

## 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④

連載4回目の今回は、ストレスチェックの実施について、具体的な内容を紹介します。特に、**注意!**の部分はしっかりチェックしておいてください。

なお、ストレスチェックを行うことが努力義務とされている事業場(従業員数 50 人未満)において導入しようとする際にも、以下の内容を参考にしてください。

### ◆◆◆ ストレスチェックの実施とその注意点 ◆◆◆

#### <ストレスチェックの実施>

○質問票を労働者に配って、記入してもらいましょう。

※ 1 使用する質問票は、次の①～③の種類の質問が含まれていれば特に指定はありませんが、何をええばよいか分からない場合は、国が推奨する 57 項目の質問票を使いましょう。

- ① ストレスの原因に関する質問項目
- ② ストレスによる心身の自覚症状に関する質問項目
- ③ 労働者に対する周囲のサポートに関する質問項目

※ 2 ITシステムを利用して、オンラインで実施することもできます。厚生労働省がストレスチェック実施プログラムを無料で公開しています。

○ 記入が終わった質問票は、医師などの実施者(またはその補助をする実施事務従事者)が回収しましょう。

**注意!** 第三者や人事権を持つ職員が、記入・入力の終わった質問票の内容を閲覧してはなりません!

○ 回収した質問票をもとに、医師などの実施者がストレスの程度を評価し、高ストレス\*で医師の面接指導が必要な者を選びます。

\* 自覚症状が高い者や、自覚症状が一定程度あり、ストレスの原因や周囲のサポートの状況が著しく悪い者を高ストレス者として選びます。選び方については、厚生労働省が基準を定めています。

○ 結果(ストレスの程度の評価結果、高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否か)は、実施者から直接本人に通知されます。

**注意!** 結果は企業には返ってきません。

結果を入手するには、結果の通知後、本人の同意が必要です。

[参考] 結果の通知については、法律条文では次のように書かれています。

#### <労働安全衛生法 66 条の 10 第 2 項>

事業者は、前項の規定により行う検査(編注:ストレスチェック)を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。

この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。

○ 結果は、医師などの実施者(またはその補助をする実施事務従事者)が保存します。

※ 結果を企業内の鍵のかかるキャビネットやサーバー内に保管することもできますが、第三者に閲覧されないよう、実施者(またはその補助をする実施事務従事者)が鍵やパスワードの管理をしなければなりません。

質問票のサンプルやストレスチェック実施プログラムなどは、厚生労働省のホームページにアップされていますが、お声かけいただければ、こちらで紹介いたします。

## 最新情報 特定個人情報の漏えい事案等が発生した場合の対応について

マイナンバー制度について、昨年末に「特定個人情報の漏えいその他の特定個人情報の安全の確保に係る重大な事態の報告に関する規則(以下、「規則」といいます。)」が制定され、併せて、「事業者における特定個人情報の漏えい事案等が発生した場合の対応について(以下、「告示」といいます。)」も改正されました〔平成 28 年 1 月 1 日施行・適用〕。

### 特定個人情報の漏えい事案等が発生した場合の対応〔概要〕

#### 1. 告示における「特定個人情報の漏えい事案等が発覚した場合に講ずべき措置」

事業者は、その取り扱う特定個人情報(委託を受けた者が取り扱うものを含む。以下同じ。)について、漏えい事案その他の番号法違反の事案または番号法違反のおそれのある事案が発覚した場合には、次の事項について必要な措置を講ずることが望ましい。

①	事業者内部における報告、被害の拡大防止	責任ある立場の者に直ちに報告するとともに、被害の拡大を防止する。
②	事実関係の調査、原因の究明	事実関係を調査し、番号法違反または番号法違反のおそれが把握できた場合には、その原因の究明を行う。
③	影響範囲の特定	②で把握した事実関係による影響の範囲を特定する。
④	再発防止策の検討・実施	②で究明した原因を踏まえ、再発防止策を検討し、速やかに実施する。
⑤	影響を受ける可能性のある本人への連絡等	事案の内容等に応じて、二次被害の防止、類似事案の発生回避等の観点から、事実関係等について、速やかに、本人へ連絡し、または本人が容易に知り得る状態に置く。
⑥	事実関係、再発防止策等の公表	事案の内容等に応じて、二次被害の防止、類似事案の発生回避等の観点から、事実関係及び再発防止策等について、速やかに公表する。

#### 2. 告示に基づく報告

事業者は、その取り扱う特定個人情報に関する番号法違反の事案または番号法違反のおそれのある事案を把握した場合には、事実関係及び再発防止策等について、主務大臣等または個人情報保護委員会に報告するよう努める。

⑨ 上記の番号法違反の事案または番号法違反のおそれのある事案のうち、重大事態\*に該当する事案については、事業者は、番号法第 28 条の 4 の規定に基づき、規則の規定に従って個人情報保護委員会に報告する必要がある。

\*「重大事態」とは、以下の場合を指します。

㊦ 情報提供ネットワークシステムまたは個人番号利用事務を処理する情報システムで管理される特定個人情報の漏えい等が起きた場合

㊧ 漏えい等した特定個人情報の本人の数が 101 人以上である場合

㊨ 電磁的方法によって、不特定多数の人が閲覧できる状態となった場合

㊩ 職員等(従業員等)が不正の目的で利用し、または提供した場合

(補足)たとえば、単に特定個人情報を処理しているパソコンがウイルス感染したことが発覚したとか、従業員が自宅で業務の続きをするため(不正の目的なし)に、社内規程に違反して、特定個人情報を含む資料を自宅に持ち帰っただけでは重大事態に当てはまらなるとされていますが、特定個人情報に係る本人の数が 100 人を超える漏えいなどが起こってしまえば、重大事態に該当します。

## トピックス！平成28年通常国会に向けて、雇用保険制度に改正の報告書がまとまる

昨年の夏ごろから、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、雇用保険制度の見直しの方向性が議論されてきました。

その方向性がまとまったようで、この度、報告書が公表されました。厚生労働省は、この報告書の内容を踏まえ、平成28年通常国会に雇用保険法の改正法案を提出する模様です。

どのような見直しが見られるのか？ 概要を紹介いたします。

### 労働政策審議会 職業安定分科会雇用保険部会報告の概要

#### 1. 雇用保険の適用拡大

##### ① 65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とする\*

\* 受給要件や給付内容は現行と同じ（一時金である高年齢求職者給付金を支給することとし、引き続き年金と併給できるようにする）。

##### ② 雇用保険料については、高年齢者の徴収免除を廃止し、原則どおりに徴収する（一定の経過措置を設ける）。

#### 2. 就職促進給付の拡充

##### ① 受給資格者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当について、給付率の引上げを行う。

再就職手当の給付率

a 基本手当の支給残日数が3分の1以上3分の2未満：現行50%→改正案60%

b 基本手当の支給残日数が3分の2以上：現行60%→改正案70%

##### ② 広域求職活動費（広域の求職活動を行う場合に交通費等を支給）について、距離要件を緩和する。加えて、求職活動に伴う費用（就職面接のための子の一時預かり費用等）について新たに給付対象とする。

#### 3. 介護休業給付等の見直し

##### ① 介護離職の防止に向け、給付率の引上げを行う。

[介護休業給付金の給付率：現行40%→改正案67%]

##### ② 育児介護休業法の改正議論（介護休業の分割取得、有期契約労働者の育児・介護休業 取得、育児休業の対象となる「子」の範囲等）を踏まえ、給付範囲を見直す。

#### 4. 失業等給付に係る保険料率の見直し

雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険料率の引下げを行う。

[失業等給付に係る雇用保険率：現行1.0%→改正案0.8%]。

企業としては、雇用保険料の高年齢者の徴収免除の廃止と、雇用保険料率の引下げの動向が気になりますね。新しい情報が入りましたら、またお伝えいたします。