

職場における受動喫煙防止対策に関する検討会開催要綱（案）

1 目的

職場における受動喫煙防止対策については、平成4年以降、快適職場形成の一環として分煙対策等を進めてきたところであるが、職場における喫煙対策に対する労働者の意識が高まりつつあり、また、WHOたばこ規制枠組条約へのわが国の署名・条約の発効などの環境変化を踏まえ、労働者の健康障害の防止のための措置としての受動喫煙の防止対策のあり方について、所要の検討を行うこととする。

2 検討事項

- (1) 労働安全衛生法に基づく労働者の受動喫煙防止対策の基本的な考え方について
- (2) 職場における労働者の受動喫煙防止措置の具体的なあり方について
 - 職場において喫煙を制限する空間的な範囲について
 - 喫煙制限についての労働者・関係者への周知方法について
 - 顧客が喫煙する職場において労働安全衛生法令により労働者の受動喫煙を防止する対策のあり方等について
- (3) その他
 - 地域保健における受動喫煙防止対策との連携について
 - 受動喫煙防止対策に関する支援について

3 検討会委員

別紙参照

4 その他

- (1) 本検討会に座長を置き、座長は検討会の議事を整理する。
- (2) 本検討会は必要に応じ、別紙の委員以外の者に出席を依頼することができる。
- (3) 本検討会は、原則として公開とすることとし、検討に当たり、特定の個人のプライバシー、企業のノウハウ等に係る事案を取り扱う際には非公開とすることができる。
- (4) 本検討会の事務は、厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課において行う。

職場における受動喫煙防止対策に関する検討会 委員名簿

氏 名	所 属
相澤 好治	北里大学医学部長
漆原 肇	日本労働組合総連合会 総合労働局雇用法制対策局部長
鍵 直樹	国立保健医療科学院 都市環境室長
沢田 純一	(株) 三越日本橋本店業務推進部営業人事担当課長
武田 繁夫	三菱化学(株) 人事部健康支援センター グループマネージャー
土肥 誠太郎	三井化学(株) 本社健康管理室長 統括産業医
内藤 恵	慶應義塾大学法学部教授
中原 富美子	(株) 富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ主任
福島 葉子	日本サービス・流通労働組合連合政策局部長
三柴 丈典	近畿大学法学部准教授
望月 友美子	国立がんセンター研究所 たばこ政策研究プロジェクトリーダー

職場における受動喫煙防止対策に関する検討会の開催予定について(案)

第1回 平成21年7月

- ・ 職場における受動喫煙防止対策の現状及び問題点について

第2回 平成21年8月

- ・ 職場における受動喫煙防止対策のあり方（論点整理）について

第3回 平成21年9月

- ・ 受動喫煙防止対策に係る関係する団体等からの意見聴取

第4回 平成21年10月

- ・ 意見聴取（第3回検討会で終わらなかった場合の続き）
- ・ 検討会報告書（素案）について
（とりまとめ）

第5回 平成21年10月(予備日)

- ・ 検討会報告書について
（とりまとめ）

職場における喫煙対策に係る法令等

資料2-1-1

労働安全衛生法（平成4年5月 改正公布）

- 第71条の2 事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、快適な職場環境を形成するように努めなければならない。
- 第71条の3 厚生労働大臣は、前条の事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針(平成4年7月労働省告示)

第2 快適な職場環境の形成を図るために事業者が講ずべき措置の内容に関する事項

1 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置

(1) 空気環境

- 屋内作業場では、空気環境における浮遊粉じんや臭気等について、労働者が不快と感ずることのないよう維持管理されるよう必要な措置を講ずることとし、必要に応じ作業場内における喫煙場所を指定する等の喫煙対策を講ずること。

職場における喫煙対策のためのガイドライン（労働基準局長通達）(抜粋)

- 平成8年2月策定
 - ・ たばこの煙が拡散する前に吸引して屋外に発出する方式又は空気清浄装置でたばこの煙を除外して屋内に排気する方式の喫煙室、喫煙コーナーを設置すること
 - ・ 職場の空気環境を測定し、浮遊粉じんの濃度が $0.15\text{mg}/\text{m}^3$ 以下、一酸化炭素の濃度が 10ppm 以下とすること
- 平成15年5月改正
 - ・ 喫煙室等の設置に当たっては、可能な限り喫煙室を設置すること
 - ・ 空気清浄装置はガス状成分を除去できないという問題点があることから、空気清浄機ではなく、たばこの煙が拡散する前に吸引して屋外に発出する方式の喫煙対策をとること
 - ・ 浮遊粉じんの濃度が $0.15\text{mg}/\text{m}^3$ 以下、一酸化炭素濃度が 10ppm 以下のほか、喫煙室等と非喫煙場所との境界で、喫煙室等に向かう気流の風速を $0.2\text{m}/\text{sec}$ 以上とすること
(平成14年6月の健康局「分煙効果判定基準策定検討会報告書」に準拠)

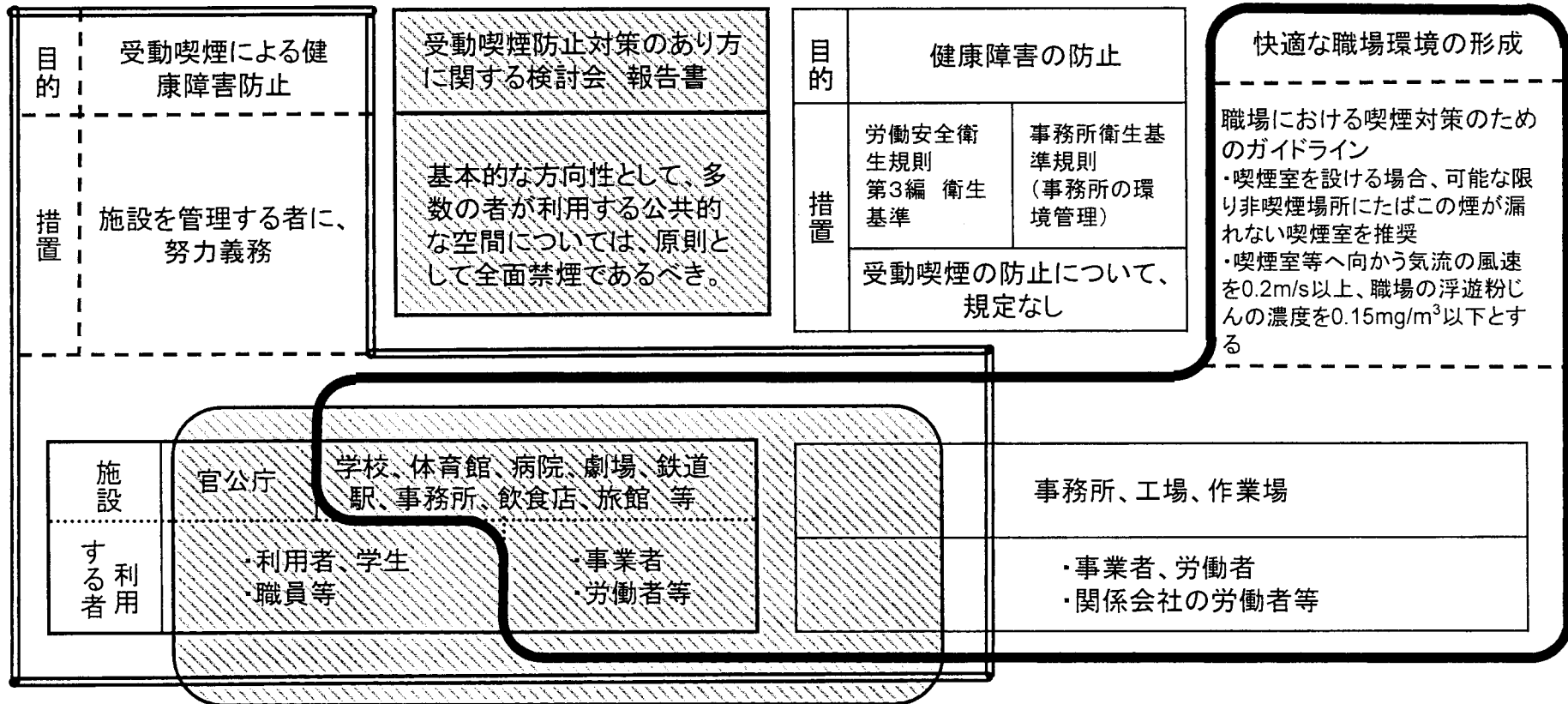
「職場における喫煙対策のためのガイドライン」に基づく対策の推進について（平成17年6月安全衛生部長通達）

- 喫煙室の設置等喫煙場所の確保等が困難な場合には、全面禁煙を勧奨するよう指導すること

健康増進法と労働安全衛生法による受動喫煙防止対策の関係

〔健康増進法第25条〕

〔労働安全衛生法〕



健康増進法

第25条 学校、体育館、病院、劇場、観覧場、集会場、展示場、百貨店、事務所、官公庁施設、飲食店その他の多数の者が利用する施設を管理する者は、これらを利用する者について、受動喫煙(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う。)を防止するために必要な措置を講ずるように努めなければならない。

労働安全衛生法

第22条 事業者は、次の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

一 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害

二から四 (略)

第23条 事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のために必要な措置を講じなければならない。

第71条の2 事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならない。

一 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置

二から四 (略)

職場における喫煙対策の経緯

労働安全衛生法関係	健康増進法関係	WHO
通達等		
平成4年7月 快適職場指針(告示) 「喫煙場所を指定する等」		
平成8年2月 ガイドライン (基発第75号) 「空間分煙」		
	平成14年6月 分煙効果判定基準公示	
	平成15年4月 健康局長通知 「ガイドラインの尊重」	
平成15年5月 新ガイドライン (基発第0509001号) 「・喫煙室 ・屋外排出方式 ・風速」 会議室、食堂等は禁煙	平成15年5月 健康増進法施行 「受動喫煙防止の努力義務」	平成15年5月 「たばこ規制枠組条約」 採択
平成15年8月 環境改善室長名事務連絡 「地方公共団体等との連携」		
		平成16年5月 国会承認
		平成17年2月 発効
平成17年6月 部長通知 「必要な場合は全面禁煙」		
		平成18年2月 第1回締約国会議
平成19年度 委託研究 ①禁煙の有効性 ②職場対策の各国状況		平成19年6月 第2回締約国会議 ガイドライン策定
平成20年度 委託調査 飲食店の実態調査 (意識調査、粉じん測定)		平成20年11月 第3回締約国会議
検討会等		
	平成20年3月 受動喫煙防止対策のあり方に関する検討会(全6回)	
	平成21年3月 検討会報告書公表	

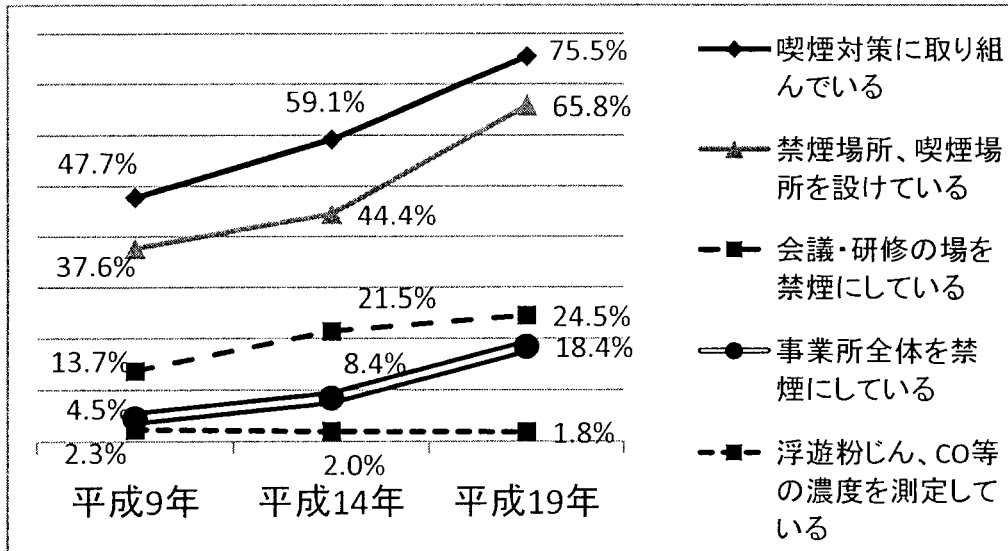
諸外国の職場における受動喫煙防止に係る規制の概要

国	規制の概要
フランス	公衆衛生法典（2007年改正） 多数の者が共用する場所（私邸、私的に利用される場所と反対のもので、企業、レストラン等がこれにあたと明示されている）においては、喫煙者専用スペースを除き、喫煙は禁止される。
ドイツ	連邦非喫煙者保護法（2007年） 公共の、建物内及びその他完全に囲まれている場所では喫煙は禁止。ただし、完全な分煙が採られれば喫煙可能な場所を設けることができる。 職場に関する命令（2007年改正） 使用者は非喫煙者がたばこの煙による健康被害をこうむることがないように必要な措置を講じなければならない。必要があれば、職場の全部若しくは一部に限定して喫煙禁止をさだめなければならない（ただし接客業の使用者は保護義務が減免）
イングランド	衛生法（2007年） 囲われた公共の場と職場において原則喫煙禁止（喫煙が許される部屋の指定を国の管轄当局に委ねる規定が存在するものの、現段階で分煙措置に関する具体的規定が設けられているかは不明）
カナダ	非喫煙者健康法（1985年） 公共の場と連邦政府の職場を原則喫煙禁止。ただし、一定の要件を満たす喫煙室等の設置は認めている。
(州レベル)	ユーコン準州を除く全州 民間の職場について喫煙禁止（主に完全分煙）を法制化
アメリカ	連邦レベルの法令は存在しない
(州レベル)	カリフォルニア州 労働法典（2007年）により職場の閉ざされた空間内において、使用者は故意に喫煙を許可してはならず、また、何人も喫煙をしてはならないと規制している。（ただし、一定の要件を満たす建物等については除外されている。また、ホテル、レストラン等にも規制を緩和する特例がある） ニューヨーク州 空気清浄法（2003年）により、建物内では喫煙禁止（喫煙室の設置そのものが禁止されていると解釈されている）。ただし、会員制のクラブ、一部のシガーバーやレストランの屋外席の一部を除く。 ワシントン州 空気清浄法（2005年）により民間の職場について喫煙室を除き喫煙禁止とし、他方、職場喫煙環境規則により職場における喫煙を禁止。（2つの法令により職場での喫煙は事実上禁止されている）
台湾	タバコ煙害防止法（2009年） 3人以上いる職場は全面喫煙禁止、レストラン等では喫煙スペースを除き喫煙禁止

出典：受動喫煙の健康への影響及び防止対策に関する調査研究委員会報告書（平成19年度 中央労働災害防止協会）及び台湾行政院新聞局報道

・喫煙対策に取り組んでいる事業所の割合は増加している。
 ・特に、事業所全体を禁煙にしている割合は18.4%(平成19年)に増加した。

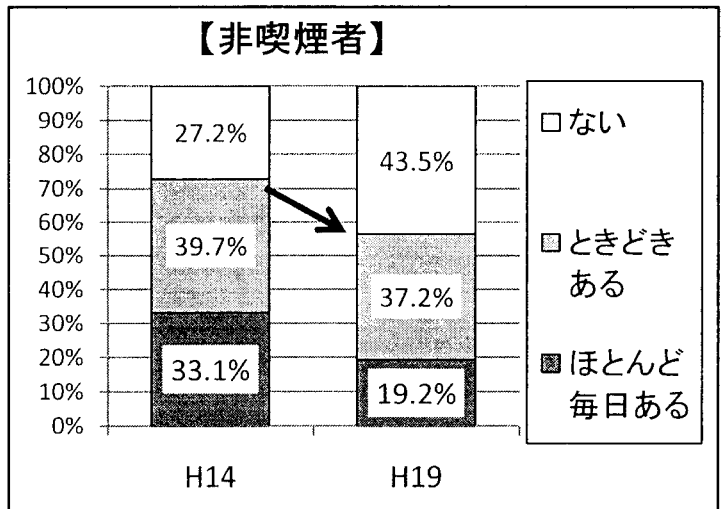
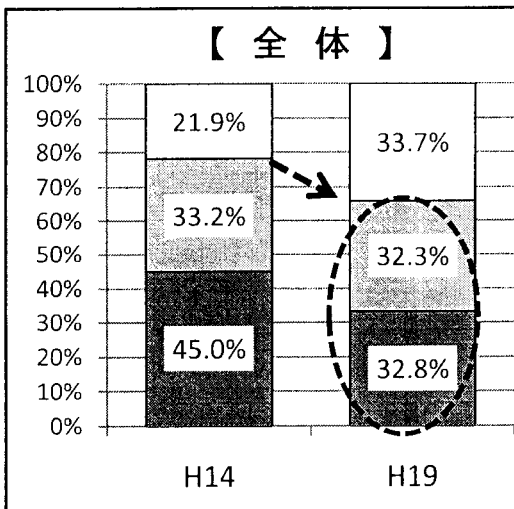
出典:労働者健康状況調査(厚生労働省)



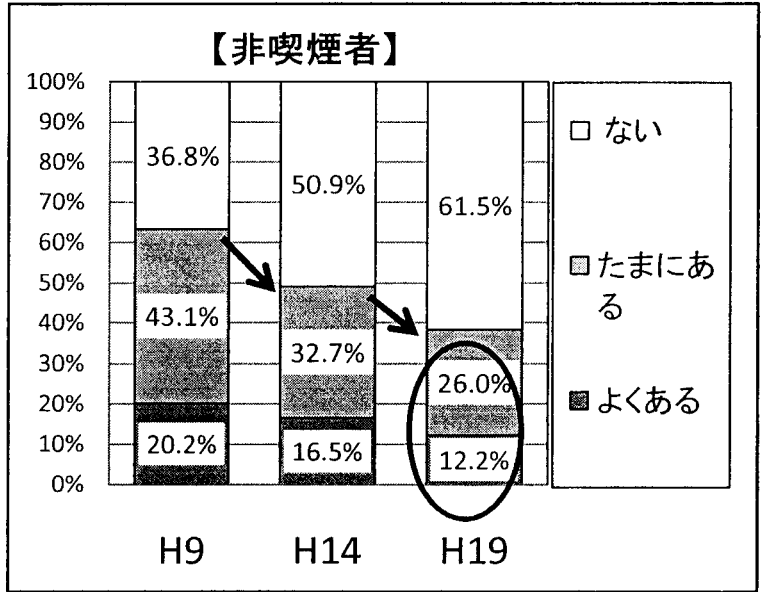
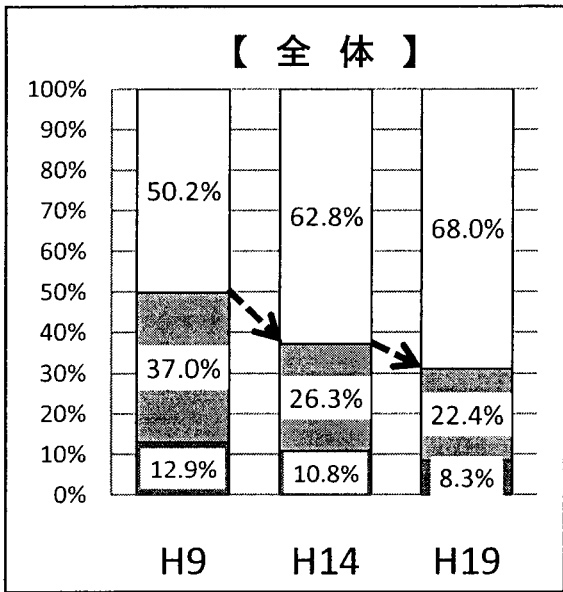
・喫煙対策に取り組んでいる事業所の増加に伴い、職場で他の人のたばこの煙を吸引することのある労働者の割合は減少しているものの、全体の7割近い労働者が今なお職場で他の人のたばこの煙を吸引することがあると回答している。
 ・また、職場での喫煙に関して、不快に感じること、体調が悪くなることがある労働者の割合も減少しているが、いまなお非喫煙者の4割近くが不快感、体調不良を訴えている。

出典:労働者健康状況調査(厚生労働省)

【問】あなたは、職場で他の人のたばこの煙を吸入すること(受動喫煙)がありますか？



【問】あなたは職場での喫煙に関して不快に感じること、体調が悪くなることはありますか？



職場に対し喫煙対策として望むことのある労働者は92.2%であるが、全面禁煙を望む労働者の割合は、24.0%である(平成19年)

出典:平成19年労働者健康状況調査(厚生労働省)

喫煙対策の改善を職場に望む労働者の割合	事業所全体を禁煙とする	喫煙室又は喫煙コーナーを設け、それ以外は禁煙とする
92.2	24.0	54.1

(単位:%)

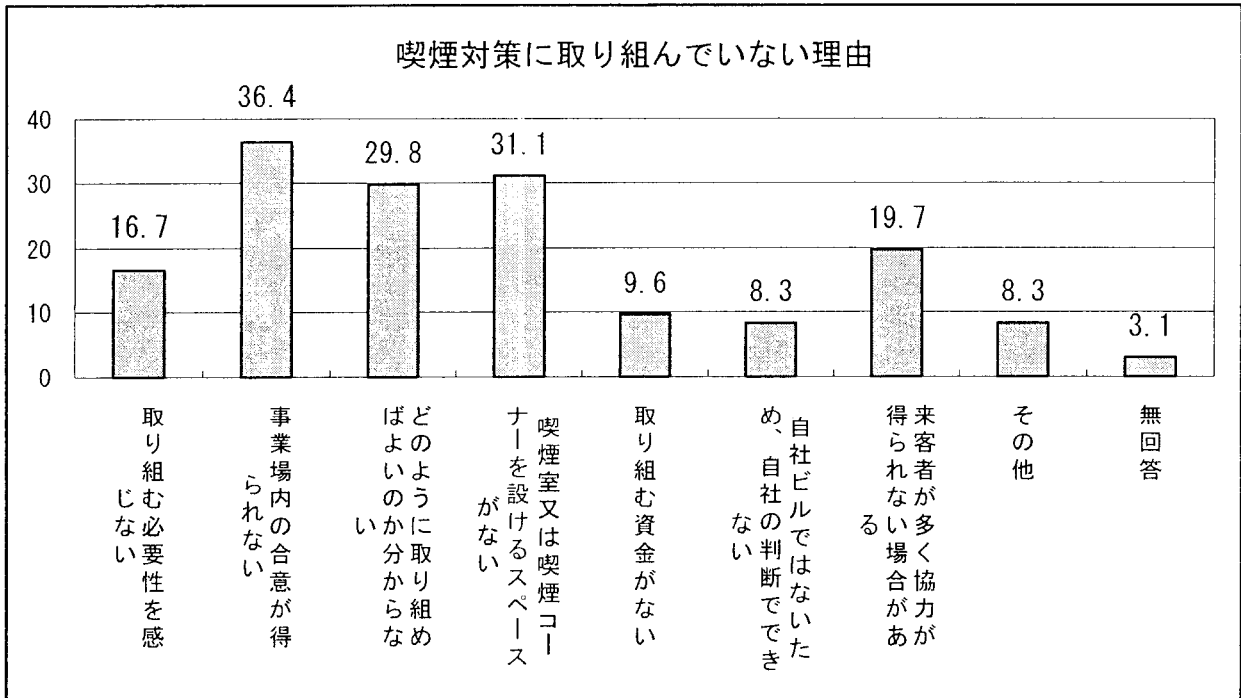
- ・ガイドラインで示している全面禁煙又は喫煙室を設けそれ以外を禁煙のいずれの対策も講じていない事業所は全体の53.6%であり、中小規模事業所に多い。
- ・全面禁煙にしている事業所は、規模(労働者数)が小さい方が多い傾向がある。
- ・喫煙室を設置している事業所は、規模(労働者数)が大きいほど多い。

出典:平成19年労働者健康状況調査(厚生労働省)

	事業所全体を禁煙にしている	喫煙室を設け、それ以外は禁煙にしている	左2つの対策をいずれも講じていない事業所の規模ごとの割合
全体	18.4%	27.9%	53.6%
事業所規模			
5000人以上	7.7%	92.3%	0.0%
1000～4999人	12.2%	74.0%	13.8%
300～999人	13.0%	64.8%	22.1%
100～299人	14.7%	49.8%	35.5%
50～99人	15.0%	37.2%	47.8%
30～49人	14.2%	32.5%	53.3%
10～29人	19.9%	24.2%	55.9%

アンケート調査では、喫煙対策に取り組んでいない理由として、多くの事業所が事業場内の合意が得られないこと、喫煙室等を設けるスペースがないこと、どのように取り組めばよいのか分からないこと等を掲げている。

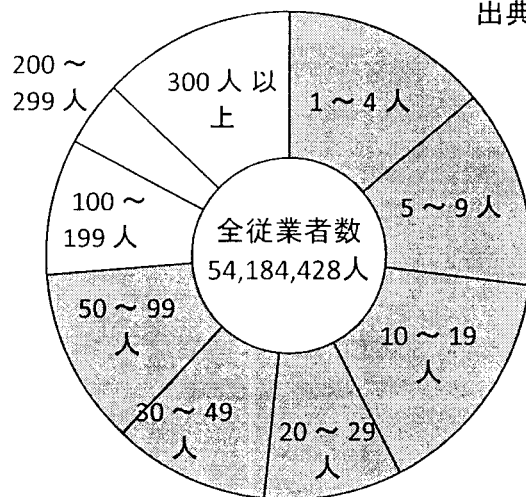
出典：平成19年度職場における喫煙対策の実施状況について(中央労働災害防止協会)



【参考】

規模100人未満の小規模事業所の従事者数は、わが国の従事者数全体の74%を占める。

出典：平成18年事業所・企業統計調査(総務省)



注：従事者数とは以下の①～⑥の合計

- ①個人業主、②無給の家族従事者、
- ③有給役員、
- ④常用雇用者のうち正社員・正職員、
- ⑤常用雇用者のうちパート・アルバイト、
- ⑥臨時雇用者(1か月以内)

受動喫煙をめぐる訴訟の動向

○江戸川区職員(受動喫煙)事件(東京地判平16.7.12 判時1884.81)

職場の受動喫煙問題については、ごく最近まで、被害を訴える労働者側が勝訴した判決はなかった。しかし、平成16年7月に下された江戸川区職員(受動喫煙)事件判決において、東京地裁は、およそ次のように述べ、一部ではあるが雇用主の責任を認めて5万円の慰謝料支払命令を下した。

Y(被告・江戸川区)は、物や人の管理に当たり、一定の範囲において受動喫煙の危険性からX(原告・江戸川区職員)の生命および健康を保護するよう配慮すべき義務(安全・衛生配慮義務)を負っていた。

もともと、その義務の内容は、危険の態様、程度、被害結果の状況等に応じ、具体的状況に従って決すべきものである。

一、受動喫煙の危険性は、眼症状や鼻症状などの急性影響および慢性影響としての肺がん等のリスクの増加であり、受動喫煙の暴露時間や暴露量を無視して一律には論じ得ない性質のものであったこと、二、当時(平成7～8年頃)のわが国では、喫煙に寛容な社会的認識がなお残っており、喫煙対策の推進に当たっても喫煙者と非喫煙者双方の立場を尊重することが重要と考えられていたこと、三、当時の喫煙対策としては喫煙時間や喫煙場所を限るという意味での分煙が一般的であり、行政が示した各種の分煙対策でも、ゆるやかな分煙対策を段階的に進めていくことを予定していたことなどは、「上記の配慮すべき義務の内容を検討するに当たってしんしゃくすべき事柄である」。

すると、Xの配属期の殆どについて、Yの配慮義務違反は認められない。

しかし、平成8年の2カ月間についてみると、(i)Xは、上司に対し、大学病院の診断書を示し、何とかしてほしいと申し出た。(ii)診断書の内容から直ちに急性障害と受動喫煙との間に法的因果関係を認められるかはともかく、(iii)Yは、診断書に記載された指摘を踏まえ、Xを受動喫煙環境の下に置くことで健康状態の悪化を招かないよう、速やかに必要な措置(Xの席近くにあった喫煙場所を遠ざける、自席での禁煙を更に徹底させる等)を講じるべきであった。

○ 平成19年度厚生労働省委託事業

受動喫煙の健康への影響及び防止対策に関する調査研究委員会(諸外国の法制度調査ワーキンググループ 委員長三柴丈典)報告書(中央労働災害防止協会)から引用

受動喫煙和解金700万

過去最高額 勤務先が支払い

札幌地裁支部

職場での受動喫煙が原因で化学物質過敏症になったとして、北海道砂川市の男性35が勤務する滝川市の建設資材製造会社を相手取り慰謝料など約230

0万円の支払いを求めた訴訟は、札幌地裁滝川支部(守山修生裁判官)で和解していたことが分かった。会社側が男性に700万円を支払う。関係者による

と、受動喫煙を巡り会社から従業員に払った解決金としては最高額。和解は3月4日付。訴状などによると、男性の職場では従業員の半数以上が喫煙してお

り頭痛などに悩まされたため、分煙を要望したところ解雇された。男性は不当解雇だとし

て08年1月に提訴。会社が分煙措置を取って解雇を撤回したため職場復帰したが、症状が悪化して化学物質過敏症と診断された。男性側は訴訟で「会社は受動喫煙防止を義務付けた健康増進法に違反」と主張。会社側は「男性の過敏体質が

根本的原因」と受動喫煙と化学物質過敏症の因果関係を認めなかったが、今年2月に裁判官が和解勧告した。男性は「受動喫煙による化学物質過敏症患者を生み出さない世の中になってほしい」とコメントを出した。【水戸健一】

※本記事の使用にあたっては、毎日新聞社に確認済み。

職場における受動喫煙防止対策のあり方に係る論点 (たたき台)

職場においては、長時間・長期間にわたって労働者が周囲のたばこの煙にさらされる場合がある。労働者をたばこの煙による健康被害から守るための、労働安全衛生法に基づく可能な受動喫煙防止対策のあり方について、論点のたたき台として以下のとおり項目を整理した。

論点1. 労働安全衛生法に基づく労働者の受動喫煙防止措置のあり方について

- ① 現行の「職場における喫煙対策のためのガイドライン」等による自主的な取り組みの効果と限界について
- ② 一般的な労働衛生対策における有害物へのばく露防止と、職場における受動喫煙防止の相違点について

論点2. 職場における基本的な受動喫煙防止対策について

- ① 職場において喫煙を制限する空間的な範囲について
- ② 喫煙制限についての労働者・関係者への周知方法について

論点3. たばこの煙の存在する場所に労働者が立ち入ることのある事業場における顧客の喫煙と労働者保護のあり方

- ① 論点2で整理した基本的な対策の適用のあり方について

論点4. その他

- ① 地域保健における受動喫煙防止対策との連携について
- ② 受動喫煙防止対策に関する支援について
- ③ 喫煙による健康障害に係る教育について

第1回 職場における受動喫煙防止対策に関する検討会

参考資料目次

- 参考資料1 関係法令
- 参考資料2 事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針
- 参考資料3 職場における喫煙対策のためのガイドライン
- 参考資料4 「職場における喫煙対策のためのガイドライン」に基づく対策の推進について
- 参考資料5 受動喫煙防止対策のあり方に関する検討会 報告書
- 参考資料6 たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約（「たばこ規制枠組条約」：要点）
- 参考資料7 たばこ規制枠組条約第8条履行のためのガイドライン（骨子）
- 参考資料8 「職場における喫煙対策の実施状況について」アンケート調査結果報告書（抜粋）（平成19年度厚生労働省委託事業）