

■最新・行政の動き

雇用保険の適用拡大 「週10時間以上」労働者に 改正法成立

■ニュース

○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

○中小企業の賃上げ率3.62%～日商調査より

ほか

■実務チェックポイント

○『育児休業期間中の制度について』

■助成金

○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

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

雇用保険の適用拡大 「週10時間以上」労働者に 改正法成立

雇用保険の適用対象者の拡大を盛り込んだ改正雇用保険法などが通常国会で可決成立し、公布されました。週所定労働時間に関する被保険者の要件について、従来の「20時間以上」から「10時間以上」に変更します。リスキリングの支援策も充実させます。自己都合により退職した者が一定の教育訓練を受けた場合「給付制限」が解除され、すぐに基本手当を受給できるようになります。自己都合離職者への給付制限は、通達改正により原則2か月から1か月に短縮します。施行日は、訓練受講者の給付制限解除が令和7年4月1日、雇用保険の適用拡大が10年10月1日です。

リスキリング関連ではそのほか、教育訓練給付金の給付率を従来の最大70%から同80%に引き上げます。被保険者が教育訓練の受講を目的として休暇を取得した際、休職期間中の生活を支えるための「教育訓練休暇給付金」も創設します。前者は6年10月1日、後者は7年10月1日に施行します。

そのほか、育児休業給付に関する安定的な財政運営に向け、同給付の国庫負担についての暫定的な引下げ措置を廃止します。暫定措置により給付費の80分の1だった負担割合を、法定どおり8分の1とします。今年5月17日の改正法公布と同時に施行されました。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

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>

中小企業の賃上げ率3.62%～日本商工会議所調査より

日本商工会議所から、2024年4月時点の中小企業の賃上げ状況に関する調査が発表されました。ポイントは次のとおりです。

◆ 2024年度の賃上げ

- ・2024年度に「賃上げを実施予定」とする企業は74.3%と7割を超え、1月調査から13.0ポイント増。うち「防衛的な賃上げ」は59.1%と依然6割近く。
- ・従業員数20人以下の企業では、「賃上げを実施予定」は63.3%。うち「防衛的な賃上げ」は64.1%。規模の小さな事業所では賃上げの動きがやや鈍く、厳しい状況。
- ・「賃上げを実施予定」とする企業は、卸売業、製造業で8割超え。最も低い医療・介護・看護業で5割強（52.5%）と全業種で半数以上が賃上げ。
- ・情報通信業、宿泊・飲食業、金融・保険・不動産業で「前向きな賃上げ」が5割超に達する一方、運輸業では「防衛的な賃上げ」が7割超（72.2%）と業種により差。

◆ 正社員の賃上げ

- ・正社員の賃上げは、【全体】賃上げ額（月給）9,662

円、賃上げ率3.62%（加重平均）。【20人以下】賃上げ額（月給）8,801円、賃上げ率3.34%（加重平均）。

- ・業種別では、その他サービス業、小売業で4%台と高く、運輸業、医療・介護・看護業は2%台にとどまる。

◆ パート・アルバイト等の賃上げ

- ・パート・アルバイト等の賃上げは、【全体】賃上げ額（時給）37.6円、賃上げ率3.43%（加重平均）。【20人以下】賃上げ額（時給）43.3円、賃上げ率3.88%（加重平均）。
- ・業種別では、医療・介護・看護業、運輸業で4%台後半と高い賃上げ率。

正社員の賃上げ率3.62%は高い数字であり、日本商工会議所は中小企業に賃上げの動きが広がっていると分析していますが、報道では大企業との差はなお大きいとの声もあります。

【日本商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」の集計結果について】

<https://www.jcci.or.jp/news/research/2024/0605110001.html>

「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>

カスタマーハラスメントの深刻化に対する対応と実態調査結果

～UAゼンセンのアンケート調査結果などから

◆ カスハラの深刻化に対する業界・行政の対応

顧客による理不尽・悪質なクレームを指すカスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」）という言葉は、ここ数年でよく聞かれるようになりました。

最近のカスハラを深刻な問題ととらえ、接客業を中心に、制度の見直しや法令の改正等の動きもみられます。例えば運送業では、SNS上での中傷のリスクのあったバスやタクシー運転手の氏名表示が、2023年5月に廃止されました。旅館業界では同年12月に施行された改正旅館業法で、不当な要求等を行う者に対し宿泊を拒否できるようになりました。さらに、東京都ではカスハラ防止条例を制定する方向を示しています。また、自民党はカスハラからの従業員保護策を企業に義務付ける法整備等の提言を行うなど、社会全体におけるカスハラ対応の勢いは増えています。

企業としても、カスハラの予防・対処や従業員の保護は重要な課題となっています。厚労省は2022年2月、カスハラの対応基準等を示した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を公表しています。また、JR東日本などをはじめとして、企業がカスハラ対応指針を策定・公表する事例も続いています。2022年9月22日に心理的負荷による精神障害の労災認定基準が改正され、カスハラが新たな対象となったことも重要事項です。

◆ UAゼンセンのアンケート結果から

そのようななか、UAゼンセンはサービス業に従事しているUAゼンセン所属組合員に対するカスハラ対策についてのアンケート結果を公表しました。これによると、カスハラ被害

害自体は前回調査時から減少している（「あなたは直近2年以内で迷惑行為被害にあったことがありますか」という質問に対し46.8%が「あった」と回答。2020年時調査の56.7%から減少）ものの、回答者の半数近くがパワハラ被害の経験があることから、依然として深刻な状況にあることがうかがえます。

迷惑行為をしていた顧客のうち、50歳代以上が75.7%と大きな割合を占めているということです。また、カスハラには「時間拘束型」、「暴力型」、「威嚇・脅迫型」、「SNS／インターネット上での誹謗中傷型」、「セクシュアルハラスメント型」といった型があり、業種・業態によっても特徴や傾向、対応が異なる（例えば、介護・福祉等を含む業種グループでは対応者は女性の割合が高く、被害回数が多くて被害期間も最も長い特徴をもち、他のグループに比べより毅然とした態度や危機退避が求められる、など）とのことです。

社会的な認知・対応が進んできたとはいえ、カスハラはさまざまな業種において深刻な被害をもたらし、生産性にも影響を与えています。UAゼンセンは上記の調査を踏まえ、総合的な施策の推進を目的とした協議会の設置や、事業者に任せきりにするのではなく、社会的な合意形成に向けた周知活動・消費者教育の強化等が必要としています。

事業主として、社員の働きやすさ・安全の確保に努めることは重要です。とくに人手不足の社会において、そうした施策を進めることは離職防止にも役立ちます。

顧客対応業務の多い企業においては、一歩進んだ対策を検討してみてはいかがでしょうか。

【UAゼンセン「職場におけるカスタマーハラスメントの実態把握」第3弾調査実施】

<https://uazensen.jp/2024/06/05/100876/>

「令和5年 労働災害発生状況」～転倒、高齢者等の災害が増加

◆ 死亡者数は過去最少、休業4日以上之死傷者数は3年連続で増加

厚生労働省は令和5年の労働災害発生状況を公表しています。これによると、令和5年1月から12月までの新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いた労働災害による死亡者数は755人（前年比19人減）と過去最少となり、休業4日以上之死傷者数は135,371人（前年比3,016人増）と3年連続で増加しています。

◆ 休業4日以上之死傷者数の事故の型別では「転倒」が最多

休業4日以上之死傷者数の事故の型別では、件数の多い順に「転倒」が36,058人（前年比763人・2.2%増）、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」が22,053人（同1,174人・5.6%増）、「墜落・転落」が20,758人（同138人・0.7%増）となっています。

◆ 「第14次労働災害防止計画」と高齢者等の災害

労働災害を減少させるために重点的に取り組む事項を定めた中期計画である「第14次労働災害防止計画」（令和5年度～令和9年度）では、「転倒による平均休業見込日数を令和9年までに40日以

下とする」、「増加が見込まれる60歳代以上の死傷年千人率を令和9年までに男女ともその増加に歯止めをかける」などの項目が挙げられていますが、このアウトカム指標に関する状況としては、転倒災害の死傷年千人率は0.628（対前年比0.009ポイント・1.5%増）、転倒による平均休業見込日数は48.5日（同1.0日・2.1%増）、60歳代以上の死傷年千人率は4.022（同0.061ポイント・1.5%増）と増加の状況がみられます。。

◆ 今後必須となる高齢者の労働災害防止

「令和5年 高年齢労働者の労働災害発生状況」によれば、雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は18.7%、労働災害による休業4日以上之死傷者数に占める60歳以上の高齢者の割合は29.3%となっています。高齢者の事故の型別では、「墜落・転落」、「転倒による骨折等」が目立っています。企業としては、今後の高齢化の状況を踏まえて、転倒災害など的高齢者による事故への備えは必須となってくるでしょう。

【厚生労働省「令和5年の労働災害発生状況を公表」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40395.html

高年齢労働者の労働災害防止等のための補助金が拡充されています

◆ 令和6年度エイジフレンドリー補助金の申請受付中

本補助金は、高年齢労働者の労働災害防止対策、労働者の転倒や腰痛の防止策導入等、労働者の健康保持増進策を講じる中小企業事業者が活用でき、「高年齢労働者の労働災害防止対策コース」「転倒防止や腰痛予防のためのスポーツ・運動指導コース」「コラボヘルスコース」の3コースがあります。

◆ 今年度からの拡充内容

「転倒防止や腰痛予防のためのスポーツ・運動指導コース」の補助率が4分の3に引き上げられ、補助対象が「すべての中小事業者」へと拡充されています。

本コースは、高年齢労働者に多い転倒や腰痛の防止・予防のため、専門家等による運動プログラムに基づいた身体機能のチェックおよび専門家等による運動指導等に要する経費を補助するもので、上限額は100万円（消費税を除く）です。

◆ 複数コースの申請もOK

本補助金は、高年齢労働者の労働災害防止対策（転倒・墜落災害、腰痛、熱中症、交通災害）に要する経費（階段への手すり設置工事の施工や体温を下げるための機能のある服の導入等）を補助する「高年齢労働者の労働災害防止対策コース」や、労働者の健康保持増進のための取組み（禁煙指導、メンタルヘルス対策等の健康教育など）に要する経費を補助する「コラボヘルスコース」との複数コースでの申請も可能です。複数コース申請する場合、併せての上限額は100万円となります。

申請受付期間は、令和6年10月31日（木）までです。補助対象となる取組みを検討している場合には、補助金の活用も併せて検討してはいかがでしょうか。

補助金申請受付期間

令和6年5月7日（火）から

令和6年10月31日（木）まで

【厚生労働省「エイジフレンドリー補助金について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html

実務チェックポイント『育児休業期間中の制度について』

育児休業中・産後パパ育休中は、さまざまな経済的支援制度があります。あなたの給与明細を確認し、育児休

業等を取得した場合の手取り収入はどうなるのかシミュレーションし休業中の収入を考えてみましょう。

項目	休業中の取扱い
健康保険料、厚生年金保険料	産前産後休業中、育児休業中、産後パパ育休中は申出により支払いが免除されます。
雇用保険料	産前産後休業中、育児休業中、産後パパ育休中、介護休業中に勤務先から給与が支給されない場合は保険料負担はありません。
所得税、復興特別所得税	育児休業給付、介護休業給付は非課税ですので、この給付から所得税及び復興特別所得税は差し引かれません。
住民税	住民税は前年の収入により今年度の税額が決定されますので、育児休業中・産後パパ育休中・介護休業中も支払う必要があります。ただし、育児休業給付、介護休業給付は非課税ですので、次年度の住民税の決定を行う上の収入には算定されません。
財形非課税貯蓄	3歳までの子について長期の育児休業等を取得する場合、所定の手続きにより、引き続き利子等に対する非課税措置を受けることができます。
出産育児一時金	健康保険(協会けんぽ、健康保険組合、市町村等)の加入者が、出産したとき、1児につき50万円(産科医療補償制度加算対象出産でない場合は48万8千円)が出産育児一時金として支給されます。
出産手当金	産前産後休業の期間中、健康保険(協会けんぽ、健康保険組合等)から1日につき、原則として賃金の3分の2相当額が支給されます。ただし、休業している間にも会社から給与が支払われ、出産手当金よりも多い額が支給されている場合には出産手当金は支給されません。
育児休業給付金、出生時育児休業給付金	雇用保険の被保険者の方が1歳未満(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については最長で2歳未満)の子を養育するための育児休業を行う場合に、育児休業給付金が支給されます(育児休業給付金及び出生時育児休業給付金の支給日数の合計が180日までは休業開始時賃金日額の67%相当額※、それ以降は50%相当額)。 同様に、産後パパ育休の場合は出生時育児休業給付金として休業開始時賃金日額の67%相当額が支給されます(R4.10.1以降)。 ※ 育児休業給付金、出生時育児休業給付金は非課税であり、また育児休業期間中は上記のような社会保険料免除があることから、休業前の手取り賃金(上記の給与支給明細書例の差引支給額)と比較した場合、概ね8割程度が支給されることになります。 ※ 180日までの給付割合67%は雇用保険の被保険者ごとに適用されますので、両親が各々、6か月間の育児休業を取得した場合は、各々の育児休業6か月分(2人で12か月分)について給付割合67%が適用されることになります。

育児休業給付の支給(雇用保険)

◆制度の概要

雇用保険の被保険者の方が、1歳(両親が取得する場合は1歳2か月。保育所に入所できないなどの場合には最長2歳。)に満たない子を養育するために育児休業をした場合に、一定の要件を満たすと育児休業給付金の支給を受けることができます。

◆支給対象者

1歳(両親が取得する場合は1歳2か月。保育所に入所できないなどの場合には最長2歳。)に満たない子を養育するために育児休業をする雇用保険の被保険者の方で、育児休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数(原則、日給者は各月の出勤日数、月給者は各月の暦日数)が11日以上ある完全月(当該完全月が12か月に満たない場合は賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上である完全月を含む。)が12か月以上ある方が対象となります。

また、

1. 育児休業期間中の1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと
2. 就業している日数が各支給単位期間(1か月ごとの期間)ごとに10日(10日を超える場合は就業していると認められる時間が80時間)以下であること。

(休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日(10日を超える場合は就業していると認められる時間が80時間)以下であるとともに、休業日が1日以上あること。)

の要件を満たす場合に支給されます。

※期間を定めて雇用される方は、上記のほか、以下の要件を満たすことが必要です。

- ・子が1歳6か月までの間(子が1歳6か月後の期間について育児休業を取得する場合は2歳までの間)に、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

実務チェックポイント『育児休業期間中の制度について』

◆支給対象期間

例1 令和5年12月16日から育児休業を6か月取得した場合



例2 令和5年12月16日から、子が1歳になるまで育児休業を取得した場合

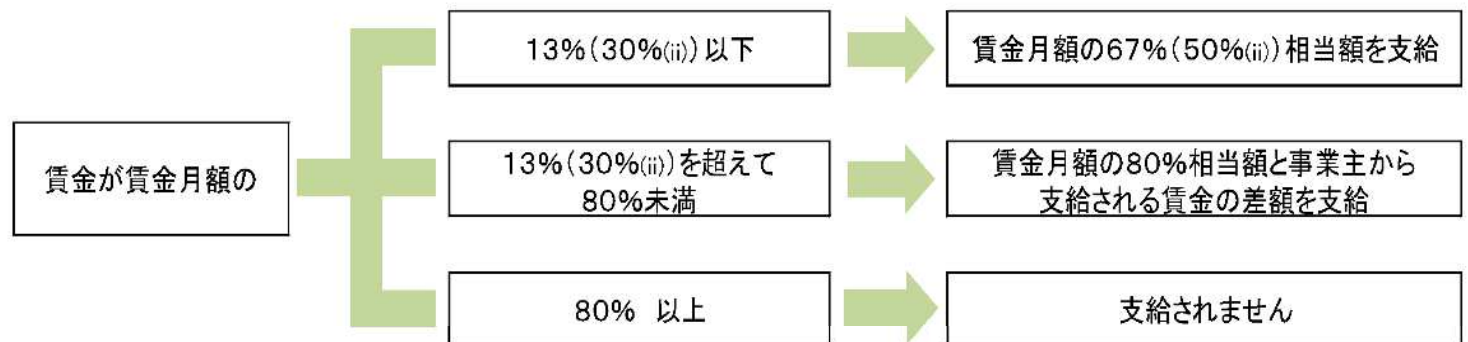


◆支給額

各支給単位期間（育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間）における支給額

$$\text{休業開始時賃金日額}^{(i)} \times \text{支給日数} \times 67\% \text{ (支給日数が181日以降は50\%)} \\ \text{(賃金月額)}$$

ただし、事業主から賃金が支払われた場合は、次のようになります。



- (i) 休業開始時賃金日額とは原則として、育児休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額です。同一の子に係る育児休業について育児休業給付を受けたことがある場合は前回と同じ額を用います。※休業開始時賃金日額には上限があります。
- (ii) 括弧内の割合は、支給日数が181日以降から適用される数字です。

◆パパ・ママ育休プラス

父母ともに育児休業を取得する場合には、一定の要件（※1）を満たせば、子が1歳2か月に達する日の前日までの間に最大1年（※2）まで育児休業給付金が支給されます。なお、保育所等に入所できないなどの理由により、子が2歳に達するまで育児休業をする場合には、一定の要件を満たすと、最長で子が2歳に達する日の前日までの期間が育児休業給付金の支給対象となります。

※1

- ①育児休業開始日が、当該子の1歳に達する日の翌日以前であること

②育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後であること

③配偶者が当該子の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること

※2

母親は、出生日（産前休業の末日となります）と産後休業と育児休業期間を合わせて1年間です。また、父親の場合は、配偶者の出産予定日又は出産日のいずれか早い日より育児休業の取得が可能です。出生時育児休業期間と育児休業期間を合わせて最大1年です。

育児休業給付の支給（雇用保険）

雇用保険の被保険者の方が、産後パパ育休をした場合に、一定の要件を満たすと出生時育児休業給付金の

支給を受けることができます。支給要件等については以下のとおりです。

◆産後パパ育休

支給要件	・休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上）の完全月が12か月以上あること。 ・休業期間中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）※1以下であること。 ※1 28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。 28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。 （例）14日間の休業 → 最大5日（5日を超える場合は40時間） 10日間の休業 → 最大4日（4日を超える場合は約28.57時間） [10日×10/28=3.57（端数切り上げ）→4日、80時間×10/28≒28.57時間] 産後パパ育休期間中に就業した時間を合計した際に生じた分単位の端数は切り捨てます。 また、産後パパ育休を分割して取得する場合は、それぞれの期間ごとに端数処理を行います。
支給額	・休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で除した額）×支給日数×67%※2 ※2 支給された日数は、育児休業給付金の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。 ・ただし、産後パパ育休期間中の就労に対して事業主から賃金が支払われた場合は、賃金額に応じて支給額が調整されます。
申請期間等	出生日※3から起算して8週間後の翌日から、当該日から起算して2か月後の月末まで 【例】出生日が令和5年10月15日 → 申請期限は令和6年2月末日まで ※3 出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日 2回まで分割して取得できますが、1回にまとめた申請となりますのでご注意ください。 育児休業給付金と同様に、被保険者の方を雇用している事業主が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」を、支給申請を行う日までに事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に提出することが必要です。

«ポイント»

育児休業給付は非課税です

育児休業期間中の雇用保険料の負担はありません

- 育児休業給付に所得税及び復興特別所得税、住民税はかかりません。
- 控除対象配偶者に該当するかどうかを判定するときの合計所得金額にも含まれません。
- 育児休業給付を受けている期間中、給与が支払われていなければ、雇用保険料の負担はありません。

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/0000049868.html>

【助成金の勧誘に関する注意喚起】

最近、「国の助成金を使えば、無料で喫煙室が設置できる。」と、業者から喫煙室の設置を勧められたという情報が寄せられています。

国の助成金は工事費の一部を補助するもので、工事費の全額を補助するものではありません。

何か不審な点がありましたら、所轄の都道府県労働局までご連絡ください。[厚生労働省ホームページより引用]

7月の手続【提出先・納付先】

【提出期限は10日までです】

健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限【年金事務所または健保組合】＜7月1日現在＞

労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限＜年度更新＞[労働基準監督署]

【10日まで】

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞[公共職業安定所]

○労働保険料の納付＜延納第1期分＞[郵便局または銀行]

【16日まで】

○障害者・高齢者雇用状況報告書の提出[公共職業安定所]

【31日まで】

○労働者死傷病報告の提出[労働基準監督署]＜休業4日未満、4月～6月分＞

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞[公共職業安定所]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>