

## 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、何を使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。

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。

㊸ 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。

- ㊶ 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
- ㊷ 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
- ㊸ 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
- ㊹ 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。

365日の誕生花・花言葉

1月 6日



シクラメン（ピンク）  
花言葉：はずかしがり  
地中海原産で、日本には明治中期に渡来しました。ヨーロッパでは、根をブタが掘って食べることから「ブタのパン」と呼ばれることもあるそうです。

**BrainStar**  
株式会社 ブレインスター  
代表取締役 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

Happy birthday



平成 28 年 1 月 16 日午前 7 時 46 分、川畑家に 3,444g の長男が誕生しました。

名前は、広く知識を持った子に育つようにとの願いを込め、博識の「博」と私の名前の嗣の字と合わせて「博嗣」(ひろつぐ)と名づけました。

<ブレインスターの新米パパ : 川畑 巴嗣>

## 新聞記事ピックアップ!

### 厚生年金、違法な未加入一掃へ 79 万事業所を調査

新聞で見つけた気になる記事をご紹介します。



厚生年金に入る資格があるのに年金額の少ない国民年金に入っている人が約 2 百万人と推計され、政府が対策に乗り出します。厚生労働省は 1 月 13 日、保険料負担を逃れるため、違法に厚生年金に入っていない可能性がある約 79 万事業所を対象に緊急調査すると表明しました。加入対象と判明すれば重点的に加入を指導し、「低年金」の予備軍を減らしたい考えです。

日本年金機構は加入逃れの可能性がある約 79 万事業所に対し、早急に調査票を送るとしています。従業員数や労働時間などを尋ね、回答内容から厚生年金の加入対象の可能性が高ければ、訪問して加入指導を実施。必要なら立ち入り検査も行い、検査を拒否すると罰則もあるとのこと。

厚生労働省は、今年度からは従業員に給与を支払っている事業所の名称や所在地情報の提供を国税庁から受けており、今後さらに連携を強めて「低年金」予備軍の削減に努めたいとしています。

## 「3 大法改正」をテーマとした管理職研修を行いました!

日 時 : 平成 28 年 1 月 28 日 (木)  
会 場 : 福岡博多 社会福祉法人  
講 師 : 上田 正順



今回の研修は 3 大法改正をテーマとして、個人情報保護法の改正、無期転換ルール、ストレスチェック制度を取り上げました。その中でも、平成 27 年 12 月より施行されたストレスチェック制度について特に詳しくお話ししました。

多くの事業所では 50 名以上の従業員を有し、ストレスチェックの実施義務対象となっているのではないのでしょうか。また、従業員数 50 名未満の事業所でも、社員の健康のためや職場環境改善のために実施を検討されている経営者・人事担当者の方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

このストレスチェックについては厚生労働省から実施マニュアルが出ていますが、かなりのボリュームのため、「導入までの流れがピンとこない」「大切どころだけをピックアップして教えてほしい」といった声を経営者・人事担当者の方々からよく伺います。



そこで今回ブレインスターでは、企業の管理職員を対象に研修を実施しました。研修では、実施までのスケジュールや決めなければならないこと、中でも衛生委員会で内容を検討することは急ぐ必要があることなどをお話ししました。

このストレスチェックは平成 28 年 11 月 30 日までに最低 1 回は実施し、その後、所轄労働基準監督署へ検査結果等報告書を提出しなければなりません。

お困りの経営者・人事担当者の方はお早めにブレインスターまでご相談下さい。

お仕事カレンダー	2/16
2/1	・ 所得税の確定申告受付開始
・ 贈与税の申告受付開始	2/29
2/10	・ 1 月分健康保険料・厚生年金保険料の支払 ・ じん肺健康診断実施状況報告書の提出 ・ 固定資産税 (都市計画税) 納付 (第 4 期分) ・ 12 月決算法人の確定申告・6 月決算法人の中間申告 ・ 3 月・6 月・9 月決算法人の消費税の中間申告
・ 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 万円未満かつ 請負金額が 1 億 8000 万円未満の工事 ・ 1 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付	

## まだまだ使える！「雇用促進税制」の概要

### 「雇用促進税制」とは？

平成 26 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの期間内に始まる事業年度（以下、「適用年度」という。個人事業主の場合は平成 27 年 1 月 1 日から平成 28 年 12 月 31 日までの各年）において、雇用者増加数 5 人以上（中小企業は 2 人以上）、かつ、雇用増加割合 10% 以上等の要件を満たす企業は、雇用増加数 1 人当たり 40 万円の税額控除（当期の法人税額の 10%（中小企業は 20%）が限度）を受けることができます。

### 地方拠点強化税制における雇用促進税制とは？

地域再生法に基づき都道府県知事が認定する「地方活力向上地域特定業務施設整備計画」を実施する事業主においては、以下の税制優遇を受けることができます（ただし、法人全体の雇用者の純増数を上限）。

(1) 地方活力向上地域で特定業務施設を整備し雇用者を増加させた場合…法人全体の雇用増加率が 10% 以上の場合には「当該特定業務施設における増加雇用者 1 人当たり 50 万円の税額控除」、法人全体の雇用者増加率が 10% 未満の場合には「当該特定業務施設における増加雇用者 1 人当たり 20 万円の税額控除」

【拡充型】適用年度に雇用保険一般被保険者の数を 5 人以上（中小企業の場合には 2 人以上）増加させることが必要。

(2) 東京 23 区から地方活力向上地域に特定業務施設を移転して整備する場合には「拡充型の税額控除額に加え、当該特定業務施設における増加雇用者 1 人当たり 30 万円の税額控除」…(1) と併せて 1 人当たり最大 80 万円の税額控除

【移転型】雇用を維持していれば最大 3 年間継続。



### 対象となる事業主の要件

要件は、原則として以下の通りです。

- (1) 青色申告書を提出する事業主であること
- (2) 適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者がいないこと
- (3) 適用年度に雇用者（雇用保険一般被保険者）の数を 5 人以上（中小企業の場合には 2 人以上）、かつ、10% 以上増加させていること
- (4) 適用年度における給与等の支給額が、比較給与等支給額以上であること
- (5) 風俗営業等を営む事業主ではないこと

なお、適用を受けるためには、あらかじめ「雇用促進計画」をハローワークに提出する必要があります。

## 実効性のある制度として再注目！

## 「永年勤続表彰制度」を見直してみませんか？

### 古典的でも効果は大きい『永年勤続表彰制度』

多くの企業で人材不足問題への対応が急務となっているなか、「人材の確保」や「モラルの向上」といった観点から福利厚生制度の重要性が増していますが、特に効果が大きい制度として注目を集めているのが、「永年勤続表彰制度」です。

「終身雇用時代でもあるまいし、今どき古くさい」と思われるかもしれませんが、実は、特に中堅・中小企業においては、同制度を設ける企業は増加傾向にあるようです。

公平感があること、会社への帰属意識・一体感を高める効果があることが、その大きな理由となっています。

### 制度の効果を高めるために

せっかく制度を設けるのであれば、より効果を高めるために、戦略的な「仕掛け」も施したいものです。

かつては副賞として、名前入りの楯や時計、万年筆といった記念品を贈るのが一般的でしたが、あまり歓迎されませんでした。そこで現在は、社員のやる気向上につながるために、カタログギフトや商品券・旅行券など、選択の自由度が高いものを贈るのが主流になっています。

例えば、旅行券と休暇をセットとしてリフレッシュに役立ててもらいたいことをねらう企業も増えていきます。

### 税務上の注意点

永年勤続表彰の記念品等の支給にあたっては、(1) 利益の額が勤続期間等に照らして社会通念上相当と認められ、(2) 続年数が概ね 10 年以上である人を対象にしており、(3) 一回以上表彰を受ける者は前の表彰から概ね 5 年以上の間隔が空いている場合には、給与として課税しなくてもよいことになっています。

この要件を一つでも満たさない場合、支給した記念品等の時価が給与として課税されます。

なお、現金や商品券等で支給する場合には、その全額（商品券等の場合は券面額）が給与として課税されます。

