



弁護士法人デイトライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

## 今月の内容

- 企業の受動喫煙対策～健康増進法の改正～
- 喫煙に関連する問題社員への対応
- 編集後記～あれから10年～

### ●企業の受動喫煙対策～健康増進法の改正～

2020年4月1日に改正健康増進法が全面施行され早1年、各企業・施設等が受動喫煙対策をしっかりと行われ、喫煙スペースが非常に限られてきたように感じます。

もっとも、日々の業務等に追われ、なかなか対策を進められていない企業もあるかと存じます。

そこで、今回は、改正健康増進法の解説をさせていただいて、受動喫煙対策の一助になればと考えております。

#### 1 改正の趣旨

法令には必ずそれを規定する理由、すなわち「趣旨」があります。

法令を理解する上では、まずその趣旨を把握することが重要です。改正健康増進法の趣旨は、とてもシンプルです。以下の3つの考え方が柱となっています。

##### (1)「望まない受動喫煙をなくす」

タバコには、喫煙者が直接吸い込む煙の主煙と、火のついた先端部から立ち上がる副流煙があることはご存知だと思います。そして、一般的には副流煙の方が有毒物質が多く含まれていることから、望まない受動喫煙をなくす動機があるといえます。

(2)「受動喫煙による健康影響が大きい子ども、患者等に特に配慮」

子どもや病気患者等は、受動喫煙による悪影響が大きいことに鑑み、こうした方々に特に配慮した規定を目指しています。

(3)「施設の類型・場所ごとに対策を実施」

施設や場所ごとの主たる利用者の違い等を考慮するように努めています。また、既存の飲食店のうち経営規模が小さい事業者が運営するものについては、事業継続を配慮し、必要な措置を講ずることにしています。

#### 2 改正の内容

##### (1)施設ごとの対策

上記の趣旨通り、施設の類型・場所ごとに要求される対策が異なってきます。

○学校、児童福祉施設、病院、診療所等(第一種施設)

⇒敷地内禁煙(ただし、屋外で受動喫煙を防止するために必要な措置をとられた場所に喫煙場所を設置することができる)。

○事務所、工場、ホテル、旅館、飲食店等(第二種施設)

⇒原則屋内禁煙。喫煙を認める場合は喫煙専用室の設置が必要。

### 弁護士法人デイトライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階  
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル7、8階  
ハワイオフィス Century Center #403 1750 Kalakaua Honolulu, HI 96826  
連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: [info@daylight-law.jp](mailto:info@daylight-law.jp)  
事務所サイト [www.daylight-law.jp](http://www.daylight-law.jp) 労働問題専門特化サイト [www.fukuoka-roumu.jp](http://www.fukuoka-roumu.jp)  
顧問弁護士ドットコム [www.komon-lawyer.jp](http://www.komon-lawyer.jp)



この記事についてのお問い合わせは木曾までお気軽にどうぞ。



以下の選択肢の中から、経営判断により選択が可能です。

- ①店内完全禁煙。
- ②喫煙専用室(紙タバコ、加熱式タバコ)設置(専用室では喫煙のみ可とし、飲食は不可)。
- ③加熱式タバコ専用の喫煙室を設置し、そこでは飲食も可能にする。

もっとも、以下で述べるとおり、既存の経営規模の小さな飲食店は、経過措置があります。

## (2)喫煙を主目的とする施設

喫煙を主目的とする施設では、改正法の下でも、施設内で喫煙が可能です。

喫煙を主目的とする施設とは、バーやスナック、店内で喫煙可能なタバコ販売店、公衆喫煙所などです。

## (3)既存の経営規模の小さな飲食店の場合

既存の経営規模の小さな飲食店については、事業継続への影響を考慮されています。すなわち、経過措置として、店内の一部、または全部を喫煙可能とすることができます。

そこで、「既存の経営規模の小さな飲食店」と言えるためには、いかなる場合かが問題となります。以下の3つの要件を満たす必要があります。

- 【要件1】2020年4月1日時点で、現に存する飲食店であること**  
⇒法施行後に何らかの状況変化があった場合は、既存の飲食店かどうか吟味されます。考慮要素としては、①事業の継続性、②経営主体の同一性、③店舗の同一性等である。
- 【要件2】資本金が5000万以下であること**  
⇒ただし、大規模会社が発行済株式の総数の2分の1以上有する会社である場合などは除かれています。
- 【要件3】客席面積100㎡以下であること**

以上の3つの要件を全て満たしてはじめて、既存の経営規模の小さな飲食店として経過措置の適用を受けることができます。

## (4)その他の改正点

### ○標識の掲示義務

喫煙可能な施設をもった施設には、必ず指定された標識の掲示が義務づけられています。

例えば、「喫煙専用室」、「加熱式タバコ専用喫煙室」、「喫煙目的室」、「喫煙可能室」など、その種類に分けてしっかり掲示する必要があるため、注意が必要です。

## ○20歳未満の方の立入禁止

喫煙エリアにおいては、20歳未満の方は一切立入禁止になっています。ポイントは、客のみならず、従業員ですら20歳未満の方は立ち入ることができないということです。

## 3 義務違反時の罰則

改正法に違反した場合は、罰則の適用があり得ます。基本的には、いきなり罰則ではなく、段階的な指導等を経られることになっています。以下では、代表的な違反例の罰則までの手順をご紹介します。

### (1)喫煙禁止場所における喫煙

- ・対象者:全ての者
- ・手続:  
管理権原者等が喫煙の中止を求める→都道府県知事等が指導→都道府県知事等が命令→過料(30万円以下)

### (2)喫煙器具、設備等の設置

- ・対象者:管理権原者等
  - ・手続:  
都道府県知事等が指導→都道府県知事等が勧告→都道府県知事等が命令→過料(50万円以下)
- ※なお、この場合は、過料だけでなく、都道府県知事等が「公表」することもあり得ます。

### (3)紛らわしい標識の掲示、標識の汚損等

- ・対象者:全ての者
- ・手続:  
都道府県知事等が指導→過料(50万円以下)

## 4 従業員に対する受動喫煙対策

施設の管理権原者、経営者等は、従業員に対して以下のような受動喫煙対策をする必要があります。

- (1)20歳未満の者の喫煙場所への立入禁止  
⇒上記2(4)と重複しますが、従業員であっても、決して20歳未満の者を立ち入らせることはできません。

- (2)受動喫煙を防止するための措置を講ずる努力義務等を設けること



## 5 助成金

一定の要件を満たす場合、喫煙室の設置など必要な措置を講ずるために費用を国が負担してくれる場合があります。

例えば、喫煙室の設置などにかかる経費のうち、工費、設備費、備品費、機会設置費などの2分の1(既存特定飲食提供施設の飲食店は3分の2)の助成金を受けることができる可能性があります(ただし、上限は100円)。

設備設置等の対策を講ずる場合は、これらの制度をしっかりと活用しましょう。なお、申請の要件や手続は、以下の厚生労働省のサイトが参考になります。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049868.html>

## ●喫煙に関連する問題社員への対応

従業員の中には喫煙者がいるという企業もまだまだ多いと思います。

そこで、喫煙に関連する問題社員への対応方法をご紹介します。以下の例は、喫煙者の散見される問題行動です。

### 例1)

決められた喫煙室等で喫煙をせず、他の従業員に副流煙を浴びせる。

### 例2)

労働時間のうち、30分に1回は喫煙をしに行き、1回あたりの離席時間が10分程で、決められた業務をこなせていない。

### 1 事後の対応方法

#### ◆対応1 一事実関係の調査一

まずは、事実関係の調査が必要です。というのも、単なる噂レベルで物事は判断してはいけなからです。

例えば、例2のような状況が疑われる中で、実は離席の理由は、喫煙ではなく体調不良等の正当な理由がある場合もあります。

事実関係の調査の方法としては、他の従業員の証言を聞く(できれば複数人)、防犯カメラのチェック等が考えられます。



#### ◆対応2 一口頭での注意一

事実関係の調査により、相当程度の確信を得ることができたら、ソフトな手段として、当該従業員に対し口頭で注意しましょう。また、後々の事まで考えると、口頭で注意した旨を指導記録票などに記載しておきましょう。

#### ◆対応3 一書面による注意一

口頭で注意されても改善が見られない場合は、書面による注意を検討する必要があります。

なお、指導記録票や書面による注意の場合には、以下の弊所の書式集をご活用ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/shoshiki/mondaishain/>

#### ◆対応4 一賞与の減額一

多くの企業では、賞与に関し、業務遂行能力や勤務態度が支給額等の考慮要素になっているかと思えます。

したがって、何度も注意を受けながら、改善が見られない場合は、従業員の勤務態度等に鑑み、賞与を減額する余地があります。

#### ◆対応5 一懲戒処分一

対応1~4を行っても改善されない場合、最終的には懲戒処分も検討することになるかと思えます。懲戒処分は、就業規則等に従って行うこととなります。懲戒処分をするに際しては、まずは、けん責や戒告といった軽めの処分を行うことが好ましいです。それでも該当従業員の行動が改められない場合は、諭旨解雇や懲戒解雇といった重い処分を検討すべきでしょう。

「ここまでしなければ諭旨解雇や懲戒解雇はできないのか。」と思われた方もいるかもしれませんが、裁判例上、解雇に関しては使用者側に非常に厳しく判断される傾向にあります。後々に解雇の有効性を争われた場合のことを考えると、上記のように慎重な対応が求められます。





## 2 事前の対応

ここまでは、従業員が問題行動を起こした後の対応の仕方について述べましたが、事前の対応としてできることもあります。

### (1) 喫煙者を採用しない

喫煙に関連するトラブルを防止するためには、そもそも喫煙者を採用しないという選択肢もあります。企業には採用の自由がありますので、このような方針だからといって直ちに何らかの法に触れるということはありません。かかる手段を行う場合は、採用する側、される側のミスマッチを防ぐため、求人等には喫煙者は採用しない旨を記載すべきです。

### (2) 就業規則などに記載

就業規則に、喫煙に関する会社のルールを記載し、従業員に周知、徹底することも重要だと考えます。上記に記載した懲戒処分等の根拠にもなり得るため、記載されていない場合は一度検討してみてください。

## 3 例1特有の問題点

例1のような従業員がいる場合、他の従業員にとっては、当然ながら副流煙という害が及んでいることとなります。そして、会社には、従業員に対して、安全配慮義務というものを負っています。安全配慮義務とは、使用者が労働者の身体の安全等を確保しつつ就業させる義務をいいます。そして、この義務に違反した場合は、従業員から損害賠償請求されるリスクがあります。そのリスクを避けるためにも、指定された場所で喫煙しない者には早急な対応をすべきです(受動喫煙に関する使用者側に損害賠償義務を認めた裁判例として、東京地判平成16年7月12日の江戸川区事件がある)。

## 4 例2特有の問題点

例2の場合は、真面目に働いている人からすると、当該従業員と同じ賃金であれば、当然不満が出てくると思います。場合によっては、労働時間に大きな差が出てくるからです。

会社にとっては、士気を下げる原因になってしまうため、離席時間があまりに長い場合は、何らかの対処は必要になるでしょう。



## 5 喫煙者と非喫煙者が共存できる世の中へ

ここまで、喫煙に関連する事項を取り上げてきましたが、もちろん、喫煙者にも喫煙をする自由があります。大事なことは、結局のところ、喫煙者、非喫煙者がそれぞれに対して配慮できるかだと考えております。

## ●編集後記～あれから10年～



東日本大震災から、早くも10年の歳月が流れました。私は、「早くも10年」と表現しましたが、この10年の受け取り方は人それぞれだと思います。

この10年の間にも各地で様々な災害が起きています。災害に対して、法律家が支援できることは、残念ながらごく僅かです。やはり、個々人が事前に災害対策をしておくことが何より重要と感じております。

3月、4月は、異動・転勤等で最近お引越しされた方も多いと思います。生活拠点が変わったことに伴い、月並みですが、以下の対策が必要だと思います。

- 避難場所やハザードマップの確認
- 備蓄品の購入
- 携帯電話のモバイルバッテリーの用意

最近、10年の節目ということで、様々な特集がテレビ番組で放映され、そのどれもが学ぶべきことが多かったと感じております。

その中で、被災を経験されたある記者の方がおっしゃっていた言葉がとても印象に残っています。非常にシンプルですが、最後にご紹介いたします。

『災害は、常識を疑え。』

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで  
弁護士 木曾 賢也  
電話番号: 092-409-1068  
e-mail: info@daylight-law.jp