

## 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

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、社内でも共有する場合にも、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。

## トピックス 平成 28 年4月からの健康保険制度(標準報酬の上限の改正など)

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)
$\left\{ \begin{array}{l} \text{支給開始日の属する月以前の} \\ \text{直近の継続した 12 か月間の各} \\ \text{月の標準報酬月額の平均額} \end{array} \right\} \div 30 \times 3\text{分の}2$
② 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。

## 新情報！平成 27 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表

厚生労働省は、昨年 11 月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果を取りまとめ、公表しました。

今回の重点監督は、長時間労働削減推進本部（本部長：塩崎 恭久 厚生労働大臣）の指示の下、長時間の過重労働による過労死に関する労災請求のあった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場など、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施されたものです。その結果、3,718 事業場で労働基準関係法令違反を確認したほか、約半数にあたる 2,311 事業場で違法な時間外労働が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導が行われたとのこと。ポイントは次のとおりです。

### ◆◆ 重点監督の実施結果のポイント ◆◆

「平成 27 年過重労働解消キャンペーン（平成 27 年 11 月）」の間に、5,031 事業場に対し重点監督を実施。そのうち、3,718 事業場（全体の 73.9%）で労働基準関係法令違反が認められた。

#### <主な違反内容（法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場）>

- ・違法な時間外労働があったものが 2,311 事業場（全体の 45.9%）
- ・賃金不払残業があったものが 509 事業場（全体の 10.1%）
- ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが 675 事業場（全体の 13.4 %）

〈補足〉今年の調査から、「過重労働による健康障害防止措置」に対するチェックが厳しくなったと思われます（是正勧告された事業場の数が、昨年度の「72 事業場」から本年度は「675 事業場」に大幅増）。

#### <監督指導の事例（業種：情報処理サービス業）>

会社は、出退勤時刻を把握する「タイムカード」に加え、「作業時間報告書」を労働者自らに作成させ労働時間を管理していた。「タイムカード」と「作業時間報告書」に相違がみられ、これに合理的な理由が認められなかったため、実態調査を行わせたところ、10 名を超える労働者に対して月 100 時間を超える違法な長時間労働（最も長い労働者で月約 160 時間の時間外労働）を行わせていたことが明らかとなった。

また、地域手当等の一部の手当を割増賃金の基礎となる賃金に含めておらず、割増賃金が適正に支払われていなかった。

さらに、衛生管理者を選任していなかった。

- 監督署の対応→①労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告  
②労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告  
③労働時間の適正な把握について指導  
④不払いとなっている割増賃金の支払いを指導  
⑤長時間労働の抑制について専用指導文書により指導  
⑥過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導  
⑦労働安全衛生法第 12 条（衛生管理者）違反を是正勧告

☆ 上記のように、違反・問題等が認められた事業場に対しては、労働基準監督署から是正勧告や是正に向けた指導が行われます。それでも法違反が是正されない場合は、司法処分を含めて厳正に対処するとのこと。

労働基準法・労働安全衛生法等のルールを知らずに違反しているケースが大半だと思われます。適正に運用されているか、不安があれば、気軽にご相談ください。