



特定社会保険労務士 原 敏昭

# 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>

## 最低限押さえておくべき「マイナンバー対策」のポイント

◆小規模事業者向けの資料が公開

通知カードの送付が 10 月(中旬～下旬になると言われています)に迫ってきましたが、先日、特定個人情報保護委員会から、小規模事業者向けのマイナンバー関連資料「小規模事業者必見！マイナンバーガイドラインのかんどころ～入社から退職まで～(平成 27 年 4 月版)」が公開されました。

以下では、小規模事業者が最低限押さえておくべき、場面(入社、源泉徴収票の作成、退社等)ごとのポイントと留意点をご紹介します。

◆マイナンバー制度対応のポイント&留意点

- (1) 入社
  - ・社員からマイナンバーが記載された書類(扶養控除等申告書等)を取得する。取得の際は、「源泉徴収票作成事務」「健康保険・厚生年金保険届出事務」「雇用保険届出事務」で利用することを知らせる。
  - ・社員からマイナンバーを取得したら、個人番号カード等

- で本人確認を行う。
  - ・マイナンバーが記載されている書類は、カギのかかる場所に大切に保管する。
  - ・マイナンバーが保存されているパソコンをインターネットに接続する場合は、最新のウイルス対策ソフトを入れておく。
  - (2) 源泉徴収票などの作成
    - ・マイナンバーを扱う社員を決めておく。
    - ・マイナンバーの記載や書類の提出をしたら、業務日誌等に記録するようにする。
    - ・源泉徴収票の控えなど、マイナンバーの記載されている書類を外部の人に見られたり、机の上に出しっぱなしにしたりしないようにする。
    - (3) 退職
      - ・退職所得の受給に関する申告書等、退職する人からもらう書類にマイナンバーが含まれている。
      - ・退職の際にマイナンバーを取得した場合の本人確認は、マイナンバーが間違っていないか過去の書類を確認することで対応可能。
      - ・保存期間が過ぎたもの等、必要なくなったマイナンバーは廃棄する。マイナ

- ンバーを書いた書類は、そのままゴミ箱に捨ててはいけません。
- (4) 支払調書の作成
  - ・税理士や大家・地主等からマイナンバーを取得する。取得の際は、「支払調書作成事務」等で利用することを知らせ、本人確認も忘れずに行う。
  - ・気をつけることは、社員のマイナンバーと同じ(カギのかかる場所に大切に保管、最新のウイルス対策ソフトの導入、マイナンバーを使う社員の特定、業務日誌などへの記録、机の上に出しっぱなしにしない、必要なくなったマイナンバーは廃棄)。

## 「ストレスチェック制度」実施マニュアルのポイント

- ◆「ストレスチェック制度」とは？
 

改正労働安全衛生法により、平均的にパートや臨時の労働者も含め 50 名以上の労働者を使用する事業者は、今年 12 月 1 日から来年 11 月 28 日までの間にストレスチェック(以下、「SC」という)を実施し、以降毎年 1 回以上実施することが義務付けら



れます。

SC は、メンタルヘルス不調の予防に役立てるため、労働者の職場におけるストレスの程度をチェックするもので、5 月 7 日に「実施マニュアル」と「Q&A」が公表されました。

◆実施に先立ち決めておくべきこととは？

まず、事業者が実施を表明し、衛生委員会等で関連規程や実施方法、受検案内や結果等の通知方法、関連情報の取扱いルール等を決めておく必要があります。

また、労働者にも事前に実施について周知しておくとともに受検を促す等が必要となります。

実施マニュアルでは、これらについて、通知文書や調査票の例も挙げて解説しています。

◆実施後に対応すべきこととは？

結果を労働者に通知し、「高ストレス者」と判断された者には医師による面接指導を受けるよう勧めるとともに、一定規模の集団ごとに結果を分析してもらい、問題があれば職場環境の改善や高ストレス者に対する措置等を講じる必要があります。

このとき、本人の同意なく結果に関する情報を収集し

たり、結果提供に同意しない労働者に不利益取扱いをしたり、医師による面接指導を申し出た労働者に不利益取扱いをしたりすることはできませんので、注意が必要です。

実施マニュアルでは、こうした点も具体的に解説されています。

このほか、「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を作成し、管轄の労働基準監督署に提出する必要があります。

◆事前の準備を早めに始めよう

SC は労働安全衛生法で定める、事業者が実施が義務付けられるものですから、健康診断と同様、就業時間中の受検等を認める必要があるほか、費用も事業者が負担します。

疑問や不安に思うことがあれば、専門家に相談する等してスムーズに実施できるよう早めに準備を進めましょう。

**知っておきたい！「若年性認知症」の実態**

◆若年性認知症とは？

認知症というと高齢者の病気と思われがちですが、近年では 18 歳から 65 歳未満までの間に発症する「若年性認

知症」が増加しています。

若年性認知症の特徴は、初期症状では認知症と気づかず、病院で診察を受けてもうつ病や更年期障害と間違われることもあり、診断が遅れることなどが挙げられます。

そのため、発見や治療が遅れてしまうと脳の機能の低下が進み、症状を改善するのが難しいと言われています。

◆発症後に仕事を続けることの難しさ

若年性認知症の患者は、2009 年の厚生労働省の調査結果によると約 3 万 8,000 人いると推計されています。特に 40 歳から 60 歳の間の世代で発症するケースが多いと言われており、いわゆる働き盛りの世代が発症するため、本人や家族への精神的・経済的負担がかかることで問題となっています。

65 歳未満で発症した若年性認知症で就労経験の約 8 割が勤務先を自ら退職したり、解雇されたりしたことがわかりました。また、約 2 割の人は、労働時間の短縮や配置転換、通勤などの配慮が全くなかったと回答しました。

現状では今の職場で働き続けることは困難であっても、企業側が若年性認知症への理解を深めることが必要と思われ