

社労士國本の一（日）一（生）（笑～勝～翔）



1. 「熱中症」のリスクと効果的な対策

熱中症のリスク

例年よりも早めにクールビズを始める企業もあり、今夏も例年程度の暑さとなるようですが、職場・作業場での熱中症対策はお済みでしょうか？

熱中症と聞くと、軽いように思われがちですが、軽度の症状から短時間のうちに重症化して、死に至ることもあります。実際に記録的猛暑となった平成22年には、47人の方が職場での熱中症で亡くなっています。その他の年でも毎年20人前後の方が亡くなっています。

また、亡くならないまでも重篤な症状となれば、その従業員が休んでいる間、ただでさえ人員不足の職場で他の従業員にしわ寄せがいきます。

梅雨明け直後が危ない

熱中症発生のリスクが高いのは、梅雨明け直後の体がまだ暑さに慣れていない時期です。時間帯別では、午後2時から4時に最も多く発生しています。

また、建設業、製造業等では、作業環境によってはこの時期以外でも急に暑くなった日等は要注意です。午前中からのこまめな休憩や水分補給が重要です。また、午前中から12時頃までにも意外と注意が必要だそうです。

「めまい」「頭痛」「吐き気」を感じたら要注意

熱中症の初期的症状としては、

- ・体がだるい
- ・頭痛や吐き気がする
- ・めまいがする

といった状態が挙げられます。

これらの症状を感じたら涼しいところで水分と塩分を摂り、症状が軽いと思われる場合でも、医師の診断を受けるようにしたほうが安全です。

従業員の健康状態の確認を

従業員の健康管理という面からも、作業環境の見直し、その日の体調の確認や前日の深酒・寝不足等への指導、厚生労働省が示している基準に沿った作業計画の見直しが重要です。

日頃の労働衛生教育について、この機会に見直してみたいかがでしょうか。



2. 7月1日より「改正育児・介護休業法」が全面施行！

未対応の場合は早急な対応が必要です！

厚生労働省は、“男女ともに仕事と家庭が両立できる働き方”の実現を目的として、2009年に「育児・介護休業法」を改正しました。

これまで従業員数100人以下の中小零細企業については、短時間勤務制度などの適用が猶予されていましたが、7月1日からはすべての企業が対象となります。未対応の企業は早急に対応しなければなりません。

7月1日から全面適用となる主な制度

全面適用となる主な制度は、次の通りです。

(1)「短時間勤務制度」

3歳までの子を養育する従業員に対しては、1日の所定労働時間を原則6時間に短縮する制度を設けなければなりません。

(2)「所定外労働の制限」

3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

(3)「介護休暇」

家族の介護や世話をを行う従業員が申し出た場合には、1日単位での休暇取得を許可しなければなりません。日数は、介護する家族が1人ならば年に5日、2人以上ならば年に10日となります。

就業規則等の見直しが必要

7月1日から新たに対象となる企業については、あらかじめ就業規則等に上記の制度を定め、従業員に周知しなければなりません。

まだ対応ができていない

又は

対応が面倒だ

という社長様は大至急、当事務所までお問い合わせ下さい。

また「改正育児介護休業に関する自主点検」と称した、労働局からの文書が届いたというお話も何社様から聞いております。そのような文書がきたら、ご遠慮なく当事務所までお尋ね下さい。



3. 従業員の長期就業不能リスクに備える“GLTD”とは？

従業員の長期就業不能によるリスク

近年、うつ病等のメンタルヘルス不全により休職される従業員が増えています。

特に精神疾患によるものは改善までに長期間休職となることが多く、

「会社を休む 有休を使い果たす 傷病休暇も使い果たす 労災保険や健康保険からの手当も終わる 無給の休業となる 従業員はローンや養育費の支払いに困る」

という状態に陥ることが懸念されます。

また、仮に会社が、労働基準法上問題がないと思われる解雇を行った場合でも、様々な労使間のトラブルから企業が訴えられるというリスクも発生します。

「GLTD」とは？

こうした問題に対応できる、

「GLTD」(団体長期障害所得補償保険：傷病による休職時に減少する給与所得を長期間補償できる唯一の保険制度) というものが、各損保会社から発売され、保険料も非常に安価なものからあるため利用する企業が増えているそうです。

この制度の発祥はアメリカで、現在 100 名以上の企業で 80~90%、100 人未満の企業でも 60%程度が導入し、広く普及しているのだそうです。

日本では 1994 年に保険として認可されました。

採用時の検査や人事給与制度の改定とセットで

この「GLTD」とセットで、採用時の検査(多くはウェブ上で質問に回答していく形式となっており、短時間・低価格となっている)と企業へのアドバイスを提供する会社も増えているようです。

また、人事給与制度の簡素化を行うために、会社の休業補償制度を廃止するのに併せて「GLTD」を導入するという事例もあるようです。

こうした保険を利用することも、これからの時代あってもいいのかもしれませんが。またこれに限らず、お取引のある損害保険会社様に尋ねてみるのもいいでしょう。

4. 私の本棚より ~今月は、「時間外労働と残業代請求をめぐる諸問題」です。

今月ご紹介する本は、お客様に紹介する本というより、自分の知識仕入れのために読んでいます。

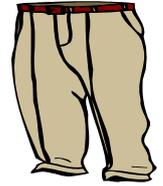
時間外労働、残業代というのは、会社にとってはもちろん、社労士にとっても重要課題です。本当はセミナー等に参加して勉強すべきなのですが、なかなかそのような時間がないため、このような本を読んで、日々勉強を重ねております。



所長のひとこと ~ スラックスを新調しました！

先日のことですが、来る夏に向けて、夏用スラックスを新調しました。お店の方によると、「洗えるスラックス」とのことです。スーツ、スラックスはクリーニングが当たり前と思っていた私にとって、それは革新的なことでした（単に私の知識不足ではありますが・・・(^_^;)）

とはいえ結局は、近くのクリーニング屋さんに頼ることになりそうですが、今年の夏は、
・ 昨年作った事務所ユニフォーム
と
・ 新調した夏用スラックス
で業務に励みます！



國本豊社労士事務所は、以下の業務を行うことで、地域の事業主様をサポートいたします！

（以下は顧問契約先へのフルサポートですが、単発の相談も喜んでお受けいたします）

・ 就業規則の作成

（プロが作る就業規則です。会社の発展、社員の安心感につながる規則を作成します。法改正にも随時対応します）

・ 労働保険、社会保険手続き

労働保険年度更新(7月) 社会保険算定基礎届(7月) 36協定作成届出(定時) 労災事故手続き
1年単位変形労働時間届(定時) 介護保険料変更、控除額お知らせ(3月) 雇用保険料率変更お知らせ(4月)
健康保険料、厚生年金保険料変更、控除額お知らせ(9月) 入社・退職社員様に関する保険関係届 年金相談
等

・ 情報発信、相談業務

労働基準監督署の調査対応 御社に役立つ助成金情報があれば、ご提案します
土日朝夜問わず雇用に関するお困り事の電話、メール相談をします。もちろん、訪問相談もいたします
給与改定時ご連絡いただければ給与台帳を拝見し、社会保険料算出、月額変更等の確認をします
御社に役立つ有効情報をタイムリーに発信、ご提案します 毎月1回人事労務ニュースを持参(又は発送)します

お客様の喜び=私の喜び くにもとゆたか 國本豊 社会保険労務士事務所

〒742-0034 山口県柳井市余田1310
TEL 0820 24 6886 FAX 0820 24 6887
ホームページ <http://k-sr.jp>

この夏は、土日、お盆も営業予定ですので、事業主様からのお問い合わせを、いつでもお待ちしております。



公的活動

- ・ 山口商工会議所エキスパート登録 ・ 財団法人やまぐち産業振興財団専門家登録 ・ 柳井商工会議所青年部所属
- ・ 柳井商工会議所中小企業支援センターコーディネーター ・ 柳井市倫理法人会会員（広報委員をしています）
講演、メディア出演等
- ・ KRY ラジオ「おはようKRY」電話出演（平成20年3月） ・ FM山口「ザ・ムーブマン」に出演（平成21年11月）
- ・ 柳井ライオンズクラブにて講演（平成22年11月） ・ 柳井市倫理法人会モーニングセミナー講師（2回）