

安全・衛生 — じゃーなる — Journal

170
2020.4

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル5F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：緑川 義昭



健康増進法改正で受動喫煙防止！ 4月1日より原則屋内禁煙が全面施行！

タバコは、ニコチンやタールをはじめ多くの有害物質や発癌性物質が含まれ、がんをはじめ、脳や心疾患等へのリスクが高まるなど、健康に悪影響を及ぼすことが知られています。喫煙者が吸い込む主流煙だけではなく、タバコから立ち上る副流煙や喫煙者が吐き出す呼出煙にも有害物質が含まれ、主流煙よりも副流煙に多いといわれています。受動喫煙の健康被害が明らかになるにすぎない、世界的に全面禁煙がすすんでいます。



国内では、受動喫煙防止を図るため、2018年に健康増進法が改正され、利用者が多い施設等は一部の場所を除き喫煙禁止となり、健康の影響が大きい子どもや患者などに配慮する観点から、施設の類型や場所ごとに対策し、段階的に施行されてきました。

2019年1月には、屋外や家庭などで喫煙する場合の周囲への配慮義務、2019年7月には、学校や病院、児童福祉施設など子どもや患者等が主な利用者となる施設や行政機関の庁舎を「第一種施設」として、敷地内禁煙となりました。ただし、「屋外の一部の場所」で、受動喫煙防止の必要な措置として、①喫煙の場所を区画する、②喫煙できる場所の標識を掲示する、③施設の利用者が通常立ち入らない場所に設置する、とした条件を満たしている場合には、「第一種施設」でも「特定屋外喫煙場所」として喫煙が可能です。

今年2020年4月1日からは、受動喫煙防止が全面施行となり、「第一種施設」以外の一般の事務所や工場、飲食店、交通機関など多くの人が利用する施設も、「第二種施設」として原則屋内禁煙となりました。ただし、「第二種施設」の「屋内または内部の一部場所」で、タバコの煙の室外への流出を防止するため、①出入り口で室外から室内に流入する空気の気流が0.2m毎秒以上である、②タバコの煙が室内から室外に流出しないよう、壁、天井等に区画されている、③タバコの煙が屋外または外部の場所に排気されている、との措置をして「技術的基準」に適合した室を「基準適合室」として喫煙場所に指定できるとしています。このように、「第二種施設」は原則屋内禁煙でも基準適合室として基準を満たせば、「喫煙専用室」として喫煙が可能となります。「喫煙専用室」にするには、「第二種施設」の主な出入口の見やすい場所に喫煙専用室が設置されていることを示す「喫煙専用室設置施設等標識」、「喫煙専用室」の出入口には「喫煙専用室標識」を表示するなど、標識の設置が義務付けられています。また、指定タバコ（加熱式タバコ）のみの場合も同様に技術的基準を満たし、「指定タバコ専用喫煙室標識」等の標識を設置すれば喫煙できますが、いずれの場所においても、20歳未満の立ち入りについては一切禁止となっています。技術的基準の違反には、都道府県知事からの指導があり、改善が見られない場合には50万円以下の罰則が課せられます。

経営規模が小さい飲食店や喫茶店等の場合は、専用喫煙室の設置が経営に影響を与えることなどが配慮され、経過措置が取られています。タバコの煙が室内から屋外に流出しないよう壁や天井等で区画することや「基準適合室」としての基準が満たされていれば、「既存特定飲食提供施設」として「屋内の場所全部」または「一部の場所」で喫煙できます。ここでも「喫煙可能室」等の標識が必要で、違反する喫煙者の放置は過料の対象となります。

「第一種施設」「第二種施設」以外の利用者の多い施設で、利用者に喫煙場所の提供を目的とする「喫煙目的施設」に、公衆喫煙所、店内で喫煙可能なタバコ販売店、喫煙を主な目的とするバーやスナックなど3種類ありますが、これらも喫煙場所として標識が必要で、受動喫煙防止が徹底されています。

こうした受動喫煙防止の全面施行にあたり、現在喫煙されている方も、自らの体や健康に目を向け、禁煙を一考してみてもいいのではないでしょうか。



中小企業に先行して大企業から！ パワハラ規制法が6月1日より施行！

パワハラ規制法は昨年5月、女性活躍推進法の一部改正にともない、労働施策総合推進法など関連する5法案を改正して成立しました。残念ながら期待していた禁止規定はなく、パワハラの定義も狭義で不十分ですが、法律で初めてパワハラを定義し、事業主に防止や発生後の対策など雇用管理上の措置を義務付けました。また、措置を講じなかったり、指導を受けても改善が図られないような場合には企業名の公表や罰金を課すなど、職場のハラスメント対策は確実に前進しています。今年1月には規制法を具体的にすすめるパワハラ防止指針が示され、6月からは中小企業に先行して大企業から施行されます。人事院もパワハラ防止に向け、規則改正に動いています。今後は、法改正や職場におけるあらゆる暴力やハラスメントの撲滅を旨とする国際条約の批准など一層の法整備を視野に、当面、防止や予防に向け現行の規制法を実効あるものにしていくことが重要と考えます。したがって施行前に、職場におけるパワハラの内容をはじめ、6つの観点から構成されている防止指針（解説パンフを含め）の内容について、見ていきます。

1. 職場におけるパワハラの内容

(1) パワハラの定義や職場・労働者の範囲

防止指針では、労働施策総合推進法の第30条の2に基づき、職場におけるパワハラとは、①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるものとして、この3つの要素がすべて満たされたものと定義し、きわめて限定的で狭義なものとなっています。

職場とは、労働者が業務を遂行する場所をさし、出張先や業務で使用する車中、取引先の打ち合わせ場所等も含まれます。また、勤務時間外の社員寮や懇親会、通勤中なども実質上職務の延長と考えられる場合には職場に該当するとしています。

また、労働者とは、正規雇用労働者だけではなく、パートタイム、契約社員など非正規労働者を含め、すべての労働者です。また、派遣労働者は、派遣元事業者だけではなく、派遣先事業者も措置を講ずることや不利益な取り扱いを行ってはならないとしています。すなわち、パワハラはすべての職場や労働者に、たとえ時間外であっても業務の延長上であれば適用されることとなります。

(2) 優越的な関係を背景にした言動とは？

優越的な関係を背景にした言動とは、パワハラを受ける労働者が行為者に対して、抵抗や拒絶ができない蓋然性の高い関係を背景にして行われるものとしています。例として、①職務上の地位が上位の者の言動、②同僚や部下で、業務上の知識や経験が豊富で、協力がないと業務の円滑な遂行が困難なもの、③同僚や部下からの集団の行為で、抵抗や拒絶が困難なもの、などとし、言動によっては、上司・同僚・部下を問わず、いずれも行為者になりうることを示しています。

(3) 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは？

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは、社会通念上、明らかに業務上必要性がない、または態様が相当でないものとしています。例として、①業務上明らかに必要性がないもの、②業務の目的を大きく逸脱したもの、③業務を遂行するための手段として不適当なもの、④行為の回数、行為者の数など態様や手段が社会通念上許容される範囲を超えるもの、としています。業務上必要で、相当かどうかの判断は、行為の目的、労働者の問題行動の有無や内容・程度を含め、パワハラ行為の経緯や状況、態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性など、様々な要素を総合的に考慮することが適当としています。留意することとして、労働者の行動が問題となる場合、行動の内容・程度と指導の態様等の相対的な関係性が重要とし、人格否定も業務上必要かつ相当な範囲を超えたものはパワハラにあたると解説しています。このように 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動の範囲は、非常にわかりづらい説明となっており、適切な指導や指示とパワハラ行為との峻別や判断はきわめて曖昧で、グレーゾーンとなっています。また、人権侵害や人格否定についても一定要素を満たさなければ該当しないと解されるなど、2012年のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓者会議の提言より後退した感があります。こうしたことから職場ではパワハラ行為を許さないことを前提に、本当に業務上適切な指導や指示であるかを明確にするとともに、日常的に確認しあいながら業務を遂行していくことが重要と考えます。

(4) 就業環境が害されるとは？

就業環境が害されるとは、労働者が身体または精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなっ

たため、能力の発揮に重大な悪影響を与えるなど、就業する上で看過できない程度の支障が生じることとして、判断基準は、平均的な労働者の感じ方とし、社会一般の労働者が就業する上で看過できない程度の支障を感じる行為を基準としています。行為の頻度や継続性は考慮されるが、強い身体的または精神的苦痛を与える態様は、1回でも就業環境を害するに該当する場合もあり得ると解説しています。

(5) パワハラの種類は？

パワハラの種類については、2012年の円卓会議の提言同様以下の6分類で、具体例を示しています。

- 身体的な攻撃（暴行・障害）
- 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強要、仕事の妨害）
- 過小な要求（業務上の合理性がなく能力や経験とかけ離れた仕事の命令や仕事を与えないこと）
- 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

特徴的なこととして、精神的攻撃や個の侵害について、性的指向や性自認に関して侮辱的な言動や個人情報を意図的にばく露することなどはパワハラに該当するとして、LGBTやSOGIなど人権擁護の観点に沿った考え方を示し、パワハラを幅広くとらたことは評価できます。一方で、社会的ルールの欠いた言動には一定程度強く注意する、高いレベルの業務や通常時より多い業務を任せる、能力に応じて業務内容や業務量を軽減する、性的指向など了解を得て人事部などに伝達するなど、指導や管理上の問題とパワハラとの境界が難しい部分にまで具体例として言及し、パワハラを容認するものとならないか懸念されることから、慎重に対応することが重要です。

2. 事業主等の責務

事業主の責務として、職場でパワハラを行ってはならないこと、パワハラ問題に対する労働者の関心と理解を深めるとともに、自社の労働者が取引先等の他の労働者に対する言動に注意を払うよう、研修その他の必要な配慮を行うこととしてしています。事業主自身も同様の対応を求めています。また、労働者の責務についても示し、パワハラ問題への関心や理解、他の労働者に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力することを求めています。

3. 事業主の措置義務の内容

事業主の措置義務の内容は、（1）事業主の方針等の明確化と労働者への周知徹底、（2）相談に応じることと適切に対応するために必要な体制の整備、（3）パワハラの相談事後の迅速かつ適切な対応、（4）（1）～（3）までの措置と合わせて講ずべき措置（相談者・行為者等のプライバシー保護措置や不利益取扱禁止の周知など）の4つを上げています。

具体的には

（1）事業主の方針等の明確化と労働者への周知徹底

事業主は、パワハラを行ってはならない旨の方針やパワハラの内容等及び厳正に対処する旨の方針や懲戒規定などの対処の内容等について就業規則や服務規定等に規定し、労働者に周知・啓発すること。周知の方法として、社内報やパンフレット、社内ホームページなど広報または啓発のための資料等の活用を上げています。

（2）相談に応じることと適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口を設置して、労働者に周知すること。また、相談者に対して内容や状況に応じて適切に対応できることや発生のおそれがある場合などにも広く対応することとしています。例として、①相談窓口担当者と人事部門が連携を図れるようにする、②作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応する、③担当者の研修を行う、などと示されています。相談者の最大の関心事はプライバシーの保護で、相談で解決に向かえるかなど熟考した末に相談していることなどを鑑みると、この事項の具体例については職場の状況や実態を十分に把握しきれていないなど、活用を懸念します。

（3）パワハラの相談事後の迅速かつ適切な対応

迅速かつ適切な対応として、①事実関係を迅速かつ正確に確認、②パワハラを受けた者に対する措置、③行為者に対する措置、④再発防止の措置、を上げています。

①事実関係を迅速かつ正確に確認する

相談窓口の担当者、人事部門または専門の委員会等が相談者及び行為者の双方から事実関係を把握する。双方の主張が不一致な場合は第三者からも事実関係を聴取する等の措置を行う。確認が困難な場合は、調停申請を行う。また、第三者機関に紛争処理を委ねるとしてあります。

②パワハラを受けた者に対する措置

受けた者と行為者との関係改善の援助、行為者の謝罪、配置転換、労働条件上の不利益の回復、管理監督者や産業保健スタッフ等によるメンタル不調への相談対応等の措置、第三者機関の紛争解決案に従う措置を受けた者に講ずる、などとしています。

③行為者に対する措置

就業規則や服務規律等で定めたパワハラ規定に基づき、必要な懲戒、その他の措置を講ずる。受けた者との関係改善の援助、配置転換、謝罪、第三者機関の紛争解決案に従う措置を行為者に講ずる、などとしています。

④再発防止の措置

パワハラ防止や厳正な行為者への対処等の方針を社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報や資料等に改めて掲載・配布。パワハラに関する意識啓発のための研修、講習等の再実施等を上げています。

(4)(1)～(3)までの措置と合わせて講ずべき措置

①相談者・行為者等のプライバシー保護の措置をとるとともに、その旨を労働者に周知する、としています。例として、プライバシー保護のマニュアルを作成し、担当者はマニュアルに基づき対応する。また担当者は必要な研修を行う。相談窓口ではプライバシー保護の措置を行っていることを社内報やパンフレットなど広報や啓発のための資料等に掲載、配布することなどを上げています。

②労働者がパワハラに関する相談、事実関係の確認など事業主への協力、労働局への相談、紛争解決の援助、調整の申請などを理由に、解雇等の不利益な取扱いの禁止を規定し、周知・啓発を図ることとしています。例として、就業規則や服務規律等に規定し、社内報やパンフレット等に記載し、配布するなど労働者に周知・啓発を求めています。

4. パワハラ問題に関する望ましい取組の内容（上述した4つの措置に加えて）

パワハラは、セクハラなどと複合的に起きることが想定されることから、セクハラ等の相談窓口と一体的に設置し、一元的に相談できる体制を整備することが望ましい。パワハラの原因や背景となる要因を解消するためには、日常的にコミュニケーションをとることや定期的に面談やミーティングの実施、コミュニケーションスキルを高める研修など、コミュニケーションの活性化や円滑化を図る取組の必要性を上げています。また、適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことは重要として、適正な業務目標の設定や業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通して、労働者に過度に身体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善することを求めています。加えて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施し、実態把握や必要な見直しを図ることが重要とし、衛生委員会の活用を求めています。

5. 雇用する労働者以外の者に対する望ましい取組は？

事業主は、他の事業主が雇用する労働者等に対して、雇用する労働者にパワハラ防止等を旨とする方針等を明確化する際に、これら労働者等に同様の方針を示すことや相談があった場合には雇用する労働者に対する措置を参考にし、必要に応じて適切な対応に努めることを求めています。

6. 取引先等で他の雇用する労働者等や顧客等からのパワハラに対する望ましい取組

事業主は、雇用する労働者の取引先等でのパワハラ防止策として、①上司や職場内の相談担当などあらかじめ相談先を決め、労働者に周知する。また相談を受けた者は内容や状況に応じて適切に対応できるよう必要な体制の整備をする。合わせて、相談等を理由に不利益な取扱いの禁止を定め、周知・啓発する。②パワハラが起きたら、迅速に配慮のための取組をする、③パワハラや顧客等からの迷惑行為の対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を求めています。

パワハラ規制法及び防止指針は、不十分で懸念されるところもありますが、事業主への措置義務などを背景に、各職場で実効化を図り、パワハラをはじめとするハラスメントの抑制・防止や職場の環境改善へとつなげることを期待します。

