

事務所だより

第74号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

職場内の 「受動喫煙防止対策」

たばこの煙が発生している空間にいます、呼吸をしますから、たばこの煙を含んだ空気を吸い込みます。もちろん、自分の意思には関係なく、たばこの煙を吸いこみます。

受動喫煙とは

どこかで『受動喫煙』という言葉を耳にされたことはありますか。

『受動喫煙』とは、健康増進法（平成十五年成立）第二十五条の中で定義されている「室内又はこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされること」をいいます。

意識の違いが

厚生省が推奨している受動喫煙防止対策（全面禁煙又は空間分煙）について労働者の

意識調査が行われました。

調査の結果、喫煙者と非喫煙者の禁煙や分煙に対する意識に大きな違いがあることが明らかになっています。（図参照）

非喫煙者は「もっと厳しくするべき」や「現在のままでよい」が多く、喫煙者は「現在のままでよい」や「厳しすぎる」が多くなっています。

なお「もっと厳しくするべき」の理由としては「空間分煙では受動喫煙は防げない」が最も多く、「厳しすぎる」の理由としては「特に中小企業では設備・資金的な面で対策が困難」「そもそも対策に取り組む必要性を感じない」となっています。

努力義務に

公共の場での禁煙空間が多

くなりましたが、職場内の受動喫煙状況はいかがでしょうか。

平成二十七年六月一日から改正労働安全衛生法により、職場の「受動喫煙防止対策」がすべての事業者の努力義務となりました。

第六十八条の二においては、「事業者および事業場の実情に応じ適切な措置」をとるよう努める旨を規定しています。

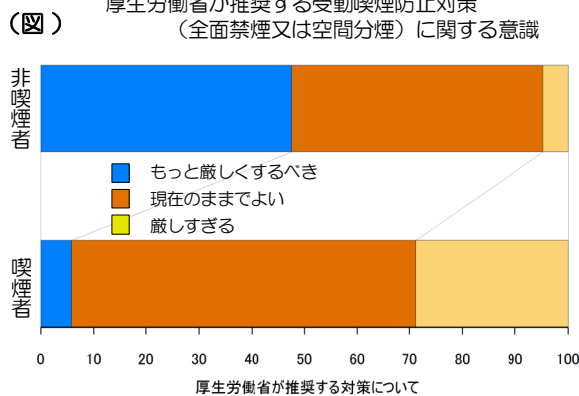
職場内の取組み

それでは、具体的にはどのような取組みをしていけばよいのでしょうか。

まず、現状把握と分析を行います。事業場に関する情報を集めて、求められる対策やその実施にあたっての課題などを検討します。（表一参照）

次に、衛生委員会などで、施設設備の「ハード面」と計画や教育などの「ソフト面」に分けた実施可能な対策のうち、最も効果的なものを決定し、実施します。（表二参照）
実施後は効果を確認し、必要に応じて対策の見直しを行います。

厚生労働省が推奨する受動喫煙防止対策（全面禁煙又は空間分煙）に関する意識



なお、厚生省では今回の取組支援に際し、次の三つの事業を実施しています。

- ① 屋外喫煙所や喫煙室などの設置にかかる費用の助成（受動喫煙防止対策助成金）
 - ② 受動喫煙防止対策の技術的な相談の受付（電話相談・実地指導）（無料）、周知啓発のための説明会の開催、企業・団体の会合への講師派遣（無料）
 - ③ 空気環境の測定機器（粉じん計、風速計、一酸化炭素計、臭気計）の貸出し（無料）
- 受動喫煙防止対策の取組みに、ぜひ活用してください。

（表一） 現状把握で収集する情報の例

- ① 特に配慮すべき労働者の有無
（例：妊娠している方、呼吸器・循環器に疾患のある方、未成年者）
- ② 職場の空気環境の測定結果
- ③ 事業場の施設の状況
（例：事業場は外壁に接しているか、事業場は賃借か、消防法や建築基準法などの他法令による制約）
- ④ 労働者や顧客の受動喫煙防止に対する理解度、意見・要望
- ⑤ 労働者や顧客の喫煙状況

（表二）

施設設備 （ハード面）の対策例	計画や教育など （ソフト面）の対策例
・敷地内の全面禁煙 ・屋内の全面禁煙（屋外喫煙所） ・空間分煙（喫煙室） ・十分な換気（飲食店など）	・担当部署の決定 ・推進計画の策定 ・教育、啓発、指導 ・周知、掲示

十月の最低賃金改定に向けて

改定の目安について

平成二十七年七月三十日第
四十四回中央最低賃金審議会
で、平成二十七年年度の地域別
最低賃金改定の目安につい
て答申が取りまとめられまし
た。

今後は、この答申を参考に、
各地方最低賃金審議会にて調査
審議して答申を行い、各都道
府県労働局長が地域別最低賃
金額を決定することとなりま
す。

この答申は、都道府県の経
済実態に応じて全都道府県を
A B C Dの四ランクに分けて、
引上げ額の目安を提示してい
ます。

今年度の目安が示した引上
げ額の全国加重平均は十八円
(昨年度は十六円)となり、
平成十四年度以降で最高額と
なる引上げとなる見込みです。

京都府は十八円増(予定)に！

京都府下にある事業所が支
払う賃金額の最低限度は、今
年十月八日から現行の時間額
七十九円から八十七円に改定
される方向です(特定の産業
には別途、産業別最低賃金が

定められています)。

現行と比較すると十八円増
になります。

時間給八〇〇円で契約して
いても、改定発効日以後は八
〇七円に引き上げなければな
りません。

最低賃金を適用する労働者は？

この最低賃金は、正社員は
もちろん、パートやアルバイト
を含むすべての労働者に対
して適用します。たとえば、試
用期間中であっても最低賃金
額が適用されます。

もし最低賃金適用除外の対
象になる労働者であれば、労
働基準監督署への『特例許可
申請』が必要です。許可を受
けずに最低賃金以下の賃金を
支払うことはできません。

最低賃金の対象となる賃金は？

この最低賃金の対象となる
賃金は、毎月支払われる基本
給はもちろん、手当も対象と
なります。最低賃金の算出時
に総支給額から除外できる賃
金は、次の六項目です。

- ・ 精皆勤手当
- ・ 時間外、休日、深夜割増賃金

Q 当社は創業後10年を迎える小規模事業所です。創業時からのすべての社内文書を保存してきましたが、そろそろ廃棄を考えています。社内文書の廃棄可能かどうか判断するには、どうすればよいでしょうか。

社内文書の廃棄

A 社内文書の保存・廃棄は、法律による一定期間の保存義務の有無で分けて考えます。

保存義務のある文書を「法定保存文書」と呼び、一定期間文書が保存されていないと罰則が適用されたり、不利益を被ることがあります。そのため、法定保存年限を把握しておきます。

たとえば、経理・税務関係では「計算書類および附属明細書」が作成した時から10年、「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」が法定申告期限から7年、人事・労務関係では「労働者名簿」が死亡・退職・解雇の日から3年、などとなっています。

保存義務のない文書は、御社の業務上の必要性や社歴との関連性などに基づき、判断して保存されるとよいでしょう。

現在では、電子文書法(e-文書法)に基づき、文書の電子保存が多く行われています。ただし、すべての社内文書が電子保存可能ではありません。

- ・ 通勤手当
- ・ 家族手当
- ・ 一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
- ・ 臨時に支払われる賃金(慶弔金等)

九月の労務手続 「提出先・納付先」

- 七日
○ 労働保険料の第一期分口座振替納付日
- 十日
○ 雇用保険被保険者資格取得届の提出(八月に採用した労働者がいる場合)
- 「公共職業安定所」
○ 労働保険一括有期事業開始届の提出(八月に一括有期事業を開始している場合)
- 「労働基準監督署」
○ 八月分社会保険料の納付
- 「郵便局または銀行」
○ 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
- 「年金事務所」
○ 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
- 「公共職業安定所」

編集後記

八月後半に夏風邪をこじらせて急性喉頭炎(声帯炎)を発症し、声が全く出なくなり、慌てて耳鼻咽喉科を受診した結果、「しばらくしゃべらないように」とのこと。当然あらゆる業務に支障が...。声が出なくなつて、メールやLINEの時代でも直接会話することの重要性をあらためて痛感しました。

(きん)

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504

TEL・FAX 075-611-5300

e-mail

k-fujita@k-fujita-sr.com

URL http://k-fujita-sr.com