

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【喫煙に関する企業の責任と取り組み】

- 喫煙をめぐる現況
- 企業が遵守すべき法令
- 企業が取るべき対応、措置

1 喫煙をめぐる現況

近年では受動喫煙の健康リスクが重要視されるようになり、様々な場所で禁煙の取組が広がっています。2017年に実施された労働安全衛生調査（実態調査）においては、「屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙にしている」とした事業所の割合は13.6%でしたが、東京都受動喫煙防止条例制定や健康増進法改正等の動きを経て、2020年10月の同調査においては30.0%となっています。

また、2017年の同調査においては、「職場で受動喫煙がある」とする従業員の割合は37.3%でしたが、2022年同調査においては20.6%に減少しています。

このような禁煙に対する意識の高まりの中、最近では喫煙に関する嫌がらせ行為を指す「スモークハラメント」といった言葉も使われるようになりました。例えば「喫煙所が換気不良で、執務室に流れてきた煙を吸ってしまう」、「営業車等で移動中に車内で上司や同僚が喫煙をする」といったケースはスモークハラメントに当たると考えられます。また、受動喫煙による健康被害を理由に損害賠償請求に発展した、以下のようなケースも見られます。

・大阪地裁 平成27年2月23日判決

従業員である原告が被告企業に対し、勤務先において恒常的に受動喫煙を強いられていたにもかかわらず、受動喫煙対策を講じず、原告を受動喫煙症及び化学物質過敏症に罹患させたとして、損害賠償を請求した事案です。請求は棄却されましたが、本事案では、分煙措置や従業員への指導等、企業の安全配慮義務違反の有無について検討がなされています。

受動喫煙問題を放置することは様々なリスクに繋がるということを認識し、企業として適切な措置を

講じる必要があると言えるでしょう。

禁煙化は世界的にも進められており、毎年5月31日は世界保健機関（WHO）が定める「世界禁煙デー」となっています。（日本では5月31日～6月6日を「禁煙週間」と定めています。）これを機に、改めて社内の喫煙ルールについて検討されてはいかがでしょうか。

（出典）

・平成29年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況，厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h29-46-50_gaikyo.pdf

・令和2年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況，厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r02-46-50_gaikyo.pdf

・令和4年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況，厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r04-46-50_gaikyo.pdf

担当：高橋

2 企業が遵守すべき法令

受動喫煙による健康被害の問題を受けて、2002年に健康増進法が制定され、企業や公共施設等における分煙や禁煙が規定されました。ただしこの時点では、努力義務に留まる内容であったため、2018年7月に健康増進法の一部を改正する法律が成立し、2020年4月1日より全面施行したことで、分煙・禁煙のルールを明確にし、違反をした場合の罰則を設けることで、より強制力のある制度となっています。

この改正された健康増進法が、一般的には『受動喫煙防止法』と呼ばれています。企業が遵守すべき受動喫煙に関連する法律等は健康増進法を含め、以下の4つが挙げられます。

①健康増進法

原則、屋内での喫煙を禁止しており、望まない受動喫煙を防止するために企業が講じるべき措置が追加されました。具体的な喫煙可能な場所や条件等、細かく定められています。

②労働安全衛生法

従業員の望まない受動喫煙を避けるため、2015年に受動喫煙に対するルールが追加されました。分煙・禁煙対策は努力義務であり、罰則規定はありませんが、受動喫煙による健康被害が発生した場合は、この法律を根拠に企業は責任を負うこととなります。

③労働契約法の安全配慮義務

企業は従業員を健康で安全に働かせなければならないと定められています。②労働安全衛生法と同様に、受動喫煙の防止対策を怠り、健康被害が発生した場合は、企業の責任が問われます。

④職業安定法施行規則

2020年4月から求人募集をする際、求人情報に労働条件と合わせて喫煙に関する項目も明示することが求められます。就業場所での受動喫煙防止対策の状況（禁煙、原則禁煙(喫煙所有)、等）を掲載する必要があります。

改正された健康増進法の施行により、屋内は原則禁煙となり、企業の受動喫煙対策は義務化されました。企業の敷地内に喫煙場所（喫煙室）を設ける場合は、以下の点に注意してください。

- ・ 屋内の場合は、換気設備を備えた独立した専用室であること。
- ・ 屋外の場合は、周囲の状況を考慮し、受動喫煙が起きない場所とすること。
- ・ 喫煙場所の入口等に定められた標識を掲示すること。
- ・ 妊娠中の従業員等、受動喫煙の影響を受けやすい従業員には特に配慮すること。
- ・ 企業だけでなく、違反者（従業員）にも罰則が課せられる場合があること。

参照：なくそう！望まない受動喫煙（厚生労働省）

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

担当：平尾

3 企業が取るべき対応、措置

健康増進法や労働安全衛生法に基づき、企業としては社内での受動喫煙を防止する措置を講じるよう努める必要があります、原則として屋内は禁煙となります。屋外の指定した場所や、医療機関や学校等を除き喫煙専用室等を設置して分煙することも可能となりますが、受動喫煙に配慮が必要です。

また、喫煙休憩の取り扱いも明確にしたほうがよいでしょう。喫煙自体は労務の提供ではありませんが、いつでもすぐに仕事に戻ることができる状態であれば使用者の指揮命令下に置かれていると考えられ、労働時間から除外するケースは少ないといえます。しかし喫煙が長時間に及んだり、頻繁に喫煙専用室等へ向かうことは職務専念義務違反になり得ますし、非喫煙者との不公平感も生じます。

これらのことから、企業として以下の対応が考えられます。

分煙（社内で喫煙可）の場合

- ・ 喫煙専用室等の利用回数や時間（原則として1日2回まで、1回につき5分まで、休憩時間に限定する、等）
- ・ 上記回数、時間を逸脱した場合は懲戒の対象とすること
- ・ 20歳未満の従業員、呼吸器・循環器疾患のある従業員、妊娠中の従業員の喫煙専用室等への立ち入り禁止
- ・ におい、ルール違反等の相談窓口の設置、周知、対応

全面禁煙にする場合

- ・会社としての方針（健康増進、受動喫煙防止）を明確にし、周知する。
- ・「禁煙外来や禁煙グッズへの補助制度（費用負担）」といった禁煙を推奨する制度の制定 等

担当：佐藤

お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2024年7月19日（金） 『人事労務担当者の基礎知識』[実践編]

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/10655>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2 階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage： <https://www.ys-office.co.jp> Facebook： <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube： <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office