

熊本県医療法人協会 事務長会 病院運営勉強会 にて講演を行いました

熊本県内の医療法人の事務系職員様向けに2月28日(日)山都町で講演を行いました。

今回のテーマは「ビジネスマインドと仕事の進め方」ということで、まずは自分をマネジメントして効率良く仕事を進める方法についてお話ししました。医療法人の事務系職員様はレセプトの提出業務など、時間に追われることが多いとお聞きします。そこで、まずは課題となっていることを、「スピード」「段取り」「タイムマネジメント」という視点から洗い出させていただきました。それから、その課題を解決するためにいくつかの手法を紹介させていただきました。私達もよく社内で業務効率化について話し合いをします。以前までは、漠然と話し合っていました、このように視点を絞ってみると、話し合う効率も上がりました。

今回の講演では、当社が販売している「持ち味カード」を参加者に配り使用していただきました。持ち味カードはこのような課題解決にも非常に役立ちます。それぞれの法人に持ち帰っていただき、活用していただければと思います。(講師：上田正順、川内恵理、池田裕輔)



特定就職困難者雇用開発助成金の申請時にはご注意ください！

高齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者(雇用保険の一般被保険者)として雇い入れる事業主に対して支給される、特定就職困難者雇用開発助成金というものがあります。

支給要件はいくつかあるのですが、そのひとつに「対象労働者を雇用保険の一般被保険者として継続して雇用すること(対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上(短時間労働者以外の重度障害者等を雇い入れる場合にあっては3年以上)であることをいう)が確実であると認められる事業主であること」というものがあります。有期契約を結ぶ場合は、「本人の希望があれば更新する」等の明示が無ければ、継続して雇用することが確実であるとは認められず、支給対象とはなりませんので注意が必要です。



「仕事と介護の両立問題」に対応するための法改正 & 新設助成金

内閣府の「2015年版高齢社会白書」によると、2011年10月から2012年9月までにおける介護や看護を理由とする離職者数は10万1,001人だったそうです。

離職者の内訳は、男女ともに50代および60代が約7割を占め、企業にとっては要職者を失うリスクにさらされていると言えます。また、この問題は団塊の世代が後期高齢者となる2025年以降に一層深刻になると見られていることから、法改正と助成金の新設・拡充の両面で対策に取り組む動きがあります。

国会では、育児や介護と仕事の両立を支援する雇用保険法などの改正案が3月8日に審議入りしました。

法案では、93日までの連続取得という制度設計で、利用率が低迷していた介護休業制度を最大3回までの分割取得を可能とするほか、対象家族を非同居・非扶養の祖父母や兄弟姉妹、孫にも拡大するとしています。

また、介護休業者の所得保障となる介護休業給付金の支給率について、休業前賃金の40%から67%に引き上げるとしています。

さらに、育児と仕事の両立支援や高齢者の就労支援の施策も盛り込まれており、政府・与党は3月中旬に法案を成立させ、4月以降順次施行したい考えです。

厚生労働省は、2016年度より「介護支援取組助成金」(仮称)を新設することを公表しました。

(1) 従業員の仕事と介護の両立に関する社内アンケート実施、(2) 介護に直面する前の従業員への社内研修の実施、リーフレットの配布、(3) 介護に直面した従業員向け相談窓口の設置および周知を行った企業に対し、60万円を支給するものです。

「中小企業両立支援助成金 育休復帰支援プランコース」は、正社員、期間雇用者それぞれ1人について、社会保険労務士など専門家のアドバイスのもと「育休復帰支援プラン」を策定し、育休取得したときに30万円、職場復帰したときに30万円を支給するものですが、拡充後は、早ければ10月から介護休業についても対象となる予定です。

ご質問等ございましたら、プレインスターまでご連絡ください。

法人代表者等が事業場の産業医を兼任することが禁止に(来年4月から)

改正の趣旨

産業医については、労働安全衛生法13条1項の規定において、事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから選任することとされています。

一方で、産業医として選任できる者の事業場等における役割については、法または労働安全衛生規則で制限されていないため、「企業の代表取締役」、「医療法人の理事長」、「病院の院長」等が産業医を兼任している事例が多くあります。

しかし、労働者の健康管理は一定の費用を伴うものであるため、事業経営の利益の帰属主体(事業者)の代表者や事業場においてその事業の実施を統括管理する者が産業医を兼任した場合には、労働者の健康管理よりも事業経営上の利益を優先する観点から、産業医としての職務が適切に遂行されないおそれがあります。

今回の改正内容

上記の理由から、来年4月から事業者は産業医を選任するにあたって、「一定の者」を選任してはならないこととなります。

すなわち、事業者は、産業医を選任するにあたって、「法人の代表者」もしくは「事業を営む個人(ただし、事業場の運営について利害関係を有しない者を除く)または「事業場においてその事業の実施を統括管理する者」を選任してはならないこととなります。

来年4月施行予定

先日、厚生労働大臣は労働政策審議会に対して、「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」について諮問を行いました。この諮問を受け、同審議会安全衛生分科会で審議が行われ、同審議会から「妥当である」との答申がありました。

厚生労働省は、この答申を踏まえ、省令の改正作業を進めることになり、平成29年4月1日から施行される予定です。