

杉浦事務所便り



連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：k.sugi@sr-roumu.com
 URL <http://www.sr-roumu.com>
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>

不正受給問題が指摘される生活保護制度を見直しへ

◆生活保護の受給者数が過去最多

厚生労働省によると、2012 年 2 月時点の生活保護受給者数が約 209 万人に上り、現行制度下において最大となり、また、2012 年度予算案では 3 兆 7,000 億円が計上され、国の税収の約 1 割を占めるまでに費用が増大しています。

そのため、制度運用や審査基準が抱える問題点を指摘されるに至り、以下の対策の他、見直しに向け検討が進められています。

◆受給者の資産を金融機関の本店で一括照会へ

生活保護受給申請者の資産調査について、これまで各福祉事務所が本人申告をもとに各地域の金融機関の支店に行っていましたが、効率が悪く正確でない等の問題点が指摘されていました。

厚生労働省発表によると、今年 12 月より全国銀行協会の協力を受けて、銀行など金融機関の本店に預貯金残額を一括照会する仕組みへと改めるそうです。

◆ソフトの改良により「医療扶助」の不正受給を監視

生活保護受給者の約 8 割に当たる 169 万人が受給する「医療扶助」は、窓口負担なしに医療機関で診療・投薬を受けられるため、医療過誤等の温床になっているとの指摘がありました。

厚生労働省発表によると、不正受給の事例を識別するのに手間がかかっていたソフトを改良し、電子化されたレセプト（診療報酬明細書）をもとに瞬時に見分けられるようにし、今秋から全自治体に導入するそうです。

◆その他見直し案に挙げられた項目

政府は、今秋策定する「生活支援戦略」で生活保護制度見直しの方針を打ち出す予定ですが、6 月 4 日に行われた国家戦略会議でその原案が示されました。

厚生労働省が作成した原案には、当面の対応として、(1)生活保護給付の適正化、(2)就労・自立支援の強化、今後検討を進めるものとして、(3)生活保護基準の検証・見直し、(4)自治体等の調査・指導権限等の強化、(5)「脱却インセンティブ」の強化(就労収入積立制度等)、(6)自治体とハローワークが一体となった就労支援の抜本強化等が挙げられています。

「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。新入社員も現場に配属されて初めての夏を迎えるケースもあるかもしれません。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。

◆リスクが高い時間帯は？

熱中症発生のリスクが高いのは、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、製造業などでは、作業環境によってはこの時間帯以外でも急に暑くなった日などは要注意です。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

熱中症の初期の症状としては、「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、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。

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を！

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。全面施行まで 1 カ月を切りましたので、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、所定労働時間を超過して労働させてはけません。
- (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。

対応が済んでいない場合は施行日までに対応が必要ですので、ご注意ください。

パート労働者の労働条件見直しの動き

◆来年の国会に改正案を提出へ

厚生労働省は「パート労働法」の一部を改正し、今後は有期雇用で働くパート労働者の待遇を正社員並みとする方針を示しています。

先示された「今後のパートタイム労働対策について（報告）（案）」の内容をベースとして、来年の通常国会へ改正案提出を予定しているようです。

◆パート労働者の現状

現在、雇用者の 4 人に 1 人以上がパート労働者であり、厚生労働省では、「パート労働という働き方の環境整備が必要であり、パート労働者の均衡待遇の確保を促進していくとともに、均等待遇を目指していくことが求められる」としています。

また、「短時間であることから働き方が多様となるパート労働者

の待遇について、納得性を向上させ、あわせてパート労働者に対する継続的な能力形成も進めていく必要がある」としています。

◆報告書案の内容

なお、現在示されている「今後のパートタイム労働対策について（報告）（案）」の主な内容は、次の通りです。

(1) パート労働者の均等・均衡待遇の確保

- ・職務内容が通常の労働者と同一で、人材活用の仕組みが通常の労働者と少なくとも一定期間同一であるパート労働者について、当該一定期間は、通常の労働者と同じの方法により賃金を決定するように努めるものとされている規定を削除することが適当。

- ・通勤手当は、パート労働法の均衡確保の努力義務の対象外として例示されているが、多様な性格を有していることから、一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当ではない旨を明らかにすることが適当。

(2) パートタイム労働者の雇用管理の改善

- ・パート労働者の「賃金に関する均衡」、「教育訓練の実施」、「福利厚生施設の利用」、「通常の労働者への転換」等に関し、パート労働者の雇入れ時等に、事業所で講じている措置の内容について、パート労働者に説明することが適当。

- ・パート労働者からの苦情への対応のために担当者等を定めるとともに、パート労働者の雇入れ時等に周知を図ることが適当。