

Q&A ②

受動喫煙防止措置

Q1

街中に禁煙場所が増えていますが、
関係があるのですか。



A

改正健康増進法が2020年4月(令和2年)に施行されました。改正法の基本的考えの一つは、「望まない受動喫煙をなくす」ことであり、施設内は原則禁煙とされました。街中で禁煙場所が増えているのはこのためです。

この改正法の施行と合わせて、職業安定法施行規則が改正され、従業員を募集するときの労働条件明示事項の1項目として「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置」(受動喫煙防止措置)が追加されました。

改正健康増進法の概要

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000189195.html>



Q2

なぜ、人材を募集するときに受動喫煙防止の
状況を明示する必要があるのですか。



A

職場における受動喫煙防止については、労働安全衛生法においても努力義務規定が設けられ具体的なガイドラインが示されて企業に対して取り組みを求めています。

さらに、「望まない受動喫煙をなくす」視点から、就職した後ではなく、募集・応募の段階で企業の受動喫煙防止の取組がわかるよう、法律に基づいて企業に情報提供してもらうようになりました。

Q3

受動喫煙防止の取組について どのように書けばよいですか。

A

決まった書き方はありませんが、
厚生労働省のリーフレット記載例を見ると、

○全面禁煙の場合は、

「敷地内禁煙」

「室内禁煙」

○喫煙専用場所を設置している場合は、

「敷地内禁煙(特定屋外禁煙場所有)」

「屋内原則禁煙(喫煙専用室設置)」

など、改正健康増進法に沿った内容が記載されています。

詳しくは、厚生労働省リーフレットをご覧ください。

厚生労働省受動喫煙
防止措置リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/00596100.pdf>



Q4

受動喫煙防止措置を求人時に明記しないと、 どうなりますか。

A

求人に応募しようとする求職者から見て、求人そのものや求人企業
に対する心証は明らかに悪く考えられます。

法令上は、法定の労働条件明示が行われていないことになり、
ハローワークや民間職業紹介所で求人を受理しないことができる
となっています。