

ユアサイドニュース 2月号

2020年4月施行の改正健康増進法を受けて、同4月施行の改正職業安定法施行規則では、求職者等に対して明示しなければならない労働条件に就業場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項が加わることになりました。

民間に先駆けてハローワークでは2020年の1月6日より、求人票に受動喫煙防止対策の取り組みの有無と取り組み内容の明示することとなりました。

改正増進法では各施設の分類に応じた受動喫煙対策が示されています。

①第1種施設: 受動喫煙により健康を損なう恐れが高い者が主として利用する施設

例) 病院、学校、行政機関など

⇒「施設内禁煙」

②第2種施設: 多数の者が利する1種施設及び喫煙目的施設以外の施設

例) 一般の事務所、工場、飲食店など

⇒「喫煙専用室設置」「加熱式たばこ専用喫煙室設置」

※客席面積が100㎡以下、資本金が5,000万円以下の小規模飲食店は施設内に喫煙可能である旨掲示することにより店内での喫煙が可能。

③喫煙目的施設: 多数の者が利用する施設のうち喫煙場所の提供を目的としている場所

例) 公衆喫煙所、スナック、バーなど

⇒「喫煙目的施設設置」

④その他屋外や家庭など

⇒「屋外喫煙可」

まずは、ご自身の職場がどの施設に該当するのか確認し、求人票へ受動喫煙防止対策の有無、対策欄へ「禁煙」もしくは「喫煙室あり」のどちらかを記載し、特記事項へは対策の具体例として「施設内禁煙」などの記載や一部喫煙可能区域がある場合は、喫煙可能区域での業務の有無についても記載する必要があります。

その他下記にも注意が必要です。

- ・就業場所が複数事業所である場合は、それぞれの就業場所における対策を記載。
今後就業する可能性のある場所については網羅する必要なし。
- ・派遣求人については、派遣先の受動喫煙防止対策を記載する必要あり。
- ・喫煙可能区域での就業については、年齢制限の下限を20歳以上にする必要あり。
- ・妊婦へは特に配慮をする。

2月現在では、あくまで求人申し込み時の状況について受動喫煙防止対策の有無記載をすることとなりますが、4月以降は改正に伴いほとんどの会社において何らかの防止対策を講じる必要があります。

防止対策をすべき施設において対策が取られていない場合には改正健康増進法に違反するとみなされ、求人の公表、職業紹介は出来なくなりますのでご注意ください。