

# 手コ労務管理事務所通信

## 受動喫煙防止対策助成金 令和6年度の申請が始まりました

### ◆受動喫煙防止対策助成金とは

中小企業事業主による受動喫煙防止のための施設設備の整備に対し助成することにより、事業場における受動喫煙防止対策を推進することを目的とするものです(令和6年度の申請は令和7年1月31日まで)。喫煙専用室の設置・改修、指定たばこ専用喫煙室の設置・改修の措置にかかる工費、設備費、備品費、機械装置費などが助成対象となります。

### ◆助成率、助成額は

喫煙室の設置などに係る経費のうち、100万円を上限に、3分の2(主たる業種の産業分類が飲食店以外は2分の1)が助成されます(工事実施後に支給)。助成を受けるには、工事の着工前に「受動喫煙防止対策助成金交付申請書」を所轄都道府県労働局長に提出し、あらかじめ交付決定を受ける必要があります。

### ◆対象となる事業主は

以下の①～④すべてに該当する事業主です。

①健康増進法で定める既存特定飲食提供施設(※)を営んでいる、②労働者災害補償保険の適用を受ける、③中小事業主である、④事業場内において措置を講じた区域以外を禁煙とする。

※健康増進法に規定する第二種施設のうち、飲食店、喫茶店その他設備を設けて客に飲食をさせる営業が行われる施設で、ア.現に存する飲食店、イ.資本金5,000万円以下、ウ.客席面積100㎡以下の要件を満たすもの

テナントに出店している事業者や貸ビルに入居している事業者も、施設管理者の承諾が得られれば、申請できます。

### ◆健康増進法で定める事業主の義務とは

2020年4月から、健康増進法の一部を改正する法律が全面施行され、原則屋内禁煙となっています(望ま



ない受動喫煙を防止するための取組みはマナーからルールへ)。それにより、喫煙できるのは基準を満たした喫煙室のみで、飲食店は原則屋内禁煙(基準を満たした専用室のみ喫煙可)、病院・学校は敷地内禁煙(屋外に喫煙場所設置可)、それ以外のすべての施設は原則屋内禁煙(基準を満たした専用室のみ喫煙可)となっています。

【厚生労働省「受動喫煙防止対策助成金 職場の受動喫煙防止対策に関する各種支援事業(財政的支援)」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000049868.html>

## 改正育児・介護休業法、改正次世代 育成支援法が成立しました

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を目的とした改正法が成立しました。

### ◆育児・介護休業法の改正ポイントと施行日

① 3歳以上、小学校入学前の子を養育する労働者に

柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります。【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】

② 小学校入学前の子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能となります。【施行日：令和7年4月1日】

③ 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。【施行日：令和7年4月1日】

④ 子の看護休暇が見直されます。【施行日：令和7年4月1日】

⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が従業員数300人超の企業に拡大されます。【施行日：令和7年4月1日】

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります。【施行日：令和7年4月1日】

◆次世代育成支援対策推進法の改正ポイントと施行日

① 法律の有効期限が、令和17（2035）年3月31日までに延長されました。【施行日：公布の日（令和6年5月31日）】

② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が従業員数100人超の企業に義務付けられます。【施行日：令和7年4月1日】

詳細は今後政省令で定められますので、注視しておく必要があるでしょう。

【厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

## 「職場のハラスメントに関する実態調査」 報告書が公表されました

厚生労働省が、「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書を公表しました。前回調査から3年が経過し、ハラスメントに係る状況にも変化があると考えられることから、ハラスメントの発生状況や企業の対策の進捗、労働者の意識等を把握し、今後の諸施策に反映させることを目的に実施したものです。

◆企業におけるハラスメントの発生状況

「過去3年間にハラスメントの相談があった」と回答した企業について、ハラスメントの種類別割合を見ると、高い順にパワハラ（64.2%）、セクハラ（39.5%）、顧客等からの著しい迷惑行為（27.9%）となりました。また、各ハラスメントの相談件数の推移については、「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」が最も高くなりました。なお、「顧客等からの著しい迷惑行為」については、「件数が増加している」の割合のほうが「件数は減少している」より高くなっています。

◆労働者におけるハラスメント被害を受けた経験

過去3年間に勤務先でパワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為を受けた割合は、それぞれ19.3%、6.3%、10.8%でした。また、パワハラ、セクハラを受けた後の行動としては、「何もしなかった」が最も多く、顧客等からの著しい迷惑行為については「社内の上司に相談した」が最も多くなりました。

その他、調査結果の詳細は以下のホームページをご覧ください。

【厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（令和5年度厚生労働省委託事業）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001256082.pdf>

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…  
チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3  
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185