

B's 事務所通信

8

August

2011

発行:びいず社労士 FP 事務所
〒466-0058 名古屋市昭和区白金 3-20-24-308
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 email info@b-z.jp
発行日:2011年8月1日 通巻25号

最新情報

適切な予防を知って、熱中症を防ぎましょう！

7月～8月は熱中症の発生のピークです。特に今年は、節電への取り組みが求められていることから、屋外での作業はもちろん、室内で作業を行う場合にも注意が必要です。

熱中症とは・・・

高温多湿な環境下において、体内の水分及び塩分(ナトリウムなど)のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻するなどして発症する障害の総称で、筋肉痛や大量の発汗、さらには吐き気や倦怠感などの症状が現れます。重症になると意識障害なども起こります。



具体的な枠組み

朝礼の際に時間を割く、ミーティングを開く等により、従業員に、少なくとも以下のような基本事項を伝達し、熱中症の予防を促すようにしましょう。

熱中症は、適切な予防で防ぐことができます。熱中症の予防の基本は、「水分補給」と「暑さを避けること」です。

1. 水分・塩分補給

こまめな水分・塩分の補給を心がけましょう。高齢者の方には特に注意が必要です！
(熱中症患者の大半は高齢者(65歳以上)の方です。高齢者は暑さや水分不足に対する感覚機能が低下しており、暑さに対する体の調整機能も低下しています。)

2. 体調に合わせた取り組み

通気性の良い衣服、吸湿・速乾の衣服を着用するようにしましょう。
必要に応じて、保冷剤、氷、冷たいタオル等を使用し、体を冷却するようにしましょう。

3. 熱中症になりにくい室内環境

室温が上がりにくい環境を確保しましょう。こまめな換気、遮光カーテン・すだれの活用、打ち水などが効果的です。節電を意識するあまり、熱中症予防を忘れないように！
(気温が高い日や湿度の高い日には、決して無理な節電はせず、適度に扇風機やエアコンを使用しましょう。)

4. 外出時の準備

帽子の着用、日傘や日陰の利用、こまめな休憩等、暑さを避ける工夫をしましょう。

●熱中症になった時の処置

冷静に、次のような行動をとる必要があります。

①涼しい場所へ避難させる→②衣服を脱がせ、身体を冷やす→③水分・塩分を与える

注. 自力で水を飲めない場合、意識がない場合は、直ちに救急車を！

どこまで許される？「クールビズ」

◆「スーパークールビズ」まで登場

今夏、職場でも家庭でも、大幅な節電が求められています。しかし、環境省が打ち出した「スーパークールビズ」には戸惑いの声が広がっています。

今夏はポロシャツ、チノパンが認められる職場が増えています。ノーネクタイで上着なしという格好が多いようです。

◆「クールビズ」とは？

クールビズが政府主導で導入されたのは2005年です。内閣府の2009年調査では57%の企業が導入済みで、やっと夏の服装で一定の合意ができたところへ、今夏の「スーパークールビズ」が到来しました。

30～40代の会社員300人へのアンケートでは、夏の職場の室温の高さに不安という人は84%に達しました。服装を選ぶ時に8割が「涼しいかどうか」を重視する一方、「スーパークールビズ」にするかを尋ねると、「例年よりカジュアルにする予定はない」との回答が最も多くありました。

◆どこまで許される？

ほとんどの企業は節電目標を打ち出していますが、社員の服装については「ノーネクタイにノー上着」という従来のスタイルが基本となっているようです。

そんな中、2つめと3つめのボタンの間にスナップボタンを入れた「2.5ボタンシャツ」など一見普通に見えるものが人気だそうです。ボタンを2つ外しても胸元が開き過ぎず、清涼感があって涼しいと言われています。

涼しさを追求しつつ、なるべく普通に見える服装の工夫が求められます。

◆室内でも熱中症の危険

仕事にふさわしい服装はありますが、暑さを我慢すると室内でも熱中症になる可能性があります。

人の体温は汗が蒸発するときに熱を奪うことで下げられるため、吸汗・速乾性に優れた素材を選ぶこともポイントです。

新入社員の傾向と企業が求める能力

◆今年の新入社員は保守的？

日本生産性本部の調査(2,154人が回答)によれば、今年の新入社員のうち、「自分が入社した企業に定年まで勤めたい」と考えている人は、全体の34%(前年比9ポイント上昇)だそうです。この数字は、調査開始以降、最も高くなったそうです。

また、産業能率大が行った調査(415人)でも、今年の新入社員のうち「終身雇用を望む」と回答した人は全体の74.5%で、これも過去最高の数字となっています。

今年の新入社員には、非常に「保守的」「安定志向」の傾向がみられます。

◆大変だった就職活動の影響？

また、上記の産業能率大が行った調査では、「就職活動がかなり大変だった」と回答した人(35.4%)も、これまでの調査で過去最高となったそうです。

就職活動が大変だったからこそ、「せっかく入社できた会社にずっといたい」と考えている新入社員が多いように思われます。

◆企業が社員に求める能力は？

独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査において、企業に対して「人材の育成にあたって今後求められる能力」についての質問を行ったところ、以下の結果(複数回答)となりました。

- (1) 部下や後継者の指導をすることができる能力(73.1%)
- (2) 組織や人を管理するマネジメント能力(73.0%)
- (3) 既存の業務を見直し改善したり新たな発想を生み出したりする能力(71.8%)
- (4) 組織の中でチームワークを生み出すコミュニケーション能力(66.4%)
- (5) 事業運営方針の策定や企画を行う能力(50.9%)

同機構では、企業が求める人材は、「協調型」の社員より、「自主行動型」の社員であると分析しています。

「精神疾患・うつ病」の増加と対応

◆うつ病患者は100万人超

うつ病の代表的な症状は、「抑うつ気分がほとんど1日中、毎日続く」「物事への興味や喜びが感じられなくなる」「不眠や睡眠過多がほとんど毎日ある」などとされていますが、このようなうつ病の患者は、ここ10年で2倍以上になり、今や100万人を超えています。

そんな中、以下のような取組みが検討・実施されています。

◆精神疾患を加えて「5大疾病」に

日本ではこれまで、がん、脳卒中、心臓病（急性心筋梗塞）、糖尿病を「4大疾病」と位置付け、重点的に対策に取り組んできましたが、これに精神疾患（うつ病、統合失調症、認知症など）を新たに加えて「5大疾病」とする方針を厚生労働省が決めたそうです。

うつ病をはじめとする精神疾患は年々増加しているため、国では、診療の中核を担う病院の整備や訪問診療の充実など、精神疾患に関する医療体制の強化を図っていく方針です。

◆東京都によるメンタルヘルス専門サイト

自治体においても様々な取組みが行われています。東京都では今年5月に「職場のメンタルヘルス」（<http://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.jp/mental/>）というサイトを開設しました。

このサイトには、働く人やその家族が疲労蓄積度をチェックしたり、事業者が職場に潜むストレス要因をチェックしたりするために使えるチェックリストが掲載されており、国や東京都などが開設しているメンタルヘルスなどに関する相談窓口を探すこともできます。

◆「新型うつ」増加への対応

うつ病の治療に関しては、抗うつ薬が使用されるのが一般的ですが、プライベートでは元気なのに職場ではうつ状態の「新型うつ」にはそのような薬は効かないそうです。

企業としては、従業員がうつ症状を訴えてきた場合に、「従来型うつ」なのか「新型うつ」なのかを見極め、対応していくことも重要となってきます。

セクハラによる労災の認定基準緩和へ

◆「心理的負担」を重く評価

職場でのセクハラにより発症したうつ病などの精神障害の労災認定について、専門家で作る厚生労働省の分科会は、新たな認定基準の案をまとめました。

直接的なセクハラについては被害者の心理的負担が重く評価され、労災認定されやすくなります。厚生労働省では、年内にも都道府県の労働局に通知をする予定です。

◆労災の認定基準とは？

精神障害の労災認定は、その原因となった職場の出来事を心理的負担が強い順に「3」～「1」の段階で評価したうえで、個々の事情も勘案して判断しています。

現在、セクハラについては原則として中間の「2」とされ、特別の事情があれば労働基準監督署の判断で「3」に修正可能ですが、判断基準は「セクハラの内容、程度」とあるだけで、修正例は少ないようです。

◆セクハラによる労災の新基準

新基準では、どのようなセクハラなら「3」や「1」に修正されるかの例示を行っています。

「3」に修正される具体例として、「強姦や本人の意思を抑圧してのわいせつ行為」、「胸など身体への接触が継続した」、「接触は単発だが、会社に相談しても対応・改善されない」、「言葉によるセクハラが人格を否定するような内容を含み、かつ継続した」などの事例を挙げ、該当すれば「3」と判定すべきとしました。

この他、長期的に繰り返されるセクハラ行為が少ないことから、対象疾病の評価期間を、従来の「発症前6カ月」よりも前の部分も評価する等の意見も盛り込まれています。

◆今後の影響

今後、基準が変われば心理的負担がより重く見られ、労災が認定されやすくなると思われます。会社としても、就業規則にセクハラ防止規定を設けるなど、これまで以上の対策が求められます。

新情報！

雇用保険の高年齢雇用継続給付に係る支給限度額等の変更



平成 23 年 8 月 1 日から、雇用保険の高年齢雇用継続給付に係る支給限度額等が、次のように変更されます。この変更の結果、従業員の方への支給額が変更されることがあります。これを機会に、高年齢雇用継続給付制度を再確認しておきましょう。

		平成 23 年 7 月 31 日まで	平成 23 年 8 月 1 日から
高年齢雇用継続給付	支給限度額	327,486 円	344,209 円
	支給額の下限	1,600 円	1,864 円

高年齢雇用継続給付の概要

60 歳以降、継続雇用や再雇用する場合、それまでより賃金を下げる企業がほとんどです。そこで、60 歳時点とくらべて賃金が 75% 未満に下がったなど、一定の要件を満たした場合に政府が経済的な援助をしてくれる制度があります。それが「高年齢雇用継続給付」です。この高年齢雇用継続給付には、次の 2 種類があります。



●高年齢雇用継続基本給付金→失業給付を受給せずに 60 歳に達した後も引き続き雇用されている雇用保険の被保険者が対象

●高年齢再就職給付金→失業給付を受給し、60 歳に達した後に再就職した雇用保険の被保険者が対象

<支給要件>

高年齢雇用継続基本給付金	高年齢再就職給付金
① 60 歳以上 65 歳未満の被保険者であること	
② 被保険者であった期間が通算して 5 年以上あること	
③ 60 歳時点とくらべて 75% 未満の賃金で雇用されていること	③ 基本手当の受給前とくらべて 75% 未満の賃金で雇用されていること
④ 各月の賃金(支給対象月の賃金)が「支給限度額(平成 23 年 8 月以降 344,209 円)」未満であること	
	⑤ 失業給付の支給残日数が 100 日以上あること
	⑥ 再就職手当を受けていないこと

<支給額> 支給額は、支給対象月について、賃金の低下の割合に応じて次の額です。

賃金の低下の割合	支給額
支給対象月の賃金が、「60 歳時点の賃金の月額」に比べ 61% 未満に低下	支給対象月の賃金 × 15%
支給対象月の賃金が、「60 歳時点の賃金の月額」に比べ 61% 以上 75% 未満に低下	支給対象月の賃金 × 15% から逡減するように厚生労働省令で定める率

高年齢雇用継続給付の制度を上手に使い、労働者の総収入(給付の額 + 賃金)が減らないようにして、賃金や社会保険料の支出を軽減することも可能です。ご興味のある方は、お気軽にお問い合わせ下さい。

お仕事 カレンダー

- 8/10 ●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 万円未満でかつ請負金額が 1 億 9000 万円未満の工事
- 7 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 8/31 ●7 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
●個人事業税の納付<第 1 期>

- 8/31 ●6 月決算法人の確定申告・12 月決算法人の中間申告
- 9 月・12 月・翌年 3 月決算法人の消費税の中間申告
- 個人事業者の当年分消費税の中間申告
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第 2 期>

あとがき◆当事務所より 所長のお盆休みは 13 日~15 日です。天竜川近辺で 2 泊 3 日のファミリーキャンプの予定を半年も前から計画してきました。皆様もご計画がいろいろとおありでしょう。どうぞ楽しい夏休みをお過ごしください。