

## ユアサイドニュース 11 月号

来春から改正健康増進法が全面施行されます。  
これを受けて企業や官公庁では喫煙対策が加速している状況といえるでしょう。

企業としてはどれくらいのことが可能なのか。  
そのあたりを中心に整理していきたいと思います。

屋内においては①屋内禁煙、②喫煙専用室設置、③加熱式タバコ用喫煙室設置のいずれかしか認められなくなります。

エリア分煙や時間帯分煙も認められなくなるのです。

これはタバコというものが生活必需品ではなく、嗜好品にすぎないという考えにあります。タバコを吸ってもいいという自由権を上回る受動喫煙による他者危害があるため制限されていく傾向にあるといえるでしょう。

また、離席による喫煙によって非喫煙の労働者の負担が増し、不公平感も募るものとなります。衣服や呼気に残留するタバコ煙により非喫煙者が苦痛を感じるケースも少なくありません。以上のことから就業時間中の喫煙の禁止は必要性及び合理性が認められやすいでしょう。

続いて休憩時間や通勤時間です。

休憩時間中といえども何をしてもいいわけではありません。

規律を保持するために休憩にある程度の制限を加えても問題ないとされています。

それが事業場外であっても同様です。

しかしながら、その必要性や合理性は労働時間中や事業場内に比べ労働者の自由に対する配慮が求められるでしょう。

これが私生活ではどうでしょうか。

さらに上記よりも個人の自由が尊重されるべきではありますが、企業秩序維持権限が全く及ばないわけではありません。

企業秩序を乱したり、企業の社会的評価を毀損したりするようなことは、企業が喫煙を制限する理由となります。

就業時間中、就業場所での喫煙が規制されることに納得はできても、休憩中、就業場所外での喫煙を制限されることは納得ができない喫煙者が多いとは思いますが。

しかしながら時代が変わり、それに合わせて法律も変化してきました。他者に不快な思いをさせないこと、思いやりをもって接することが、喫煙者のみならず企業及び全労働者に求められているのかもしれない。