



弁護士法人たくみ法律事務所ニュースレター「匠への道」

- オリンピックに向けて受動喫煙対策が強化！会社がとるべき対策は？
- 出張の移動時間は労働時間になる？
- 壱岐晋大がパートナー弁護士に就任いたしました

Pickup Law News

オリンピックに向けて受動喫煙対策が強化！会社がとるべき対策は？

はじめに

2018年7月に健康増進法が改正され、2020年4月1日から全面施行されます。

2020年の東京オリンピック・パラリンピックにより外国人旅行者が増えることが見込まれるなか、受動喫煙を防止することが本改正の趣旨です。



具体的には、①「望まない受動喫煙」をなくすこと、②受動喫煙による健康影響が大きい子ども、患者などに特に配慮すること、③施設の類型・場所ごとに対策を実施することの3つが狙いです。

この改正は喫煙者にとって影響の大きいものですが、同時に事業者側にとっても対応が必要なものとなっています。

この記事では、今回の法改正の趣旨と職場における喫煙規制について解説いたします。

法改正の内容

①施設により規制内容が異なる

今回の改正法においては、禁煙措置の対象となる施設が「**第一種施設**」と「**第二種施設**」の2つに分類されています。

学校、病院、児童福祉施設、行政機関などの「第一種施設」では、2019年7月1日から敷地内禁煙とされます。

屋外であれば受動喫煙を防止するために必要な措置を取った喫煙所を設置可能ですが、喫煙所内には従業員であっても20歳未満の者を入室させることはできません。

飲食店、ホテル、鉄道、事務所、工場、国会、裁判所など「第二種施設」では、2020年4月1日から原則として屋内禁煙とされます。

第一種施設では屋外にしか喫煙所を設置することができませんが、第二種施設においては屋内に喫煙所を設置することができます。

喫煙所内には**従業員であっても20歳未満の者を入室させることはできず、喫煙所内の飲食も禁止**です。

近年、増加している加熱式タバコについても同様に規制の対象になりますが、加熱式タバコ専用の喫煙所では中で飲食可能とされています。

②違反時の罰則

喫煙禁止場所への灰皿等の設置や、喫煙室へ20歳未満のものを立ち入らせる等の健康増進法違反行為については、都道府県知事等によって指導がなされます。

それでも改善が見られない場合は勧告、命令、事業者名の公表と段階を踏んだ後、最終的には50万円以下の過料が課されることとされています。

就業規則で喫煙を制限できる？

① 全面禁止とする大手企業も

このように、公共での喫煙を規制する流れはますます強くなっています。

会社経営においても、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の概念を経済産業省が提言するなど、健康管理への取り組みが着目されています。

喫煙は従業員の健康を損なうばかりか、職場環境を悪化させ、モチベーションの低下や離職の増加につながる可能性もあります。

では、就業規則に喫煙を禁止する規程を設けることは可能なのでしょうか。

結論からいえば、可能です。

事実、リコーグループは 2015 年に社内での喫煙および就業時間内の喫煙を全面的に禁止したと発表しています。

② 注意すべき点

もっとも喫煙者が多い職場などでは反発も予想されますので、対象範囲を絞って段階的に禁煙化を進めたり、産業医の指導のもと禁煙支援

の体制を整えるなどの配慮が必要でしょう。

また、既に就業規則に喫煙に関する定めがあるような場合は、全面禁煙化とすることが就業規則の不利益変更該当する可能性があります。

そのような場合には労働者の個別の同意をとるか、就業規則の不利益変更に関する労働契約法の要件を充たす必要があります。

さいごに

禁煙は全世界的なトレンドであるため、この流れは止まらないと思われます。

飲食店、病院、ホテルなどを経営している方はもちろん、あらゆる企業が職場環境の改善を検討することを求められているといってもよいでしょう。

これを機会に禁煙措置について再考されてみてはいかがでしょうか。



弁護士 **櫻井正弘**

福岡県久留米市出身。顧問企業様のニーズに応え、法的な危険を防ぎながらその利益を最大限獲得することを弁護士の役目と考え、適切なスピード感を持って経営者の悩みに応えることをモットーとしています。

TOPICS

出張の移動時間は労働時間になる？

労働時間とは？

従業員を出張で遠方に行かせる場合、移動時間が発生します。

その移動時間は労働時間となるのでしょうか。

前提として、労働時間の定義について確認します。

行政解釈などによると、労働時間は「労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間」と定義されており、使用者の作業場の指揮監督下にある時間や、使用者の明示または黙示の指示により業務に従事する時間を意味します。

もっとも、「ビル管理人の深夜の仮眠時間」「営業終了後の美容師の練習時間」「トラックのドラ

イバーの荷待ち時間」など、労働時間に該当するか微妙なケースは多々あり、しばしば紛争のタネになります。

「労働時間ではない」が原則

さて、出張の移動時間の労働時間性について、裁判所は次のような判断を示しています。

「出張の際の往復に要する時間は、労働者が日常の出勤に費やす時間と同一性質であると考えられるから、右所要時間は労働時間に算入されず、したがってまた時間外労働の問題は起り得ない」（「日本工業検査事件」昭和 46 年 1 月 26 日横浜地裁川崎支部決定）

「出張時の移動時間は労働拘束性が低く労働時間と考えることは困難であり、たとえそれが車中で自由な行動が一定程度制限されていたとしても、それは事業場内の休憩と同様のことであり、それをもって当該時間が労働時間という解釈は出来ない。」（「横河電機事件」平成6年9月27日東京地裁判決）

つまり、**移動時間は原則として労働時間として認めなくてよいというのが裁判所の基本的な見解**です。

通勤時間が労働時間にならないのと同様と考えてよいでしょう。

とはいえ、上司と一緒に新幹線に乗って業務の打ち合わせをしながら移動する場合や、重要な書類を運ぶよう命じられ、常にその書類を監視していないといけない場合には、指揮命令下に置かれているとされる可能性が高いでしょう。

労働者側からの請求に備える方法

退職後に移動時間分の給与を請求されるケースは少なくなく、とりわけ出張が多い職種では「塵も積もれば…」で高額になることもあります。

会社として移動時間が労働時間に当たるといふ労働者側からの主張に備える方法として、次のようなものが考えられます。

- ・「**移動中もいつでも携帯電話で連絡が取れるように**」などの指示を行わない
- ・**移動中に携帯電話等で具体的な指示をしない**
- ・**移動中の行動の具体的な報告をさせない**
- ・**指揮監督を行う者を同行させていなかったことを記録に残す**

また出張が多い従業員に対しては、移動時間が原則として労働時間に当たらないことを法律的根拠と合わせて説明しておくとい良いでしょう。

NOTICE

壹岐晋大がパートナー弁護士に就任いたしました

弁護士壹岐晋大が弊所のパートナー弁護士に就任いたしました。

「パートナー弁護士」という言葉は一般企業の皆様には耳馴染みがないかもしれませんが、法律事務所の共同経営者の一人、という立場になります。

壹岐は今年1月にコンサルタントとしての唯一の国家資格である中小企業診断士として登録し、各地でセミナー講師を多く務めるなど、単なる法律顧問を超えた価値を提供するために研鑽を積んでおります。

今まで以上に責任ある立場として、顧問先のクライアント様を始め、福岡、九州の企業の発展に寄与してまいります。



たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] https://www.takumi-corporate-law.com

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通三丁目6番15号 NMF天神南ビル10階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

■地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

■天神バスセンター：徒歩5分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目1番1号 小倉駅前ひびきビル8階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

■JR・モノレール小倉駅：徒歩5分 平和通駅：徒歩2分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・労働問題（雇用契約書、就業規則、未払い残業代被請求、問題社員対応、解雇等）
- ・契約法務（契約書作成、リーガルチェック、契約解除等）
- ・知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等）
- ・不動産問題（賃料滞納、明渡請求、賃料増減額交渉等）
- ・景品表示法（景品提供、不当表示等）
- ・債権回収（督促、訴訟、差押え、損害賠償請求等）
- ・会社法務（設立、定款作成、株主総会、取締役会、組織変更等）
- ・倒産（破産、再生等）