

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by 金ちゃん先生



2
2021

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘 1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail bpazu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2021年1月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算137号



耳寄り情報1

身近な労働法解説 23-就業場所での受動喫煙防止措置明示義務-

1. 受動喫煙防止のためのガイドライン

健康増進法では国民の健康の向上を目的として、多数の者が利用する施設等の管理権原者等に、当該多数の者の望まない受動喫煙を防止するための措置義務を課しています。

安衛法では職場における労働者の安全と健康の保護を目的として、事業者に、屋内における当該労働者の受動喫煙を防止するための措置について努力義務を課しています。

これを受けて、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」（令元・7・1 基発 0701 第1号）が策定されています。ガイドラインでは、組織的対策、喫煙可能な場所における作業に関する措置、各種施設における受動喫煙防止対策、受動喫煙防止対策に対する支援が示されています。

2. 労働者の募集及び求人者の申込み時の受動喫煙防止対策の明示

労働者の募集を行う者に対しては、どのような受動喫煙対策を講じているかについて、募集や求人申込みの際に明示する義務があります（職安則4条の2第3項9号）。

ガイドラインでは3. 組織的対策（2）受動喫煙防止対策の組織的な進め方「カ 労働者の募集及び求人者の申込み時の受動喫煙防止対策の明示」で次の明示内容が例示

- ・施設の敷地内または屋内を全面禁煙としていること
- ・施設の敷地内または屋内を原則禁煙とし、特定屋外喫煙場所や喫煙専用室等を設けていること
- ・施設の敷地内または屋内を原則禁煙とし、特定屋外喫煙場所や喫煙専用室等を設けていること
- ・施設の屋内で喫煙が可能であること

3. 職業安定法上の労働条件明示例

就業場所	健康増進法上の規定		職業安定法上の労働条件明示例※
	施設の類型	受動喫煙防止措置	
病院・学校、児童福祉施設、行政機関など	第一種施設	敷地内禁煙	敷地内禁煙
		敷地内に特定屋外喫煙場所を設置している	敷地内禁煙（特定屋外喫煙場所あり、屋外に喫煙場所あり）
バス・タクシー、旅客機など		禁煙	車内禁煙など
事業所、飲食店、ホテル・旅館、鉄道・船舶、その他の施設（注）	第二種施設等	屋内禁煙	屋内禁煙
		喫煙専用室または加熱式たばこ専用喫煙室設置 適用除外の場所あり（例：宿泊室内など）	屋内原則禁煙（喫煙専用室設置、加熱式たばこ専用喫煙室設置） 屋内原則禁煙（喫煙可の宿泊室あり）
喫煙を主目的とするパー・スナックやたばこ販売店など	喫煙目的施設	店内の一部を喫煙目的室としている	屋内喫煙可（喫煙目的室内に限る）
		店内の全部を喫煙目的室としている	屋内喫煙可
施設などの屋外（第一種施設を除く）		-	屋外喫煙可（屋外で就業）

INAX メンテナンス事件 最高裁平成23年4月12日判決

【事案の概要】

- (1)カスタマー・エンジニア（CE）として、修理補修等の業務に従事していた。
- (2)CE が加入した労働組合が、会社に対して団体交渉の申し入れを行った。
- (3)会社は、CE は労働組合法上の労働者に当たらないとして団体交渉を拒否した。

第一審請求棄却、第二審は第一審を覆して本件救済命令取り消し。

【判旨 判決の要約】 破棄自判

- (1)CE は会社の事業の遂行に不可欠な労働力として、会社の組織に組み入れられていた。また、会社は、業務遂行契約の内容を一方的に決定していた。さらに、CE の報酬は、労務の提供としての性質を有していた。
- (2)CE は、基本的に会社による個別の修理補修等の依頼に応ずべき関係にあった。また、会社の指揮監督の下に労務の提供を行っており、業務について場所的にも時間的にも一定の拘束を受けていた。さらに、平均的な CE にとって独自の営業活動を行う時間的余裕は乏しかった。
- (3)以上の諸事情を総合考慮すれば、CE は会社との関係において労働組合法上の労働者にあたる。

【解説・ポイント】

- (1)労働組合法上の労働者該当性は、上述した基本的判断要素のほか、業務の依頼に応ずべき関係、会社による指揮監督下の労務提供及び時間的場所的拘束性を補充的判断要素としています。なお、顕著な事業者性は、労働者性を消極的に判断する要素とされます。
- (2)本件の事案のように、労働組合法上の労働者に当たるにもかかわらず、労働組合からの団体交渉を拒否すると、不当労働行為として違法になる場合があります。

金ちゃん先生の一言

労働組合からの団体交渉をあっさり拒否するのは、不当労働行為として違法になる恐れがあり、危険ですね！

金ちゃん先生行状記 =ウクレレ演奏レッスン開始！=

金ちゃん先生は音楽には小学校からほぼ無関心でした。彼の時代の府立高校入試には音楽その他の特殊4科目にも筆記テストが存在しましたが、何とかクリアした模様です。そんな彼ですがカラオケは結構お得意！？だそうです。

では何故ウクレレを始めたかというところ…、彼は母校豊中高校で同期の親睦会であるトーク会の世話役を務めており今はコロナ禍で開店休業ですが、その間にウクレレを勉強して再開後に「豊中の牧伸二？」として政治漫談デビューしたいからです。師匠は Panasonic 出身の女性 T さんで3ヶ月レッスンを受講予定。マスター出来るか請うご期待！！



重要！ 要確認

緊急事態宣言発出 厚生労働省の雇用に関する支援

令和3年1月7日、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が再度発出されました。当初の取り決めでは、緊急事態措置の実施区域は東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、1都3県、実施期間は令和3年1月8日～2月7日となっていたのですが、1月13日、実施区域に栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県の7府県が追加されました。この緊急事態宣言を受け、厚労省では「生活と雇用を守る支援のご案内」として、次のような支援策を紹介しています。そのうち雇用に関するものは以下の通りです。

……………**感染防止や夜間営業の制限などで仕事が減少した場合の支援(厚生労働省)**……………

<休業で対応する場合>

※シフト制、日々雇用等の方でも、仕事が無くなった日にも雇用関係が継続するなど、要件を満たせばそれぞれの措置の対象となります。

●雇用調整助成金の新型コロナウイルス感染症特例（令和3年2月28日まで延長）

事業主が労働者に支払った休業手当等について以下の助成（助成額日額上限：15,000円）

- ・中小企業 4/5（解雇等を行わない場合 10/10）
- ・大企業 2/3（解雇等を行わない場合 3/4）

新 1都3県の知事の要請を受けて営業時間の短縮に協力する飲食店等に対しては、雇用調整助成金の特例措置に係る大企業の助成率を最大10/10に引き上げる予定です

●新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（令和3年2月28日まで延長）

中小企業の労働者で休業手当の支払を受けられなかった場合、休業前賃金の80%
（給付額日額上限：11,000円）

<出向で対応する場合>

●産業雇用安定助成金（仮称）

コロナ禍において事業が一時的に縮小し、労働者の雇用を在籍型出向により維持する事業主と、出向を受け入れる事業主に対して、一定期間の助成を行う

※令和2年度第3次補正予算成立後速やかに実施



★上記に加えて、小学校休業等対応助成金（令和3年3月31日まで延長）、両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の新型コロナウイルス感染症対応特例も引き続き活用できます。

厚生労働省では、「関係業界等に対し、これらの助成金等の周知を徹底し、その利用を推奨します」としています。このような支援策を事業主の皆様を紹介し、利用のお手伝いをする 것도、社労士の使命の一つです。他の支援策も含め、今後更新されるであろう最新の情報も加味しながら、最善の対応を考えていきましょう。

確認しておきましょう

「HOW TO テレワーク」 厚生労働省から新たなリーフレットが公表されています

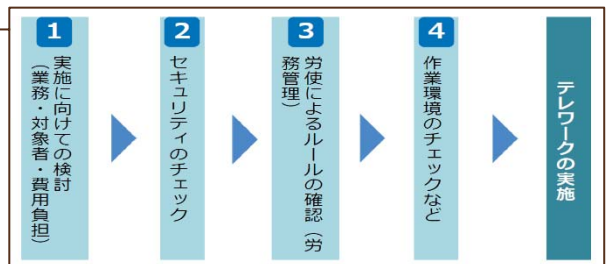
厚生労働省から、「HOW TO テレワークリーフレット」として、テレワーク実施に役立つリーフレットが公表されています。このリーフレットは、テレワークを実施するに当たっての留意事項や参考資料などをわかりやすくコンパクトにまとめたものとなっています。その一部を紹介します。

「HOW TO テレワーク」厚生労働省のリーフレットの概要

テレワーク実施までの流れ ▶▶

このリーフレットでは、右のように「テレワーク実施までの流れ」を示したうえで、これに沿って、留意事項などが説明されています。たとえば、労務管理のうち「労働時間」については、次頁のような留意事項が示されています。

次ページへ



豆知識情報

年少者、妊産婦等 ①最低年齢(法56条)

「使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3/31が終了するまで、これを使用してはならない。」とされています。ただし、例外も設けられており、「非工業的業種の事業に係る職業で児童の健康及び福祉に有害でなく、かつその労働が軽易なものについては、行政官庁（所轄労働基準監督署長）の許可を受けて、満13歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。映画の製作又は演劇の事業については、満13歳に満たない児童についても、同様とする。」とされています。

「HOW TO テレワーク」
厚生労働省のリーフレットの概要

●**ルールの確認（労務管理）：労働時間**
在宅勤務などのテレワーク時にも、労働基準法などの労働法令を遵守することが必要です。テレワーク時の労務管理について確認し、ルールを定めましょう。

労働時間

- 労働時間を適正に把握・管理し、長時間労働を防ぐためにも、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録しましょう。
- 通常の労働時間制、フレックスタイム制のほかに、一定の要件を満たせば事業場外みなし労働時間制なども活用できます。

【労働時間管理方法の一例】

■Eメール

- ・使い慣れている
- ・業務の報告を同時に行いやすい
- ・担当部署も一括で記録を共有できる

■勤怠管理ツール

- ・Eメール通知しなくてよい
- ・大人数を管理しやすい
- ・担当部署も記録を共有できる

■電話

- ・使い慣れている
- ・時間がかからない
- ・コミュニケーションの時間が取れる

■勤怠管理システム

- (仮想オフィス、グループウェア等)
- ・個別に報告する手間がかからない

★令和3年早々に緊急事態宣言が再度発出され、「出勤者数の7割削減」を目指し、テレワークやローテーション勤務、時差通勤などを、事業者の皆さんにお願いする」といった働きかけが行われています。

テレワークを再度実施またはこれから実施しようとお考えの場合はお声かけください。このリーフレットや関連資料等の説明はもちろん、貴社の実態に即した提案をさせていただきます。

重要改正 施行済

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得 令和3年1月からスタート

改正育児・介護休業法施行規則及び改正指針により、令和3年1月から、子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする規定が施行されました。そのポイントを確認しておきましょう。

・・・子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得が可能に！ そのポイント・・・（厚生労働省のリーフレットより）

改正前

- ・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・時間単位での取得が可能
- ・全ての労働者が取得できる

★1日の所定労働時間が7.5時間の場合、1時間単位で取得できる時間数は8時間というように1時間未満は1時間に切り上げなければなりません。また、年次有給休暇のように会社には時季変更権がなく、労働者の申し出のとおり取得させなければなりません。

この改正に対応するためには、就業規則（育児・介護休業規程）の改訂が必要となりますが、改訂がお済みでない場合はご相談ください。

なお、時間単位の子の看護休暇・介護休暇について、一定の者をその対象から除外できるケースもあります。そのような内容も含めて、アドバイスさせていただきます。

☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。

☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。

- ・法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
- ・既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

(注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

お仕事
カレンダー
2月



2/10

● 2021年1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/16

● 2020年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始（～3月15日）

3/1

- 1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2020年12月決算法人の確定申告と納税・2021年6月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- じん肺健康管理実施状況報告の提出
- 固定資産税（都市計画税）第4期分の納付（市区町村の指定日まで）

◆あとかき◆ アメリカ大統領選挙もようやく決着し、バイデン氏が第46代大統領に就任しました。何故こんなに時間を要したのか…？ それは前任のトランプ氏が本来負けを認めるべきところ、根拠なく不正選挙だとしつこく言い張ったからです。私はこのような人は再度大統領選挙の土俵に上げるべきでは無いと主張します！ 国のトップでもごり押しは許されませんか。皆さんはどう思われますか…？