

## 従業員に対する受動喫煙対策について

- 多数の者が利用する施設等では、施設等の類型・場所ごとに禁煙措置や喫煙場所の特定を行うこととするが、喫煙可能場所のある施設の従業員の「望まない受動喫煙」を防止するため、以下の施策を講ずる。

### 1 20歳未満の者（従業員含む）の立入禁止

多数の者が利用する施設等の管理権原者等は、20歳未満の者（従業員を含む）を喫煙可能場所に立ち入らせてはならないこととする。

### 2 関係者による受動喫煙防止のための措置

関係者（※）に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。その上で、これらの努力義務等に基づく対応の具体例を国のガイドラインにより示して助言指導を行うとともに、助成金等によりその取組を支援する。

※上記1の施設等の管理権原者等及び事業者その他の関係者

また、従業員の募集を行う者に対しては、どのような受動喫煙対策を講じているかについて、募集や求人申込みの際に明示する義務を課すこととする。（今回の法律とは別に関係省令等により措置）

⇒職業安定法施行規則において規定（2020年4月1日施行）

#### （参考） ガイドラインに盛り込む措置の例

- ① 喫煙室や排気装置の設置などハード面の対策と助成金等利用可能な支援策の概要
- ② 勤務シフト・店内レイアウト・サービス提供方法の工夫、従業員への受動喫煙防止対策の周知（モデル労働条件通知書等の活用）などソフト面の対策と相談窓口等利用可能な支援策の概要
- ③ 従業員の募集や求人申込みの際に受動喫煙対策の内容について明示する等、従業員になろうとする者等の保護のための措置

## (参考)国会における質疑等の状況

<平成30年7月12日 参議院厚生労働委員会附帯決議>

十 従業員が望まない受動喫煙に合わないようするため、労使でしっかり話し合い、必要な措置が講ぜられるように取り組むとともに、管理権原者等が二十歳未満の者を喫煙可能な場所・空間に立ち入らせることのないよう、実効性ある措置を講ずること。

<平成30年7月5日 参議院・厚生労働委員会>

○三浦信祐委員

(前略) 本法改正では、繰り返しになりますけれども、望まない受動喫煙防止、これが大事であります。そのためにも、労働環境への措置が必要とされます。特に、二十歳未満の従業員は喫煙可能部分に入ることができないとしております。従業員募集時に、労働環境、すなわち、喫煙の環境なのか禁煙環境なのかを明示しておくようにすべきであります。本改正では、情報明示の義務化を図っていると私は承知しております。求人をする求人誌であったりホームページ、また労働募集時の情報提供を確実にできるよう取り組むべきであり、ここでも例えばピクトグラムを活用して共通かつ明確な表示をすることとするなど、ルール化、これは必須なのではないかなというふうに私は考えます。加藤大臣、是非取り組んでいただきたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

○加藤厚生労働大臣

現行の職業安定法においては、求人誌やホームページなどで労働者の募集を行う際に、賃金、労働時間、就業場所に関する事項などの労働条件を書面等で明示することが義務付けられております。今回の健康増進法改正を踏まえて、職業安定法施行規則に基づき明示すべき事項として、職場における受動喫煙に関する状況を追加することとしております。(後略)

# 労働条件等明示事項に追加する内容(受動喫煙防止措置に関する事項)

## ◎ 職業安定法(昭和22年法律第141号) (抄)

(労働条件等の明示)

第五条の三 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

2 求人者は求人の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

3 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者(供給される労働者を雇用する場合に限る。)は、それぞれ、求人の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者と労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に対して第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件(以下この項において「従事すべき業務の内容等」という。)を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省令で定める事項を明示しなければならない。

4 前三項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

## ◎ 職業安定法施行規則(昭和22年労働省令第12号) (抄)

(法第五条の三に関する事項)

第四条の二 (略)

2 (略)

3 法第五条の三第四項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。ただし、第八号に掲げる事項にあつては、労働者を派遣労働者(労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。)として雇用しようとする者に限るものとする。

一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項

二 労働契約の期間に関する事項

二の二 試みの使用期間に関する事項

三 就業の場所に関する事項

四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

五 賃金(臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省 令第二十三号)第八条各号に掲げる賃金を除く。)の額に関する事項

六 健康保険法(大正十一年法律第七十号)による健康保険、厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)による厚生年金、労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)による労働者災害補償保険及び雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)による雇用保険の適用に関する事項

七 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項

八 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨

**九 就業の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**

改正により規定する事項

4~8 (略)

## 労働条件等明示の例①(受動喫煙防止措置に関する事項)

○ 就業場所の類型に応じて、下記の職業安定法上の労働条件明示例を参考にして、就業の場  
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の明示を行うこととする。

※ 募集・求人申込みの段階で複数の場所が就業場所として特定されているときは、それぞれ明示を行う。

就業場所	健康増進法上の規定			職業安定法上の 労働条件明示例(注1)
	類型	受動喫煙 防止措置	標識掲示	
官庁 学校 病院等	第一種施設	敷地内禁煙	なし	敷地内禁煙
		屋外喫煙場所設置	なし	敷地内禁煙 (喫煙場所あり)
事業所 ホテル・旅館 飲食店等	第二種施設(注2)	屋内禁煙	なし	屋内禁煙
		喫煙専用室設置	なし	屋内原則禁煙 (喫煙室あり)
		適用除外 (宿泊室内等)	なし	屋内原則禁煙 (喫煙可の宿泊室あり) ※宿泊室も禁煙としているときは、括弧内は不記載
バー スナック たばこ販売店等	喫煙目的施設	特になし (喫煙可)	施設の主要な出入口に 標識を掲示	屋内喫煙可
		喫煙目的室設置	なし	屋内喫煙可 (喫煙室内に限る)

(注1) 記載は例であり、事実に基づいて他の情報を記載することは可能。

(注2) 既存特定飲食提供施設については、喫煙目的施設と同様の対応が想定される。

(注3) 派遣の場合は派遣先の状況を明示することとする。

## 労働条件等明示の例②(受動喫煙防止措置に関する事項)

就業場所	健康増進法上の規定			職業安定法上の 労働条件明示
	類型	受動喫煙 防止措置	標識掲示	
バス 飛行機 電車 船舶	旅客運送事業自動車 旅客運送事業航空機	屋内禁煙	なし	屋内禁煙
	旅客運送事業鉄道等車両 旅客運送事業船舶	喫煙専用室設置	〈喫煙室を設置した場合〉 ①施設の主要な出入口 ②喫煙室の出入口 に標識を掲示	屋内原則禁煙 (喫煙室あり)
		適用除外 (船室等)	なし	屋内原則禁煙 (喫煙可の船室あり)
屋外 (第一種施設の 敷地内は除く)	(義務なし)			屋外