

うつ病・過労死問題に取り組んで20年の弁護士が説く 『企業のためのメンタルヘルス対策コーナー』

メンタルヘルス問題で悩んでいる経営者、人事担当者、管理職の方は必見

2017年12月1日号 (No.20)

2017年
12月1日号

1. Q & A

「受動喫煙を嫌悪する労働者からの
異動の希望」

2. 最近読んだ本の紹介

「長時間労働対策の実務－今取り組むべき
働き方改革へのアプローチ」(労務行政)



1. Q & A 「受動喫煙を嫌悪する労働者からの異動の希望」

受動喫煙防止対策の一環として室内での喫煙を全面的に禁止し、煙草を吸いたい労働者には屋外の一角に喫煙コーナーを設けて、そこで喫煙をさせていたところ、喫煙をする労働者のいる職場の同僚から、「喫煙者は毎日煙草を吸っているのに、スーツ等にも煙が染み込み、その匂いで気分が悪くなる。特に、喫煙後、席に戻ったときなどは匂いがひどく、一層気分が悪くなり、仕事に集中できなくて困っている。自分を喫煙者のいない職場に異動させてほしい」と強く要求された場合、使用者としては、喫煙しない労働者の異動要求に応える義務があるでしょうか。

労働安全衛生法が改正され、事業者(使用者)は、労働者の受動喫煙(室内また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)を防止するため、当該事業者および事業場の実情に応じ適切な措置を講ずる努力義務が課されました。まず、特に配慮すべき労働者の有無(妊娠、呼吸器・循環器疾患、未成年者)、職場の空気環境の測定結果、事業場の施設の状況(賃借、消防法等他法令による施設上の制約)、労働者および顧客の受動喫煙防止対策に関する意見・要望などの実情を把握・分析し、その結果等を踏まえ、衛生委員会等において、施設・設備面だけでなく、受動喫煙防止対策の担当部署や推進計画の決定、教育・指導の実施、周知・掲示等の措置を講じます。

受動喫煙と健康被害との関連性が社会的に認知されてきたこともあり、受動喫煙についても、裁判例において、使用者の安全配慮義務は認められています。ただ、喫煙室等の設置を求めた訴訟や受動喫煙による健康障害について損害賠償を求めた訴訟において、労働者の請求を認めた裁判例は1件だけです。

裁判例の傾向からしても、喫煙コーナーは屋外にあることからすれば、空間分煙の対策は講じられているので、安全配慮義務違反はないといえます。したがって、使用者は、安全配慮義務に基づき、非喫煙者を異動させる義務を負うとまではいえません。

しかし、現実問題として、煙草の煙が喫煙者の衣服に付着していたり、呼気に含まれていたりするので、これによる受動喫煙は否定できません。気分が悪くなり、仕事に集中できなくなるという訴えは特殊事例とはいえません。

まず留意すべきは、この問題を非喫煙者と喫煙者との話し合いに任せて人事部が対応を放置するということは避けてください。職場の人間関係が悪化し、問題の解決を困難にする可能性があります。

人事部としては、受動喫煙による健康への影響や喫煙対策が労働衛生管理の一環であることを労働者に教育するとともに、衛生管理者や産業医も委員となっている衛生委員会において、全面禁煙に踏み切るかどうか、空間分煙をすることも喫煙者が職場に戻っても煙草の煙が残っていて非喫煙者が受動喫煙をしないようにする措置を検討した方がよいです。例えば、喫煙する際には屋外用の上衣を着用する、なるべく風上の位置で喫煙する、喫煙後はうがいをするなどが考えられます。

このような受動喫煙防止対策を講じてもお異動希望がある場合には、非喫煙者を異動させることを検討することになります。

人事部が次に考慮しなければならないのは、異動先に喫煙する労働者がいるかどうかです。異動先でも受動喫煙防止対策を講じなければならないのは当然ですが、異動先でも喫煙後の匂いで気分が悪くなることもあり、職場の人間関係に悪影響が出てくる可能性があります。異動先で同様の問題が再生産されたら、異動の目的は達成できなくなってしまいます。

2. 最近読んだ本の紹介【労務行政研究所編「長時間労働対策の実務－今取り組むべき働き方改革へのアプローチ」(労務行政)】

本書には拙稿「企業における長時間労働の実務」が掲載されていますが、紙数の都合により他の解説と先進事例を1つずつ概観します。

初めに三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)小川昌俊氏ら「働き方改革実行計画を契機とした人材マネジメント変革」を紹介します。本解説は、少子高齢化による生産年齢人口が減少する状況下で企業が成長するための経営課題として、労働力確保と生産性向上の2つを挙げています。この2点を解決するため、(A)組織風土・意識の変革、(B)業務・ワークプレイス・システムの変革、(C)人事制度・ルールの変革の3つの要素が必須であるとして、(A)と(B)を両輪として整合的・統合的に取り組み、(C)が下支えすると説きます。言葉遣いや概念の整理は異なるものの、基本的な思考は労働安全衛生マネジメントシステムと類似しています。経営トップが方針を表明した上で、(C)体制を整備し、作業手順や実施要領などのルールを文書化して基盤を整備しつつ、(A)管理監督者や労働者への教育や方針等の周知と、(B)リスクアセスメント・低減措置の検討などを両輪とし、計画の策定と実行をして、良好事例や問題点を把握・評価し、良好事例は他の職場に水平展開する一方で、問題点は必要性や緊急性に応じて改善するというPDCAサイクルを回していくことが肝要でしょう。トップダウンとボトムアップの併用により人材マネジメント施策を粘り強く実行することが、本解説の主題といえます。

次に丸井グループの取り組みを紹介します。まず、健康推進部長の産業医が、第81回文天ゼミ(医療法人社団同友会主催)において、「人の成長＝企業の成長」という経営理念を達成するため、社内横断的な健康経営推進委員会を立ち上げ、メンバーが討議してビジョン「すべてはみんなのハッピーのために～しなやかなアタマとカラダで今よりもイキイキ～」を決め、自ら考え自ら行動することを報告していました。社内調査でも睡眠・運動と業績評価との相関関係が認められるようで、そのゆとりを個々人が持つことが重要なのでしょう。本書でも、経営理念の下、労働者レベルとグループマネージャー(管理職)レベルの業務改善による時間外労働の削減や、年次有給休暇と公休を組み合わせた連続休暇(ワークライフバランスデー)などの施策を実行し、休暇取得を阻む組織風土を変革しており、実際に全社レベルで時間外労働が月平均3時間程度まで削減したことが報告されています。両報告からは、トップダウンとボトムアップの融合による効果を感じられました。

具体的な施策まで紹介できませんでしたが、他稿も実務に有用ですので、ぜひ本書をお読みいただければと存じます。

本ニュースレターに関するお問い合わせは下記までご連絡ください。

つまこい法律事務所 TEL:03-6806-0265 FAX:03-6806-0266

<http://mentalhealth-tsumakoilaw.com/contact>