

いよいよ4月1日より、改正健康増進法が全面施行されました。昨夏より第1種施設(特定施設)とされる医療機関、学校、行政機関等ではすでに「敷地内禁煙」になっておりますが、同日より事務所や工場、飲食店などの第2種施設でも「原則屋内は禁煙」となりました。

それでは、具体的にどのような対応が必要になるかを記載します。まず、施設を禁煙とするか喫煙可能とするのかを判断します。禁煙であれば、今まで喫煙を認めていたスペースに、「禁煙になった旨をわかりやすいようにその旨を表示する」などの対応が必要になります。また、喫煙可能とする場合は、適正な以下の措置をとる必要があります。①煙たばこ専用室を設置する②加熱式たばこ専用の喫煙室を設置して部屋ごと喫煙できるスペース

1スとするとした対応で、施設を喫煙可能とすることができません。

また、例外として、第2種施設である飲食店など経過措置として「4月1日時点で、営業している飲食店(既存事業者)であること」「資本金5千万円以下であること」「客席面積が100㎡以下であること」の3つの条件を満たし、「喫煙可能な場所(飲食店)である旨を掲示すること」を表示することにより、店内での喫煙が可能になります。つまり、この経過措置に該当する場合は、従来通りとなり店内での喫煙が事実上可能となります。また、「客従業員とも20歳未満は立ち入れないこと」には注意が必要です。

社長!!その悩み…
社労士
 (社会保険労務士)
 が解決します。

昨今、コロナウイルスにおける症状等でも取り上げられていることから、たばこが健康に悪影響を及ぼすことはここで説明するまでもありませんが、肺をはじめとする多くのがん、心臓病、脳卒中や、喘息や気胸など呼吸器疾患にかかわるリスクも高くなるだけでなく、その害が、喫煙者のみならず、副流煙によって非喫煙者にも及ぶことが最大の問題と言えます。

一方、会社内において、喫煙者が喫煙のため度々自席を離れることに対し、非喫煙者からの苦情につながる場合も少なくありません。非喫煙者から見れば、喫煙行為は長時間

休憩をしているものと捉えられ、不公平感を覚えることもあります。それに対し、「非喫煙者には一定の有給休暇を与える」とする企業もあります。

よって、受動喫煙防止や禁煙に向けた企業の取り組みは、従業員の健康増進及び法対応のみならず、業務の効率化、また職場の活性化を目指すうえで、多く利益をもたらすこともあるのではないのでしょうか。

今回の執筆担当

今村速人 社会保険労務士事務所
 旭川市忠和8条5丁目1-2
 ☎0166-73-8721
 ▼ホームページ
<http://www.imamura-sr.jp/>
 特定社会保険労務士 今村速人 (いむらはやと)

広告