



発行：社会保険労務士 石橋事務所

〒343-0813 埼玉県越谷市越ヶ谷 1-14-21 道のビル 3階

TEL 048-940-7903 FAX 048-940-7904 [sr-ishibashi@yd5.so-net.ne.jp](mailto:sr-ishibashi@yd5.so-net.ne.jp)

発行日：2016年3月21日

## 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。

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> |

◆あとなぎ◆ 昨年からマイナンバー、ストレスチェック etc... 法改正が目白押しですね。健康保険料率が3月分より改定、雇用保険料率も4月より改定が予定されております。給与計算では十分にご注意ください。ご不明な点がございましたら、お気軽にお問い合わせください。