

(株)MCA・(株)イツシ・(有)MCA コンサルツ・台社会保険労務士事務所
連絡先：小野田市大字東高泊 1-6
E-mail：info@mca-consultants.co.jp
URL：<http://www.mca-consultants.co.jp>

改正児童手当法

6月14日、改正児童手当法が成立し、支給対象となる子の条件が、「就学前」から「小学3年まで」へと拡大されました。

小学1～3年の子供の保護者は、早めに手続を済ませたいものです。9月30日までに申請すれば、特例として4月分までさかのぼって受給できます。10月になると11月分からの支給になるために、1月違いの申請で受給額に7カ月分もの差がついてしまいます。

児童手当の額は、第1子・2子がそれぞれ月額5,000円、第3子以降が1万円です。

所得制限は、2001年の改正時と変わりません。

所得制限は、たとえば扶養親族が2人の場合、国民年金加入者で377万円、厚生年金加入者で536万円です。

保護者で収入が最も高い人の年収から、扶養控除、社会保険料控除などを差し引いた所得が、制限額を超えなければ、児童手当が支給されます。

窓口には健康保険証と、4・5月分は2002年の所得、6月分以降は2003年の所得を証明するものを持参します。

子供が1995年4月2日～1997年4月1日生まれの場合と、受給資格があるのに手続をしていなかった人は、届出が必要です。

私的メールのモニタリング

情報漏洩対策は、技術的対策・物理的対策・システム対策・人的対策の4つの視点から検討する必要があります。

人的対策としては、採用時の審査、誓約書の提出、倫理教育、オペレータの匿名性確保、退職時の



手続きなどがあります。

「企業機密の漏洩に関するアンケート」(2002年8月20日付日本経済新聞社)では、企業機密の漏洩防止に対応するため社員の電子メールを監視している企業が42%ありました。

上司から執拗に飲食の誘いを受けた女性社員が、夫に「上司は細かい上、人間関係にまで口を出す」などと会社から夫に電子メールを送りました。

上司はこの女性社員の電子メールを自動転送するようにしました。電子メール監視行為がプライバシー侵害に当たるかで争われました。

2001年12月の東京地裁の判示では、上司の監視行為は適当ではないが、社内ネットワークは一定範囲で通信内容等が記録され、会社側がネットを監視し保守管理しているのが普通と指摘して、電話よりもプライバシー保護の範囲を狭く認定しています。

企業機密や個人情報の漏洩防止の観点から社員を監視する行為は、社員の個人情報保護の観点から十分配慮して行わなければなりません。

厚生労働省は、2000年12月に「労働者の個人情報保護に関する行動指針」を策定しています。

この指針では、個人情報の処理に関する原則を定めています。

使用者は人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となる恐れのある

る事項、思想、信条および信仰、労働者の労働組合への加入または労働組合活動に関する個人情報収集してはならないとしています。

電子メールについても、モニタリング内容を事前に通知することを求めています。

労働時間延長に動く独企業

時短先進国であったドイツの企業で、労働時間延長の動きが続いています。

労働時間延長に先鞭をつけたのは、時短先進企業だったフォルクスワーゲン（VW）です。VWは2001年に独ミニバン工場を分社化し、他の国内工場よりも賃金が低く、労働時間が約9時間長い週38時間で、しかも残業手当なし、という新制度を導入しています。

今年6月には、電機大手のシーメンスが、国内2工場で週35.7時間から40時間に延ばすことで労働組合と合意しています。労働組合は見返りの賃上げを求めないとする内容で、時給換算では事実上の賃下げとなります。

OECD（経済協力開発機構）の調査では、ドイツの年平均実労働時間は2003年時点で1,446時間と、日米の1,800時間前後、チェコの約1,970時間などと比べて大幅に短くなっています。

欧州連合（EU）拡大で、ドイツ企業の各社とも現状のままでは、ドイツ国内の生産・開発機能を中心・東欧諸国など人件費や諸経費が安い国外に移転せざるを得ない状況です。

国内雇用を守るために、労働条件の低下を受け入れざるを得ないと、ドイツの労働組合は妥協を強いられました。

他方で、日本の場合、どういう選択をすべきでしょうか。



現状のままでは、正社員の労働条件だけを守り、正社員以外の労働条件低下と雇用の国外流出を加速させることになる気がしますが、いかがでしょうか。

天災地変により被った災害

例年にない猛暑や豪雨、台風が多発などまさに異常気象続きの昨今ですが、業務中に大地震や水害などの天災地変に遭った場合、果して業務上災害と認められるのでしょうか？

労働基準局の通達では、「天災地変による災害の場合にはたとえ業務遂行中に発生したものであっても、一般的に業務起因性は認められない。」として、原則的に業務上の災害とはいえないとしています。

その理由としては、天災地変については不可効的に発生するものであって、個々の事業主に災害発生を帰することは困難だからとしています。

但し、同時に当該被災労働者の業務の性質や内容、作業条件や作業環境あるいは事業場施設の状況などからみて、天災地変に際して災害を被りやすい事情にある場合には、非常に強度な災害の場合を除き、業務上災害と認められます。

業務上の災害と認められた具体例

作業現場で地震が発生し、ブロック塀が倒れた為に従業員が負傷した場合

この場合、当該施設（塀）の特有な事情（補強のための鉄筋が入っていなかった）が地震とあいまって災害が発生したものと認められるのであれば、という条件のもとに、業務上災害と認めています。

又、このような業務災害だけに関らず、水害による什器・設備・機械・車両等の使用不能など天災による被害は他にも色々考えられます。

こういった不可抗力のリスクにはやはり保険で対応していくしかありません。保険商品においても天災の保障を厚くした新しいタイプの商品が人気を集めています。

こころなしか朝夕が過しやすくなったような気がいたしますが、9月に入り体調を崩されませんよう、ご自愛下さい。

担当者より・・・