

社会保険労務士 佐藤 文子

びいず事務所便り

連絡先：〒466-0058
名古屋市昭和区白金 3-20-24-308

電話：052-881-0404
FAX：052-881-0440
e-mail: bunko.sato@b-z.jp



今年も注意！ 職場における「熱中症」 予防対策

◆平成21年の発生状況

厚生労働省の発表によれば、平成21年の職場における熱中症による死亡者数は8人（根全年は17人）だったそうです。昨年は少なかったといえますが、例年は20名前後で推移しています。業種別では、建設業（5人）が多くなっています。

作業開始からの日数別にみると、88%が7日以内に発生し、発生月別にみると、すべて7月か8月に発生しています。

◆そもそも「熱中症」とは？

熱中症は、高温多湿な環境で体内の水分や塩分のバランスが崩れることにより、体内の調整機能が破綻して発症する障害の総称であり、以下のような様々な症状が現れます。

- ・めまい・失神
- ・筋肉痛・筋肉の硬直
- ・大量の発汗
- ・頭痛・気分の不快・吐き気・嘔吐・倦怠感・虚脱感
- ・意識障害・痙攣・手足の運動障害
- ・高体温

◆厚生労働省の取組み

厚生労働省では、「職場における熱中症の予防」について、平成21年6月に発出した通達に基づく以下の対策を図ることとしており、都道府県労働局や労働基準監督署による事業

場への指導などにより、取組みを推進しています。

- (1) 職場の暑熱の状況を把握し、必要な作業環境管理、作業管理、健康管理等を行うこと
 - (2) 計画的な熱への順化期間（熱に慣れ、その環境に適応する期間）の設定
 - (3) 自覚症状の有無にかかわらず水分・塩分の摂取
 - (4) 熱中症の発症に影響を与えるおそれのある疾患（糖尿病等）を踏まえた健康管理など
- 詳細につきましては、厚生労働省ホームページ「職場における熱中症の予防について」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000006xcz-att/2r98520000006xjw.pdf>) をご確認ください。

新しい年金制度はどうなっていくのか？

◆不安・不信は払拭されるか？

政府内に設置されている「新年金制度に関する検討会」では、6月下旬に新しい年金制度に関する7項目の基本原則を発表しました。年金制度に対する国民の不安感・不信感が増す中、どのような制度を作り上げていくのでしょうか。

◆示された7つの原則

上記の検討会が示した7つの原則は、次の通りです。政府は、2013年に関連法案を国会に提出し、2014年度以降の導入を目指すとしています。

- (1) 「年金制度の一元化」
- (2) 「最低保障年金の導入」
- (3) 「負担と給付の関係の明確化」
- (4) 「持続可能な制度の構築」
- (5) 「年金記録の確実な管理・チェック」
- (6) 「未納・未加入ゼロ」
- (7) 「国民的議論による制度の設計」

◆「年金制度の一元化」と「最低保障年金の導入」

新制度の大きな柱は、「年金制度の一元化」と「最低保障年金の導入」です。これらは昨年8月に行われた衆議院選挙における民主党のマニフェストにも示されていました。

このときのマニフェストによれば、「年金制度の一元化」とは、すべての人が同じ年金制度に加入し、職業が変わっても面倒な手続きが不要となるように、年金制度を例外なく一元化することであり、「最低保障年金の導入」とは、消費税を財源とし、すべての人が7万円以上（減額の場合あり）の年金を受け取れるようにすることです。

◆国民が納得できる制度を

先頃行われた参議院選挙で民主党が敗れて「国会のねじれ現象」が生じたため、法案作成の先行きは非常に不透明だともいえます。しかし今後、新制度に関する議論が重ねられ、多くの国民が納得できる新しい年金制度が構築されていくことが望まれます。

「長期安定志向」の新入社員

◆約500人の新入社員が回答

産業能率大学では、新入社員の意識や将来の目標などに関するアンケートを実施し、「2010年度 新入社員の会社生活調査」として発表しました。

この調査は、1990年から実施されているもので、今年度は151社515人を対象に実施し、505人（男性360人、女性145人）から有効回答を得て集計されています。

◆将来の展望について

今年度の新入社員については、将来の進路として「管理職として部下を動かし、部門の業績向上の指揮を執る」という「管理職志向」の人が44.3%となり、「役職には就かず、担当業務エキスパートとして成果を上げる」という「専門職志向」の人の44.0%を初めて上回ったそうです。一方、「独立志向」は不人気で、過去最低の8.7%にとどまったそうです。

また、「終身雇用制度を望むか」という質問では、「望む」人が71.1%で、過去最高だった前年度より2.4ポイント減少しました。「転職は挫折」と考える傾向が高いようです。

◆「理想の年収」と「現実予想の年収」

35歳時点での理想の年収については、過去最低となった前年度の731万円をさらに下回り、723万円となりました。この質問は2000年度の調査から続いています。その年と比較すると「1,000万円以上」の回答が大幅に減り、「600万円」という回答が大幅に増加しています。また、現実を予想した年収も586万円で過去最低となっています。

◆企業側としてどう考えるか

この調査結果を見てみると、今年度の新入社員は、勤め人として「ふつうの道」から外れることを不安視する傾向にあるようです。独立は考えず、同じ会社に長期勤務して、管理職を目指し、年収についても無難な金額を望んでいます。

会社側として考えると、長期安定志向の社員というのは、中長期的な視点で見れば「人材育成ができる」という利点もあるのではないのでしょうか。

離婚時のトラブルを上手に回避するには

◆「養育費不払い」が増加傾向

厚生労働省の「全国母子世帯等調査」（2006年度）によれば、離婚の際に養育費の取決めをしている母子家庭は39%であり、養

育費の支払いを「現在も受けている」という家庭はその約半分の19%にすぎないそうです。最近では、養育費の不払いが増加傾向にあるようで、社団法人家庭問題情報センターの「養育費相談支援センター」(<http://www1.odn.ne.jp/fpic/youikuhi/>)によれば、2009年度における不払いの相談が前年度比で約5割増えたそうです。

◆強制執行をするには何が必要か？

口約束や念書などの取決めだけでは「強制執行」ができないため、「公正証書」を作成するか、家庭裁判所での離婚調停の際に「調停調書」の内容としてきちんと決めておくことが重要になってくるそうです。

養育費の請求は、子供が未成年の間はいつでも行うことができ、離婚時に決めていなくても、その後の申立ても可能です。調停などで決めたにもかかわらず支払いがない場合には、裁判所が履行を勧告してくれます。これに相手が従わなければ、強制執行が可能となります。

◆金額の変更は可能か？

離婚後に養育費の金額変更などを望む場合は、まずは話し合うことが大切です。合意ができない場合は、家庭裁判所で新たに調停を求めれば、公正証書などで決めた内容であっても変更が認められる場合があります。

ただし、状況に変化がなければ、その後の増減は認められにくいのが現状のようです。

◆トラブルになりやすい「住宅」「生命保険」

離婚後の大きな問題の1つとして「住宅」があります。第三者に売られる可能性を低くするため、夫婦共有名義であったマンションについて妻単独名義への変更を希望しても、ローンの債務者が元夫になっているため、銀行が承諾しないという相談が増えているそうです。

妻に経済力がない場合などは、ローンの切替えが認められないケースも多いようですが、妻の実父に連帯保証人になってもらうなどし

て、妻の収入と合算することによりローンの切替えが認められる場合もあるそうです。

この他トラブルになりやすいのは「生命保険」です。元夫が生命保険の受取人名義を元妻の名前にしたまま変更していなかった場合などは、離婚の原因が妻の側にあったとしても、男性が死亡すれば保険金は別れた妻のものとなります。

離婚時にトラブルはつきものですが、あらかじめ「予防策」と「解決策」を知っておくことが、一番の有効手段となるのではないのでしょうか。

男性の育児を支援する「イクメンプロジェクト」

◆6月17日にスタート

厚生労働省では、6月17日から「イクメンプロジェクト」をスタートさせました。「イクメン」とは「育児を積極的に行う男性」「子育てを楽しみ自分自身も成長する男性」の略称であり、このプロジェクトでは、男性の子育てへの参加や育児休業取得の促進を目的としています。

改正育児・介護休業法の施行と合わせ、育児支援をさらに進めていこうという政府の強い意向が伺えます。

◆低い男性の育児休業取得率

厚生労働省が平成20年に行った「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」の結果によれば、男性で「育児休業制度を利用したい」と思う人の割合は31.8%、「育児のための短時間勤務制度を利用したい」と思う人の割合は34.6%だそうです。

しかし、平成20年における男性の育児休業取得率は1.23%と非常に低くなっており、育児休業制度を利用したいと思っはいるものの、実際には利用できていない男性が多いようです。

また、総務省が平成18年に行った「社会生活基本調査」の結果によれば、夫が育児に関わる時間は、妻の就業状況にかかわらず1

日当たり 30 分程度と非常に短く、世界的にみても非常に低い水準となっています。

◆「イクメン（サポーター）登録」とは？

このような状況の中、「イクメンプロジェクト」には、働く男性でも育児をより積極的に行う社会の気運を高めようというねらいがあります。

専用サイト(<http://www.ikumen-project.jp/index.html>)が厚生労働省の委託事業として立ち上げられ、「育てる男が、家族を変える。社会が動く。」のキャッチフレーズのもと、個人（独身でも可）が「イクメン登録」をして自分の決意や夢を全国に宣言することができます。

また、企業・団体等は「イクメンサポーター登録」をして、このプロジェクトに対する熱意、イクメンたちへの応援メッセージなどを宣言することができます。

「残業」と「デート」はどちらが大切？

◆平成 22 年度の新入社員を対象とした調査

公益財団法人日本生産性本部の「就職力センター」と社団法人日本経済青年協議会では、平成 22 年度の新入社員を対象とした「働くことの意識調査」（55 社 2,663 人が回答）の結果を発表しました。

この調査結果から、今どきの新入社員の考え方をうかがい知ることができます。

◆「お気楽志向」が減少

まず、「第一志望の会社に入れたか」との質問で「はい」と答えた人は 55.2%で、昨年の 62.3%から 7.1 ポイント減少しており、厳しい就職活動だったことが表れています。

そして、「人並み以上に働きたいか」との質問では、「人並み以上」と答えた人が 43.0%（前年は 41.0%）、「人並みで十分」と答えた人が 49.3%（前年は 50.3%）との結果となり、「お気楽志向」が退潮したと分析されています。

◆「デート」よりも「残業」？

次に、「仕事中心か生活中心か」との質問

では、「仕事と生活の両立」という回答が 82.8%を占め、「仕事中心」との回答（9.2%）が「生活中心」との回答（7.9%）を上回っています。

そして「デートの約束があった時、残業を命じられたら、あなたはどうしますか」との質問では、「デートをやめて仕事をする」と答えた「残業派」の人が 85.3%、「仕事をこたわってデートをする」と答えた「デート派」の人が 14.2%でした。この「85.3%」と「14.2%」の差は、昭和 44 年度の調査開始以来、過去最高の開きだそうです。

男女別に見ると、「残業派」の男性 81.9%、女性 88.8%で、女性のほうが仕事を優先する傾向が強いようです。

◆詳しい調査結果について

その他、詳しい調査結果（6 月 28 日発表）については、公益財団法人日本生産性本部のホームページ(<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity000985.html>)でご覧いただくことができます。

8 月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

10 日

○ 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

○ 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

○ 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31 日

○ 個人事業税の納付<第 1 期分> [郵便局または銀行]

○ 健保・厚年保険料の納付
[郵便局または銀行]

○ 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
[年金事務所]

○ 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]