

2009年
8月号

発行日 平成21年8月15日(第15号)
(月1回/毎月15日発行)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともえビル

今月の特集:

- 特集1:『労働基準法改正のポイント』
- 特集2:『平熱と基礎代謝を上げて免疫力のアップと脂肪燃焼を促進しましょう』

オフィスタNEWS 第15号発行にあたって

みなさん、夏バテなどされていませんか?

今年は冷夏だとも言いますが、それでも30℃もあれば食欲不振になったりだるくなりやすいですよ。冷房の温度設定や、食事など自己管理が大事だと思います。

それでも夏バテになってしまったら、ゆっくり休息をとって秋まで引きつらないようにしましょう。

お子さんがいる方は、夏休みもあと半月と思うとほっとするのではないのでしょうか?

少し大きい年齢のお子さんでも、休みに家になるとお母さんとしては仕事でも気になりますよね。

子供が小学校に入ったから、そろそろはたきたいと思う方も多いですが、普段は良いけれど、夏休みなど長い休みを考えると・・・と躊躇してしまう方も多いようですね。

自分のペースではたらせるお仕事がみつかるとうれしいですね。

“はたきたいという気持ちを大切に“そして”家庭もお仕事も大切に“

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援します。

今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでくださればと思います。



- オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか? オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-5245-4640

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタNEWSバックナンバーも上記から閲覧できます。

(C)2009 OFFISTA

★★特集1★★

『労働基準法改正のポイント』

オフィスタ総務部

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的とする「労働基準法の一部を改正する法律」（平成20年法律第89号）が、第170回国会で成立し、**平成22年4月1日から施行されます**。企業の人事・総務ご担当者は既にご存じのことと思いますが、ここでもう一度おさらいしてみたいと思います。また実際にお仕事に携わる方も自身に関係深い法律ですのでこの機会に読んでみてください。

今回の改正で特に大きく変わるのは「**残業**」と「**有給休暇**」の取り扱いです。

- ① 『時間外労働の割増賃金率が引き上げられます（改正法第37条第1項、第138条）』

1か月60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が、現行の25%から50%に引き上げられます。

※割増賃金率の引上げは、時間外労働が対象で、休日労働（35%）と深夜労働（25%）の割増賃金率は、変更ありません

※中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予されます。

- ② 『割増賃金の支払に代えた有給の休暇の仕組みが導入されます（改正法第37条第3項）』

1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分（25%から50%に引き上げた差の25%分）の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができます。

※労働者がこの有給の休暇を取得した場合でも、現行の25%の割増賃金の支払は必要です。

※労働者が実際に有給の休暇を取得しなかった場合には、50%の割増賃金の支払が必要です。（改正法第37条第3項）

- ③ 『年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります（改正法第39条第4項）』

現行では、年次有給休暇は日単位で取得することとされていますが、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになります。

※年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。

※労働者が日単位で取得することを希望した場合、使用者が時間単位に変更することはできません。

- ④ 『割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されます（企業規模にかかわらず、適用されます）』

- ⑤ 『時間外労働の限度基準（平成10年労働省告示第154号：限度基準告示）により、1か月に45時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使で特別条項付きの時間外労働協定を締結する必要がありますが、新たに下記の追加が必要になります。

- a) 特別条項付きの時間外労働協定では、月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定めること
b) 上記の率は法定割増賃金率（25%）を超える率とするように努めること
c) 月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めること

昨今の不景気もあり残業代を支給しない、いわゆる“サービス残業”が行われていたり、労働者に実際の残業時間を短く申告させたりといったことが横行している企業もあるようです。

また、現在の雇用情勢から“有給休暇を取得すると解雇されるのではないか”との恐れから有休取得ができないという相談が労働力カウンセラーに寄せられる問い合わせの上位を占めるそうです。

それらのことを背景にした法改正のようにも見えますが、労働基準法は労働者保護の観点での法律でもありますので、これらは同時に企業側への規制強化を意味します。

つまり、現在、サービス残業問題や有休取得問題で注意・指導をうけている企業は氷山の一角といわれています。この法改正は残業代割増や有休活用促進といった**企業側にとっては今以上に正社員の雇用が厳しくなること**から一層のサービス残業等が加速するのではないかと見方がありますが、逆にいえば、**一層の違法な対応が行われると容易に想像できるだけに、それを阻止するために企業の遵守徹底や指導・警告・罰則が強化徹底されることもうかがえる**ということでもあります。巷では当たり前のように捉えられているサービス残業ですが、25%から50%への増額は労働者自身にしてみてもかなりな額になりますので不法に対する内部告発も増加すると見られ、違法雇用体質の企業の発見に結びつきます。

あくまで残業減・有休取得による労働者への「ゆとり生活」を打ち出すことを目的としていますが、企業への不法雇用の撤廃を視野に入れた法改正だとも言えます。

（参考：厚生労働省「労働基準法の一部を改正する法律概要とポイント」）

★☆☆特集2★☆☆

『平熱と基礎代謝を上げて免疫力のアップと脂肪 燃焼を促進しましょう』

オフィスタ広報・宣伝部

突然ですが、みなさんの体温はどれぐらいでしょうか？

具合が悪い時にしか熱は測らないのであまり把握していない方は多いと思います。

また、何度ぐらいから微熱・発熱と考えていますか？

平熱が低ければ 37 度でも辛いでしょうし、高ければ特に不調ではないかもしれません。

免疫力が高く新陳代謝が活発に行われている理想的な体温は 36.5 度～37.1 度とされています。37.1 度というと微熱なのでは？と考えてしまいますが、厚生労働省の発熱基準も 37.5 度～とされています。ところが最近ではストレス・エアコンの使い過ぎ・喫煙・冷たい飲み物の摂りすぎ等が要因で、36 度以下の平熱の人も増えています。

そこで、平熱が 36 度以下になるとどのような弊害があるのか代表的なものを以下に挙げてみました。

- ・免疫力が低下するので病気になりやすい
- ・血行が悪く冷え性にもなりやすい
- ・自律神経やホルモンバランスが乱れやすい
- ・むくみや便秘肥満になりやすい
- ・ガン細胞は 35 度台の状態をもっとも好む

怖い内容ばかりですが、反対に**体温が 1 度上昇すると免疫力が 5 倍～6 倍増す**のです。わかりやすい例では、風邪の時に発熱するのは体が免疫力をアップさせてウィルスに抵抗しようとする為なのです。まずは理想的な体温を維持して健康にも努めていきましょう。

それではどのようにすれば体温は上がるのでしょうか？

一時的に体温を上げるには毎日の入浴が一番です。今の時期はシャワーだけで済ませてしまう方が多いかもしれませんが、湯船につかること、特にぬるめのお湯（38～40℃）で 20～30 分半身浴するのが効果的です。

また、一時的ではなく常に理想的な体温を保つ方法は「基礎代謝」を上げることだと言われています。代謝とは日常のエネルギー消費を指しますが、筋肉や内臓などのエネルギー消費である「基礎代謝」と運動などの「生活活動代謝」に分かれます。

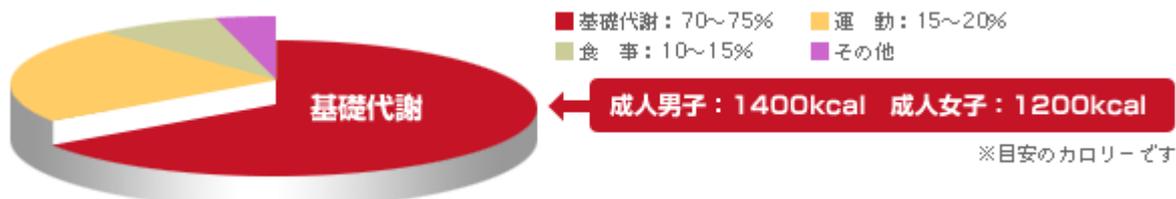
「基礎代謝」はエネルギー消費全体の 60%～70% を占めますが、さらに「基礎代謝」の約 60% を占めるのが筋肉の消費エネルギーになりますので、全体の約 40% を筋肉の消費がまかなっている計算になります。

「基礎代謝」は 30 歳代から減り始めますが、それは筋肉量の低下によるものが大きな原因です。したがって筋肉量が増えれば「基礎代謝」が上がって脂肪燃焼にもつながり、体の中で一番糖や脂質を消費してくれる筋肉が増える。という事は太りにくい体を作ることにもつながるのです。

筋肉量を増やすと言ってもなにもムキムキな体を目指す必要はありません。

2～3 日に一度の適度な筋トレを行い、筋肉を鍛えれば健康にもつながりダイエット効果も期待出来るのです。

とはいえ運動習慣のない方が急に激しい筋トレが出来るわけでもないので、最初は胸・足・背中などの大きい筋肉を刺激できる運動から始めてみましょう。



余談ですが今年国民栄誉賞を受賞した女優の森光子さんは毎日 150 回（朝 75 回夜 75 回）のスクワットをしているそうで、これが健康の秘訣だと語っていました。

また機会があれば詳しくお話ししてみたいですが、「ゆっくりと行うトレーニング（スロートレーニング）」は様々な書籍も出ているので参考にしてみてください。

特にスクワットはバリエーションも色々ありますが、間違ったやり方で無理に行うと膝を壊すこともありますのでご注意ください。

まだまだ暑い日が続きますが、基礎代謝と体温をアップして、みなさんの健康維持につながることを願っております。

（出典：コナミスポーツ・ホームページ「バイオメトリクス」）

☆☆ハケン業界・行政ニュース☆☆

オフィスタ総務部

妊娠している婦人もしくは授乳中の婦人に対しての新型インフルエンザ（H1N1）感染に対する対応 Q&A が（社）日本産科婦人科学会より公開されましたのでお知らせします。

※妊婦の方やご親族・お近くに該当者がいらっしゃる場合はご活用ください。

Q1： 妊娠している人は一般の妊娠していない人に比べて新型インフルエンザに感染した場合、症状が重くなるのでしょうか？

A1： 妊婦は肺炎などを合併しやすく、重症化しやすいことが明らかとなりました。

Q2： 妊婦にインフルエンザ症状（38℃以上の発熱と鼻汁や鼻がつまった症状、のどの痛み、咳）が出た場合、どのようにすればよいのでしょうか？

A2： かかりつけ産婦人科医を直接受診することは極力避け、地域の一般病院にあらかじめ電話をして受診します。あらかじめ受診する病院を決めておく心安心です。早期の抗インフルエンザ薬（タミフル、あるいはリレンザ）服用（治療目的）開始は重症化防止に効果ありとされていますので、発熱、のどの痛み、咳等の症状出現後はできるだけ早い受診をお勧めします。また、WHO は新型インフルエンザ感染が疑われる場合には確認検査結果を待たずにできるだけ早期のタミフル服用開始を勧めています。かかりつけ産婦人科医受診を避けるのは「感染すると重症化しやすい妊婦から妊婦への感染を防止するため」です。

Q3： 妊婦の新型インフルエンザ感染が確認された場合の対応はどうしたらいいのでしょうか？

A3： 早期の抗インフルエンザ薬（タミフル、あるいはリレンザ）服用（治療目的）をお勧めします。WHO は治療目的にはタミフル服用を勧めています。

Q4： 妊娠した女性が新型インフルエンザ感染者と濃厚接触（ごく近くにいたり、閉ざされた部屋に同席した場合）した場合の対応はどうしたらいいのでしょうか？

A4： 抗インフルエンザ薬（タミフル、あるいはリレンザ）服用（予防目的）をお勧めします。

Q5： 抗インフルエンザ薬（タミフル、リレンザ）はお腹の中の赤ちゃんに大きな異常を引き起こすことはないのでしょうか？

A5： 2007 年の米国疾病予防局ガイドラインには「抗インフルエンザ薬を投与された妊婦および出生した赤ちゃんに有害な副作用（有害事象）の報告はない」との記載があります。また、これら薬剤服用による利益は、可能性のある薬剤副作用より大きいと考えられています。

Q6： 予防投与の場合、予防効果はどの程度持続するのでしょうか？

A6： タミフル、リレンザともに2008 年Drugs in Japan によれば、これらを連続して服用している期間のみ予防効果ありとされています。

Q7： 予防投与した場合、健康保険は適応されるのでしょうか？

A7： 予防投与は原則として自己負担となりますが、自治体の判断で自己負担分が公費負担となる場合があります。

Q8： 抗ウイルス剤を服用しながら授乳することは可能でしょうか？

A8： 母乳自体による新型インフルエンザ感染の可能性は現在のところ知られていません。季節性インフルエンザでは母乳感染は極めてまれです。授乳期に抗ウイルス薬を使用する場合は、担当の医師と相談の上授乳を続けるかどうか決めてください。なお米国疾病予防局の推奨では抗ウイルス剤を服用しながら、赤ちゃんに授乳することは可能であるとされています。母児分離を行なうべきとの勧告は今のところなされていません。

更に詳しい情報は下記オフィスタ・ホームページからもダウンロードできます。（H21.8.6付）
<http://offistapress.1616bbs.com/bbs/>

オフィスタの派遣ニュース・コーナーでは、お仕事に関する情報や解説、業界関係ニュース、各省庁より発表された行政報道情報をお届けしております。
<http://www.offista.com/press.html>

☆☆Q&Aコーナー☆☆

投稿：M.Hさん 39歳女性

Q. 派遣先と派遣会社の双方に苦情申し出者という方がいらっしゃるようですが、どのようなことをしていただける人なのでしょうか。

また、相談の内容によって、どちらの申し出者に相談すればよいか等の決まりはあるのですか？

A. 苦情の申し立ての内容について制限はありません。派遣先でいじめられているとか、当初の労働条件と違う、当初聞いていた仕事の内容と実際の仕事の内容が違うとか、派遣法等その他の法律に違反している、法律に違反はしていなくても上司の派遣スタッフに対する態度・接し方がきついか、派遣元であれば、約束した賃金が支払われないとか、担当の営業の態度が悪いとか、様々な苦情について申し立てをすることができます。

派遣法では、派遣元も派遣先も派遣スタッフからの苦情の申し立てを受けるべき人と担当責任者を置かなければならないとされています。例えば派遣先でハラスメントを受けたとして、スタッフが派遣元の苦情申し立て者に苦情申し立てをしたときは、直ちに派遣元の責任者は、派遣先の責任者に連絡して苦情の内容について善処を求め、その内容を派遣元管理台帳に記載することになっています。また、その内容についてはスタッフ本人に連絡することになっています。

同じことは派遣先の担当者にも苦情の申し立てをすることができます。ただし派遣先の担当者に苦情を申し立てるときは、派遣元にも連絡をしておいた方がよいと思います。派遣先に申し立てても、派遣元に申し立てても法律上は結果に差がないこととされてはいますが、派遣先の担当者は現場の当事者になることがありますので、苦情を申し立てるとその後働きづらくなることもありますので、実際上は派遣元の担当者に苦情の申し立てをした方がよいかもしれません。(大滝)

…<そのほかの気になるお仕事の疑問募集中>……

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝先生(神奈川県立産業技術短期大学講師)と馬場先生(馬場社会保険労務士事務所長)がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆オフィスタからのお知らせ☆☆

オフィスタ総合管理室

Maki-run さんのママさんブログ連載開始

オフィスタ公式ホームページ内のコーヒー・ブレイクコーナーに maki-run さんのブログ連載がはじまりました。育児・家庭・お仕事の両立でがんばるママさんワーカーの体験記です。喜びも不安も悩みも・・・な生の声にみなさまも共感できる部分があるのではないのでしょうか。是非覗いてみてコメント・アドバイスを入れてあげてくださいね。



<http://www.offista.com/coffee/index.html>

派遣クイズ

上司から電話の受け答えが聞き取り難いと注意を受けてしまいました。自分なりに直そうと考えたのですがその中で不適当な方法は次の内どれでしょう？

- ① 声の大きさに気をつけ、メリハリのある声を出すよう心掛ける。
- ② はっきりした発音になるように口を大きく開いて話すように心掛ける。
- ③ 話し方の調子を一定に保つため、一本調子のトーンで話してみる。
- ④ 重要な部分は念を押すような話し方になるように心掛ける。
- ⑤ 言葉に詰まらないよう電話対応のセリフや頻繁に使う言葉のメモを貼っておく。



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

スキル不問で事務のお仕事！

(アルバイト・紹介)

大手印刷会社での書類チェックのお仕事

月曜日～金曜日までの週5日。大手印刷会社の書類チェックのお仕事です。スキル・経験は問いません。コツコツがんばりたい方いかがですか？

8月下旬から勤務できる方10名募集中です！

勤務形態：アルバイト（直接雇用になります）

勤務期間：年末まで(予定)

就業開始：8月下旬頃から勤務

勤務時間：9:00～18:00（内休憩60分）

日給：8,000円（別途、交通費一部負担）

業種/職種：一般事務業務、書類のチェック業務

勤務地：北区王子

スキル：不問 経験：不問

その他：成果により手当て有り

このお仕事はメルマガ愛読をいただいている方の応募を優先に選考のお仕事です。

エントリーはメールまたはお電話にて受付けております。

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

★お問い合わせ先

●配信停止

<http://www.offista.com/mailout.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/melmaga.html>

●プライバシーポリシー

<http://www.offista.com/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

MEMO :

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。

この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル/0120-178-172

お問い合わせ受付時間/9:30～17:30（土・日曜日、祝日を除く）

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

今まで全く興味のなかった「ハリーポッター」シリーズ。

夏に新作が公開だからでしょうが、1作目からテレビで放送されていたのをたまたま観たこと、図書館で本が目についたことをきっかけに1作目から本を読んでいます。

読み始めたら面白く、かなり分厚い本ですが、2、3日のペースで読みつづけています。

図書館で借りているので、続編が貸し出し中だと返却を今か今かと待っています。

今年の夏はどこへも出かけず、家で過ごす「巣ごもり族」が多いそうです。私も、冷夏のおかげでうちのおんぼろエアコンでも間に合いそうなので、読書に没頭しようと思っています。

家で過ごす方、読書の夏をお勧めします。

Reiko 記

オフィスタ NEWS 第15号作成委員

編集長 kazuyo オフィスタ広報・宣伝部

編集 naosan オフィスタ総合管理室

監修 makoto オフィスタ総務部

執筆 SANO オフィスタ広報・宣伝部

Reiko オフィスタ総合管理室

協力 大滝岳光社会保険労務士事務所

参考：厚生労働省「労働基準法の一部を改正する法律」、(社)日本産科婦人科学会「妊娠している婦人もしくは授乳中の婦人に対する新型インフルエンザ(H1N1)感染に対する対応Q&A」

出典：コナミスポーツ・ホームページ「バイオメトリクス」

派遣クイズの答え：

③「話し方の調子を一定に保つため一本調子のトーンで話してみる」が不適當

一本調子の話し方とは、抑揚がなく平板な調子の無感情の話し方のことです。このような話し方は不適當です。話しは相手に対してするもので、相手を意識して聞いてもらおうとすれば、多少の感情が感じられるもの。それが感じのよい話し方なのです。電話は表情が見えない分、自分が想像している以上に感情が伝わらないので気をつけましょう。

ちなみにお客様や上司と話す際の声のトーンは一般的に「ソ」の音階で話すと感じが良いと言われています。