

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

2011.10

Business friend Business friend

Business friend

October-2011

Contents

所長挨拶 . . . 2

特 集 . . . 3

在職老齢年金と高年齢者の雇用

シリーズ～判例紹介～ . . . 7

就業規則未記載の解雇無効（寿建築研究所事件）

トピックス！ . . . 8

顧問先お仕事紹介 . . . 9

第5回 関西大学生生活協同組合 様

ごあいさつ

本年度もあと3ヶ月となります。皆さん充実した年になりますでしょうか？

大手前総合労務管理事務所の今年の目標は、

『能動的主体型』になること。

お客様が喜んでいただけることを、自らが考えて、考えて、そして行動する！

そのために、自らの成長を目指します！ としました。

それを実行すべく、いくつかの施策を試みてきました。

合宿で全員の意思統一、定期的な研修により自らの成長、目標必達の為の全員営業、目標達成のための全員ミーティング等々を試みてきました。

一步一步主体型になってきたと思っております。

ある日の研修で大きな気づきがありました。私は職場に大事なものは“躰”であると常々言っています。(もちろん職場だけではなく。) 労務の提供の基本もまずは“躰”であると言っているのですが、職業人は、それ以上に“社会人として・プロとしての躰(所作)”が必要だということを知りました。

それは、職業人・プロとしての自覚を持つということです。

具体的には、職場での態度であったり、仕事に対する姿勢であったり、問題意識を持って業務にあたったり、初歩的などころでは、名前を呼ばれたら、ハイッ！と返事をするなどです。当たり前のことですが、改めてお話を聞くとそうだ！と納得し、そして反省をしました。皆さんの会社では、誰かを呼んだとき、ハイッ！！と返事を返してくれますか？ そういや、私の小学校時代は、『はい！という元気な返事』と教えられたものでした。

近頃は電車にのっても、横断歩道で信号待ちをしても、町の様子を見ていても、日本のこの先はどのようなのだろうと大変不安ですが、とてもうれしい出会いがありました。

先日の休みに小学校3年生の子供とお遊びをしました。この子の所作にビックリしました。人への気遣い、率先した行動、大人も納得する常識。久々に気持ちのよい子に会いました(金ちゃん)。立派に育てておられるなあと。このような躰のできている子供たちが多くなれば、日本も安心なのに。と、期待をしたい出来事でした。

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所
有限会社 大手前総合労務管理事務所
代表社員・代表取締役 太田 恵子

在職老齢年金と高齢者の雇用

国民年金や厚生年金は政府が管掌（職務を担当すること）し、以下の様な目的をもった公的な年金制度です。

国民年金法 第1条（国民年金制度の目的）

国民年金制度は、日本国憲法第25条第2項に規定する理念に基づき、老齢、障害又は死亡によって国民生活の安定がそこなわれることを国民の共同連帯によって防止し、もって健全な国民生活の維持及び向上に寄与することを目的とする。

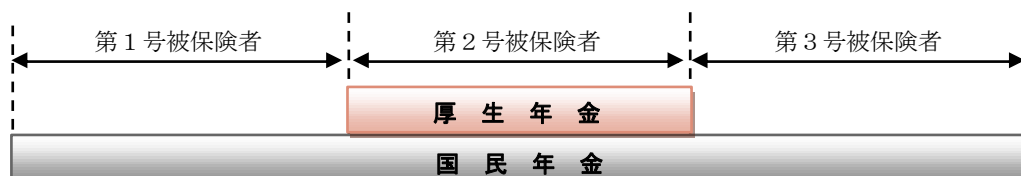
厚生年金保険法 第1条（この法律の目的）

この法律は、労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とし、あわせて厚生年金基金がその加入員に対して行う給付に関して必要な事項を定めるものとする。

こうした目的を持つ公的年金制度には、老齢、障害及び死亡に対する、基本的な3種類の給付がありますが、今回の特集記事では、会社員の方々が在職中に「老齢」に関する給付を受けるようになった場合の年金の支給調整についての説明を致します。

<国民年金と厚生年金>

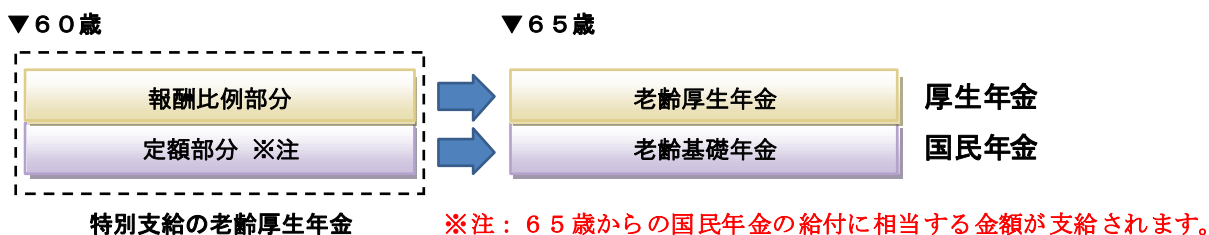
国民年金は、自営業者等を第1号被保険者とし、会社員等を第2号被保険者、会社員の被扶養配偶者の方々を第3号被保険者とした全国民に共通の年金制度です。一方、厚生年金は国民年金の第2号被保険者である会社員が加入する年金制度であり、国民年金と厚生年金は、もともとは独立した別々の制度として発足したのですが、昭和61年に統合され、下図のようないわゆる2階建ての制度となりました。



1階部分の老齢基礎年金（国民年金からの老齢給付）は65歳から支給されますが、2階部分の老齢厚生年金（厚生年金からの老齢給付）については、昭和61年の改正前の既得権の面からの経過的処置として、「特別支給の老齢厚生年金」という名称で60歳から支給されることとなりました。ただし、あくまでも経過的な処置ですから、最終的には支給開始が65歳に引き上げられ、それまでの間に一定期間をかけて、年齢毎に支給開始年齢が徐々に引き上げられるというしくみになっています。

<特別支給の老齢厚生年金の概要>

60歳台前半（60歳～65歳未満）に支給される「特別支給の老齢厚生年金」の支給内容は下図のような構成になっています。



支給開始年齢は引き上げが実施され、最終的には60歳台前半の老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金）は支給されなくなります。（男性：昭和36年4月2日以降生れ、女性：昭和41年4月2日以降生れから）

<在職老齢年金>

60歳以降に老齢厚生年金の受給権のある人が在職中（厚生年金保険の被保険者として働いている場合）であると、その賃金収入と年金の金額によって、年金の一部または全額が支給停止されます。こうした在職中の年金を「在職老齢年金」と呼びます。

在職老齢年金の支給調整は、先に述べた60歳台前半の「特別支給の老齢厚生年金」だけではなく、65歳以降に支給される「老齢厚生年金」にも適用されるのですが、65歳以降の年金については、支給調整の対象となる年金や基準となる金額など60歳台前半の制限に比べると大幅に緩和された内容となっています。



< 特別支給の老齢厚生年金における支給調整（60歳から65歳まで） >

支給停止調整開始額：28万円 / 支給停止調整変更額：46万円

支給調整を受ける（支給停止額が発生する）ケースは全部で4種類ありますが、実質的には2パターンに絞ることができ、その概要は下図のようになっています。

【パターン1】 総報酬月額相当額（⑥※年間給与の1ヶ月平均相当）と年金の支給月額（②）の合計が28万円を超え、総報酬月額相当額が46万円**以下**の場合

28万円(支給停止調整開始額) ← この金額の2分の1が支給停止

← 46万円(支給停止調整変更額)以内

【パターン2】 総報酬月額相当額（⑥※年間給与の1ヶ月平均相当）と年金の支給月額（②）の合計が28万円を超え、総報酬月額相当額が46万円**超**の場合

← 28万円(支給停止調整開始額) ← この金額の2分の1と⑦の金額の合計が支給停止

← 46万円(支給停止調整変更額)以上

【算定事例】

①年金額（年間）	1,800,000円	（加給年金などの加算額を除く）
②年金の支給月額	150,000円	（① ÷ 12）
③給与月額	290,000円 ~ 309,999円	
④標準報酬月額	300,000円	（③の給与月額の標準報酬月額）
⑤標準賞与額	720,000円	（算定月以前1年間の賞与支給総額より）
⑥総報酬月額相当額	360,000円	（④ + ⑤ ÷ 12）
⑦支給停止額	（⑥ + ② - 28万円） ÷ 2 = 115,000円	
⑧在職老齢年金の支給月額	② - ⑦ = 35,000円	

【算定事例】

①年金額（年間）	2,880,000円	（加給年金などの加算額を除く）
②年金の支給月額	240,000円	（① ÷ 12）
③給与月額	400,000円 ~ 429,999円	
④標準報酬月額	410,000円	（③の給与月額の標準報酬月額）
⑤標準賞与額	720,000円	（算定月以前1年間の賞与支給総額より）
⑥総報酬月額相当額	470,000円	（④ + ⑤ ÷ 12）
⑦支給停止額	（46万円 + ② - 28万円） ÷ 2 + （⑥ - 46万円） = 220,000円	
⑧在職老齢年金の支給月額	② - ⑦ = 20,000円	

なお、「総報酬月額相当額」と「年金の支給月額」の合計が28万円（支給停止調整開始額）を超えない場合には、年金の支給額は減額されません。また、⑦の支給停止額が、②の年金の支給月額（正式には「基本月額」と言います）を上回る場合には、年金は**全額支給停止**となります。

< 65歳以上の在職老齢厚生年金 >

65歳からの「老齢厚生年金」の支給にあたっては、在職中であれば賃金との合算額によって年金の支給調整を受けますが、先の説明でも触れたように、2階部分の金額のみ（**老齢基礎年金は全額支給**）が支給調整の対象となり、また調整額が変わりますので、支給調整は大幅に緩和されます。

【65歳以上の在職老齢年金の支給調整】

支給停止調整開始額：46万円

← 46万円(支給停止調整額) ← この金額の2分の1が支給停止

← 総報酬月額相当額 | 年金の支給月額


なお、「総報酬月額相当額」と「年金の支給月額」の合計が46万円（支給停止調整額）を超えない場合には、年金の支給額は減額されません。



高年齢者の賃金シミュレーション

高年齢者雇用安定法の改正（平成18年4月1日施行）により、企業は65歳までの雇用確保が義務付けられました。雇用確保の方法として①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止、いずれかの措置を講じるように義務付けられました。現在まだ多くの中小企業では定年年齢を60歳としていますが、実際はまだまだ元気で、定年後も働きたいと考えている方はたくさんいらっしゃいます。また会社としても、60歳を過ぎてでもこれまでの知識や経験を活かしてほしいと望まれている企業も多いのではないのでしょうか。60歳以降の方を雇用し続ける場合、給与の支払い方を変えるだけで人件費のコストを削減することができます。高年齢者の賃金シミュレーションはどのような支払い方をすればコストを下げることができ、なおかつ本人の手取りが多くなるかをシミュレーションし、金額を算出していきます。

60歳以降の収入



賃金

+

高年齢雇用継続給付

+

年金

60歳以上65歳未満の雇用保険に加入している被保険者で、60歳時点に比べて賃金が75%未満に低下したときに、給付金が支給される制度です。（雇用保険の加入年数等の条件あり）

各月の賃金額	支給額
60歳到達時賃金の61%以下	各月の賃金額の15%
60歳到達時賃金の61%超75%未満	各月の賃金額の0%～15%

在職老齢年金は、前述のように賃金収入によって支給調整されます。また高年齢雇用継続給付を受けることによりさらに支給調整がおこなわれます。

在職老齢年金と高年齢雇用継続給付は給与との関連性が非常に強く、制度自身が複雑に絡み合っていて、支給する給与によって年金や給付金の金額が違ってきます。

これらの制度を無視して60歳以降の給与を決定すると、**給与を多く支払ったにも関わらず手取額が少なくなる**といった**逆転現象**が起こることがあります。

そういった事が起こらないよう、事前に高年齢者の賃金のシミュレーションをすることで再雇用時の最適な賃金設計をすることができます。

給与の支払い方を工夫することで会社はコスト削減が図れ、本人は年金を受給することができ、雇用保険から給付金も受けることができます。加えて、高年齢者**本人及び会社ともに社会保険料の負担も軽減**する事ができるのです。

具体例：現在、月額給与40万円、年金110万円（年額）を月額給与15万円と調整給与に変更した場合

	現在	➔	シミュレーション後	
給与 (A)	400,000円		154,000円	
控除合計 (B)	約69,000円		約23,000円	
手取月額 (A-B)	約331,000円		約131,000円	
年金額	0円		約50,000円	
高年齢雇用継続給付金	0円		23,000円	
月間手取額	約331,000円		約204,000円	
年間手取額	約3,972,000円		約2,448,000円	
調整給与支給額 (年間)	0円		約1,834,000円	控除額約31万円
最終年間手取額	★ 約3,972,000円		★ 約3,972,000円	
会社負担額	約5,533,000円		約4,225,000円	約130万円削減

※住民税は考慮していません。

★ 手取りが同額になるように計算した結果です。

上記のシミュレーションはあくまでも一例であり、賃金のシミュレーションを行う上で、会社の状況、地位、これからの職務、仕事に対するやる気、その他の従業員への影響等を総合的に判断することによって、最適な賃金設計が可能となります。

まだまだ！ 活用できます。中小企業定年引き上げ奨励金！！

少子高齢化による労働力人口の減少が見込まれる中で、働く意欲を有する**高年齢者の方々**が長年にわたり培った知識と経験を活かし、**定年後も活躍**できる為には、賃金体系の見直しなど経済的負担が中小企業にとって非常に大きい為、これを助成するための制度です。

支給対象事業主



- 雇用保険の**適用事業主**である。
- 雇用保険の被保険者数が**300人以下**である。
- 実施日から起算して**1年前の日**から当該実施日までの期間に高齢法第8条及び第9条を遵守していること。
- 平成23年4月1日以降**、就業規則により以下のいずれかの制度を導入し、支給申請前日までに**6ヶ月以上経過**していること
 - ① **65歳以上**への定年の引き上げ
 - ② 希望者全員を対象とする**65歳以上70歳未満までの継続雇用制度**の導入
 - ③ 希望者全員を対象とする**70歳以上までの継続雇用制度**の導入
 - ④ 定年の定め**の廃止**
- 申請日の前日において1年以上雇用保険に加入している**60歳以上の従業員が1人以上**いること。

第8条

事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者についてはこの限りではない。

第9条

定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置のいずれかを講じなければならない。

1. 当該定年の引き上げ
2. 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう）の導入
3. 当該定年の定め**の廃止**

支給申請期限

支給申請手続きは、制度を導入した日から起算して6ヶ月を経過した日から、1年以内

受給額

受給額は、旧の定年年齢と企業の人数規模によって下記の通り

旧定年年齢が		1～9人	10～99人	100～300人
		60歳以上		
65歳未満	定年の引き上げ（65歳以上70歳未満）	40	60	80
	定年の引き上げ（70歳以上）又は定年の廃止	80（40）	120（60）	160（80）
	希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	40（20）	60（30）	80（40）
	希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度の導入	20	30	40
	定年の引き上げ（65歳以上70歳未満）と希望者全員を70歳以上までの継続雇用制度の導入を併せて実施	60	90	120
旧定年年齢が65歳以上70歳未満、希望者全員を対象とする旧継続雇用年齢が70歳未満	定年の引き上げ（70歳以上）又は定年の廃止	40（20）	60（30）	80（40）
	希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	20（10）	30（15）	40（20）
旧定年年齢が60歳以上65歳未満、希望者全員を対象とする旧継続雇用年齢が65歳以上70歳未満	定年の引き上げ（65歳以上70歳未満）	40	60	80
	定年の引き上げ（70歳以上）又は定年の廃止	80（120）	120（60）	160（80）
	定年の引き上げ（65歳以上70歳未満）と希望者全員を70歳以上までの継続雇用制度の導入を併せて実施	60	90	120
	希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	20（10）	30（15）	40（20）

※単位：万円

※企業規模は、制度導入日現在の被保険者数です。

※支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている64歳以上の被保険者がいない場合は（ ）内の金額になります。

シリーズ ～判例紹介～

今回は、就業規則の解雇事由に記載のない理由でなされた解雇は無効であるとされた判例（寿建築研究所事件）をご紹介します。

事件の概要

建築設計会社に勤務するAさんは、上司からの残業指示に対して反論したり、業務の指示に対して詳細に知らせてほしいなどと上司に要求し口論となるなど、反抗的・非協力的な態度をとり問題となっていた。このため、X社は**企業の秩序を乱し業務の運営を妨げた**として、Aさんに解雇を通告した（1回目）。これを不服とするAさんは、上司に対し暴行を加えたり、解雇の撤回を求めて団体交渉を要求する過程において業務妨害等の行為を繰り返し行うなどしたため、X社はAさんに再度の解雇を通告した。（2回目）それに対しAさんは2度の解雇はともに無効であると主張し、訴えを起こした。



裁判所判決

1回目の解雇は就業規則の解雇事由に該当しないため無効。

2回目の解雇は就業規則の解雇事由に該当するため有効。

● 1回目の解雇が無効とされた理由

X社就業規則30条 解雇事由には以下のように定められていた。

- 1 精神若しくは身体に障害があるとき、又は傷病のため勤務に堪えないとき。
- 2 業務に誠意なく技能不良なるもの。
- 3 会社の命令に反し、業務遂行上支障を生ずる行為をしたとき。

X社の就業規則30条に解雇事由を定めたということは、X社は就業規則を制定することによって自らの解雇権の行使を**就業規則所定の理由がある場合のみ限定**したものである。したがって、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当とみなされる事由であっても、X社就業規則の解雇事由（上記1～3）のいずれの場合にも該当しない解雇は、**無効である**と判事された。

この事件では、就業規則において解雇事由は規定しているものの、規定の内容が限定的に定められている場合は、就業規則に記載されている事由に該当しない限り解雇はできない（限定列举説）という考え方にに基づき、**就業規則に記載のない事由による解雇が無効**と判断されました。普通解雇の場合は就業規則の解雇事由は例示的に列举したものでよいとする説（例示列举説）もありますが、就業規則のない会社や就業規則に適切な解雇事由を規定していない会社の解雇が認められるためには、かなりの制約を受けることになり、たとえAさんのように解雇されるに十分な理由があった場合でも解雇は難しいということになります。また、懲戒解雇の場合は、限定列举でなければならない（就業規則で規定されている事由以外での懲戒はできない）とされています。会社を守るためには**就業規則の整備や内容的確性の見直し**など急がれるところです。

*判例を要約しておりますので判例の言葉通りではありません。

トピックス！

雇用を増やした企業に対する税制優遇制度が創設されました！！

概要

- 平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度（適用年度という）
※個人事業主の場合は、平成24年1月1日から平成26年12月31日までの各暦年



- 雇用の増加人数を5人以上（中小企業は2人以上）かつ雇用増加割合が10%以上

$$\text{※雇用増加割合} = \frac{\text{適用年度の雇員増加数}}{\text{前事業年度末日の雇員総数}}$$

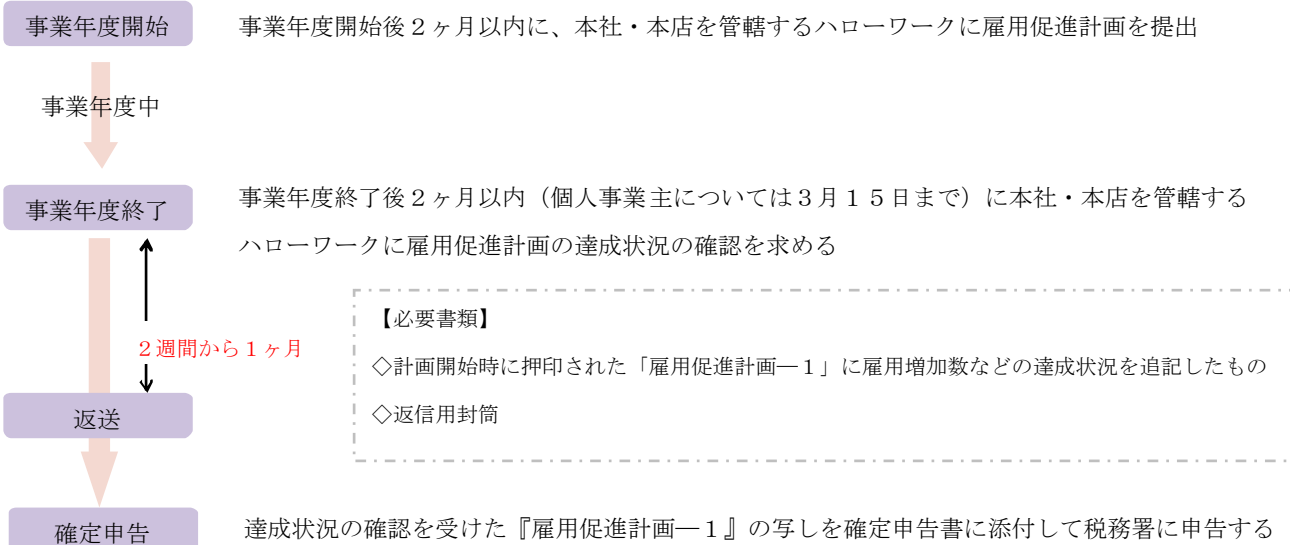


- 雇用増加数1人当たり20万円の法人税の税額控除が受けられます。
※上限：当期の法人税額の10%（中小企業は20%）

要件

- 青色申告書を提出する事業主であること
- 適用年度とその前事業年度に事業主都合による離職者がいないこと
※雇用保険被保険者資格喪失届の喪失原因において、『3：事業主の都合による離職』に相当するものを指します。
- 適用年度に雇用保険の一般被保険者の数を5人以上（中小企業は2人以上）、かつ10%以上増加させていること
※中小企業とは、資本金1億円以下又は資本もしくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1000人以下のものを指します。
- 適用年度における給与の支給額が、比較給与等支給額以上であること
※給与等とは、使用人に対する給与であって、法人の役員と特殊の関係のある使用人（役員の親族等）に対して支給する給与及び退職給与の額を除く額をいいます。
※比較給与等支給額＝前事業年度の給与等の支給額 + 前事業年度の給与等の支給額×雇用増加割合×30%
- 風俗営業等を営む事業主ではないこと
※『風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律』に定められている風俗営業および性風俗関連特殊営業。
キャバレー・ナイトクラブ・ダンスホール・麻雀店・パチンコ店など

流れ



今回は、関西大学の中にある、『**関西大学生生活協同組合**』さんです。

生協とは、産業革命期（19世紀半ば）英国の一地方都市で、少数の労働者が貧しい自分たちの生活状況を自分達のお金と労力を出し合い、協力し合うことで切り拓こうとしていったことが発端となります。自分達が必要とする食糧や生活物資を調達するために、決められた資金を出し合い（出資）、分担して仕入れや店番を行い（運営参加）、その商品を購入し（利用）、出資や利用に応じて利益を得る（利益還元・組合員割引）というような取り組みでした。



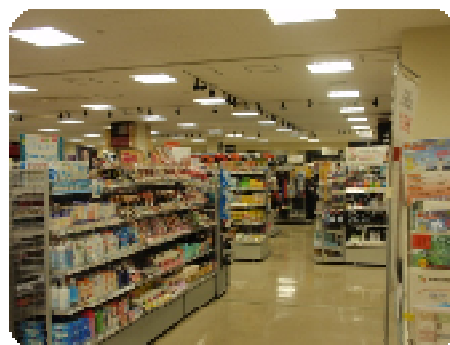
関西大学生協の設立は1962年2月。1950年代後半から1960年代にかけて全国の大学で生協ができてきた時代です。来年で設立50周年の節目を迎えることとなりました。当時、経済的には恵まれないが勉強したいといういわゆる苦学生がたくさん入ってきて、そんな生活を自分たちで支えていこうというのがきっかけです。当初は食べること（食堂）と学ぶこと（書籍の共同購入）が2大柱となっていました。かつては、カレーライスの価格設定が総代会を経なければ変えられない生協があった程、学生のために安価にこだわっていました。

時代の変化に応じて事業内容も変化していきました。勉強のための文具から生活用品の販売、情報機器や電化製品の販売、下宿のあっせん、旅行代理店、美容室等、現在は、学生に必要な事でやっていない事はない、というくらい充実しています。



生協のメインの店舗がある「凜風館」は、2006年の関西大学120周年事業の一環として、学生会館として建てられました。それまでは学生会館は関西大学にはなかったのですが、以前より必要だとの声があり作られました。生協は学生の生活に密接する存在なので、その新しい学生会館の2階・3階に店舗を構えています。

地下に店舗のある大学生協も結構ありますが、関大生協は地上にあるため、明るい雰囲気です。

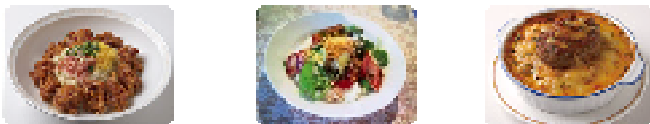


ほとんどの生協は大学生協連合会に加入しているが関大生協は加入していません。(日本の大学生協の中で大きいところでは関西大学と中央大学だけが加入していない)。結果として独自色が出てきています。

連合会に加入している生協は連合会で統一メニューを決めて統一仕入して、セントラルキッチンで半加工をしているので、どこもほとんど同じようなメニューとなっているのですが、(そういえば私の通っていた大学の生協も他の大学と同じメニューでした)

関大生協は食材の選定・仕入れ・メニューの構成すべてオリジナルです。

連合会に加入していたら生協の独自性が出せないのですが、加入していないため自由にできています。ただ、コスト管理からメニュー作りまで全て独自でするためその難しさもあります。もちろんそれが可能なのは、2万4~5千人という組合員数を誇る大規模生協だからです。



工夫をこらしたオリジナルメニュー

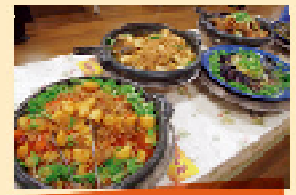
昔ほどの産業分野も発達していなかったため生協がアドバンテージを持っていましたが、最近では専門分野で大型店舗・量販店がどんどんでき、産業化してきているので、ひとつひとつを取ると太刀打ちできません。今までのように全部自分のところでやるという考えを捨て、そういった業者と組んでやっついていかないとイケません。すでに世の中には人のために働く仕事をしている業者はたくさんあるのでそういったものを関大生の役に立つように組み合わせ提供(コーディネーターのような役割をする)というような観点をもって仕事をしないとなかなか厳しい状況になってきています。また、生協で安く物を買って、食事をするということに加えて、食材の選定基準も単に安く食べられるというだけではないという「価値と安心」というプラスアルファの結びつきを大事にしていきたいという考え方で、他の大学生協とは更にひとあじ違う大学生協を目指していらっしゃいます。



木谷総務部長 江口専務理事 弊所所長・太田



サラダバー



野菜バー

1g1.2円の量り売りコーナー

生協の目的は組合員のための施設というコンセプトのため、組合員以外の方が施設を利用する場合、組合員価格より割高の価格設定がされています。

それで大学という性質上、組合員以外の利用を拒否するわけにはいかないので、二重価格の設定となっています。



生協内にある美容室。オシャレなお店です。



裏面に企業広告が入った用紙なので、無料でコピーができる



関大オリジナルグッズ

関大生協へ行くと、学生になった気分(気分だけです)でとても懐かしいです。もっと学生生活を楽しめば良かったと後悔が私の心に宿ります。
紹介にもありますように、何と言っても「ごはんがおいしい!!」学食でこんなおいしいもの!?と言ったらよくありませんが、関大生協の“食育”を感じます!是非機会がありましたら、関大生協学食へ!お酒が飲めるレストランもあるようですよ。

★大手前コラム★

今年は節電の影響もあり、例年以上に暑く感じた夏だったのではないのでしょうか？最近では、熱中症対策として、こまめに水分補給をする事が重要とされています。以下に主な飲み物に含まれる砂糖量を示して見ました。

飲み物	砂糖量
スポーツドリンク	角砂糖 5. 0個分
コーラ	角砂糖 7. 5個分
サイダー	角砂糖 6. 5個分
缶コーヒー	角砂糖 6. 5個分

意外にも、スポーツドリンクにも多くの糖分が含まれていることに気がつくと思います。スポーツドリンクと言っても飲み過ぎには、ご注意ください。

以前アミノ酸のスポーツドリンクが流行りましたが、それを飲みすぎて糖尿病になってしまった人もいます。

やはり、水分補給する場合は、『水』か『お茶』が一番良いのかもしれませんが。

BY : 小原 正昭

ビジネスフレンド 2011年10月号 No.107

2011年10月1日発行

●編集・発行

社会保険労務士法人大手前総合労務管理事務所
有限会社大手前総合労務管理事務所

〒540-0037 大阪府中央区内平野町 2-1-9 シグナスビル 5階

TEL:06-6947-0280 FAX:06-6910-2398

HP-URL : www.ootemae.co.jp

E-mail : info@ootemae.co.jp