



社労士 NEWS >>>

>>> 2020.5

細川社会保険労務士事務所 URL : <http://hosokawa-sr-com>

〒980-0022 宮城県仙台市青葉区五橋1丁目1-58 ダイアパレス仙台中央216号

Tel > 022-343-7527 Fax > 022-343-7528 Mail > hosokawa_sr_office@sky.plala.or.jp

発行 >>>

CONTENTS >>>

1. 助成金 > 働き方改革推進支援助成金のご紹介
2. 法改正 > 企業の受動喫煙対策
3. 提供 > 経営に役立つビジネスレポート

1. 助成金

働き方改革推進支援助成金のご紹介

本年度の雇用・労働分野の助成金の中で注目度が高いのが『働き方改革推進支援助成金』です。この助成金は、働き方改革への対応や、新型コロナウイルス感染症対策に関連したものなど5つのコースで構成されていますが、その中から主なものを3つピックアップしてご紹介します。

1. 労働時間短縮・年休促進支援コース

労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業が対象です。外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入などにより、改善の成果を上げた場合、その経費の一部が助成されます。(交付申請期限11月30日)

	内容
対象となる 取り組み (1つ以上 実施)	(1)就業規則、労使協定の作成・変更 (2)研修 (3)専門家によるコンサルティング (4)労務管理用機器等の導入 など
成果目標 (1つ以上 実施)	(1)36協定の月の時間外労働時間数の縮減 (2)所定休日の増加 (3)特別休暇の導入 (4)時間単位年休の導入
助成額	対象経費の3/4 ※条件により4/5 成果目標ごとに上限額あり

2. 新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース

新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークの新規導入(試行的に導入する場合でも可)を行う中小企業が対象です。取り組みに要した経費の一部が助成

されます。(交付申請期限5月29日)

	内容
対象となる 取り組み (1つ以上 実施)	(1)シンクライアント端末等の導入 ※単なるパソコン、タブレット等の購入は不可。 (2)就業規則、労使協定の作成・変更 (3)研修 (4)専門家によるコンサルティング
助成額	対象経費の1/2 ※1企業の上限額100万円

3. 職場意識改善特例コース

新型コロナウイルス感染症対策の1つとして、病気休暇制度やお子さまの休校等に関する特別休暇制度を導入する中小企業が対象です。取り組みに要した経費の一部が助成されます。(交付申請期限5月29日)

	内容
対象となる 取り組み (1つ以上 実施)	(1)就業規則、労使協定の作成・変更 (2)研修 (3)専門家によるコンサルティング (4)労務管理用機器等の導入 など
助成額	対象経費の3/4 ※条件により4/5 1企業の上限額50万円

4. さいごに

コロナウイルス感染症の関連で、労働者を解雇せずに休業等をさせ「雇用を維持する」際の雇用調整助成金を活用する企業が増加しています。一方、こちらの助成金は「働き方を変えて対応する」場合に活用でき

る助成金です。貴社で導入する、あるいは導入予定のある取り組みに合致する場合には、働き方改革推進支援助成金のご活用もぜひご検討いただければと思います。

2. 法改正

企業の受動喫煙対策

本年4月から、改正健康増進法が全面施行されています。学校や病院、行政機関の庁舎等はすでに敷地内禁煙となっていました。新たに企業や工場等などが、「原則屋内禁煙」となりました。厚生労働省の「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」では、企業が実施すべき事項、及び改正健康増進法で義務付けられる事項が一体的に示されています。その内容を表にしてまとめましたので、対応がお済みでない企業様は、計画の策定や措置の実施などガイドラインに則った対応を進めましょう。

1. 企業・労働者の役割

	内容
企業	衛生委員会、安全衛生委員会等（以下「衛生委員会等」という。）の場を通じて、労働者の受動喫煙防止対策についての意識・意見を十分に把握し、事業場の実情を把握した上で、各々の事業場における適切な措置を決定することが求められる。
労働者	企業が決定した措置や基本方針を理解しつつ、衛生委員会等の代表者を通じる等により、必要な対策について積極的に意見を述べるのが望ましい。

2. 受動喫煙対策に関する組織的な取り組み

	内容
推進計画の策定	職場の実情を把握した上で、受動喫煙防止対策を推進するための計画を策定すること。
担当部署の指定	企業全体または事業場の規模等に応じて、受動喫煙防止対策の担当部署やその担当者を指定し、受動喫煙防止対策に係る相談対応等を実施させるなど、受動喫煙防止対策全般についての事務を所掌させること。
労働者の健康管理等	受動喫煙防止対策の状況を衛生委員会等における調査審議事項とすること。

2. 受動喫煙対策に関する組織的な取り組み（続き）

	内容
標識の設置・維持管理	施設内に喫煙可能な場所を定めようとするときは、当該場所及び施設の出入口の見やすい箇所に必要な事項を記載した標識を掲示すること。
意識の高揚及び情報の収集・提供	労働者に対して教育や相談対応などを行い、受動喫煙防止対策に対する意識の高揚を図ること。
労働者の募集及び求人への申込み時の受動喫煙防止対策の明示	労働者の募集及び求人の申込みに当たっては、就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項を明示すること。

3. 喫煙可能な場所における作業に関する措置

	内容
20歳未満の者の立ち入り禁止	喫煙専用室等に案内してはならないことはもちろん、立ち入らせて業務を行わせないようにする。
20歳未満の者への受動喫煙防止措置	適用除外の場所（宿泊施設（個室）、老人ホームなどの入居施設（個室）、業務車両等）についても、立ち入らないよう措置を講じる。
20歳以上の労働者に対する配慮	実情に応じ、勤務シフト、喫煙専用室等の清掃、業務車両内での喫煙などに配慮する。

4. 受動喫煙防止対策 加熱式たばこ専用喫煙室

内容	
1	企業内では、労働者に屋内で喫煙させない（※たばこの煙の流出を防止するための技術的基準に適合した、「喫煙専用室」や「指定たばこ（加熱式たばこ）専用喫煙室」は除く）の一部に
2	望まない受動喫煙を防止するため、指定たばこ専用喫煙室を設ける施設の営業について広告または宣伝をするときは、指定たばこ専用喫煙室の設置施設であることを明らかにしなければならない。
3	受動喫煙を望まない者が指定たばこ専用喫煙室において業務や飲食を避けることができるよう配慮する。 一般的な事業者が設置可能（経過措置）

5. さいごに 喫煙可能室

受動喫煙対策に関連して、“たばこ休憩”や喫煙の制限、懲戒の可否等、労務管理上の問題も生じ得ます。受動喫煙対策を進めるとともにルールを整備も見直してみることをお勧めします。

【参考】厚生労働省では、『なくそう！望まない受動喫煙』Webサイト」という特設サイトを開設し、法改正のポイントや受動喫煙対策事例を掲載しています。また、「全国統一 けむい問（もん）模試」として知識を確認するページもありますので、一度参照されてみてはいかがでしょうか。

<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp/business/>

特定事業目的施設に限定

既存特定飲食提供施設が設置可能（経過措置）

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2 ページ目の「企業の受動喫煙対策」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 喫煙室を設置する場合、幾つか種類があると聞いたのですが、概要を教えてください。

A. 全部で 4 種類に分けられます。それぞれの内容は以下をご確認ください。

施設における事業の内容や経営規模への配慮から、類型・場所ごとに、喫煙のための各種喫煙室の設置が認められています。喫煙が可能となる4タイプの喫煙室の分類は次のとおりです。

喫煙室の分類 ~厚生労働省『なくそう！望まない受動喫煙』Web サイト』より引用~

喫煙専用室



施設の一部に設置可

○ 喫煙が可能
× 飲食等不可

一般的な事業者が設置可能

加熱式たばこ専用喫煙室



施設の一部に設置可

○ 加熱式たばこに限定
○ 飲食等可能

一般的な事業者が設置可能（経過措置）

喫煙目的室



施設の全部、または一部に設置可

○ 喫煙が可能
○ 飲食等可能

特定事業目的施設に限定

喫煙可能室



施設の全部、または一部に設置可

○ 喫煙が可能
○ 飲食等可能

既存特定飲食提供施設が設置可能（経過措置）

3. 提供 『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 例えば「**マネジメント関連**」では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、人事管理等の情報を、「**ビジネス関連**」では卸・小売、食品、製造、不動産、情報・通信等の各業界情報を、その他「**ビジネス以外**」では、生活分野、健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。
 以下の中からご興味があるテーマがございましたら、弊所あてにお電話いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえFAXをお送りください。
 ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
#3944 (全9ページ)	【文例付き】 若手社員との意識のギャップを埋める「名言」を使ったスピーチ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営者は「挑戦」を期待し、若手社員は「失敗」を恐れる ・ 文例1「挑戦」する気持ちを優先してもらおう言葉 ・ 文例2「コミュニケーション」を後押しする言葉 他
#3946 (全7ページ)	税理士が教える 2020年度の税務5大ニュース	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2019年度・2020年度の5大ニュース ・ 2019年度の総括 ・ 2020年度の主なニュース ・ 今後の対応
#3952 (全7ページ)	元プロ野球選手が解説 「データ野球」に基づく人事評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ あなたの会社の人事評価制度は、本当に適正ですか？ ・ プロ野球球団における、人件費とは？ ・ プロ野球における相対評価と絶対評価 ・ ヤンキースの3分の1の予算で、最高勝率を記録したチーム ・ 目的と一致した評価指標とは？ 他
#3953 (全7ページ)	弁護士・社労士に聞く 同一労働同一賃金への実務対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中核となるルール「均衡待遇・均等待遇」 ・ 基本給、手当、賞与の均衡待遇・均等待遇 ・ 待遇差是正のポイント
#3954 (全6ページ)	中小企業も早めの準備を！ 義務化が進む税務の電子化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広がる税務の電子化、進む義務化 ・ 電子申告システムの概要 ・ 税理士に聞く 税務の電子化 Q&A

お気軽にご用命ください

TEL >>> 022-343-7527
 FAX >>> 022-343-7528

貴社名	〒	ご担当者様	部署・所属
所在地			
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。