



発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2016年4月1日

通巻第81号

## 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があります。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。

## 監督対象事業場の 23.7%で労働時間が「過労死基準」超え！

### ◆「過重労働解消キャンペーン」重点監督実施結果

厚生労働省が行った「過重労働解消キャンペーン」（昨年 11 月実施）の重点監督において、監督指導を実施した 5,031 事業場のうち、73.9%に当たる 3,718 事業場で労働基準関係法令違反が認められました（2 月 23 日発表）。最も多かったのは「違法な時間外労働」で、全体の 45.9%に当たる 2,311 事業場が摘発されています。

### ◆過酷な長時間労働の実態が浮彫りに

違法な時間外労働があった事業場において、時間外・休日労働が最長の者の実績を見ると、80 時間超 100 時間以下が 396 事業場、100 時間超 150 時間以下が 646 事業場、150 時間超 200 時間以下が 115 事業場で、200 時間を超えている事業場も 38 事業場ありました。厚生労働省が過労死のリスクが高まると位置付ける「過労死ライン」を超えている事業場は、今回の対策対象事業場の 23.7%にも上ります。過酷な長時間労働の実態が浮彫りとなったと言えます。

### ◆過重労働をなくすために

同省は、「今後も、月 100 時間を超える残業が行われている事業場などに対する監督指導の徹底をはじめ、過重労働の解消に向けた取組みを積極的に行っていく」としています。

過重労働の解消を図るためには、企業において仕事量の調整や適切な労働時間管理、健康障害防止対策などの取組みを進めることが重要です。

改めて自社の状況を確認するとともに、多数公表されている実務面における過重労働改善取組事例なども参考にして、必要な対策を講じていきましょう。

## 「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

### ◆年間 10 万人超の介護離職者が発生

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。

企業としては、人材確保のためにもこうした動きを押さえておく必要があります。

### ◆「介護離職ゼロ」に向けた改正法案の審議スタート

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年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 月中に法案を成立させ、4 月以降順次施行したい考えです。

### ◆助成金の新設

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。

### ◆助成金の拡充

「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。

## 平成 27 年の労働災害発生状況にみる課題とは？

### ◆全体では微減だが…

平成 27 年における死傷災害発生状況（2 月速報）が発表されました。産業全体として前年比などを見た場合、死傷災害はわずかに減少しています。

しかし、その内訳を見てみると、「建設業」や「製造業」では大きく減っているものの、近年の傾向として第三次産業での災害が大きく増加しています。

その中でも特に増加しているのが「保健衛生業」です。介護士・看護師など病院や社会福祉施設で働く方が該当します。平成 25 年時点と比較して社会福祉施設での死傷災害は 15.9%増加しているということです。

#### ◆腰痛と労働者の高齢化

保健衛生業については、「動作の反動・無理な動作」が特に多く、腰痛が職業病のようになっています。次いで、「転倒」も多くなっています。

また、社会福祉施設では、死傷災害の半数が 40 歳から 59 歳の層で発生しているというデータもあり、これからの労働力人口の高齢化と併せて、この点はますます重要な課題となるでしょう。

厚生労働省でも、こうした災害防止のための指針等を作成するなどの施策は行っているようですが、一向に減る傾向はありません。

#### ◆介護ロボット等の普及にも時間がかかる

最近では、介護を支援するロボット等、人間の労働をアシストするようなロボット・機器市場が注目されつつあります。しかし、どんな事業所でも導入できるというほどまでにはなっていないようです。

介護機器の導入により、腰痛による休業、早期退職、退職に伴う交代要員の補充等、労務管理面でも手間の軽減に効果があるとされていますが、現状では、現場で業務にあたる個々人の体の使い方を含めた就労環境を見直していくことで対処するのが現実的かつ必要なことのようにです。

また、腰痛は体の局所的な酷使のほか、ストレスによっても誘発される場合もあります。ストレスチェック制度がスタートし、これから健康診断のシーズンを迎えますので、この機会に安全衛生や健康管理体制の整備状況について確認してみたいかがでしょうか。

## 社員の転職理由の「本音」と「建て前」

#### ◆転職市場は盛況

株式会社インテリジェンスが発表した「DODA 転職求人倍率レポート」によると、2016 年 2 月の転職求人数は前月比 104.9%・前年同月比 145.3%となり、15 カ月連続で、調査開始 2008 年 1 月以来の最高値を更新しているそうです。

転職希望者数も前月比 6.5%増、前年同月比 56.8%増となり、6 カ月連続で最高値を更新しており、転職市場は引き続き盛況なようです。

このような人材の活発な流動化中では、企業にとっては人材確保が大きな問題になります。

#### ◆会社に伝える退職理由と本当の理由

転職する場合、当然ながら現在の仕事を辞めなければなりません。社員の退職理由からは、会社の問題点が浮き彫りになることもありますが、会社に退職の意思を伝えてくる際の退職理由が本音ばかりとは限りません。エン・ジャパン株式会社が行った「退職理由のホンネとタテマエ」についてのアンケート調査（回答 1,515 名）によると、約半数の人が会社に本当の退職理由を伝えていないことがわかりました。

会社に伝えた退職理由と本当の退職理由は以下のようなものです。

##### 【会社に伝えた退職理由】

- (1) 結婚、家庭の事情 (23%)
- (2) 体調を崩した (18%)
- (3) 仕事内容 (14%)

##### 【本当の理由】

- (1) 人間関係 (25%)
- (2) 評価・人事制度 (12%)
- (3) 社風や風土、給与、拘束時間 (各 11%)

#### ◆社員の本音から考える

この調査からわかることは、社員が伝える退職理由は本音からは離れていることがままあるということです。退職者が多い会社というのは、「本当の理由」として挙がっている例から想像される通り、相対的に会社の雰囲気が悪かったり、待遇面で不満を持つ社員が多かったりする会社とも見られてしまうわけですから、求職者も離れていきます。

退職者の本音と建て前を見極めながら対策を講じていくことも必要でしょう。

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>			<改正後>		
等級	標準報酬月額	報酬月額	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	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>	<改正後>
標準賞与額の上限(年度の累計額) 5,400,000 円	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>	<改正後>
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	傷病手当金・出産手当金の額 (1日当たり)  {支給開始日の属する月以前の 直近の継続した12か月間の各 月の標準報酬月額の平均額} ÷30×3分の2  ③ 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。

## お仕事 カレンダー 4月

- |      |  |
|------|--|
| 4/10 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●一括有期事業開始届の提出(建設業)<br/>主な対象事業:概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億8000万円未満の工事</li> <li>●3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>   |
| 4/15 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出</li> </ul>  |
| 4/30 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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)</li> <li>●預金管理状況報告</li> <li>●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</li> <li>●3月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付</li> <li>●固定資産税(都市計画税)の納付(第1期)</li> <li>●2月決算法人の確定申告・8月決算法人の中間申告</li> <li>●公益法人等の都道府県民税・市町村民税均等割申告</li> <li>●5月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告</li> </ul> |

◆あとがき◆ 4月より永松が入社し、社労士2名体制となりました。皆様のご要望により速くお答えできるよう努めて参ります。今後ともご支援をよろしくお願いいたします。