

## 第3章

### 労働環境等における喫煙規制に係る内外の動向



### 第3章 労働環境等における喫煙規制に係る内外の動向

#### 1 受動喫煙規制に関する国際条約及び国際機関の動き

##### (1) 世界禁煙デー

世界保健機関(WHO)は、1970年(昭和45年)にたばこ対策に関する初めての世界保健総会決議を行い、以来計16回の決議を採択した。1989年(平成元年)には5月31日を「世界禁煙デー」と定め、喫煙しないことが一般的な社会習慣となることを目指した「たばこか健康かに関する活動計画」を開始した。

##### (2) たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約(たばこ規制枠組条約)

###### ア たばこ規制枠組条約の採択と発効

2003年(平成15年)5月21日「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」(WHO Framework Convention on Tobacco Control 略称FCTC)(付属資料3-8参照)がスイスのジュネーブにおいて採択された。

わが国は、2004年(平成16年)3月9日、ニューヨーク(国際連合本部)においてこの条約への署名を行った。その後わが国の政府は、2004年(平成16年)5月19日の国会承認を経て、2004年(平成16年)6月8日、同条約の受諾書を国際連合事務総長に寄託し、2005年(平成17年)2月2日、公布及び告示(条約第3号及び外務省告示第68号)された。

2004年(平成16年)11月29日に締約国数が条約の発効要件である40カ国に達したため、条約の規定に基づき、同日の後90日目となる2005年(平成17年)2月27日に効力を生ずることとなった。

###### イ たばこ規制枠組条約における受動喫煙防止

たばこ規制枠組条約は世界保健機関(WHO)の下で策定された保健分野における初めての多国間条約であり、たばこの消費等が健康に及ぼす悪影響から、現在および将来の世代を保護することを目的とし、たばこに関する広告、包装上の表示等の規制とたばこの規制に関する国際協力について定めたものである。この条約は、これまで各国が個別に実施していた、たばこ対策について国際協力の枠組みを与える第一歩となるものであり、たばこ対策についての国際的な取組みを進める上で大きな意義があるものとなった。

この条約の第8条でたばこの煙にさらされることからの保護について、以下の

ように記載されている。

#### たばこ規制枠組条約

##### 第8条 たばこの煙にさらされることからの保護

- 1 締約国は、たばこの煙にさらされることが死亡、疾病及び障害を引き起こすことが科学的証拠により明白に証明されていることを認識する。
- 2 締約国は、屋内の職場、公共の輸送機関、屋内の公共の場所及び適当な場合には他の公共の場所におけるたばこの煙にさらされることからの保護を定める効果的な立法上、執行上、行政上又は他の措置を国内法によって決定された既存の国の権限の範囲内で採択し及び実施し、並びに権限のある他の当局による当該措置の採択及び実施を積極的に促進する。

#### ウ たばこ規制枠組条約第8条の履行のためのガイドライン（付属資料3-9 参照）

2007年（平成19年）7月、タイのバンコクで開催された第2回たばこ規制枠組条約締約国会議において、たばこ規制枠組条約第8条を適切に履行することを目的とした受動喫煙を防止するための有効な方法に関するガイドラインが採択された。そのガイドラインの骨子は、以下のとおりである。

たばこの煙にさらされて安全というレベルはなく、受動喫煙による健康被害を完全に防止するためには、100%禁煙すべきである。換気、空気清浄装置、指定喫煙区域による対策では不十分である。

すべての屋内の職場及び屋内の公共の場所は禁煙とすべきである。

人々をたばこの煙にさらされることから保護するための立法措置が必要である。また、自主規制による禁煙対策は不十分であり、有効な受動喫煙防止対策のためには、法律は単純、明快でかつ強制力をもつべきである。

### （3）世界保健機関による受動喫煙防止に関する報告書

世界保健機関(WHO)は2007年（平成19年）5月に「受動喫煙の防止 政策勧告」（Protection from exposure to second-hand tobacco smoke. Policy recommendations.）（付属資料3-10参照）と題する報告書を公表し、分煙や換気によって受動喫煙による健康被害を完全に防止することはできないと指摘したうえで、受動喫煙による健康被害を防ぐため、飲食店を含む公共施設と職場を屋内全面禁煙にすることを勧奨した。

## 2 わが国の職場における受動喫煙にかかる法状況

### (1) これまでの行政施策の動き

平成4年に、労働者の健康確保と快適な職場環境の形成を図る観点から、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」（平成4年労働省告示第59号）（以下「快適指針」という。付属資料3-2参照）が公表され、同指針に受動喫煙対策の必要性が明記された。平成8年2月には、快適指針に基づく労働基準局長通達として、「職場における喫煙対策のためのガイドライン」が出された。このガイドラインは、たばこの煙が拡散する前に吸引して屋外に排出する方式又は空気清浄装置でたばこの煙を除去して屋内に排気する方式の喫煙対策機器を設置した喫煙室や喫煙コーナーの設置等を促すものであった。

その後、平成15年4月に健康増進法が制定され、多数の者が利用する施設の管理者に対し、受動喫煙防止対策が努力義務とされた（付属資料3-6参照）。このような背景のもと、平成14年6月に取りまとめられた「分煙効果判定基準策定検討会報告書」を参考に、平成15年5月に、「職場における喫煙対策のためのガイドライン」が改正され（付属資料3-3参照）、新たに、(1)喫煙場所を設ける場合、できる限り喫煙室を設置すること、(2)喫煙対策機器としては、空気清浄機ではなく、たばこの煙が拡散する前に吸引して屋外に排出する方式の喫煙対策をとること、(3)喫煙室等と非喫煙場所との境界で、喫煙室等に向かう気流の風速を0.2m/s以上とすること、等を推奨した。

また、平成16年3月には、日本政府が世界保健機関(WHO)のたばこ規制枠組み条約(FCTC)に署名し、同年6月には、同条約の批准にあわせ、関係省庁の密接な連携の下にたばこ対策を促進するため、たばこ対策関係省庁連絡会議が設置された。

さらに、平成17年6月には、職場における喫煙対策の充実についてより一層の推進を図るため労働基準局安全衛生部長通達（付属資料3-5参照）が出され、特に改正されたガイドラインに示す基準を満たす喫煙室の設置等が困難な事業場については、受動喫煙を確実に防止する観点から全面禁煙による対策が行なわれるよう勧奨している。

近年では、厚生労働省が中央労働災害防止協会に委託して実施した調査研究結果として、平成18年3月に「平成17年度『効果的な空間分煙対策推進検討委員会』報告書」が、平成19年3月には「平成18年度『受動喫煙防止対策調査研究委員会』報告書」がそれぞれ公表され、効果的な空間分煙や職場を全面禁煙にするための具体的方

法が実施事例の紹介とともに示された。

以上のとおり、従来の行政施策では、全面禁煙や完全分煙を義務付けるもの又は求めるものはなく、分煙のあり方について段階的に進展させて来た、ということが出来る。

## (2) 現行の主な法制度

現在のところ、受動喫煙問題にかかる主な法制度には以下のようなものがある。

労働安全衛生法第71条の2及び第71条の3（付属資料3-1 参照）

これは、前掲の快適指針および、これに基づくガイドラインの根拠となった条文である。

健康増進法第25条（付属資料3-6 参照）

これは、事務所その他多数の者が利用する施設を管理する者に対し、受動喫煙防止対策を講ずることを努力義務としたものである。

民法1条2項、415条、労働契約法5条

これは、民事上の安全・衛生配慮義務の根拠とされる条文であるが、安全・衛生配慮義務は、近時可決成立したばかりの労働契約法の中で明文化された（第5条）。その他、民法709条、715条、717条等から、雇用主には民事上の注意義務、使用者責任、工作物の占有者・所有者責任が課せられる。

## (3) 判例の動き

受動喫煙問題に関する従来のわが国の判例は、一方で企業等の安全配慮義務等を認めつつ、他方で受忍限度論を展開し、未だ安全配慮義務に違反したとまでは言えない、などとして企業等の責任を否定してきた。ここで受忍限度論とは、喫煙を容認する社会情勢や受動喫煙の影響に関する自然科学的な知見などを基礎として、「この程度は我慢しなさいよ」というような常識論的な考え方を意味する。受動喫煙事案に限らず、公害事案件等の判例の中でもよく用いられてきた。本来的には、「被侵害利益の種類・程度・蓋然性と、加害行為（事業活動）の社会的有用性（公共性）、という2つの要素に対する評価」を中心に、判断される判例理論である（近江幸治『民法』（成文堂、2004年）164頁）。

具体的な判例としては、以下のようなものが挙げられる。

旧国鉄禁煙車両設置等請求事件（東京地判昭 62.3.27 判時 1226 号 33 頁他）

- ・乗車した列車内においてたばこの煙に曝露されたことと診察を受ける原因となった健康障害との因果関係についての証拠は、いずれも採用しがたい。
- ・現在の社会的意識のもとにおいては、未だ受忍限度の範囲内にある。

名古屋市人事委員会（名南中学校等喫煙室）事件（1 審：名古屋地判平 3.3.22 判時 1394 号 154 頁他、2 審：名古屋高判平 4.10.29 判時 1496 号 127 頁他）

- ・本件各措置要求（喫煙室の設置と喫煙室内での喫煙の徹底）の申し立てを受けた Y（被告・名古屋市）としては、(1)問題自体が必ずしも X（原告・市教職員）らの勤務校に特有のものでないこと、(2)物的施設としての喫煙室の整備には予算的裏付を必要とし、直ちに対応できないことなどから、Y は、市の衛生研究所による調査等を行ったうえ、本件各判定を行ったものと認められ、違法はない。

東京都人事委員会（都衛生研究所）事件（1 審：東京地判平 3.4.23 判時 1384 号 108 頁、2 審：東京高判平 3.12.16 掲載紙不明、上告審：最一小判平 4.10.29 労判 619 号 6 頁）

- ・Y（被告・人事委員会）の判定当時のわが国の状況は、職場の構成員の自発的意思を重視した扱いが多く、その態度にかかわらず規制するところまでいっている例は少なかったこと、Y の判定やそれに基づき衛生研究所が講じた措置は、当時の社会情勢に比べ相当進んだ内容のものであり、相当数の職員は衛生研究所の措置に従っていたこと、環境調査結果からも事務所内がごく普通の状態にあったこと、衛生研究所内では X（原告・研究所職員）のほかに強く分煙化を主張する者がなかったこと、等からすると、X が受動喫煙による被害として強調するところ（度重なる喉の炎症、頭の重み等）は、「いささか特殊なものと解さざるを得ず」、衛生研究所の建物は近々建替えが予定され、新庁舎の分煙化が計画されていたことも加味すると、勤務場所での禁煙と換気系統の独立した禁煙室の設置を求める措置要求を斥けた Y（被告・人事委員会）の「判定に・・・裁量権の逸脱又は濫用があるとは到底解することができない」。

岩国市職員（嫌煙権）事件（1 審：山口地判平 4.7.16 判時 1429 号、2 審：広島高判裁判年月日及び掲載誌不明、上告審：最二小判平 10.6.22 掲載誌不明）

- ・Y（被告・岩国市）の安全配慮義務違反の有無については、先ず、「前認定のとおり X（原告・市職員）が受動喫煙によって受けた影響は受忍限度の範囲内

にあると認められる」。また、庁舎内で喫煙室を新設することに対する物理的制約、作業環境測定調査結果、Y職員の喫煙規制についての意識、本訴提起時（昭和62年頃）の喫煙規制に対する社会一般の要請レベル、他市町村における措置の実施程度「等の事情を総合考慮すると、Yに安全配慮義務違反があったとは認め難い」

名古屋市教員（志賀中学校等）事件（名古屋地判平10.2.23判タ982号175頁他）

・Y（被告・名古屋市）は、施設の具体的状況に応じ、喫煙室を設けるなど可能な限り分煙措置をとるとともに、原則として職員が執務のために常時在室する部屋においては禁煙措置を執るなどし（これらの措置が庁舎の配置上の理由等により困難な場合であっても、少なくとも、執務室においては喫煙時間帯を決めた上、これを逐次短縮する措置を執るべきである。）、職場の環境として通常期待される程度の衛生上の配慮を尽くす必要があるというべきである。

これを本件に当てはめると、Yは、「現時点では最大限可能と思われる分煙措置を講じている」と認められ、X（原告・市職員）の被害も軽微なものにとどまるから、Yの安全配慮義務違反は認められない。労働安全衛生法3条1項、10条も、その趣旨及び文理からして、事業者に対し法律上の具体的義務を負わせたものとは解されず、Yの債務の不履行の根拠とはならない。

江戸川区職員（受動喫煙）事件（東京地判平16.7.12判時1884.81）

職場の受動喫煙問題については、ごく最近まで、被害を訴える労働者側が勝訴した判決はなかった。しかし、平成16年7月に下された江戸川区職員（受動喫煙）事件判決において、東京地裁は、およそ次のように述べ、一部ではあるが雇用主の責任を認めて5万円の慰謝料支払命令を下した。

- ・Y（被告・江戸川区）は、物や人の管理に当たり、一定の範囲において受動喫煙の危険性からX（原告・江戸川区職員）の生命および健康を保護するよう配慮すべき義務（安全・衛生配慮義務）を負っていた。
- ・もっとも、その義務の内容は、危険の態様、程度、被害結果の状況等に応じ、具体的状況に従って決すべきものである。
- ・一、受動喫煙の危険性は、眼症状や鼻症状などの急性影響および慢性影響としての肺がん等のリスクの増加であり、受動喫煙の暴露時間や暴露量を無視して一律には論じ得ない性質のものであったこと、二、当時（平成7～8年頃）のわが国では、喫煙に寛容な社会的認識がなお残っており、喫煙対策の推進に当たっても

喫煙者と非喫煙者双方の立場を尊重することが重要と考えられていたこと、三、当時の喫煙対策としては喫煙時間や喫煙場所を限るという意味での分煙が一般的であり、行政が示した各種の分煙対策でも、ゆるやかな分煙対策を段階的に進めていくことを予定していたことなどは、「上記の配慮すべき義務の内容を検討するに当たってしんしゃくすべき事柄である」。

- ・すると、Xの配属期の殆どについて、Yの配慮義務違反は認められない。
- ・しかし、平成8年の2カ月間についてみると、(i)Xは、上司に対し、大学病院の診断書を示し、何とかしてほしいと申し出た。(ii)診断書の内容から直ちに急性障害と受動喫煙との間に法的因果関係を認められるかはともかく、(iii)Yは、診断書に記載された指摘を踏まえ、Xを受動喫煙環境の下に置くことで健康状態の悪化を招かないよう、速やかに必要な措置(Xの席近くにあった喫煙場所を遠ざける、自席での禁煙を更に徹底させる等)を講じるべきであった。

このように、時代の変化に応じて、判例の内容も徐々に変化して来ている。例えば、判決は、受忍限度論自体を否定したものではないが、受忍限度論の前提のほころびを示すものとは言えるであろう。

なお、受動喫煙の被害について、同僚や標準人を基準に考えるか(同僚基準)、被害を訴える本人を基準に考えるか(本人基準)という点について、判例は、受動喫煙問題については、ほぼ一貫して同僚基準を重視している。

また、司法におけるその後の動向について付言すれば、タクシー乗客からの受動喫煙により健康被害を受けたとして39歳の男性運転手が会社に損害賠償を求めた訴訟において、横浜地裁小田原支部が、平成18年5月9日に、次のような判決を下した(朝日新聞神奈川県版記事)。

- 一、乗務員の受動喫煙被害を減少させるためには、タクシーの全面禁煙化が望ましい。
- 二、全面禁煙にするまでは喫煙車と禁煙車に分けるなど、乗務員の健康への配慮が必要。
- 三、乗務員も受動喫煙の体調の変化を雇い主に明確に告知することが必要。

この判決は、平成17年10月に、国の責任を問うタクシー禁煙訴訟判決の中でも「タクシーは全面禁煙が望ましい」と述べられたことと相まって、タクシー業界に大きな影響を与えたとされる。

そして、タクシー業ではないが、健康増進法所定の分煙措置を雇用主が怠ったため、

受動喫煙により化学物質過敏症を患ったとして、会社員が会社に慰謝料 100 万円の支払いを求めた事案で、札幌簡裁において、示談金 80 万円の支払を内容とする調停が成立したという事例もある

( 2006.10、<http://matimura.cocolog-nifty.com/matimulog/2006/10/index.html> )。

#### ( 4 ) 受動喫煙に関する法規制を考えるうえでの論点

上記の判例からも理解されるように、受動喫煙に関する法規制を考えるうえでの論点を突き詰めて考えると、要は、自然科学的な認識と社会科学的な認識をどう調整するか、という問題に行き着く。

現時点での受動喫煙に関する自然科学的認識は、急性影響（健康影響）も慢性影響も実証されており、社会科学の認識も、厳しく制限する方向へと移り変わってきている段階といえる。

そこで問題となるのが、「厳しく制限」の中身である。自然科学的認識に則れば、完全（全面）禁煙を強制ないし推奨するのが筋ということになるが、実際のところ、裁判官、行政官などの法的な意思決定者は、完全禁煙か、完全分煙か、緩やかな分煙か、という3つの選択肢の中で、主に、状況に応じてを求めてきたに過ぎない。その背景には、次のような構図があり、これが様々な要素を内包する社会科学の難しいところでもある。

完全（全面）禁煙	喫煙者、たばこ農家、たばこ業者等の抵抗
完全分煙	企業の多大なコスト負担
緩やかな分煙	（敏感な）非喫煙者の抵抗、対策の効果に疑問

ちなみに、喫煙対策のあり方については、最近、各所で独自にアンケート調査が行われている。若干データは古くなるが、神奈川県横浜市が健康増進法施行後約1年を経過した平成16年6月に、同市内の庁舎・事務所及び市民利用施設を対象に実施した受動喫煙対策の調査結果がインターネットでも公開されている

( <http://www.city.yokohama.jp/me/kenkou/kinen/tyosakeka.pdf> )。ここでは、上記の の分類にほぼ即した実施状況調査が行われ、庁舎・事務所及び市民利用施設のすべてを併せたデータとして、 が43.3%、 が33.1%、 が18.6%、その他が5.1%という結果が示されている。健康増進法施行前に実施された同様の調査時点に比べ、 は約20ポイント、 は約6.5ポイント増加し、逆に、 は約6ポイント、その他は約23ポイント減少しており、また平成20年現在では更にその傾向が強まっ

ていると予測されるが、公共施設であるにもかかわらず、 の割合が存外に少ないことが分かる。

また、島根県の松江保健所が平成 18 年 10 月に県の出先機関や市町を対象に実施した受動喫煙対策調査でも、ほぼ上記 に即した実施状況調査が行われ、 が 43.3%、 が 33.3%、 が 21.6%、との結果が示されている（[http://www.pref.shimane.lg.jp/matsue\\_hoken/kituentyosa1.html](http://www.pref.shimane.lg.jp/matsue_hoken/kituentyosa1.html)）。比較的地方のデータではあるが、公共施設であること、最近のデータであること、などを考えると、やはり の割合はさほど多くない。

## （５）小括

以上の検討から分かるように、わが国では、法令、判例に加え、法的拘束力のないガイドラインにおいても、雇用主や施設管理者等に完全（全面）禁煙、完全分煙を命じるものは存しない。

他方、法律レベルでは唯一、受動喫煙について直接の定めを置く、公衆衛生法の体系に属する健康増進法において、公共施設における受動喫煙防止のための必要な措置を講じることを努力義務としている。

このような条件の下で、判例も、諸外国に比べれば、職場の受動喫煙についてかなり寛容な姿勢をとってきた、といえる。他方、前掲の江戸川区職員事件判決が示唆しているように、司法の判断には、行政の示す対策のあり方も大きな影響を与えるから、現行の解釈例規も、それなりの意義を持つことになるであろう。

しかし、たばこ規制枠組条約(FCTC)の批准、受動喫煙の影響に関する自然科学研究の進展、受動喫煙問題に関する社会的認識の向上、等々様々な条件の変化もあり、判例が拠り所の一つとしてきた受忍限度論もその前提にほころびが生じてきている。

法政策の立案には、自然科学的認識のみならず、社会科学的認識を含めた様々な事情を考慮する必要があるため、本報告書において採るべき方途について明言することはできないし、適当でもない。

しかし、職場の受動喫煙対策にかかる諸外国の法制度について、各国の法事情に詳しい専門家による調査を行い、その結果を整理、体系化して示すことにより、わが国の法制度ないし法状況の国際的な位置づけを明らかにするとともに、今後新たな措置を講じる際のオプションとなり得る素材を提供することもできる。

そこで、本委員会に諸外国の法制度調査を行うためのワーキンググループが設置さ

れ、専門的な調査が実施された。その調査方法および調査結果については次項以下を参照されたい。

### 3 諸外国の職場における受動喫煙規制

#### (1) 諸外国の法制度調査の方法

今回の調査では、平成19年6月から12月までの5カ月間という限られた期間内ではあったが、8か国（カナダ、アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス、オーストラリア、韓国、タイ）とアメリカの3州（カリフォルニア、ニューヨーク、ワシントン）に加え、カナダの3州（オンタリオ、ケベック、ブリティッシュ・コロンビア）、ドイツの1州（ベルリン）、オーストラリアの1州（ニュー・サウス・ウェールズ）を対象として、以下の調査項目を設定したうえで、職場の受動喫煙対策に特化した法制度調査を実施した。

今回の調査には、各国の法事情に詳しい、労働法学者、憲法学者が参画し、各々が担当国についての専門的調査を行った。そこで、調査対象となる資料の選択は各調査担当者に委ねられたが、基本的な調査方針として、<1>間接資料よりも第一次資料（法文、立法資料、政府報告書等）に当たるべきこと、<2>間接資料による場合も、信頼性の高い学術論文に当たるべきこと、また、<3>容易に資料を入手できない場合、最新の動向を知ろうとする場合などには、可能な限り、担当国政府機関等に照会を求めべきこと、などが事前に示された。

#### ア 法規（公衆衛生法、労働安全衛生法、その他）

基本的には各国（州）の労働監督行政にかかわる監督・取締法規、とりわけ労働安全衛生法の体系に属する規範のあり方に焦点がおかれた。

しかし、国（州）によっては労働安全衛生法自体が存しないところがあり、仮にあって、職場の受動喫煙対策にかかる規制を置いていないところもある。他方で、わが国の健康増進法のような公衆衛生法の体系に属する法規が職場を対象とした規制を行っているところもあるし、たとえ職場を直接の対象としていなくても、間接的に職場の受動喫煙対策を規律する役割を担っているところもある。

また、ドイツのように、国家機関の合法性監督を受けるものの、あくまで国からは独立した自主的な管理団体であり、かつ労使自治的な構成、運営のなされている労災防止機関（労災保険組合）が策定する規則（労災防止規則）が、わが国でいう労働安全衛生法と同様の機能を持っているところもある。

このように、たとえ調査の焦点を労働安全衛生法に属する体系にあてるとしても、国（州）ごとの法体系の違いなどから、別の法体系に属しつつ、それと同様の

機能、役割を果たしている規範を採り上げる必要もある。また、法体系が異なれば、立法趣旨や目的、法規の主管官庁、適用対象、規制の具体的内容（あり方）、履行確保手段などが異なってくることも多い。

そこで、本調査では、職場の受動喫煙対策にかかる法規をピックアップし、それらを公衆衛生法などの体系に属するものと、労働安全衛生法などの体系に属するものに分類し、さらに、各々の立法趣旨や目的、法規の主管官庁、適用対象、規制の具体的内容（あり方）、履行確保手段について、重点的に調査することとした。また、時間の許す限り、両法体系に属する規制の関係についても調査することとした。さらに、その他にこれらと同様の機能、役割を果たしている規範があれば、それらについても調査することとした。

なお、国（州）によっては（例えばアメリカ連邦のように）、現段階で、職場の受動喫煙対策にかかる規制自体が存しないところもある。このような国（州）については、かつてそのような規制を設定する動きがあったか否か、あったとすれば、それが生じた経緯やとん挫した経緯、そのような動きがもたらした派生効果などについて、調査することとした。

また、アメリカ、ドイツのように、産業別の労働協約といった一定の括りのある自主的な規制が発達している国（州）もある。これらについても調査することが望ましいことはいうまでもないが、今回の調査では、その性格上、基本的に国（州）による監督・取締法規が主な調査対象となることに加え、時間の制約もあり、叶わなかった。

## イ 規制の背景

受動喫煙対策にかかる規制は、その性格上、喫煙者側の喫煙規制に繋がることが多いし、仮にそうでなくても、分煙を完全化しようとする場合などには、多額の費用負担を雇用主等に強いることになる。このような理由から、この領域で新たに規制を設けようとする場合、議論が百出し、一定の利害関係者から反対意見が出されることも多い。さらに、「たばこ」という存在自体、各国（州）の文化・文明との関係を抜きに語れない面もある。

そこで、本調査では、規制の詳細のみならず、そのような規制が設けられた背景事情についても積極的に調査した。とりわけ、<1>世界保健機関(WHO)におけるたばこ規制枠組条約(FCTC)採択の影響、<2>受動喫煙の有害性に関する科学的認識、<3>

司法判断の影響、<4>政府内に設置された委員会の提言（報告書）、<5>（連邦法の整備に先行する）州法の整備、<6>労使双方からの要請、<7>メジャーな市民グループによる規制要求、<8>世論の高まり、<9>（受動喫煙被害<を主張する>者からの）労災補償請求、などの有無、内容を主な調査対象とした。

## ウ 私法上の効果

先述した通り、今回の調査では、労働監督行政にかかわる監督・取締法規が主な調査対象とされた。現在、わが国では、職場の受動喫煙問題について労働監督機関が強制的に履行確保を図る法的根拠は存しない。他方、民事法の領域では、安全・衛生配慮義務法理や注意義務法理が発達し、そのような法規が存しない条件下でも、雇用主の損害賠償責任などの民事上の責任を導いている。このような民事上の責任が認定されると、雇用主には存外に大きなダメージとなる。そして、そこでの違法性判断に際しては、法的な拘束力のない国のガイドラインなども参考にされる。

そこで、本調査では、諸外国（州）の労働監督行政にかかわる監督・取締法規にあわせ、それらの私法上の効果についても、時間の許す限りで調査を行うこととした。

## エ 判例

これは規制の背景にも大きく関わるが、国（州）によっては、<1>喫煙者側の喫煙権と非喫煙者の嫌煙権の関係、<2>労働監督行政にかかわる監督・取締法規の私法上の効果、<3>それが直接的には認められない場合にも職場の受動喫煙被害につき民事上の救済が認められるか否か、等の問題について判断を下した裁判例がある。そして、これらが新たな立法の後押しとなったり、立法の指針を提供したり、制定された法規の解釈の指針を示したり、その法規の実効性を高めたり、その国（州）における自主的な受動喫煙対策の推進機能を果たしたりすることがある。

そこで、本調査では、このような判例についても調査対象とし、時間の許す限りで調査を行うこととした。

## オ 規制の具体的内容

今回の法制度調査では、その趣旨からして、各国（州）の法規が、職場の受動喫

煙対策のためにどのような具体的規制を行っているか、が要目となる。しかし、各国（州）の規制のあり方は多種多様であり、なんらフォーマットを設けずに調査を行うと、比較対照が困難となる恐れがある。他方、規制のあり方の多様性は、各国（州）がその国（州）独自の法体系、法文化等の事情がある中で、より実効的な手段を模索した結果ともいえ、その独自性を滅失させるような標準化は望ましくない。

そこで、調査に当たっては、受動喫煙対策を最も端的に類型化した形式として、わが国の地方自治体による受動喫煙対策調査等でも用いられている、完全（全面）禁煙、完全分煙、緩やかな分煙、との分類に「できる限り」即した調査を行うこととした。

なお、**ないし** は、法令上の用語ではなく、厳格な定義は難しいが、おおよそ次のように説明できるものと思われる。用語から自明と考えたこともあり、各国調査担当者には、調査に先んじて明示はしなかったが、各調査報告を受け、総括を作成する段階では、改めてこの説明を踏まえた整理を行った。

#### 完全（全面）禁煙

職場として用いられる施設等（以下、職場施設等という）の中に喫煙室や喫煙場所を設けることが許されず、そこでの喫煙がいっさい禁止されている形態。

#### 完全分煙

職場施設等の中に喫煙室等の密閉空間を設置し、そこでの喫煙のみを許容し、なおかつ当該喫煙室等にあるたばこ煙が非喫煙場所に流出しない工夫が最大限講じられている形態。

#### 緩やかな分煙

一般に不完全分煙と称されることも多い。職場施設等の中で喫煙場所等が指定されているものの、そこで生じたたばこ煙の非喫煙場所への流出が避けられない状態となっている形態。たとえ流出防止策が講じられていても、喫煙場所と非喫煙場所との間に仕切りが設置されているのみであったり、喫煙場所に空気清浄機が置かれているのみで非喫煙場所から隔絶されていないなどの条件は、この類型に属することになる。また、喫煙時間帯と非喫煙時間帯を分ける、いわゆる時間分煙は、喫煙時間帯に非喫煙者が同じ空間を共有する場合はむしろ、たとえそうでなくても、環境たばこ煙が残存したり、そこにある様々なものに付着して匂いが残ったりすることなどから、この類型に属する（またはそもそも分煙措置に該

当しない)と考えるべきであろう。

なお、調査対象国(州)が分煙措置を採っている場合には、分煙の技術的条件等の詳細についても、可能な限りの調査を行うよう努めた。

#### カ 規制の効果を高めるための手段

現在、先進諸外国を中心として、受動喫煙関連規制を置いている国(州)には、わが国に比べ、厳しい措置基準を定めるものが多いが、措置基準とは別に、その実効性を高めるための手段を考案し、規定している国(州)も少なくない。

典型的には、<1>使用者に対する受動喫煙防止計画の策定・履行義務の設定、<2>使用者や施設管理者等に対する喫煙制限に関わる表示、周知義務の設定、<3>禁止場所における喫煙行為があった場合の雇用者ないし施設管理者等の責任の推定、などが考えられるが、それ以外のユニークな手段が規定されている国(州)もあり得る。そこで、そのような規定の有無、内容についても、積極的に調査を行うこととした。

#### キ 履行確保手段

先述したように、現在、わが国では、職場の受動喫煙問題について労働監督機関が強制的に履行確保を図る法的根拠は存しない。しかし、先進諸外国を中心として、受動喫煙関連規制を置いている国(州)の多くは、秩序罰(過料などの制裁金)、刑事罰(罰金など)の裏付けをもってその確保を図っている。また、その前提として、検査官や監督官による合法性監督等を規定している国(州)もある。

そこで、本調査では、このような点についても、積極的に調査を行うこととした。

### (2) 諸外国の職場における受動喫煙規制(調査結果の総括)

以下では、対象とした国(州)についての調査結果をもとに、総括を行う。

なお、アメリカ連邦には、現段階で職場の受動喫煙問題を直接規制する法令は存しないが、1994年に公表された屋内空気清浄度管理規則案が、州法の制定に大きな影響を及ぼしたこと、案の策定から撤回に至る経緯で多くの示唆的な論議がなされたこと、等から、必要に応じ、特にこれを採り上げることとする。

#### ア 喫煙規制をめぐる憲法解釈

わが国では、基本的には喫煙権が憲法上の権利であると位置づけられている<sup>1</sup>。調査対象国（州）においては、この点について次のように考えられていることが分かった。

まず、カナダでは、喫煙行為の有害性が重視され、喫煙権の位置づけが弱い。日本とは異なり、喫煙権は、カナダの憲法に当たるカナダ憲章7条（自己の生命・自由・安全の権利）の保障対象外とされており、このような位置づけの下、喫煙を制限する立法についても、連邦最高裁を含む複数の判例で合憲性が認められている。なお、カナダでは、労働法の立法ないし解釈において、伝統的に個人より集団の利益が優先される傾向があることにも留意する必要がある。

次に、韓国では、憲法裁判所により、喫煙権も嫌煙権も憲法に根拠付けられることが認められつつ、喫煙者の喫煙権と非喫煙者の嫌煙権の優劣について、明確な価値判断が示されている。すなわち、嫌煙権は生命についての権利にもつながるものであり、より上位の基本権である。従って、喫煙権は嫌煙権を侵害しない範囲で認められるべきである、と。

他の調査対象国（州）の立場は必ずしも定かではないが、それらの国（州）の法規制や規制に至る事情を見る限り、現段階では、喫煙権を一定程度尊重していることが伺える国（州）は多いものの、それを嫌煙権と対等以上に位置づける国（州）は存しなかったと言ってよいであろう。

## イ 喫煙規制の背景

調査対象国（州）における喫煙規制がどのような変遷を経てきたのか、その時々において規制が敷かれるようになった契機ないし要因に注目してみた。

### （ア）世界保健機関(WHO)におけるたばこ規制枠組み条約(FCTC)採択の影響

たばこ規制枠組み条約(FCTC)は、2003年に採択され、2007年9月現在、151の

<sup>1</sup> 喫煙者側の喫煙権に関連して、日本の最高裁（最大判昭45・9・16民集24巻10号1410頁）は、未決勾留により拘禁された者に対する喫煙禁止措置の根拠とされた監獄法施行規則（96条[現在は削除されている]）の合憲性が争われた事案において、監獄内の秩序維持の必要性、喫煙を許すことによる罪証隠滅のおそれ、火災発生の場合の被拘禁者の逃走のおそれ、人道上重大な結果を発生せしめるおそれ、等を指摘したうえ、次のように述べている。すなわち、「他面、煙草は生活必需品とまでは断じがたく、ある程度普及率の高い嗜好品にすぎず、喫煙の禁止は、煙草の愛好者に対しては相当の精神的苦痛を感じしめるとしても、それが人体に直接障害を与えるものではないのであり、かかる観点よりすれば、喫煙の自由は、憲法一三条の保障する基本的人権の一に含まれるとしても、あらゆる時、所において保障されなければならないものではない」、と。

ここでは、最高裁が喫煙権を憲法上の権利と位置づけていることが重要である。しかし、結論的には、監獄法施行規則の保護法益に劣後するものと判断している。判決では、監獄法施行規則の保護法益として、非喫煙者の受動喫煙からの保護は挙げられていないので、この判決をもって、前述の構図に決着が付いたとはいえない。

国と地域が批准し、その締約国となっており、日本も 2004 年 6 月に批准している（世界保健機関(WHO)のたばこ規制枠組条約(FCTC)に関する WebSite :

<http://www.fctc.org/index> )。

たばこ規制枠組条約(FCTC)は、その 8 条 2 項で、締約国に、非喫煙者の受動喫煙からの「保護を定める効果的な立法上、執行上、行政上又は他の措置を国内法によって決定された既存の国の権限の範囲内で採択し及び実施し、並びに権限のある他の当局による当該措置の採択及び実施を積極的に促進する（外務省訳：[http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/pdfs/treaty159\\_17a.pdf](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/pdfs/treaty159_17a.pdf)）」ことを義務づけている。この条項からも分かる通り、締約国がたばこ規制枠組条約(FCTC)を批准しても、そこに定められた基準が直ちに国内法化するわけではなく、また、条約内には、「国内法との調和をはかり」、との文言が随所に盛り込まれている（なお、たばこ規制枠組条約(FCTC)は、締約国が所定の義務を履行しない場合の制裁については特に定めていない）。

以下の国々において、この条約の採択ないし批准を契機に国内法の整備が図られたことが、今回の調査から明らかとなった。

ドイツ（2004 年 12 月批准）

ドイツでは、2003 年のたばこ規制枠組条約(FCTC)の採択を契機に、大連立政権下で法規制へ向けた合意が成立し、これが 2007 年の受動喫煙制限法の制定に結実した。

フランス（未批准）

フランスでは、たばこ規制枠組条約(FCTC)の採択、特にその 8 条の定める非喫煙者保護の規定への対応の必要性、更に EU の政策動向や EU 加盟国の規制動向等を踏まえ、2006 年のデクレ改正が導かれた。

イギリス（2004 年 12 月批准）

イギリス（イングランド）では、連合王国によるたばこ規制枠組条約(FCTC)の批准、世論の高まり、受動喫煙の健康影響に関する科学的知見等を受け、2005 年から立法作業が開始され、2006 年の衛生法の制定に至った。なお、同法では、喫煙のみならず、ドラッグその他の薬物等に関する規定も盛り込まれている。

韓国（2005 年 5 月批准）

韓国で国民健康増進法が制定され、その下位法規である施行規則が発令されたのは 1995 年のことだが、同国の保健福祉部は、同国が 2005 年にたばこ規制

枠組条約(FCTC)を批准したことを受け、現在、国民健康増進法等の改定による規制強化を図っている。

#### (イ)受動喫煙の有害性に関する科学的認識

受動喫煙問題を規制する立法の存する国では、ほぼ例外なくこの要因が存すると思われるが、今回の調査で、立法資料などの調査資料に明確にその旨が記載されていた国(州)は、以下の通り。

アメリカのカリフォルニア州

ドイツ

フランス

イギリス(イングランド)

うちドイツでは、受動喫煙制限法の立法趣旨に、受動喫煙による死亡者が、年間に少なくとも3,300人にのぼる、と記されている。また、フランスでは、1997年に、全国医学会が、全死亡例のうち約3,000件/年が受動喫煙によることを報告し、その他の調査において、勤労者が発がん性物質を呼吸により取り込む頻度が最も高いのは就業時間中であることが明白となった。さらにイギリス(イングランド)では、1998年にたばこ及び健康に関する科学委員会の報告書が受動喫煙の健康に及ぼす危害について明言し、続いて政府もたばこの有害性について白書を公表した。その後も様々な研究機関等が、受動喫煙の悪影響の程度につき、様々な統計データ、数値を公表するようになった。

#### (ウ)司法判断の影響

アメリカのカリフォルニア州

同州では、レストランで勤務していた非喫煙者のウェイターによる訴訟で、80,000ドルもの損害賠償が認められた。以下に述べるように、この判断により、経営者側も職場における喫煙規制を望むようになり、州政府も経営者側の賠償額負担を軽減させる方途としてそのような規制が必要との認識を持つこととなった。

アメリカのニューヨーク州

同州では、1989年に制定され、基本的に分煙策を採る旧クリーン・インドア・エア法の合憲性が争われた事案で、たとえ同法の規制がプライバシー権を制

限する面があるとしても違憲とはいえない、とする司法判断が下された。2003年に制定された新クリーン・インドア・エア法は、旧法の内容を更に発展させ、完全（全面）禁煙策を採り、レストラン等の飲食店も規制対象に含めるものであるが、こうした判例が、新法制定の後押しとなったのではないかと思われる。

#### フランス

同国で2006年デクレ改正の直前に下された破棄院社会部2005年6月29日判決は、労働者より、複数人が利用する執務室において禁煙措置を講じなかったことが使用者の過失に当たるとして、労働契約を解約し、濫用的解雇の損害賠償請求がなされた事案において、1992年デクレ1条、4条に言及し、本件使用者は、従業員に対して安全の債務を負っているのに、労働者の面前での喫煙禁止や、執務室での喫煙禁止の掲示を行うにとどまり、法令の要請するところを充足していなかった、として、労働者の請求を認めた控訴院の判断を支持した。この判決は、使用者に求められる措置は、単に従業員に喫煙禁止を呼びかけるのみでなく、実質的な非喫煙者保護を実施することであること、を示唆したものと考えられ、2006年デクレ改正による規制内容の強化を大きく後押ししたものと考えられる。

#### オーストラリア

同国では、1991年に連邦地裁が、たばこの煙に関する医学的知見の蓄積を基礎として、受動喫煙による慢性影響の可能性を認め、被告に対して、たばこの健康被害について医学的証拠がないと主張するような広告や声明を出すことを禁止する判決を下した。この判決を契機として、全ての州及び準州で、職場をはじめとする公共の場所での喫煙を明示的に禁止する立法が制定されるようになった。

#### (エ)政府内に設置された委員会の提言（報告書）

フランスでは、政府に受動喫煙に関する専門家委員会が設置され、2001年に同委員会の報告書が提出されて、法改正及び通達の発令により、労働監督官の権限を強化すべきこと、労働法典において、企業の就業規則に受動喫煙予防措置の規定を義務づけるべきこと、喫煙がなされる個人オフィスにも喫煙室と同じ規範を適用すべきこと、禁煙促進のため、従業員によるニコチン代替物の利用を容易にさせるべきこと、などが提言された。

タイでは、1989年、政府内にたばこ消費に関する国家委員会(NCCTU)が設置された。その任務は、喫煙規制に関する政策ガイドラインを策定、実施すること、喫煙規制ガイドラインの運用と喫煙規制における協力を実施すること、喫煙規制の活動の監視とフォローアップを実施すること、等であり、公共の場所における受動喫煙対策を含む、幅広いものであった。委員長は当時の公共保健大臣で、委員には、民間レベルの喫煙規制政策推進拠点として1986年に設立されたTASCPなどのNGOのメンバーやマスメディア関係者、学者などが就任した。同委員会は、審議の末、TASCPと共に、内閣に対し、喫煙規制を目的としたたばこ税引き上げ等の提案を行い、同国では、その後、世論の圧力も受けて、たばこ税の引き上げが行われ、また、公共の場所における受動喫煙防止を直接の目的とする1992年非喫煙者健康保護法などの喫煙対策立法も制定された。

#### (オ)州法の整備

オーストラリアでは、1970年代から1980年代にかけて、各州でたばこの広告を規制する法律の整備が相次ぎ、これを受けて、1989年に連邦レベルで喫煙およびたばこ製品広告禁止法が制定された。また、1991年の連邦地裁判決を契機として、全ての州および準州で、職場をはじめとする公共の場所での喫煙を明示的に禁止する立法が制定されるようになった。オーストラリアには、連邦レベルで職場の受動喫煙問題を規律する法律はないが、こうした州の動きが、2003年の連邦によるガイダンスノートの策定に結びついたのではないと思われる。

#### (カ)労使双方からの要請

アメリカのカリフォルニア州では、(1)で示した司法判断の影響もあり、経営者側が公共の場所よりも職場における喫煙規制を強く望んでいた。また、AFL-CIO(アメリカ労働総同盟・産業別組合会議)系の労働組合もこの州法に賛成したことが、規制措置を大きく後押しした。

#### (キ)メジャーな市民グループによる規制要求

アメリカ連邦(但し規則案)では、1987年に、3つの市民グループが、屋内職場での喫煙の原則禁止につき、アメリカ職業安全衛生法(OSHA)6条(c)に規定する緊急暫定基準を策定するよう要請した。この要請は、結局、職業安全衛生局に

よって却下されたが、このグループのうちの1つは、却下についての司法審査をコロンビア特別区控訴裁判所に請求した。この請求も棄却されたが、その後、職業安全衛生局は、独自に規則制定へ向けた動きをとることとなった。

他方、タイのように、市民グループと政府が緊張関係というよりも協力関係に立ってきた国もある。タイ政府は、1980年代より、正しい知識の活用、社会的運動、政治的援助の3要素が連携する、Triangle Moving Mountainというコンセプトを掲げ、非政府組織(NGO)と協力して、喫煙規制、非喫煙者の受動喫煙防止に取り組んできた。こうした協力関係の構築が、法の制定のみならず、その運用においても、スムーズな展開を促進したものと考えられる。

#### (ク)世論の高まり

イギリス(イングランド)では、2000年前後から、受動喫煙の有害性等に関する種々の情報がマスコミ等を通じて報道されるようになり、また、受動喫煙により重大な疾病のリスクが高まることが医学的・科学的に証明され、更に様々な研究機関等からその程度に関するデータ、数値も公表されるようになり、受動喫煙防止に向けた世論が高まっていった。

タイでも、例えば受動喫煙問題の根本的対策の一つにも挙げられるたばこ税の増税について、市場参入を狙うアメリカの抵抗などがあったが、最終的には世論の圧力が後押しとなって、段階的な引き上げが実現されて来ている。

#### (ケ)労災補償請求

オーストラリアでは、1980年代から、受動喫煙被害は労働災害であるとして、労災補償法に基づく補償請求がなされるようになった。このような動きも、受動喫煙対策に関する規制の策定を後押ししたものと考えられる。

## ウ 公衆衛生法による規制か安全衛生法による規制か

今回の調査によれば、職場の受動喫煙対策のため、

(主に) 公衆衛生法による規制がなされている国(州)として、

(1)カナダのオンタリオ州、(2)カナダのケベック州、(3)カナダのブリティッシュ・コロンビア州、(4)アメリカのニューヨーク州、(5)ドイツのベルリン州、(6)イギリス 1、(7)韓国、(8)タイ、  
が挙げられる。

(主に) 労働安全衛生法による規制がなされている国(州)として、

(1)カナダ、(2)アメリカ連邦(但し規則案)、(3)アメリカのカリフォルニア州、(4)オーストラリア(但しガイダンスノート 2)、

公衆衛生法と労働安全衛生法の双方により規制がなされている国(州)として、

(1)アメリカのワシントン州、(2)ドイツ、(3)オーストラリアのニュー・サウス・ウェールズ州、  
が挙げられる。

1 イギリス(イングランド)を に分類した理由について：彼国(但しイングランド)には、公衆衛生法に属する衛生法とは別に、労働安全衛生法に属する HASAWA (Health and Safety at Work etc. Act 1974 (1974 c.37)) があり、そこに職場の安全衛生を確保すべき一般義務規定がある。またその下位法規に、休憩室におけるたばこ煙からの労働者保護措置が定められている。しかし、今回の調査では、これらに基づく訴訟は確認できず、受動喫煙に関する規制は、職場に対するものも含め、衛生法の方が先行し、はるかに充実していることなどから、実質的な意味は認めがたいと判断したところである。

2 オーストラリアでは、国の労働安全衛生法自体に職場の受動喫煙対策関連規定はなく、国家労働安全衛生委員会の策定したガイダンスノートが、職場における環境たばこ煙に対して使用者が講ずべき対策を明確化している。

## エ 規制のあり方

(ア) 完全(全面)禁煙か、完全分煙か、緩やかな分煙か

多くの国(州)の基本的な規制手段は、おおよそ以下の3通りに分類される。

完全（全面）禁煙を採る国（州）

(1)カナダのオンタリオ州、(2)カナダのケベック州、(3)カナダのプリティッシュ・コロンビア州、(4)アメリカのニューヨーク州、(5)オーストラリア（但しガイダンスノート）

完全分煙を採る国（州）

(1)カナダ、(2)アメリカ連邦（但し規則案）、(3)アメリカのカリフォルニア州、(4)ドイツのベルリン州、(5)フランス

緩やかな分煙を採る国（州）

(1)イギリス（イングランド）、(2)タイ

いずれにも分類できない国（州）

(1)アメリカのワシントン州、(2)ドイツ、(3)オーストラリアのニュー・サウス・ウェールズ州<sup>1</sup>、(4)韓国

1 但し、実質的には に近い。

これらについて更に詳述すれば以下のように言える。

について

屋内完全（全面）禁煙とし、喫煙場所の設置自体を認めない形式が殆どである。

本調査対象国（州）では、

(1)カナダのオンタリオ州、(2)カナダのケベック州、(3)カナダのプリティッシュ・コロンビア州、(4)アメリカのニューヨーク州、(5)オーストラリア（但しガイダンスノート）、

がこれに当たる。

なお、

(1)は、雇用者の義務としては、職場における喫煙禁止を遵守させる努力義務を課すにとどめている。また、私的な居住空間、老人ホームや精神科療養施設等の内部の居住空間などを例外としている。

(2)は、通常の職場では喫煙場所の設置は認めていないが、宿泊設備における喫煙場所の設置は認めている（但し、室内の空気の屋外への排出、自動ドアの設置が条件となる）。

(3)は、完全（全面）禁煙を採る国（州）の中でも最も厳しい立場を採る。すなわち、喫煙室を設けること、喫煙場所の設置はおろか、閉ざされた建物等にある職場から一定距離範囲内では、火のついたたばこを手を持つこと自体を禁止している。

(4)は、公共の場所における喫煙を一般的に禁止し、特に、職場、バー、レストラン等の飲食店、屋内プール、地下鉄、地下鉄の駅、乗客を乗せた公共交通機関、大学や職業訓練施設等の教育機関、一部の例外を除く総合病院等の医療施設、等について、「喫煙は許されず、何人も喫煙をしてはならない」、と定めている。義務の主体は、施設管理者、使用者の他、被用者を含め、施設に出入りする全ての者である。例外は、私邸内及び私有の自動車内、宿泊者に貸し出されているホテルの客室内、たばこ店、会員制のクラブ、2003年1月1日以前に設立されたシガー・バー、全体の25%までのレストランの屋外席である。

(5)は、法的拘束力のないガイダンスノートではあるが、環境たばこ煙の撲滅という観点からは、禁煙区域と喫煙区域を分離する形式による分煙措置の効果は限定的であり、換気と空調のコントロールについても適切な手法ではない、としたうえで、喫煙場所は、煙が職場に流れてこない屋外に限るべきであり、すべての職員を禁煙とすべき、と明示している。そして、使用者に対し、職場におけるポリシーの策定を求め、そのモデルを示している。

について

原則禁煙としつつ、一定条件を充たす空間や場所を喫煙場所と指定することを認める形式が殆どである。

本調査対象国（州）では、

(1) カナダ、(2) アメリカ連邦（但し規則案）、(3) アメリカのカリフォルニア州、(4) ドイツのベルリン州、(5) フランス、  
がこれに当たる。

なお、

(1)の場合、規制の対象は連邦政府所管の職場にとどまるが、前提として、法律において、あらゆる職務空間における喫煙禁止措置を雇用者の努力義務として課しつつ、別途、一定の条件を充たす喫煙室や喫煙場所における喫煙を許容している。そして、規則において、喫煙室については、密閉空間であること、

標準換気の実施、不燃性の吸い殻入れの設置、屋外への排気、などの条件、また喫煙場所については、居住空間、車両、列車、船舶等で通常1名のみが入れる部屋であること、等の条件を定めている。喫煙室については、密閉空間であることを要求している点で、一応は完全分煙といえるが、それらの設置条件は必ずしも万全なものではない。

(2)の場合、喫煙所指定が許される条件として、労働エリアでなく、密閉され、かつ直接屋外に排気される構造を有し、周囲の空間より低い大気圧が確保されていること、等が規定されていた。また、指定喫煙所の清掃および保守管理作業は非喫煙時に行われなければならない、被用者が通常の業務活動に際して指定喫煙所内に立ち入ることを余儀なくされることのないようにされなければならないこと、また、設置された換気システムが適切に稼動していない場合、同所における喫煙が禁止されること、等も定められていた。

(3)の場合、使用者は、「故意に又は意図して」職場の「閉ざされた空間」内で喫煙を許可することを禁じられ、同時に、「何人も」喫煙してはならない、と定められている。他方、喫煙が許されるスペースの条件としては、外部排出型のファン（換気装置）が設置され、喫煙スペースからの空気が部屋に再循環しないこと、連邦または州の定める厳しい方の基準を充たした空気清浄装置が設置されていること、全ての被用者が入室する必要のない非労働スペースに設置されていること、別途禁煙スペースが設置されていること、などが定められている。ただし、同州では、バーや宿泊施設、スモーカーズラウンジ、禁煙者のいない貨物自動車の運転席、一定の遊技場など、更には一定要件を充たす小規模企業など、施設自体が規制の例外とされていることにも留意されなければならない。

(4)の場合、公衆衛生法に属する非喫煙者保護法により、行政機関、病院、学校などの公共施設の建物内その他密閉空間における喫煙が禁止され、例外として、喫煙禁止対象施設等に勤務する喫煙労働者のため、建物外等に喫煙場所を確保できない場合に限り、所定の喫煙室を設けることが許されている。また、飲食店、スポーツ施設のクラブハウスレストランの事業者が、一定の条件を充たす喫煙室を設置することも許容されている。さらに、居住者が一人で使用する私的な居住目的の部屋、医師が治療目的から認める健康関連施設内の所定の場所、演劇舞台等での喫煙も許容されている。

(5)の場合、公衆衛生法に属するエヴァン法の下位法規であるデクレ（但し、現在、その主要な規定は公衆衛生法典に統合されている）により、職場を含め、屋根のある閉鎖空間（密閉空間）での喫煙禁止が定められ、施設管理者（使用者）は、義務としてではなく、権限として、喫煙者専用スペースの設置を行うことを許容されている。喫煙者専用スペースの設置要件は、不意に開かないような設備を備え、通路ではないこと、専用スペースの面積が事業場総面積の20%以下であり、かつ各々35平方メートル以下であること、等である。なお、喫煙者専用スペースの設置等、職場での喫煙禁止の例外の利用を図る使用者は、その計画について、労働医および安全衛生労働条件委員会、同委員会がない企業では従業員代表委員会への諮問の後、非喫煙者保護を確保するための計画を作成する義務を負うこととされている。

について

本調査対象国（州）の中で、この分類に属するのは、(1)イギリス（イングランド）、(2)タイ、の2か国にとどまる。

なお、

(1)の場合、公衆衛生法に属する衛生法が、一般に開放された建物を原則禁煙としつつ、区域に応じた空間分煙、時間分煙、その他種々の条件に応じた分煙を許容し、また規則に定める一定の要件の下で、建物全体または建物内の一定区域の喫煙規制を外すことが許容されることも規定している。

他方、同法は、1人以上の労働者が使用するか、一般の者の出入りのある職場（として使用される建物）について、明文の定めにより、常時禁煙とすべきことを規定しており、職場について、より厳しい基準を設けている。ただし、職場として使用されていない区域での喫煙が認められること、規則に定める一定の要件（状況、条件、時間等）の下で、建物全体または建物内の一定区域の喫煙規制を外すことが許容されることは、職場以外の建物の場合と同様である。なお、規則では、上述のように、法の定める原則の例外として喫煙を許容する定めを置くこともできる一方で、住居である建物の喫煙制限など、一定範囲で原則を厳格化する定めを置くこともできることとされている。

(2)の場合、公衆衛生法に属する非喫煙者健康保護法が、所有者等当該場所の管理責任を負う者に対し、公共の場所における禁煙区域と喫煙区域の設定を

義務づけ、別途、公共保健省の告示が、喫煙区域の設置条件として、周囲の者に不快感を与える場所に設置されてはならないこと、非喫煙者の健康を保護する場所（具体的に何を指すかは不明だが、おそらく保健室のような所と推察される）の出入口付近に設置されてはならないこと、喫煙者がはっきり見える場所に設置されてはならないこと、また、空調設備のある喫煙区域では、外部と喫煙区域間の空気を循環させる換気設備を、最低でも、50 立法フィート/分/人、設置しなければならないこと、などを定めている。そして、職場としては、官公庁、国営企業の施設、その他の国の施設、空調設備を有する私企業の施設が、このような分煙規制を受けることとされている。

について

本調査対象国（州）では、

(1)アメリカのワシントン州、(2)ドイツ、(3)オーストラリアのニュー・サウス・ウェールズ州、(4)韓国、  
がこれに当たる。

なお、

(1)の場合、公衆衛生法に属するクリーン・インドア・エア法と、労働安全衛生法に属する州産業安全衛生法の両者による規制がなされている。うち前者は、「何人も、公共の場所及び職場における喫煙をすることは許されない」、としつつ、民間の職場の「隔絶された場所」における喫煙のみを規制対象から外している。なお、屋外についても、職場の出入口、開放された窓、換気装置の吸気口等から 25 フィート以内での喫煙を禁止している（25 フィート・ルール）。他方、後者は、使用者に対し、職場の屋内等における被用者の喫煙を禁止し、訪問者に対しても適切な指導を行うよう「求める」と定めたうえで、例外として、前者（クリーン・インドア・エア法）の 25 フィート・ルールを援用し、職場の出入口、開放された窓、換気装置の吸気口等から 25 フィート以上離れた場所にある構造物での喫煙のみを認めることとしている。これは形式上は完全（全面）禁煙に当たるが、喫煙禁止措置の義務づけがやや緩いので、実質的には完全分煙とあまり変わらないようにも思われる。

(2)の場合、公衆衛生法に属する連邦非喫煙者保護法により、連邦直属の機関を含む連邦施設、公共交通機関、公共鉄道の駅等における、建物内及びその

他の密閉空間について、個室の就業場所を含め、原則禁煙とされ（禁煙措置の実施は、施設の所有者または管理者に課される）、他方で、居住・宿泊者が1人で利用する居住・宿泊目的の部屋、喫煙場所として明示され、禁煙場所と完全に区分された空間等における喫煙が許容されている。他方、労働安全衛生法に属する労働保護法の下位法規に当たる職場に関する命令により、使用者に、非喫煙者の受動喫煙被害を防止するための必要な措置を講じる義務が課され、また、必要な場合、使用者は、職場の全部もしくは一部に限定して喫煙禁止措置をとるべきことが定められている。これは、直接的に完全（全面）禁煙や完全分煙を定めるものではないが、個々の事情に応じて、使用者は、完全（全面）禁煙や完全分煙を採るべき義務を負うことになると考えられる。

(3)の場合、公衆衛生法に属する禁煙環境法が、定められた禁煙区域での喫煙を原則として禁止しつつ、開放された状態で固定できる窓や扉が25%以上を占め、それらが常に開放されている場合、天井や屋根などにより完全にまたは実質的に囲われている公共の場所でも喫煙を許容することが可能、としているので、緩やかな分煙も許される場合があることになる（但し、禁煙区域の占有者は、禁煙区域から煙が侵入しないように、喫煙区域の占有者は禁煙区域に煙が拡散しないように、それぞれ適切な措置をとらなければならない、と定められている）。他方、同州の労働安全衛生法は、それ自体としては、職場の安全衛生などを確保すべき一般的義務を雇用者、施設管理者等に課し（また被用者には雇用者との協力義務を課し）ているにとどまるが、職場の喫煙問題については他の州と同様に、国のガイダンスノートなどを基準に違法性判断がされており、また他の州では一般的な、「合理的に実行可能な範囲内で」という制限がない。

したがって、両法の適用関係については、それぞれの趣旨、要件に即して判断されるものといえるだろう（付属資料2参照。）。

(4)の場合、公衆衛生法に属する国民健康増進法では、下位法規にあたる施行規則において、公衆の利用する施設として16の「施設」を列挙し、このうち学校の校舎、医療・保健機関、保育施設（いずれも該当条件の詳細については後述の(3)「諸外国の職場における受動喫煙規制（比較対照表）」（「対照表」という。以下同じ。）を参照のこと。）の3施設（完全<全面>禁煙施設）につき、施設全体を禁煙区域とすべきこと、さらにそれ以外の施設（分煙施設）

については、15の絶対禁煙「区域」を規定し、それ以外の区域では、同規則の定める設置基準を充たす喫煙室の設置が許容される旨、定められている。これらの措置義務は1次的には当該施設の所有者等（所有者、占有者、管理者）に課されるが、当該施設、区域に入る全ての者が、その基準を遵守する義務を負う。そして、喫煙室の設置基準については、施行規則の別表3が、事務室、トイレ、廊下、階段などの共同利用施設ではなく、独立した空間でなければならないこと、列挙された16の施設のうち特定の施設の営業場所に喫煙区域を設置する場合、たばこの煙が喫煙区域から漏れないように喫煙区域と禁煙区域を完全に分離する仕切りや遮断壁を設置すべきこと、喫煙区域に換気扇など換気施設を設置すべきこと、などを規定している。

(イ)規制の実効性を高めるための手段

a 使用者の計画の策定・履行義務

アメリカ連邦（但し規則案）では、使用者に、屋内空気清浄度管理規則遵守プログラムの策定、履行義務を課そうとしていた。また、同プログラムの履行確保のため、管理者を選任する義務も課そうとしていた。使用者がこのプログラムに規定すべき事項は多岐にわたり、また、履行状況に関する記録の保存義務ないし要求があった場合の記録の開示義務も課される予定であった。このような手段により、たばこ煙を含めた特定汚染源の実効的な抑制が期待されていたのである。

また、フランスでは、1992年のデクレ制定以来（2006年のデクレ改正以前より）、使用者は、労働医及び安全衛生条件委員会、同委員会がない企業では、従業員代表委員に諮問を行った後に、非喫煙者保護を確保するための計画を策定すべき義務を負っている。

b 「喫煙」の意味内容の拡大

カナダのオンタリオ州、ブリティッシュ・コロンビア州では、喫煙を、「火のついたたばこを手を持つこと」と定義し、その意味内容を拡大している。

c 喫煙制限に関わる表示、周知義務

以下のように、調査対象国（州）の殆どは、喫煙規制についての周知、表示

義務を雇用者や施設管理者等に課している。

(a)カナダ

雇用者に、職場における喫煙禁止について被用者に周知する義務、一般人に対しても喫煙禁止と喫煙場所を周知する義務を課している。

(b)カナダのオンタリオ州

雇用者に、職場の禁煙について被用者に周知すると共に、喫煙禁止の表示を行う義務を課している。

(c)アメリカ連邦（但し規則案）

使用者に、指定喫煙所であることを明示すると共に、指定場所でしか喫煙できないことを職場に立ち入る者全てに知らせる掲示を行う義務を課そうとしていた。また、規則案自体やその附則の内容について、被用者に周知を図る義務を定めていた。

(d)アメリカのカリフォルニア州

使用者に、訪問者に対して「適切な措置」をとる義務を課し、その一環として、入口に案内を掲示することを定めている。

(e)アメリカのニューヨーク州

施設管理者は、その管理施設において禁煙措置が行われていることを、州が定めるサイン、国際標準に適合したサインを用いて告知しなければならない、とされている。

(f)アメリカのワシントン州

公衆衛生法に属するクリーン・インドア・エア法において、喫煙が禁止される場所の所有者に、その場所での喫煙禁止措置と共に、喫煙禁止の告示をすべき義務を課している。

(g)ドイツ

公衆衛生法に属する連邦非喫煙者保護法において、喫煙場所として禁煙場所と完全に区分された空間等につき、施設の所有者または管理者の責任で明示することを義務づけている。なお、労働安全衛生法に属する労働保護法の下位法規である職場に関する命令では、使用者に、非喫煙者の受動喫煙被害防止措置を講じる義務が定められているが、この点につき明文の規定は見当たらない。

(h)ドイツのベルリン州

公衆衛生法に属する非喫煙者保護法において、建物所有者ないし飲食店等の事業者に対し、喫煙禁止施設であることの表示義務、当該施設に勤務する労働者に対する喫煙禁止と例外についての周知義務を課している。

(i) オーストラリアのニュー・サウス・ウェールズ州

公衆衛生法に属する禁煙環境法において、禁煙区域の占有者に対し、当該禁煙区域について禁煙標識を掲示する義務を課している。

(j) タイ

公衆衛生法に属する非喫煙者健康保護法において、所有者等当該場所の管理責任を負う者に対し、喫煙区域または非喫煙区域のいずれかにおいて、公共保健大臣の規定する基準及び手続に沿った標識の設置を義務づけている。

d 不利益取扱の禁止

調査対象国（州）の中には、カナダのオンタリオ州のように、法を遵守する被用者、法の遵守を求める被用者に対する雇用者の不利益取扱等を禁止する国（州）があった。

e 禁止場所における喫煙行為についての雇用者責任の推定

カナダのケベック州では、雇用者に禁止場所における喫煙行為の禁止措置が義務づけられると共に、仮にその場所での喫煙行為があった場合、雇用者の刑事責任が推定される旨が規定されている（喫煙者自身への科罰は別途なされる）。ブリティッシュ・コロンビア州にも同様の規定があるが、雇用者が違反防止のための適切な対策を講じていた場合には免責されることも明記されている（たばこ規制法 6.5 条）。

また、イギリス（イングランド）でも、「禁煙の建物で喫煙している者に喫煙を止めさせることは、当該建物の管理を司る者またはそれに関わる者の義務とする」旨の規定が設けられている（喫煙者自身への科罰についても別途定められている）。従って、禁煙場所での喫煙を知っていたか、知るべきであったにもかかわらず、適切な措置を講じることなく、喫煙状態が放置されていた場合には、施設管理者等の責任（刑事責任ではあるが、一次的には秩序罰を受ける行政法的責任）が推定されることとなる。

しかし、その際の適切な措置がどのようなものか、は必ずしも明確ではない。

この点については、アメリカのカリフォルニア州が、示唆的な規定を置いている。

アメリカのカリフォルニア州では、前述したように、使用者に、訪問者に対する「適切な措置」義務が課され、その一環として、喫煙者に対してたばこを吸わないよう求めること、が定められている。従って、カナダのケベック州と同様、喫煙者を放置することは、使用者の責任を推定させることになる。しかし、喫煙している訪問者の職場外への排除、危害の恐れのある場合の喫煙者への喫煙停止要求が、使用者のなすべき義務に含まれないことが明記されている点に留意する必要がある。このような場合には、使用者が免責される一方で、喫煙者が科罰対象ないし被災者からの民事上の請求の対象となるものと思われる。

また、オーストラリアのニュー・サウス・ウェールズ州の禁煙環境法も、禁煙区域に当たる囲われた公共の場所の占有者に、同区域で喫煙する者が生じないようにする義務を課す一方で、禁煙区域での喫煙の事実を知らなかった場合、喫煙に気づいた時点で直ちに喫煙中止を求めるか、禁煙区域における喫煙が違法であることを告知したにもかかわらず、その後も喫煙が継続された場合、には免責される旨を定めている。

#### (ウ)履行確保手段

法令の履行については、日本とは異なり、検査官や監督官による合法性監督の下で、秩序罰（過料などの制裁金）、刑事罰（罰金など）の裏付けをもってその確保を図っている国（州）が多い。以下に該当する国（州）を掲げ、併せて制裁の前提となる法令による義務づけの名宛人ないし科罰対象者を列挙する。但し、科罰の根拠となる義務、制裁内容が罰金や制裁金である場合の金額その他の事柄については、比較対照表を参照されたい。

なお、以下の分類で、検査官制度や監督官制度を明記していない国（州）でも、秩序罰や刑事罰が科される以上、なんらかの検査・監督制度は存在するはずだが、それが罰則規定と同じ法規に明記されていない場合には記載しないこととした。

- a 検査・警告制度と秩序罰（行政罰）および刑事罰（罰金または懲役）による国（州）

(1) アメリカのワシントン州（産業安全衛生法）：使用者のみ。

労働安全衛生法に属するワシントン州の産業安全衛生法は、使用者に、州の定めた関連規則を遵守する義務を課しており、その違反に対して、検査・警告から罰金または懲役に至る様々な履行確保手段を予定している。なお、同州には、公衆衛生法に属するクリーン・インドア・エア法があり、別途、罰金による履行確保を図っている。

b 検査官制度と罰金又は懲役による国（州）

(1) カナダのブリティッシュ・コロンビア州：雇用者、禁煙場所における喫煙者全て。

c 検査官制度と罰金による国（州）

(1) カナダ：雇用者、被用者、一般人

(2) カナダのオンタリオ州：雇用者、禁煙場所における喫煙者全て。

(3) カナダのケベック州：雇用者、禁煙場所における喫煙者全て。

(4) オーストラリアのニュー・サウス・ウェールズ州（労働安全衛生法）：雇用者、被用者。

ニュー・サウス・ウェールズ州の労働安全衛生法では、雇用者に課された職場の安全衛生の確保に関する一般的義務は、自営業者、施設・工場管理者、施設や工場の設計者にも課されている。うち自営業者に罰則の適用があることは明確だが、その他の者については不明である。

(5) オーストラリアのニュー・サウス・ウェールズ州（禁煙環境法）：禁煙区域の占有者、禁煙区域における喫煙者全て。

d 罰金による国（州）

(1) アメリカのカリフォルニア州：使用者の他、禁煙場所における喫煙者全てが対象になる（カリフォルニア州労働法典 6404.5(j)）。

(2) アメリカのニューヨーク州：不明だが、施設管理者、使用者の他、禁煙場所における喫煙者全てが対象になる（ニューヨーク州公衆衛生法典 1399(v)）。

(3) アメリカのワシントン州（クリーン・インドア・エア法）：禁煙場所の所

有者、禁煙場所における喫煙者全て。

公衆衛生法に属するワシントン州のクリーン・インドア・エア法は、喫煙禁止場所における喫煙者に対して罰金を定め、喫煙場所についての告知措置義務に違反したその場所の所有者に対しても罰金を定めている。他方、同州では、産業安全衛生法が、別途、受動喫煙防止対策と、その履行確保措置を定めている。

- (4) フランス：施設責任者（規則の適用に必要な措置を講じる権能を有する者 = 当該建物の所有者、安全衛生に関する責任者など）、禁煙場所における喫煙者全て。
- (5) タイ：所有者等当該場所の管理責任を負う者、禁煙場所における喫煙者全て。

e 秩序罰（制裁金）と刑事罰（罰金または自由刑）による国（州）

- (1) ドイツ（労働保護法、職場に関する命令）：使用者のみ。

労働安全衛生法に属する労働保護法の下位法規である職場に関する命令は、使用者に対し、必要な場合、非喫煙者の受動喫煙被害防止措置をとるべき義務などを課しており、その違反に際しては、労働保護法の定める行政罰（制裁金）や刑事罰（罰金または自由刑）が予定されている。なお、ドイツでは、別途、公衆衛生法に属する連邦非喫煙者保護法が、禁煙場所における喫煙者を対象に、秩序罰の適用を予定している。

f 監督官制度と秩序罰（行政罰）による国（州）

- (1) アメリカ連邦：使用者のみ。

アメリカ連邦では、規則案が撤回されたため、現在、職場の受動喫煙問題を直接規律する規制が存しないことは前述した通りだが、規則が制定された場合の履行確保手段については、職業安全衛生法(OSHA)に規定されている。なお、OSHA は基本的に行政的手段を予定しているが、別途、一時的緊急差止命令という司法的手段を採り得ることも規定している。

g 秩序罰（制裁金）による国（州）

- (1) ドイツ（連邦非喫煙者保護法）：禁煙場所における喫煙者全て。

公衆衛生法に属する連邦非喫煙者保護法は、連邦施設等における喫煙禁止措置、分煙措置をとる場合の禁煙場所の表示義務等を施設の所有者または管理者に課しているが、秩序罰は、禁煙場所において喫煙した者のみに科されることになる。なお、ドイツでは、別途、労働安全衛生法に属する労働保護法が、その下位法規である職場に関する命令違反につき、行政罰、刑事罰の適用を予定している。

(2)ドイツのベルリン州：事業者等（建物所有者、事業者）、禁煙場所における喫煙者全て。

公衆衛生法に属する非喫煙者保護法により、故意または過失により、禁止されている場所で喫煙した者、法に定める必要な喫煙制限措置を講じなかった事業者等（建物所有者ないし事業者）には、08年7月1日より過料の制裁が科されることになっている。

(3)イギリス（イングランド）：施設管理者等、禁煙場所における喫煙者全て。

公衆衛生法に属する衛生法により、禁煙標識の設置義務や、禁煙場所における喫煙防止措置義務に違反した施設管理者等のほか、一定の場所における禁煙義務に違反した者に対し、制裁金による秩序罰が規定されている。但し、日本の道路交通法違反におけると同様に、科罰の前提として、当局からの制裁通知がなされること、他方、制裁金を支払わない者には刑事罰が下され得ること、に留意する必要がある。

(4)韓国：施設の所有者等（所有者、占有者、管理者）、喫煙場所における喫煙者全て。

公衆衛生法に属する国民健康増進法により、前掲（エの（ア）の「について」の（4）の完全（全面）禁煙施設につき施設の全体を禁煙区域として指定しない所有者等、同じく分煙施設につき禁煙区域と喫煙区域に区分し指定していない所有者等、さらに喫煙区域の施設基準を遵守しない者全てに対し、過料（制裁金）が規定されている。なお、国民健康増進法自体に制裁規定はないが、軽犯罪処罰法5条による処罰の可能性もある。

## (エ)私法上の効果

今回の調査では、職場の受動喫煙対策を行うための公法上の規制が優先的な調査対象とされた。そうした規制は、通常は、（ウ）で先述した手段などにより、

履行確保が図られることとなるが、民事訴訟においても違法性の根拠ないし判断基準として機能することがある（ただし、アメリカ連邦の職業安全衛生法や、オーストラリアのニュー・サウス・ウェールズ州の労働安全衛生法のように、法の私法上の効力を明文で否定しているものもある<sup>2)</sup>）。そして、このような私法上の効果が特に意識的に論じられて来たのはドイツである。

ドイツでは、労働安全衛生法の体系下にある職場に関する命令が受動喫煙防止措置を直接的に規定したのが 2002 年であり、更に必要な場合の喫煙禁止措置義務が定められたのは 2007 年と比較的最近のことなので、この命令の私法的効果に関する判例も限られている。

とはいえ、ヘッセン州社会裁判所 2006 年 10 月 11 日判決は、同僚の喫煙について苦情を述べ、職場を離脱した労働者（控訴人）からの失業手当の申請につき、一部支給停止（減額）とした原審の判断を覆し、控訴人の職場が常に喫煙状態にあり、受動喫煙の害があったこと、使用者は職場に関する命令 5 条に基づく措置義務を負うこと、などを理由として、全額支給を認めた。このように、職場に関する命令の受動喫煙対策規制は、民事上の効力を持つことが既に宣言されている。

なお、ドイツでは、職場に関する命令による規制が行われる以前から、使用者の安全配慮義務を定めるドイツ民法典 618 条が、受動喫煙に関する民事訴訟の根拠とされ、多くの判例が下されてきた（詳細は、三柴丈典「わが国における嫌煙権訴訟の動向について（下）」判例時報 1906 号判例評論 562 号 192 頁以下を参照されたい）。注視されるべきこととして、1977 年の時点で既に、労働者の使用者に対する従属性（特に労務給付場所の他人決定性）を重視して、たばこ煙のない作業空間を求める労働者の請求に対し、一方では基本権としての喫煙の自由に対する配慮の必要性、とるべき対策の選択は事業主の事業上の組織統制の範囲内に委ねられること、を認めつつ、専用の作業場所の割り当て、技術的措置、従業員代表委員会との共同決定を前提とした禁煙措置などの具体策を提案する判決

---

<sup>2)</sup> このような場合、受動喫煙に苛まれる被用者等は、原則として、労働安全衛生法違反を直接の根拠として民事訴訟を提起することはできない。しかし、労災補償請求、コモン・ローに基づく損害賠償請求、等の手段によって救済を求めることは可能である。例えば、オーストラリアのニュー・サウス・ウェールズ州で 1992 年に下されたショレム対ニュー・サウス・ウェールズ保健省事件地裁判決（陪審）では、被告の元被用者である原告が、喫煙が禁止されていない職場での 10 年間の勤務により持病が悪化し、重度の肺気腫になったと主張した事案で、被告には、その当時の知見から、副流煙の吸入により健康被害が生じる可能性は合理的に予見可能であった、として、被用者の健康のために合理的な注意を怠ったネグリジェンス（過失の不法行為）を根拠に、85000 豪ドルの損害賠償の支払いを命じた。これが、おそらく世界でも最初に受動喫煙についての雇用者の責任が認められた判決と思われる。

が下されていること、が挙げられる。

そもそもドイツ民法典 618 条の立法趣旨は、公法上の規制に私法上の効果を与えることにあった（三柴丈典『労働安全衛生法論序説』（信山社、2000 年）153 頁以下）。従って、職場に関する命令に受動喫煙に関する規制が明文化されたことにより、必要な受動喫煙対策を怠った使用者は、公法上の履行確保手段に加え、私法上の請求に応じなければならないリスクが、より高まったといえることができる。

#### オ 飲食店等のサービス業における規制のあり方

アメリカ連邦の管理規則案は、バーやレストラン、商店といった職場についても、被用者の受動喫煙防止という観点から、顧客の喫煙禁止措置を講じることを使用者に義務づけようとしていた。

アメリカのカリフォルニア州では、レストランは（会議室等を除き）規制対象に含まれている、喫煙が許可されているバーや居酒屋、ホテル・モーテル等の宿泊施設（宿泊室）、たばこ販売店及びスモーカーズラウンジ、18 歳未満の年少者の入場が制限され、喫煙が許可されている遊技場、禁煙者のいない貨物自動車の運転席等は規制の例外とされている。

アメリカのニューヨーク州では、1989 年制定の旧法ではレストラン等の飲食店は規制の対象から外されていたが、2003 年制定の新法では規制対象に含まれた。

アメリカのワシントン州でも、1985 年制定の旧法では規制対象に含まれていなかったバーやレストラン等が、2005 年制定の新法で規制対象に含まれた。

ドイツでは、労働安全衛生法に属する労働保護法の下位法規である職場に関する命令において、使用者に対し、非喫煙者の受動喫煙被害防止のための必要な措置を義務づける一方で、接客業の職場については、「事業の性質や労働の種類に照らして可能な限りで、保護措置をとる義務を負う」、との特則を設け、保護措置をとる条件や内容を若干軽減している。ベルリン労働裁判所判決（2006 年 9 月 20 日）も、カジノ（接客業）に勤務するルーレット台主任が健康被害を理由に禁煙職場への異動を求めた事案で、この特則を参照し、請求を棄却している。

ドイツのベルリン州では、公衆衛生法に属する非喫煙者保護法において、クラブ、ディスコなどの飲食店の建物内その他密閉空間における喫煙は禁止されているが、飲食店、スポーツ施設のクラブハウスレストランの事業者は、非喫煙客と喫煙客と

で利用する部屋を区分すること、禁煙者用の席をより多くすること、入店やトイレ利用時に喫煙室を通る必要がないようにすること、等の条件を充たす限り、喫煙可能な別室の設置が認められている。

## カ 小括

各国（州）の規制のあり方は、それぞれの文化・文明、その中での喫煙の位置づけ、法体系、法思想など、様々な背景事情の違いを反映して、多種多様であるが、イに掲げたように、受動喫煙の有害性に関する科学的研究の進展、受動喫煙被害の防止へ向けた国際機関の取組等様々な要因を背景として、諸外国では規制が強化される流れにある。

このような状況下で、わが国が新たな法政策を講じようとする場合、本調査結果は一定の素材を提供するものであるが、併せて2つの視点を持つことが重要である。

その第一は、職場の受動喫煙対策に関する規制を、総合的な喫煙対策の一環として捉える視点である。

例えばカナダでは、先ずは1986年に、喫煙者の断煙の促進、未成年者の喫煙防止、受動喫煙の防止などを目的として、総合的な喫煙対策として第1次喫煙対策戦略が策定され、分煙の徹底のほか、広告規制、増税による販売抑制、受動喫煙による健康被害の周知徹底などが図られた。更に1999年には、たばこの全廃を目的として、第2次喫煙対策戦略が策定され、たばこ業者から医療費を回収することの可否、喫煙を許容される行為として描写することを防止する方法などが検討された。

第1次戦略は、1985年非喫煙者健康法制定の1年後、第2次戦略は、1997年たばこ法制定の2年後に策定されている。法律と計画の先後関係のみから確定的な判断はできないが、同国では、国家の強制力に裏付けられた法規制も、こうした計画が打ち立てる総合的な喫煙対策計画の一環と位置づけられ、それと有機的な関連性をもって運用されているものと考えられる。

また、オーストラリアでも、2004年に、薬物戦略に関する行政委員会が、国家たばこ戦略2004年-2009年を公表し、たばこを原因とする社会的費用の減少等为目标として、喫煙、受動喫煙による被害を減少させるため、規制の更なる活用をはじめとして、禁煙メッセージの促進、喫煙者に対するサービス等、包括的なアプローチをとること、連邦、州、準州が共同で、かつ非政府機関と協力して、解決にあたる

べきこと、を宣言した。

さらに、韓国では、2005年5月のたばこ規制枠組条約(FCTC)批准も受け、保健福祉部の主導で、2007年9月現在43.4%である成人男性の喫煙率を2010年までに30.3%に、同じく52.5%である職場における受動喫煙経験率を2010年までに20%に引き下げるための総合的な喫煙対策計画を策定しており、国民健康増進法等の改定による規制強化を図っている。

加えてタイでは、同じ1992年に制定された2つの立法が、それぞれ根本的な喫煙対策(たばこ製品管理法)と非喫煙者の受動喫煙防止対策(非喫煙者健康保護法)の役割を担っている。すなわち、前者は、たばこ製品の販売規制、広告規制、警告表示義務などを定め、後者は、公共保健大臣に、禁煙区域の設定、喫煙禁止措置の手段、基準等について決定する権限を付与すると共に、公共の場所における禁煙区域と喫煙区域の設定を義務づけ、違反者に対する罰則も定めている。さらに2001年には健康増進財団法が制定され、喫煙規制を含めた様々な分野で国民の健康増進等の活動を行う財団の設立が根拠づけられ、興味深いことに、その年間予算の2%は、たばこ税と酒税の一部をもって充てられている。

その他、ドイツでは、受動喫煙制限法の中に年少者保護法の改正が盛り込まれ、従前16歳未満であった喫煙制限が18歳未満に引き上げられた。受動喫煙問題は、一つの法領域のみで実効的な対策を講じることは困難であることが伺える。

そして第二は、職場の受動喫煙対策に関する規制を、広い意味での労働安全衛生対策の一環として捉える視点である。

第一の視点との関係では、公衆衛生法による規制の方が、総合的、包括的な対策を講じやすい、と言えなくもないし、少なくとも調査対象国(州)の中では、(主に)公衆衛生法による規制が行われている国(州)の方が、数が多かった。一方、第二の視点との関係からは、前述したドイツの1977年の判例が示していたように、労働者は、とりわけ労務給付場所の他人決定性の故に、受動喫煙被害を強制される立場に立たされやすいことから、職場における規制で対応するという考え方も成り立つ。

法政策の策定、実施には、社会的コンセンサスが必要条件となる場合も多く、社会的コンセンサスの形成過程では、自然科学的知見に加え、社会科学的知見も大きな影響を及ぼす。これには、法、政治、社会、歴史、文化、宗教、慣習、人間心理など様々な要素が含まれるため、一筋縄ではいかない。しかし、今回の調査から、

少なくとも諸外国の法制度の進展状況、そして自然科学的知見の進展を含めたその背景事情については明らかになった。

**(3) 諸外国の職場における受動喫煙規制（概括表及び比較対照表）**

調査対象国（州）の職場における受動喫煙規制について、調査結果にもとづく概括表及び比較対照表を以下に示す。



## 諸外国の職場における受動喫煙規制 比較対照表

本表は、諸外国の法制調査ワーキンググループの報告書本文（本報告書の付属資料2に掲載。以下、「WG報告書本文」と略称する。）に基づいて作成したものである。なお、表の中の空欄箇所は、資料が存在しないか調査困難なため不明のもの、調査目的との関係上調査の必要性が認められないもの、存在しないもの、のいずれかである。

カナダ	
規制の背景（憲法解釈、計画など）	<p>&lt;憲法解釈&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・喫煙権の位置づけが弱い（喫煙行為の有害性を重視）。               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ Vaughn v. Minister of Health, [2003]0.J.No.5304</li> <li>・ Regina Correctional Centre v. Saskatchewan, 133 Sask.R.61 喫煙行為には憲章7条の保障が及ばない。</li> <li>・ Club Pro Adult Entertainment Inc.v.Ontario, [2006]0.J.No.5027 公共の場所及び屋内の喫煙禁止を定めた州法は合憲。</li> </ul> </li> <li>・喫煙権の根拠               <ul style="list-style-type: none"> <li>・カナダ憲章7条：「自己の生命・自由・安全の権利」</li> <li>・「自由」には、個人の私生活に緊密な影響を与える重要な問題に関する自己決定が含まれる。</li> <li>・「安全」には、重大な心理的ストレスからの自由が含まれ、中絶や安楽死等に関する自己決定権も含まれる。</li> </ul> </li> <li>・連邦最高裁の判例               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ Canada v. JTI-Macdonald Corp., [2007]SCC 30 たばこ広告規制の合憲性を確認。</li> </ul> </li> </ul> <p>&lt;計画&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1986年の連邦政府による総合的な喫煙対策戦略 目標：喫煙者の断煙の促進、未成年の喫煙防止、受動喫煙の防止など。 具体策：分煙の徹底、広告規制、増税による販売抑制、受動喫煙による健康被害の周知徹底など。</li> <li>・1999年の連邦政府による喫煙対策戦略 目標：たばこの全廃（若年層の喫煙防止、喫煙者の断煙の支援、受動喫煙による被害の防止、喫煙による健康被害の周知）。 具体策：86年戦略の内容強化、たばこ製造者からの医療費回収の可否の検討、喫煙を許容される行為として描写することを防止する方法の検討など。</li> </ul>

<p>職場の受動喫煙を規制する法令（公衆衛生法など）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1997年たばこ法 たばこ関連商品の製造、販売、ラベル表示、販売促進方法に関する規制を目的とする。</li> </ul>
<p>法令の主管官庁</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・たばこ法：保健省</li> </ul>
<p>具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）</p>	
<p>履行確保手段</p>	
<p>職場の受動喫煙を規制する法令（労働安全衛生法など）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1985年非喫煙者健康法 連邦政府管轄の職場及び公共の場所における受動喫煙の防止を目的とする。</li> <li>・1990年非喫煙者健康規則 喫煙室及び喫煙場所に関する詳細等を規定。</li> <li>・規制（：職場の禁煙化の推奨）の趣旨 (1)被雇用者の健康管理、(2)雇用者の経済的利益、(3)法令遵守、(4)被雇用者の充足感、(5)訴訟回避</li> </ul>
<p>法令の主管官庁</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非喫煙者健康法、規則：人的資源・社会開発省</li> </ul>
<p>適用対象</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「雇用者」：主に、連邦政府及び準州政府の事務及び事業のために雇用を行う者</li> <li>・「職場」：被雇用者が雇用に関する職務を遂行する屋内又は閉ざされた空間、及びそれに付随する廊下、ロビー、階段、エレベータ、食堂、トイレ（被雇用者が雇用に関して共通で利用する空間も含まれる）</li> </ul>
<p>具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦政府の職場における喫煙防止及び完全分煙</li> </ul> <p>&lt;法&gt; [法3条] (1)雇用者の管理下に置かれたあらゆる職務空間において人々が喫煙しないよう努めなければならない。 (2)雇用者の管理下に置かれた閉鎖された部屋のうち非喫煙者が通常使用しない部屋を喫煙場所として指定することができる。 (3)～(5)喫煙室又は喫煙場所の条件 (6)喫煙場所の指定に際しての職場委員会又は安全衛生代表への諮問。 [法4条] ・被雇用者及び一般人に対する法遵守義務</p>

	<p>いかなる者も、指定された喫煙室及び喫煙場所を除き、喫煙することができない。</p> <p>&lt;規則&gt;  喫煙室及び喫煙場所の条件等  [規則 3 条]  ・ 密閉空間であること  ・ 喫煙室であることの明示  ・ 標準換気の実施  ・ 不燃性の吸い殻入れの設置  ・ 屋外への排気  [規則 4 条]  ・ 喫煙場所として指定可能な場所  居住空間、車両、列車、船舶等で通常 1 名のみが入れる部屋等  [規則 6 条]  ・ 職場における喫煙禁止についての被雇用者への周知  [規則 7 条]  ・ 一般人に対する喫煙禁止と喫煙場所の周知</p>
履行確保手段	<p>&lt;検査：法 9、10 条&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働省による検査官の指定</li> <li>・ 労働省による州政府・州機関への検査の委託</li> <li>・ 検査権限証明書の付与と呈示</li> <li>・ 職場全ての検査権限</li> <li>・ 検査官の職務への協力及び情報提供義務</li> <li>・ 検査官の検査妨害の禁止</li> </ul> <p>&lt;罰則：法 11 条&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用者の義務違反  初犯 1000 ドル未満、再犯 10000 ドル未満の罰金</li> <li>・ 被雇用者及び一般人の義務違反  初犯 50 ドル未満、再犯 100 ドル未満の罰金</li> <li>・ 検査に関する義務違反  1000 ドル未満の罰金</li> </ul>
関連判例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ カナダ労働法では、労働者の権利を含め、カナダ憲章 1 条に定める合理的な制限に服する点に特徴があり、個人より集団の利益が優先される傾向がある。</li> <li>・ 従って、労働者の喫煙の自由の観点から分煙の可否を争う紛争は生じていない。</li> <li>・ 但し、完全禁煙の可否をめぐる紛争が若干存在する。</li> </ul>
私法上の規制	
州法レベルの規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユーコン準州を除く 12 の州及び準州が包括的な喫煙対策法を置く。</li> </ul> <p>&lt;オンタリオ州&gt;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2005 年禁煙法 従前のたばこ規制を改正し、総合的な喫煙対策を規定。</li> </ul> <p>&lt;ケベック州&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2005 年改正たばこ法 たばこの販売や宣伝の規制を強化し、商用施設や飲食店内に喫煙場所を設置することを禁止するなど、徹底した完全禁煙を規定。</li> </ul> <p>&lt;ブリティッシュ・コロンビア州&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2007 年たばこ規制法 従前のたばこ販売法を改正し、たばこの販売場所及び表示方法の規制など総合的かつ厳格な喫煙対策を規定。</li> </ul>
<p>規制法の性格 ( 公衆衛生法か 労働安全衛生法 か )</p>	
<p>具体的な規制内容 ( 完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙 )</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユーコン準州を除く全ての州及び準州が、職場、民間の職場及び公共の場所における喫煙禁止 ( 主に完全分煙 ) を規定。</li> <li>・ 喫煙場所の設置を認めない完全禁煙を定める州もある。</li> </ul> <p>&lt;オンタリオ州&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場及び閉ざされた公共の場所における喫煙対策を強化し、従前の喫煙室制度を廃止して、完全禁煙を規定。</li> </ul> <p>[法 9 条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 閉ざされた職場での喫煙 ( 火のついたたばこを手を持つことを含む ) の禁止。</li> <li>・ 喫煙場所の設置の禁止。</li> <li>・ 雇用者の義務 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場における喫煙禁止を遵守させる努力義務</li> <li>・ 被雇用者への周知</li> <li>・ 喫煙禁止の表示</li> </ul> </li> <li>・ 法を遵守する被雇用者、法の遵守を求める被雇用者に対する不利益取扱、威嚇・強要の禁止</li> <li>・ 例外：私的な居住空間、老人ホーム、精神科療養施設等の内部の居住空間等</li> </ul> <p>&lt;ケベック州&gt;</p> <p>[法 2 条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 閉ざされた職場における喫煙の禁止</li> </ul> <p>[法 3 条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 通常の職場における喫煙場所の設置の禁止</li> <li>・ 宿泊者用の喫煙場所のみ設置可能 ( 但し、喫煙室内の空気の屋外</li> </ul>

	<p>への排出、自動ドアの設置が条件)</p> <p>[法 10 条、11 条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用者の義務 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 禁止場所における喫煙行為の禁止措置 禁止場所における喫煙行為 雇用者の責任との推定</li> </ul> </li> <li>・ 喫煙禁止の表示など</li> </ul> <p>&lt;ブリティッシュ・コロンビア州&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場及び閉ざされた公共の場所における喫煙対策を強化し、従前の喫煙室制度を廃止して完全禁煙を規定。</li> </ul> <p>[法 2、3 条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 閉ざされた建物等にある職場から一定距離範囲内での喫煙（火のついたたばこを手を持つことを含む）の完全な禁止。</li> <li>・ 喫煙場所の設置の禁止。</li> <li>・ 違反行為については雇用者の責任となるが、違反防止のための適切な対策を講じていた場合は免責される。</li> </ul>
法令の主管	
履行確保手段	<p>&lt;オンタリオ州&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 検査官制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 無令状による立入検査の実施権限の付与</li> <li>・ 検査官の検査への妨害・干渉の禁止</li> <li>・ 検査官による質問への回答拒否の禁止</li> <li>・ 虚偽又は誤導的な情報提供の禁止</li> </ul> </li> <li>・ 罰則 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 喫煙禁止違反 初犯 1000 ドル、再犯 5000 ドル</li> <li>・ 雇用者の義務違反 個人初犯 1000 ドル、個人再犯 5000 ドル 法人初犯 100000 ドル、法人再犯 300000 ドル</li> <li>・ 法遵守者への不利益処分禁止違反 個人 4000 ドル 法人 10000 ドル</li> <li>・ 検査妨害禁止違反 個人初犯 2000 ドル、2 回目 5000 ドル、3 回目 10000 ドル、4 回目以降 50000 ドル 法人初犯 5000 ドル、2 回目 10000 ドル、3 回目 25000 ドル、4 回目以降 75000 ドル</li> </ul> </li> </ul> <p>&lt;ケベック州&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 検査官制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 求められた際の身分証明書と立入許可証の呈示義務</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用者による検査遂行への協力義務</li> <li>・隠蔽・虚偽による誘導の禁止</li> <li>・検察官による質問への回答拒否、物品提出要求に対する拒否の禁止</li> <li>・罰則 <ul style="list-style-type: none"> <li>・喫煙禁止違反 初犯 50 ~ 300 ドル、再犯 100 ~ 600 ドル</li> <li>・雇用者の義務違反 初犯 400 ~ 4000 ドル、再犯 1000 ~ 10000 ドル</li> <li>・検査妨害 初犯 300 ~ 2000 ドル、再犯 600 ~ 6000 ドル</li> </ul> </li> </ul> <p>&lt;ブリティッシュ・コロンビア州&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・検査官制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場への立入権限</li> <li>・法違反行為の存在を合理的に推定できる場合における物品の押収及び留置権限</li> <li>・職務への妨害又は干渉、虚偽又は誤誘導的な発言等の禁止</li> </ul> </li> <li>・罰則 <ul style="list-style-type: none"> <li>・喫煙禁止関連規定違反、検察官制度規定違反 初犯 2500 ドル未満の罰金又は3箇月以下の懲役又はその双方 再犯 5000 ドル未満の罰金又は6箇月以下の懲役又はその双方</li> </ul> </li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地方自治体レベルでも、数多くの包括的な喫煙対策条例が制定されている</li> <li>・州法より厳格な対策を講じるものもある</li> </ul>

<b>アメリカ（連邦）</b>	
規制の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、アメリカ連邦法には、職場の受動喫煙問題を直接規律する法令は存しない。</li> <li>・しかし、1994年には「屋内空気清浄度管理規則案(Indoor Air Quality)」が公表され、結局撤回されたものの、各州における職場の受動喫煙規制法の制定に大きな影響を及ぼした。</li> </ul>
管理規則案をめぐる経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1987年、3つの市民グループが、政府に対し、屋内職場での喫煙の原則禁止につき、OSHA（アメリカ職業安全衛生法）6条(c)に規定する緊急暫定基準を策定するよう申請。</li> <li>・1989年、職業安全衛生局は、受動喫煙により、直ちに重篤な危険が生じるとまではいえない、として当該申請を却下。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民グループのうちの1つが、申請却下についての司法審査をコロンビア特別区控訴裁判所に請求。 91年5月、同裁判所は、職業安全衛生局の決定を相当と判断し、請求を棄却。</li> <li>・91年9月、職業安全衛生局は、独自に規則制定を見据えた情報提供要請を行った。これに1200以上のコメントが寄せられ、うち75%が屋内空気清浄度管理の規制を支持するものであった（うち41%強が一般的な屋内空気清浄度の規制に賛成、規則の策定に賛成するものは約13%）。</li> <li>・94年5月、職業安全衛生局は、空気清浄度を悪化させる汚染物質が労働者の健康を損なう重大なリスクとなり得ることを確認したうえ、管理規則案を公表。</li> <li>・規則案の公表後、受動喫煙に関する部分をもっとも強い関心を引いた。特に使用者団体から制定に反対する趣旨の多くのコメントが出された。</li> <li>・98年7月、職業安全衛生局は、提出されたコメントを受け、受動喫煙の量的リスク評価に関する検討を行う専門家会合を開催したが、結局、規則案のうち、受動喫煙に関する部分の基準策定を正当化するだけの明確な証拠を得られなかった。他方で、規則案の公表以後、多くの州や地方公共団体において、公共の場や職場でのたばこの煙の抑制策が採られ、また民間企業でも自主的に職場での喫煙対策を講じる動きが広がった。</li> <li>・01年12月、職業安全衛生局が、規則案を撤回。</li> </ul>						
<p>職場の受動喫煙を規制する法令（公衆衛生法など）</p> <table border="1" data-bbox="349 1532 560 1937"> <tr> <td data-bbox="349 1532 560 1615">法令の主管官庁</td> <td data-bbox="560 1532 1396 1615"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="349 1615 560 1816">具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）</td> <td data-bbox="560 1615 1396 1816"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="349 1816 560 1937">履行確保手段</td> <td data-bbox="560 1816 1396 1937"></td> </tr> </table>	法令の主管官庁		具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）		履行確保手段		
法令の主管官庁							
具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）							
履行確保手段							
<p>職場の受動喫煙を規制する法令（労働安全衛生法な</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・94年屋内空気清浄度管理規則案 OSHAの労働安全衛生基準の一つとして起草された。</li> </ul>						

ど)(案)	
法令(案)の主管官庁	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業安全衛生局</li> </ul>
適用対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>・規則案の直接の適用対象は、非製造的な労働環境だが(規則案(a)条(2))、同規則案の中のたばこの煙に関する基準は、当該職場が屋内または閉鎖空間にある限り、製造的な労働環境(製造・生産施設等)にも適用される。        但し、住宅、車、および農業施設は対象から外れる。        他方、バーやレストラン、商店といった職場については、公衆衛生法や職業安全衛生法上、顧客に喫煙を禁止する規定は存しないが、本規則案により、被用者の受動喫煙防止という観点から、顧客の喫煙禁止措置を講ずることが使用者に義務づけられることになる。</li> <li>・なお、規制対象となる使用者には、建物のオーナーまたは賃貸人といった、職場の換気システムを管理する者も含まれる(規則案(b)条)。</li> </ul>
具体的な規制内容(完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙)	<p>【IAQ 遵守プログラムの策定・履行】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者は、屋内空気清浄度管理規則遵守プログラムの策定義務を負う(第(c)条(1))。       <ul style="list-style-type: none"> <li>・策定すべきプログラムの内容については、ビル・システムの条件、就労者の就労条件、使用される化学物質、最低外気換気率、空調システムに関する情報、ビル関連疾患患者に関する情報の記載等、(c)条(3)に詳細が規定されている。</li> </ul> </li> <li>・使用者は、同プログラムの履行確保のため、受命管理者の選任義務を負う(第(c)条(2))。</li> <li>・使用者は、同プログラムの履行確保のため、       <ul style="list-style-type: none"> <li>空調システムの保守管理、</li> <li>ビル・システムの検査と保守管理、</li> <li>就業時間中における空調システムの稼動状態の確保、</li> <li>局所排気および換気の実施、</li> <li>建物内の相対湿度 60 %の確保、</li> <li>二酸化炭素レベルの監視、</li> <li>窓、ドア等、自然換気条件の設定、</li> <li>送風の清潔さの確保、</li> <li>ビル・システムの保守管理の受命管理者自身による、またはその管理下での実施、</li> <li>ビル・システムの検査と保守管理記録の書面による作成、</li> <li>ビル・システムの保守管理に携わる労働者への保護具の提供と使</li> </ul> </li> </ul>

用の確保、  
ビル関連疾患り患の申告がなされた場合の調査の実施、  
調査結果に応じたビル・システムの補修、  
等の措置を講じなければならない(第(d)条(1)~(13))。

#### 【特定汚染源の抑制】

##### (ア) たばこの煙

- ・使用者は、職場での喫煙が禁止されていない場合には、「指定喫煙所」を設置し、当該喫煙所以外での喫煙を許容するべきではない(第(e)条(1)(i))。
- ・指定喫煙所は、労働エリアではない、喫煙が許容される空間と定義され(第(b)条)、密閉され、かつ直接屋外に排気される構造を有し、当該空間にたばこの煙を封じ込めるため、周囲の空間より低い大気圧が確保されなければならない(第(e)条(1)(ii))。
- ・指定喫煙所の清掃および保守管理作業は、非喫煙時に行われなければならない(第(e)条(1)(iii))、被用者が通常の業務活動に際して指定喫煙所内に立ち入ることを余儀なくされることのないようにしなければならない(第(e)条(1)(iv))。また、指定喫煙所であることを明示しなければならない(第(e)条(1)(v))。さらに、職場に入る者すべてに、指定場所でしか喫煙できないことを知らせる掲示を行わなければならない(第(e)条(1)(vi))。
- ・なお、指定喫煙所に設置された換気システムが適切に稼働していない場合には、同所における喫煙は禁止される(第(e)条(1)(vii))。

##### (イ) その他の汚染物質

- ・使用者は、建物内に車の排気ガス等の屋外の空気汚染物質が侵入することを制限するために必要な場合、当該建物の吸気口等を移設するなどの措置を講じなければならない(第(e)条(2)(i))。
- ・使用者は、職場内の特定の場所から発散する空気汚染物質を抑制できない場合、局所排気装置を採用する等の措置を講じなければならない(第(e)条(2)(ii))。
- ・使用者は、建物内の微生物汚染を抑制するため、病原菌の繁殖の原因となる水漏れについての定期点検を実施し、水漏れのある場合には、迅速に修理しなければならない(第(e)条(3)(i))。(以下略：WG報告書本文(付属資料2)を参照されたい)
- ・使用者は、化学溶剤、殺虫剤等の化学物質を使用する場合には、製造業者の取扱説明書に従わなければならない(第(e)条(4)(i))。(以下略：WG報告書本文(付属資料2)を参照されたい)

#### 【修繕及び改築の間の空気清浄度の保全】

- ・使用者は、建物の修繕及び改築をする場合、工事を行う被用者及び当該建物内の他のエリアにいる被用者に対し、空気清浄度の悪化を最小限に抑制するための作業手順及び適切な方法を探らなければならない(第(f)条(1))。(以下略：WG報告書本文(付属資料2)を参照されたい)

		<p><b>【情報開示及び教育訓練】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者は、ビル・システムの保守管理等に従事する労働者に対し、防護具の使用方法、ビルの清掃及び保守管理の際に発生した空気汚染物質の換気方法、化学溶剤等が屋内空気清浄度に及ぼす影響を最小限に抑制する方法、等に関する教育訓練を行わなければならない（第(g)条(1)(i)(ii)(iii)）。</li> <li>・使用者は、すべての被用者に対し、当該規則案及び附則に定める基準の内容（ビル関連疾患に関し、被用者から申告があった場合に使用者が講じるべき措置を含む）について周知を図らなければならない。（以下略：WG報告書本文（付属資料2）参照）</li> </ul> <p><b>【記録保存】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者は、前掲(d)条で要求される検査記録及び保守管理記録を保存しなければならない（第(h)条(1)）。</li> <li>・使用者は、IAQ 遵守プログラムの文書、ビル関連疾患に関する被用者からの兆候及び症状の申告、の両者を3年間保存し、被用者、被用者の代表、職業安全衛生局からの求めに応じ、調査及び閲覧に供しなければならない（第(h)条(2)～(5)）。</li> <li>・当該記録は、当該使用者が事業から撤退する際には、その事業を承継する者に提供され、保存されるのでなければならない（第(h)条(6)）。</li> </ul>
	<p>履行確保手段</p>	<p>&lt;行政的手段&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業安全衛生局の地方支部に所属する監督官による、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・立ち入り検査（OSHA8 条(a)）</li> <li>・違反通告（OSHA9 条(a)）</li> <li>・制裁金の通知（OSHA10 条(a)）</li> </ul> </li> </ul> <p>違反通告、制裁金の通知に対して、使用者は、15 日以内に、労働長官に対して不服申立をなすことができる（OSHA10 条(c)）。</p> <p>&lt;司法的手段&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時的緊急差止命令（OSHA 13 条(a)(b)）</li> </ul>
	<p>関連判例</p>	
<p>私法上の規制</p>		
<p>その他</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・OSHA の規定は、他の連邦法が規制する領域（船員、鉱山、天然ガス等）を除き、アメリカ国内の州際通商に影響を与える事業に従事するすべての使用者に適用される。従って、アメリカの民間企業には全面的に適用される。但し、公務員への適用はなされない。</li> <li>・OSHA では、各州が独自に安全衛生基準、安全衛生監督制度を設けることを許容している。ただし、州が計画を策定し、それが OSHA の規</li> </ul>

	<p>制と同程度以上の実効性を持つことを労働長官が承認することが要件となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ OSHA の定めと州法の安全衛生規制の両者が存在し、かつ後者が労働長官の承認を受けていない場合、先占の法理により、連邦法が優先的に適用される。</li> </ul>
--	--

-1 アメリカ（カリフォルニア州）	
規制の概要、趣旨	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 州の労働安全衛生法により、職場の受動喫煙規制を行っている。</li> <li>・ 但し、同法が職場の受動喫煙規制を開始したのは、同法の改正法が施行された 1995 年 1 月から。</li> </ul> <p>&lt;規制の趣旨&gt;</p> <p>受動喫煙によって年間 3000 人もの肺がん患者が死亡しているとの公衆衛生局の報告書が出されたこと、非喫煙者のウエイターによる訴訟で 80000 ドルもの損害賠償が認められたこと、今後同種の訴訟が爆発的に増加することが予想されていたこと、など。</p> <p>立法理由の一つに、この種の訴訟による経済的負担を軽減することが強調されており、経営者側が、公共の場所というよりは、職場における喫煙規制を強く望んでいたことが、カリフォルニア州の独自の立法を後押しした要因であった。</p> <p>また、この州法には AFL-CIO 系の労働組合も賛成していた。</p> <p>&lt;法文に見る規制の趣旨&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場の喫煙規制は州にとっての重大問題である。</li> </ul> <p>したがって、</p> <p>州内のすべての閉ざされた職場につき喫煙を禁止することにより、州内の規制を統一すること、</p> <p>受動喫煙の機会をできる限り減らすこと、</p> <p>が必要である（カリフォルニア労働法典 6404.5 条(a)項）。</p>
職場の受動喫煙を規制する法令（公衆衛生法など）	
法令の主管官庁	
具体的な規制内	

	容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	
	履行確保手段	
職場の受動喫煙を規制する法令（労働安全衛生法など）		<ul style="list-style-type: none"> <li>・73年カリフォルニア州労働安全衛生法（改正法は95年施行） 同法のうち、職場の受動喫煙に関する規制部分は2007年にカリフォルニア労働法典6404.5条に編纂された。</li> </ul>
	法令の主管官庁	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カリフォルニア州産業関係省労働安全衛生局</li> </ul>
	適用対象	
具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）		<p>[労働法典6404.5条(b)項]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「職場の閉ざされた空間内において、使用者は故意にまたは意図して喫煙を許可してはならず、また、何人も喫煙をしてはならない」。</li> <li>但し、一定要件を充たす建物または建造物内の指定場所での喫煙を許可することはできる。</li> <li>・使用者は、訪問者に対して「適切な措置」をとらなければならない。</li> <li>・適切な措置の内容 入口に案内を掲示すること、 喫煙している訪問者に対してたばこを吸わないように求めること、</li> <li>但し、 喫煙している訪問者の職場外への排除、 危害の恐れのある場合の喫煙者への喫煙停止要求、 は含まれない。</li> <li>・喫煙規制の例外 <ul style="list-style-type: none"> <li>・以下の要件を充たす使用者の設置する喫煙スペース <ul style="list-style-type: none"> <li>・外部排出型のファン（換気装置）が設置され、喫煙スペースからの空気が他の部屋に再循環しないこと。</li> <li>・州または連邦政府が定める空気清浄装置が設置されていること。両者に齟齬がある場合には、より厳しい方の基準を適用する。</li> <li>・全ての被用者が入室する必要のない非労働スペースに設置されていること。</li> <li>・別途禁煙スペースが設置されていること。</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>・その他、ホテル・モーテル等の宿泊施設、レストラン、コンベン</li> </ul>

	<p>ションセンター内の一部、たばこ販売店及びスモーカーズ・ラウンジ、一定要件を充たす倉庫、遊技場のほか、一定要件を充たす小規模企業などについて特例が設けられている。詳細は、報告書本文を参照されたい。</p>
履行確保手段	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記の労働法典 6404.5 条(b)項違反につき、以下の基準により罰金が科せられる。</li> <li>・初犯 100 ドル以下の罰金</li> <li>・再犯（ただし、1 回目の違反から 1 年以内の違反に限る） 200 ドル以下の罰金</li> <li>・3 回目以上（ただし、前回の違反から 1 年以内の違反に限る） 500 ドル以下の罰金</li> </ul>
関連判例	
私法上の規制	
その他	

<p><b>-2 アメリカ（ニューヨーク州）</b></p>	
規制の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公衆衛生法による一般的な喫煙規制の一環として、職場の受動喫煙が規制されている。</li> <li>・喫煙スペースの設置が明文で禁止されており、完全禁煙の立場がとられている。</li> </ul>
規制の背景（立法趣旨）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1989 年旧クリーン・インドアエア法（旧法）制定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・この時点では、規制の対象からレストラン等の飲食店は除かれていた。</li> <li>・受動喫煙の防止と州政府による最低限度の規制とのバランスを考慮して、州市民の健康、快適、環境の保護・改善を目的とした規制法と位置づけられていた。</li> <li>・基本的に分煙策を採用（喫煙可能領域で就労する被用者のために、非喫煙室&lt;たばこの煙が届かない部屋&gt;などの設置を義務づける方法）。</li> </ul> </li> <li>・2003 年現クリーン・インドアエア法（改正法）制定</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・レストラン等の飲食店も規制対象に含められた。</li> <li>・全ての職場における喫煙の禁止という、被用者の健康保持がより一層強調されるようになった。</li> <li>・基本的に完全な禁煙策を採用。</li> </ul>
職場の受動喫煙を規制する法令（公衆衛生法など）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クリーン・インドア・エア法（2003年7月施行） ニューヨーク州公衆衛生法典に編纂されている。</li> </ul>
法令の主管官庁	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニューヨーク州保健省</li> </ul>
具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公共空間における喫煙の一般的禁止。</li> <li>・「以下の場所では、喫煙は許されず、何人も喫煙をしてはならない」。</li> <li>(1)職場、(2)バー、(3)レストラン等の飲食店、(4)屋内プール、(5)地下鉄、地下鉄の駅、乗客を乗せたバス、バン、タクシー、リムジンを含む公共交通機関、(6)公共交通機関のターミナルにある切符売り場、乗降場、待合室、(7)少年院、少年拘留所・・・、(13)大学や職業訓練施設等の教育機関、(14)総合病院等の医療施設（但し、例外あり）、(15)商業施設、(16)すべての屋内施設・・・・・・・・。</li> <li>・義務の主体 施設管理者：必要な禁煙措置を講じること、 使用者：同上、 被用者を含め、施設に出入りする全ての者：喫煙禁止場所において喫煙しないこと。</li> <li>・施設管理者は、その管理施設において禁煙措置が行われていることを、州が定めるサイン、国際標準に適合したサインを用いて告知しなければならない。</li> <li>・喫煙規制の例外 私邸内、および私有の自動車内、宿泊者に貸し出されているホテルの客室内、たばこ店、会員制のクラブ、2003年1月1日以前に設立されたシガー・バー、全体の25%までのレストランの屋外席。  喫煙室の設置は、いかなる条件の下でも禁止されている。</li> </ul>
履行確保手段	<ul style="list-style-type: none"> <li>・違反者に対する2000ドル以下の罰金。</li> </ul>
関連判例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・旧法時代に同法の合憲性が争点となった訴訟において、ニューヨー</li> </ul>

		ク州高位裁判所（第一審）は、プライバシーの権利からしても違憲とはいえないなどとして、合憲の判断を下している（Fagan v. Axelrod, 550 N.Y.S.2d 552 (N.Y. Sup. Ct. 1990)）。
私法上の規制		
職場の受動喫煙を規制する法令（労働安全衛生法など）		
	法令の主管官庁	
	適用対象	
	具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	
	履行確保手段	
	関連判例	
私法上の規制		
その他		

<b>-3 アメリカ（ワシントン州）</b>	
規制の概要	・ 公衆衛生法と安全衛生法の双方により、職場の喫煙規制（受動喫煙対策）がなされている。
職場の受動喫煙を規制する公衆衛生法	・ 1985年クリーン・インドア・エア法 ・ 公共の空間及び職場における喫煙を規制。 ・ 2005年に改正され、喫煙規制の範囲がバーやレストランを含む公

	共空間に拡大された。
法令の主管官庁	・ワシントン州保健省
具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則完全禁煙としつつも、特別な規制のない限り、民間の職場においてのみ、（完全）分煙を認める。</li> <li>・「何人も、公共の場所及び職場における喫煙をすることは許されない」。</li> <li>・喫煙が禁止される場所（公共の場所及び職場）の所有者は、その場所での喫煙につき禁止措置をとり、喫煙が禁止されている旨の告示をしなければならない。</li> <li>・但し、州法等の他の法令によって禁止されている場合を除き、民間の職場の隔絶された場所における喫煙を規制しない。</li> <li>・25 フィート・ルールの設定 公共の場所や職場の入口、出口、開放されている窓、換気装置の吸気口等から 25 フィート（約 7.6 メートル）以内での喫煙は禁止される。</li> </ul>
履行確保手段	<p>【罰則】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・喫煙禁止場所における喫煙者に対して 100 ドル以下の罰金</li> <li>・告知措置義務違反者に対して 警告から改善まで 100 ドル/日</li> </ul>
職場の受動喫煙を規制する法令（労働安全衛生法など）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワシントン州産業安全衛生法 <ul style="list-style-type: none"> <li>・本法に基づき、ワシントン州労働産業省が、安全衛生基本規程（Safety and Health Core Rules）を策定している。</li> <li>・同規程の中に、「職場における喫煙環境」という規則が設けられており、使用者を名宛人とする規制がなされている（：被用者は喫煙規制の直接の対象とはされていない）。</li> <li>・但し、この規制より厳格な規制が連邦法や州法等にある場合には、そちらが優先的に適用される。</li> </ul> </li> </ul>
法令の主管官庁	・ワシントン州労働産業省
適用対象	
具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	<p>【「職場における喫煙環境」に関する規則】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者に対し、職場の屋内及び他の場所から隔絶されている場所における被用者の喫煙を禁止し、訪問者に対しても適切な指導をするように「求める」。</li> <li>・職場の定義 <ul style="list-style-type: none"> <li>・実際に労務が提供されている事務所などのオフィスのほか、製造</li> </ul> </li> </ul>

	<p>現場や工場、被用者が利用するカフェテリアやトイレ、飲食店等の商業施設等が含まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・例外 <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の入口、出口、開放されている窓、換気装置の吸気口等から25フィート（クリーン・インドア・エア法の25フィートルールの援用）離れた場所にある構造物（閉ざされた喫煙室のように、喫煙が禁止されている場所に副流煙が流入しない工夫が施された施設）内での喫煙は認められる。</li> </ul> </li> </ul>
履行確保手段	<p>産業安全衛生法により、使用者は、州の定めた関連規則を遵守する義務を課せられている。</p> <p><b>【検査・警告】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・検査の結果違反があれば、違反者に対して産業安全衛生法を所管する労働産業省の大臣による警告が行われる。</li> <li>・また、違反の内容が被用者の生命や身体に危険を及ぼすような重大な違反であれば、労働産業大臣によって排除命令が発せられる。</li> <li>・排除命令に従わない使用者に対しては、裁判所は一方的緊急差止命令を出すことができる。</li> </ul> <p><b>【制裁金（過料）・罰金】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・州の定めた関連規則や労働産業大臣による警告・排除命令に故意に違反し、あるいは繰り返し違反した場合 <ul style="list-style-type: none"> <li>1違反ごとに7万ドル以下の制裁金（過料）</li> </ul> </li> <li>但し、違反が故意の場合 <ul style="list-style-type: none"> <li>5000ドル以上7万ドル以下の制裁金（過料）</li> </ul> </li> <li>・関連規則や警告排除命令に対して、故意に違反し、それによって被用者が死亡した場合 <ul style="list-style-type: none"> <li>刑事罰（10万ドル以下の罰金、または6か月以下の懲役。あるいはその併科。）が科せられる場合もある。</li> </ul> </li> </ul>
関連判例	
私法上の規制	
その他	

ドイツ	
規制の背景	<p>&lt;受動喫煙制限法の制定に至る経緯&gt;</p> <p>当初は、経済界の反発もあり、法規制への動きは鈍かった。世界保健機関(WHO)で「たばこ規制枠組条約(FCTC)」が採択されたことを契機に、大連立政権下で法規制へ向けた合意が成立。</p> <p>2007年2月、内閣が法案を決議。</p> <p>「受動喫煙制限法」草案として、</p> <p>&lt;1&gt;連邦非喫煙者保護法の立法          &lt;2&gt;職場に関する命令の一部改正          &lt;3&gt;年少者保護法の一部改正</p> <p>を盛り込む。</p> <p>2007年7月20日、連邦議会で受動喫煙制限法が成立。9月1日より&lt;1&gt;法、&lt;2&gt;法が施行されている。</p>
	<p>&lt;喫煙等に関するデータ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・15歳以上のドイツ国民のうち、喫煙者が27%、非喫煙者が73%。</li> <li>・受動喫煙による死亡者は、年間に少なくとも3300人に上る(受動喫煙制限法立法趣旨)。</li> </ul>
職場の受動喫煙を規制する法令(公衆衛生法など)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2007年連邦非喫煙者保護法(連邦施設と公共交通機関における喫煙禁止を導入するための法律)</li> </ul> <p>連邦レベルで公共の場における喫煙規制を行う法律。</p> <p>喫煙禁止を原則とするが、完全分煙措置をとる限りで喫煙場所を設けることを許容する。</p>
法令の主管官庁	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦非喫煙者保護法</li> <li>連邦健康省、連邦食品農林消費者保護省</li> </ul>
具体的な規制内容(完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙)	<p>[法1、2条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦施設(連邦直属の機関を含む)、公共交通機関、公共鉄道の駅等における、</li> <li>・建物内及びその他の密閉空間について、</li> <li>・居住・宿泊者が1人で利用する居住・宿泊目的の部屋、喫煙場所として明示され、禁煙場所と完全に区分された空間等を除き、</li> <li>・個室の就業場所を含め、</li> </ul> <p>原則として喫煙が禁止される。</p> <p>[法3条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・喫煙禁止についての表示義務</li> </ul> <p>[法4条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・喫煙禁止の表示や、完全分煙の実施は、施設の所有者又は管理者の</li> </ul>

		義務とされる。
	履行確保手段	[法 5 条] <ul style="list-style-type: none"> <li>・喫煙禁止場所での喫煙は秩序違反となり、</li> <li>・罰金（過料）を科すことができる。</li> <li>・罰金額は、秩序違反法による（通常は 5 ～ 1000 ユーロの範囲）。</li> </ul>
職場の受動喫煙を規制する法令（労働安全衛生法など）		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 96 年労働保護法</li> <li>・ 75 年職場に関する命令（02 年、07 年改正）</li> </ul>
	法令の主管官庁	・ 連邦労働社会省、各州の管轄当局
	適用対象	
	具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	<p>&lt;労働保護法&gt; [法 3 条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用者は、労働者の安全・健康に関し必要な保護措置を講じる義務を負う。</li> </ul> <p>労働者の受動喫煙被害を防止するための適切な措置を講じる義務を使用者に負わせる根拠規定となり得るが、職場の禁煙を求める権利を労働者に付与する根拠とまでは理解されてこなかった。</p> <p>&lt;職場に関する命令&gt; 2002 年改正により、以下の規定が設けられた。</p> <p>[旧 3a 条 1 項、5 条 1 項]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用者は、非喫煙者がたばこの煙による健康被害を被ることがないように必要な措置を講じなければならない。</li> </ul> <p>[5 条 1 項 2 文（2007 年改正により追加）]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 必要であれば、使用者は、職場の全部もしくは一部に限定して喫煙禁止を定めなければならない。</li> </ul> <p>[旧 3a 条 2 項、5 条 2 項]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 但し、接客業の職場では、使用者は、事業の性質や労働の種類に照らして可能な限りで、保護措置をとる義務を負う。</li> </ul> <p>2007 年改正で、使用者がとるべき適切な措置の一環として、喫煙禁止措置が明記されたが、これは全面禁煙や完全分煙を直接義務づけるものではない。</p> <p>しかし、これらの規定を根拠に、個々の事情に応じて、全面禁煙や完全分煙が義務づけられることは十分に考えられる。</p> <p>但し、接客業の職場では、使用者のとるべき保護措置は軽減されることになる。</p>

履行確保手段	<ul style="list-style-type: none"> <li>必ずしも明らかではないが、職場に関する命令の違反者には、同命令の上位法である労働保護法第5章に基づく行政罰、刑事罰の適用があるものと考えられる。</li> <li>また、職場に関する命令違反は、損害賠償請求権、履行請求権、労務拒絶権など、私法上の権利を根拠付けることになる。</li> </ul>
関連判例	<ul style="list-style-type: none"> <li>ベルリン労働裁判所 2006年9月20日判決は、カジノ（接客業）に勤務するルーレット台主任が健康被害を理由に禁煙職場への異動を使用者に求めた事案で、職場に関する命令5条2項を参照して、労働者の請求を棄却。</li> <li>ヘッセン州社会裁判所 2006年10月11日判決は、同僚の喫煙について苦情を述べ、職場を離脱した（退職か解雇かについては争いがある）労働者（控訴人）からの失業手当の申請につき、一部支給停止（減額）とした原審の判断を覆し、控訴人の職場が常に喫煙状態にあり、受動喫煙の害があったこと、使用者は職場に関する命令5条に基づく措置義務を負うこと、などを理由として、全額支給を認めた。</li> </ul>
私法上の規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>かつては、雇用者の被用者に対する安全配慮義務を定めたドイツ民法典618条が、受動喫煙に関する民事訴訟の根拠とされたが、現在では、私法上の法的請求権の根拠は、職場に関する命令5条に求められるので、一般規定である民法典を参照する意味が希薄化している（但し、職場に関する命令は公法上の規制なので、民法典618条は、依然として、それを私法上の権利義務に結びつける媒体としての役割を負っているものと考えられる）。</li> </ul>
州法レベルの規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>2007年8月1日 バーデン・ビュルテンベルク、ニーダーザクセン、メクレンブルク ・フォアポンメルン</li> <li>2007年10月1日 ヘッセン の各州で非喫煙者保護法が施行された。</li> <li>また、2008年1月1日 ベルリン（首都）、バイエルン、ザクセン・アンハルト、シュレス ヴィヒ・ホルシュタイン</li> <li>2008年7月1日 テューリンゲン の各州で非喫煙者保護法が施行される予定。</li> </ul>
規制法の性格 （公衆衛生法か	<ul style="list-style-type: none"> <li>これらの州法は、基本的に行政機関、病院、学校などの公共施設を喫煙規制の対象とし、住民等を健康被害から守ることを目的とする</li> </ul>

労働安全衛生法か)	ものであり、公衆衛生法に分類される。
具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	<p>・行政機関、病院、学校などの公共施設における喫煙規制。一部の州では飲食店についても原則全面禁煙としている。</p> <p>&lt;ベルリン州&gt;</p> <p>・2007年11月8日に、非喫煙者保護法が可決成立。</p> <p>[法2条、3条]</p> <p>ベルリン議会議事堂、州官庁、会計検査院、裁判所、その他施設、財団などの公的施設、病院等の健康関連施設、劇場、映画館、博物館などの文化施設、教育施設、教育施設、老人ホーム、障害者用ホームなどホーム法上の施設、クラブ、ディスコなどの飲食店、空港、といった施設のうち、建物内その他密閉空間は喫煙禁止。</p> <p>[法4条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・例外として、居住者が一人で使用する私的な居住目的の部屋での喫煙、医師が治療目的から認める健康関連施設内の所定の場所での喫煙、ホーム内の所定の場所での喫煙、俳優による舞台上での喫煙、等は認められる。</li> <li>・また、非喫煙客と喫煙客とで利用する部屋を区分すること、禁煙者用の席をより多くすること、入店やトイレ利用時に喫煙室を通る必要がないようにすること、等の条件を充たす限り、飲食店、スポーツ施設のクラブハウスレストランの事業者は、喫煙可能な別室（メインの部屋としてはならない）を設置することが認められる。</li> <li>・さらに、喫煙禁止対象施設等に勤務する喫煙労働者のため、建物外等に喫煙場所を確保できない場合に限り、所定の喫煙室を設けることが許される。</li> </ul> <p>[法5、6条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・喫煙禁止施設であることの表示義務、</li> <li>・当該施設に勤務する労働者に対する喫煙禁止と例外についての周知義務、</li> <li>・違法喫煙を知った場合の必要な措置義務、</li> </ul> <p>が建物所有者ないし飲食店等の事業者課される。</p>
法令の主管	<p>・非喫煙者保護法（ベルリン州）</p> <p>ベルリン州健康環境消費者保護庁</p> <p>ただし取締りについては、各地の秩序局（Ordnungsamt）が担当し、警察や営業局が飲食店やディスコの取締りをすることも認められている。</p>
履行確保手段	<p>&lt;ベルリン州&gt;</p> <p>[法7条]</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・故意または過失で、禁止されている場所で喫煙した者、法 5、6 条に定める義務を果たさない建物所有者ないし事業者は秩序違反</li> <li>・喫煙者：最高 100 ユーロの過料</li> <li>・事業者等：最高 1000 ユーロの過料</li> </ul> <p>但し、過料の適用は 2008 年 7 月 1 日から（法 8 条 1 項）</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦非喫煙者保護法によっても、鉄道車両の最前部や最後部の 1 両を喫煙車両とすることは可能だが、ドイツ鉄道は、同法の施行後、喫煙車両を全面廃止した。</li> <li>・年少者保護法が 2007 年に改正され、たばこの販売、喫煙の禁止対象が、従前の 16 歳未満からドイツで成人と認められる 18 歳未満に引き上げられた。</li> </ul>

<b>フランス</b>	
規制の背景	<p>&lt;2006 年デクレ改正に至る経緯&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当初は、1991 年エヴァン法により、「多数の者が共用する場所」において喫煙することが禁じられていた。そして、この場所に職場が含まれることを含め、同法の適用に関する規則としての 1992 年デクレが、同法の実体化を図っていた。</li> <li>・しかし、エヴァン法及びデクレにより、各企業が就業規則で禁煙を明記する義務を負うことはなく、従業員が一人で使用する執務室（個人オフィス）などでの喫煙は禁止されず、違反に対する制裁に抑止力が乏しく、違反の取締体制も十分に整っていなかった。</li> <li>・例えば、92 年デクレは、労働法典ではなく社会保障法典に編入されていたことから、その適用状況の監視や違反の取締は労働監督官の管轄下になかった。</li> <li>・また、当時は、受動喫煙被害についての科学的データが十分に揃っていなかった。</li> <li>・但し、当時の法令でも、使用者は、労働医及び安全衛生労働条件委員会、同委員会がない企業では、従業員代表委員に諮問を行った後に、非喫煙者保護を確保するための計画を作成すべき義務を負っていた。</li> <li>・1997 年に、全国医学会が、全死亡例のうち約 3000 例/年が受動喫煙によることを報告。</li> <li>・その他の調査で、勤労者が発がん性物質を呼吸により取り込む頻度が最も高いのは就業時間中であることが明白になった。</li> <li>・政府に受動喫煙に関する専門家委員会が設置され、2001 年に同委員会の報告書が提出されて、以下のような提言がなされた。</li> </ul>

	<p>職場における受動喫煙対策として、エヴァン法の適用状況の監視と違反摘発の効果を上げるため、労働法典（L.661-1条）の改正と通達の発令により、労働監督官の権限を強化すること。</p> <p>労働法典において、企業の就業規則に受動喫煙予防措置を規定することを義務づけること。</p> <p>喫煙のある個人オフィスを喫煙室とみなし、喚起や空気の質について喫煙室と同じ規範を適用すること。</p> <p>勤務時間中の禁煙促進のため、従業員によるニコチン代替物の利用を容易にすること、等。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・後掲の破棄院社会部 2005年6月29日判決</li> <li>・受動喫煙の健康に与える影響に関する研究の進展</li> <li>・世界保健機関(WHO)の「たばこ規制枠組条約」（特に8条での非喫煙者保護の規定）への対応の必要性</li> <li>・EUの政策動向およびEU加盟国の動向</li> <li>・2006年デクレ改正</li> </ul>
<p>職場の受動喫煙を規制する法令（公衆衛生法など）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・91年エヴァン法</li> <li>・92年デクレ（06年改正。その後、主要な規定が公衆衛生法典 R.3511-1 から R.3512-2 に統合された）</li> </ul>
<p>法令の主管官庁</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国家警察、労働省など</li> </ul>
<p>適用対象</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「多数の者が共用する場所」 自宅、私的に利用される場所</li> <li>・行政機関およびその監督下に置かれる施設や機関、企業、商店、商用ギャラリー、ショッピングセンター、カフェ、レストラン、ディスコ、カジノ、駅、空港などがこれに該当。</li> <li>・これらの施設のうち、建物内およびその他の密閉空間については、職場も該当。</li> <li>・企業内では、従業員全体が利用する受付、食堂、休憩室、通路などの他、執務室、会議室、教育訓練室、オフィスなども、その部屋に出入りする者が複数いる限り、該当する。</li> </ul>
<p>具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・91年エヴァン法 <ul style="list-style-type: none"> <li>・多数の者が共用する場所における喫煙禁止。</li> </ul> </li> <li>・92年デクレ（06年改正） <ul style="list-style-type: none"> <li>[1条] <ul style="list-style-type: none"> <li>・エヴァン法の適用対象を規定。</li> <li>= 職場を含め、屋根のある閉鎖空間（密閉空間）での喫煙禁止。</li> </ul> </li> <li>[3条] <ul style="list-style-type: none"> <li>・喫煙者専用スペースについて規定。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・不意に開かないような設備を備え、通路ではないこと。</li> <li>・専用スペースの面積は、当該事業場の総面積の20%を越えては</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

	<p>ならず、かつ各喫煙者専用スペースが 35 平方メートルを越えてはならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・喫煙のための専用スペースとして確保され、当該事業場に属するか否かを問わず、そこで労務提供を行う労働者がいないようにしなければならない。</li> <li>・1 時間以上人がいない状態で換気を行わなければ、掃除やメンテナンスを行ってはならない。</li> <li>・専用スペースの設置は使用者の義務ではなく権限にすぎない。</li> </ul> <p>[4 条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・スペースの設置など、職場での喫煙禁止の例外を利用しようとする使用者は、その計画について、労働医および安全衛生労働条件委員会、同委員会がない企業では従業員代表委員会に対する諮問を行った後に、非喫煙者保護を確保するための計画を作成しなければならない。</li> <li>・公立・私立の教育機関、見習いの教育センターなどでは、当該施設屋内に専用スペースを設置することはできない。</li> </ul>
<p>履行確保手段</p>	<p>[罰則]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設責任者が、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・法の要請に適さない喫煙スペースを設置した場合、</li> <li>・喫煙禁止の掲示をしなかった場合、</li> <li>・喫煙禁止違反を助長した場合、</li> </ul> <p>第 4 位違警罪（公衆衛生法典 R3512-2 条） 前二者につき、135 ユーロの罰金。喫煙禁止違反の助長罪に対しては、喫煙者と同じ罰則が適用される。</p> </li> <li>・施設責任者 = 06 年デクレの適用に必要な措置を講じる権能を有する者 = 当該建物の所有者、安全衛生に関する責任者など。</li> <li>・喫煙禁止区域で喫煙した場合、 第 3 位違警罪（公衆衛生法典 R3512-1 条） 喫煙者につき、68 ユーロの罰金。</li> <li>・期日までに罰金を支払わない者について、罰金の増額あり。</li> </ul> <p>[監視機関]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・司法警察官 刑事手続法典に基づき有する権限により、違反を取り締まる。</li> <li>・労働監督官の他、各領域で監督・取締権限を有する機関</li> </ul>
<p>関連判例</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・06 年デクレ改正の直前に下された破棄院社会部 2005 年 6 月 29 日判決は、労働者より、複数人が利用する執務室において禁煙措置を講じなかったことが使用者の過失に当たるとして、労働契約を解約し、濫用的解雇の損害賠償請求がなされた事案において、1992 年デクレ 1 条、4 条に言及し、本件使用者は、従業員に対して安全の債</li> </ul>

		<p>務を負っているのに、労働者の面前での喫煙禁止や、執務室での喫煙禁止の掲示を行うにとどまり、法令の要請するところを充足していなかった、として、労働者の請求を認めた控訴院の判断を支持した。</p> <p>エヴァン法やデクレは、公衆衛生法ではあるが、契約上の義務も設定する契約法でもあること、使用者に求められる措置は、単に従業員に喫煙禁止を呼びかけるのみでなく、実質的な非喫煙者保護を実施することであること、が示唆されたと考えられる。</p>
職場の受動喫煙を規制する法令（労働安全衛生法など）		
	法令の主管官庁	
	適用対象	
	具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	
	履行確保手段	
	関連判例	
私法上の規制		<p>・フランスの判例法理では、使用者の安全配慮義務が比較的最近まで認められておらず、デクレのような公法上の規制を契約上の義務と認めた前掲の2005年破棄院判決などの判例が大きな意味を持って来た。</p>
その他		

イギリス	
規制の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 連合王国を構成する各地域（イングランド、ウェールズ、スコットランド、北アイルランド）ごとに独自の法制度が採られ、喫煙制限ないし受動喫煙防止に関しても、以下のような別個の規制が存在する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>イングランド：2006年衛生法（07年7月施行）</li> <li>ウェールズ：06年衛生法（07年4月施行）、07年禁煙建物等規則</li> <li>スコットランド：05年喫煙・健康及びソーシャル・ケア法（06年3月施行）、06年一定の建物における喫煙禁止規則</li> <li>北アイルランド：06年喫煙令（07年4月施行）</li> </ul> </li> <li>但し、ここでは イングランドの規制のみを採り上げる。</li> </ul>
規制の背景	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 98年、たばこ及び健康に関する科学委員会の報告書が受動喫煙の健康に及ぼす危害について明言し、政府もたばこの有害性について白書を公表した。</li> <li>・ 00年前後から、受動喫煙の有害性等に関する種々の情報がマスコミ等を通じて報道されるようになった。また、受動喫煙により、肺がん、心臓病、喘息の発作等の重大な疾病リスクが高まることが医学的・科学的に証明されたこともあり、国民の間でも議論がなされるようになった。</li> <li>・ ASH(the charity Action on Smoking and Health)、BMA(British Medical Association)、FOREST(Freedom Organization for the Right to Enjoy Smoking Tobacco)といった多くの民間組織・団体がこの問題に関する意見を唱え始めた。また、様々な研究機関等が、受動喫煙の悪影響の程度につき、様々な統計データ、数値を公表するようになり、受動喫煙防止に向けた世論が更に高まった。</li> <li>・ 04年、政府が再び白書を公表し、囲われた公共の場や職場における禁煙措置等につき法規制が必要との見解を示した。また、同年、世界保健機関(WHO)の採択したたばこ規制枠組条約(FCTC)に加盟した。</li> <li>・ 政府は、世論の高まり、たばこ規制枠組条約(FCTC)の批准、受動喫煙の健康影響に関する科学的知見等を受け、また従来の自主的規制のみでは不十分との認識の下、05年より立法作業を開始し、06年の衛生法の制定に漕ぎつけた。</li> </ul>
職場の受動喫煙を規制する法令（公衆衛生法など）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 06年衛生法（07年7月施行）</li> <li>本法には、喫煙のみならず、ドラッグその他の薬物やNHS（全英衛生サービス）に関する規定も盛り込まれており、喫煙に関する</li> </ul>

	<p>規制は第1章に置かれている。</p> <p>なお、衛生法の下位法規として、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>06年禁煙（建物及び執行に関する）規則</li> <li>07年禁煙（乗り物の管理者及び制裁通知に関する）規則</li> <li>07年禁煙（制裁金及びその減額に関する）規則</li> <li>07年禁煙（適用除外及び乗り物に関する）規則</li> <li>07年禁煙（標識に関する）規則</li> </ul> <p>があり、衛生法と一体的に実施・運用されている。</p>
法令の主管官庁	<p>・主管官庁は保健省（保健大臣）だが、06年禁煙（建物及び執行に関する）規則の3条1項により、執行機関として、以下の機関が指定されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a)集中的な権限を有する当局（中央当局）</li> <li>(b)中央当局が存しない場合、地区参事会</li> <li>(c)ロンドン自治区参事会</li> <li>(d)港湾衛生当局</li> <li>(e)ロンドン市の一般参事会</li> <li>(f)イナ・テンブルの副財務担当官及びミドル・テンブルの財務担当補佐官</li> <li>(g)シリー諸島の参事会</li> </ul>
適用対象	<p>・直接的には、一定の建物、場所や乗り物を対象としているが（法2,3,5条）、職場として使用される建物も明文で対象に含まれているため（法2条2項）、衛生法は実質的には労働衛生法としての機能も有することになる。</p>
具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	<p>&lt;法2条&gt;</p> <p>建物が一般に開放されている場合は禁煙とする。ただし、その建物が次項の定めには該当しない場合には、一般に開放されている時のみ禁煙とする。</p> <p>職場として使用される建物は、以下の場合には禁煙とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a)（たとえ労働者の時間帯がまちまちであったり、断続的にしか働いていなかったりしても）1人以上の者が働いている、または</li> <li>(b)（たとえ常にそこに一般の者が居なくても）一般の者が、そこで働く者から商品やサービスを求めたり、受け取ったりするために訪れる可能性のある場合。</li> </ul> <p>これらの場合は常に禁煙とする。</p> <p>建物の一部のみが一般の者に開放されている、または、（場合によっては）前項所定の職場として使用されている場合、当該建物はその範囲においてのみ禁煙とする。</p> <p>いかなる場合でも、建物は、囲まれている、または実質上囲まれ</p>

ている区域に限って、禁煙とする。

国の管轄当局は、「囲まれている」及び「実質上囲まれている」の意味を規則において特定することができる。

本条の定めにかかわらず、次条において、禁煙とはしない建物またはその区域を規定する。

建物は、一般市民またはその一部の者が出入りする場合、招かれているか否か、また、金銭を払っているか否かにもかかわらず、「一般に開放されて」いるものとみなす。

第2項において、「働く」には、無償労働を含むものとする。

#### <法3条>

国の管轄当局は、前条の定めにかかわらず、特定の種類の建物またはその建物内の特定の区域での喫煙を許容する規則を作成することができる。

前項に基づき特定され得る建物には、人が住居を構えている建物、または、（ホテル、ケアホーム、並びに拘束され得る刑務所及びその他の場所を含め）恒久的にしる一時的にしる、人が現住する建物が含まれる。

第1項に基づき規則を定める権限は、以下の種類を特定するために行使できない。

(a)・・・酒類を小売買することを許可された建物、

(b)・・・認証を得てナイトクラブ営業を行う建物。

前項の定めにかかわらず、・・・人が住居を構えている建物、または、人が恒久的であれ一時的であれ住んでいる建物内での喫煙区域・・・を特定するための権限行使を妨げない。

演劇・・・に参加している者が、・・・公演中に喫煙することが適切である場合、喫煙することは妨げられない。・・・

規則で特定された建物の種類またはその区域に関連して、(a)特定の状況、(b)特定の条件、(c)特定の時間、といった制限を設ける場合、規則により、当該建物または区域での喫煙を許容することができる。

前項(b)の条件には、喫煙が許される全ての部屋につき、建物の責任者による規則に従った指定を必要とする、との条件を含ませることができる。

このように、衛生法は、一般に開放された建物を原則禁煙としつつ、区域に応じた空間分煙、時間分煙、その他種々の条件に応じた分煙を許容し、また規則に定める一定の要件（状況、条件、時間等）の下で、建物全体の喫煙規制自体を外すことが許容されることも規定している。

他方、同法は、1人以上の労働者が使用するか、一般の者の出入りのある職場（として使用される建物）について、明文の定めにより、常時禁煙とすべきことを規定しており、職場について、より厳しい基準を設けている。ただし、職場として使用されていない区域での喫煙（区域ごとの空間分煙）が認められること、規則に定める

		<p>一定の要件（状況、条件、時間等）の下で、建物全体または建物内の一定区域の喫煙規制を外すことが許容されることは、職場以外の建物の場合と同様である。なお、規則では、上述のように、法の定める原則の例外として喫煙を許容する定めを置くこともできる一方で、住居である建物の喫煙制限など、一定範囲で原則を厳格化する定めを置くこともできることとされている。</p> <p>&lt;法7条2項&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・禁煙場所で喫煙した者は違反となる。</li> </ul> <p>&lt;法8条1項&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・禁煙の建物で喫煙している者に喫煙を止めさせることは、当該建物の管理を司る者またはそれに関わる者の義務とする。</li> </ul>
	<p>履行確保手段</p>	<p><b>【制裁金】</b></p> <p>&lt;法9条&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「実施当局から権限を委ねられた職員は、・・・建物、場所又は乗り物において、ある者が違反を犯したと信ずる理由がある場合、当該違反について、その者に制裁通知を発することができる」（1項）。</li> <li>・「制裁通知とは、本章に定められた制裁金を支払うことにより、当該通知に関する違反について有罪の決定を免れる機会を違反者に与えるものである」（2項）。</li> </ul> <p>この規定から、ここでの制裁が刑事罰とは異なる秩序罰的なものであると解される。</p> <p>なお、報告書本文で、「刑罰」、「罰則」と記されているものは「制裁」に、「罰金」と記されているものは「制裁金」に、読み替える。</p> <p>&lt;禁煙（制裁金及びその減額に関する）規則&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・禁煙標識の設置義務（法6条(8)）違反 レベル3（最大1000ポンド）</li> <li>・一定の場所における禁煙義務（法7条(6)）違反 レベル1（最大200ポンド）</li> <li>・禁煙場所における喫煙防止義務（法8条(7)）違反 レベル4（最大2500ポンド）</li> </ul>
	<p>関連判例</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場において使用者が受動喫煙防止措置等を講じなかったことにより、被用者が何らかの症状を発症したとして、損害賠償請求がなされた事案はいくつかあるが（但し、衛生法違反が直接の根拠とされたか否かは不明）、いずれも和解により解決されており、先例となる裁判例は今のところ存しない。</li> </ul>
<p>職場の受動喫煙を規制する法令（労働安全衛生法な</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・74年労働安全衛生法（HASAWA）</li> </ul>

ど)	<p>但し、職場の受動喫煙問題に関する特定のな規定はない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 92 年職場における安全衛生管理規則</li> </ul> <p>但し、職場における喫煙を禁止するものではない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 92 年職場（衛生、安全及び福祉）規則</li> </ul> <p>休憩室におけるたばこの煙からの従業員の保護措置につき定めている。</p>
法令の主管官庁	
適用対象	
具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	<p>【HASAWA 第 2 条】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用者は、「合理的に実行可能な限り、すべての被用者の職場での健康、安全及び福利を保障」しなければならない。</li> </ul> <p>職場における受動喫煙問題も、この規制の対象となり得るが、あまりに一般的な規定に過ぎるせいか、この規定を根拠に受動喫煙被害の救済を認めた裁判例は存しないようである。</p>
履行確保手段	
関連判例	
私法上の規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コモン・ロー上の黙示的義務として、労使間の雇用契約には使用者の安全配慮義務があると解されているが、受動喫煙防止に関する限り、リーディング・ケースとなるような判例は現れていない。但し、06 年衛生法に職場として使用される建物における禁煙が規定されたことから、今後はそのような判例が現れる可能性が高い。</li> </ul>
その他	

<b>オーストラリア</b>	
規制の背景（憲法解釈、計画など）	<p>&lt;たばこ規制全般の動き&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1960年代にたばこによる健康被害が指摘されるようになる。</li> <li>・ 1970年代後半から1980年代にかけて、各州でたばこの広告を規制する法律の立法が進む。</li> <li>・ 1989年に連邦レベルで喫煙およびたばこ製品広告禁止法が制定され、新聞などの印刷物におけるたばこ広告が禁止される。</li> <li>・ 各州でたばこ管理法と呼ばれる一連の立法が制定され、各州でたばこの広告が禁止されるようになる。</li> <li>・ 1991年のオーストラリア消費者組織連盟対オーストラリアたばこ研究所事件において連邦地裁が、たばこの煙に関する医学的知見の蓄積を基礎として、受動喫煙による慢性影響の可能性を認め、被告研究所に対して、たばこの健康被害について医学的証拠がないと主張するような広告や声明を出すことを禁止する判決を下した。</li> <li>・ 全ての州および準州で、職場をはじめとする公共の場所での「喫煙」を明示的に禁止する立法が制定されるようになった。</li> </ul> <p>&lt;職場の受動喫煙規制の動き&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1980年代から、受動喫煙被害は労働災害であるとして、労災補償法に基づく補償請求が行われるようになる。</li> </ul>
	<p>&lt;計画&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「国家たばこ戦略 2004年 - 2009年」</li> <li>・ 薬物戦略に関する行政委員会が2004年に公表。</li> <li>・ 全ての形式において、健康を明示的に改善し、たばこを原因とする社会的費用、たばこにより悪化する不公平を減少させることを目標とする。</li> <li>・ 喫煙、受動喫煙による被害を減少させるための更なる規制の活用、禁煙メッセージの促進、喫煙者に対するサービス、治療の質の改善等、包括的アプローチを定めている。</li> <li>・ 連邦、州、準州の各政府が、共同で、かつ非政府機関と協力して、長期的かつ組織的な国家計画として、解決にあたる方策を宣言するものとされている。</li> </ul>
	<p>&lt;法体系&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ オーストラリアの職場における受動喫煙の規制は、主に州法により行われている。</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦は、オーストラリアの憲法（コモンウェルス憲法）により、州際通商や課税など39項目について立法権限を有するにとどまり、個別的労働関係に関する連邦の立法も、連邦政府ないし連邦公社のような機関における労働関係に関するものに制限されている。</li> </ul>
職場の受動喫煙を規制する法令（公衆衛生法など）		
	法令の主管官庁	
	具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	
	履行確保手段	
職場の受動喫煙を規制する法令（労働安全衛生法など）		<ul style="list-style-type: none"> <li>・1991年労働安全衛生法</li> <li>・2003年職場における環境たばこ煙の撲滅に関するガイダンスノート <ul style="list-style-type: none"> <li>・国家労働安全衛生委員会により策定。</li> <li>・直接的な法的拘束力はないが、職場における環境たばこ煙に対して雇用者が講ずべき対策を明確化し、雇用者は、実行可能な限りにおいて、労働者および職場に立ち入る人々の健康と安全のため、喫煙は職場から排除されなければならないことについて、責任を有すると指摘している。</li> </ul> </li> </ul>
	法令の主管官庁	
	適用対象	<p>【労働安全衛生法】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦法であり、連邦に直接雇用される被用者、連邦公社と呼ばれる公益企業または一定要件を充たす私企業の雇用者のみを適用対象とする。</li> </ul>
	具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	<p>【労働安全衛生法】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦の労働安全衛生法は、喫煙に関しては、公共輸送機関や空港などでの禁煙を規定するにとどまり、職場における受動喫煙を直接規制する連邦法は存在しない。</li> </ul> <p>【ガイダンスノート】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・環境たばこ煙の撲滅に関連して、禁煙区域と喫煙区域を分離する形式による分煙措置の効果は限定的であり、換気と空調のコントロールについても、環境たばこ煙への被曝の撲滅という観点からは適切な手法ではないので、分煙に関する望ましい手法としては、煙が職</li> </ul>

	<p>場に流れてこないような屋外での喫煙のみに限るべきとしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従って、すべての職場を禁煙とすべき、と明示し、雇用者に対し、そのための職場におけるポリシーの策定を求め、そのモデルを明らかにしている。</li> </ul>
履行確保手段	
関連判例	
私法上の規制	
州法レベルの規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・州ごとの労働安全衛生法とたばこ規制法（公衆衛生法）により行われている。</li> <li>・たばこ規制法には、一定の公共空間における禁煙のみを定めるもの（ニュー・サウス・ウェールズ、オーストラリア首都特別地域）、禁煙のみならず、より一般的にたばこ規制を行うもの（ヴィクトリア、クイーンズランド、南オーストラリア、西オーストラリア、北部準州）、等がある。</li> </ul>
規制法の性格 （公衆衛生法か労働安全衛生法か）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各州にある労働安全衛生法は、ほぼ日本の労働安全衛生法に相当し、たばこ規制法は公衆衛生法の体系に位置づけられると考えられる。</li> </ul>
具体的な規制内容 （完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	<p><b>【労働安全衛生法】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各州ともに、労働における被用者およびその他の人間の健康、安全、福祉の確保について、雇用者および被用者の双方に一般的義務を課しているが、職場の受動喫煙についての法文による具体的な規制は存しない。</li> <li>・しかし、ガイダンスノートなどを基準として、適切な受動喫煙対策の不履行を労働安全衛生法違反と構成し、労使双方に罰則により制裁を科している。</li> </ul> <p>&lt;ニュー・サウス・ウェールズ州&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2000年労働安全衛生法</li> </ul> <p>[法8条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働における健康、安全、福祉に関して、雇用者は、その雇用するすべての被用者の健康、安全および福祉を確保しなければならない義務を負う。</li> </ul> <p>この義務には、以下の内容が含まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設についての安全衛生の確保、</li> <li>工場または物についての安全衛生の確保、</li> </ul>

労働システムおよび労働環境についての安全衛生の確保、  
必要な情報、指示、訓練および監督の実施、  
適切な施設の提供。

- ・雇用者は、被用者以外の者についても、雇用者の事業場の行為により健康と安全が危険にさらされないよう確保する義務を負う。

[法 9 ~ 11 条]

- ・法 8 条の義務は、雇用者のほか、自営業者（法 9 条）、施設や工場の管理者（法 10 条）およびそれらの設計者（法 11 条）にも課される。

[法 20 条]

- ・被用者は、その就業時間の間、被用者の労働場所にいる人々や、被用者の作為・不作為によって影響を受ける可能性のある人々の健康と安全のために合理的な注意を払わなければならない、また、健康、安全および福祉のために雇用者に課されている義務を遵守するため必要な限りにおいて、雇用者と協力しなければならない義務を負う。

職場における受動喫煙の放置は、職場内の被用者および顧客等の第三者の健康を危険にさらすことになることから、上記の義務違反が成立することになる。

なお、他州にも同様の規定があるが、雇用者の責任は、「合理的に実行可能」な範囲内に制限されており、この制限がない点で、ニュー・サウス・ウェールズ州の労働安全衛生法は、より厳しいといえる。

また、被用者側も、職場で喫煙をすれば、法が課している他者に対する安全配慮義務違反として、刑事上の責任を負うことになる。

他州にも、これと同様の規定が存在する。

【たばこ規制法】

<ニュー・サウス・ウェールズ州>

- ・2000 年禁煙環境法（1997 年喫煙規制法を充実させたもの）

[法 7 条 1 項]

- ・定められた禁煙区域での喫煙を原則として禁止する。
  - ・禁煙区域 = 例外区域を除く「囲われた公共の場所」（法 6 条）
  - ・「囲われた公共の場所」 = 公衆が利用できる、または実際に利用されている場所や乗物のうち、天井や屋根などにより完全にまたは実質的に囲われている場所（法 4 条）
  - ・「囲われた」 詳細な定義あり（施行規則 6 条） 開放された状態で固定できる窓や扉が 25 % 以上を占め、それらが常に開放されている場合、喫煙を許容することが可能。

同様の定義は、他の州や首都特別地域の立法にも存するが、実効性が乏しい、との批判もある。

この点、クイーンズランド州の98年たばこその他煙製品法では、「扉および廊下を除いて、天井または屋根を有し、完全にまたは実質的に囲われている」もののみを「囲われた」と認め、開放部分の割合を定義していない。

いずれの州でも、空調などを設けることによって屋内の禁煙区域において喫煙すること（分煙）を認める規定は存しない。

[法7条2項]

- ・劇場またはその他の上演施設において喫煙が公演と一体不可分である場合を例外とする。

[法7条3項]

- ・違反者が抗弁を行うには、喫煙した場所が禁煙区域であることを知らなかったか、または合理的に知りうる可能性がなかったことを証明しなければならない。

[法8条]

- ・禁煙区域（「囲われた公共の場所」）の占有者には、同区域で喫煙する者が生じないようにする義務を負う（1項）。
- ・但し、  
禁煙区域での喫煙の事実を知らなかった場合、  
喫煙に気づいた時点で直ちに喫煙中止を求めるか、または禁煙区域における喫煙が違法であることを告知したにもかかわらず、その後も喫煙が続いていた場合、  
には、占有者は免責される（2項）。

[法9条]

- ・占有者は、禁煙区域について禁煙の標識を掲示しなければならない。

[法10条]

- ・禁煙区域の占有者は、喫煙区域から煙が侵入しないように、喫煙区域の占有者は禁煙区域に煙が拡散しないように、それぞれ適切な措置をとらなければならない。

法令の主管

【労働安全衛生法】

<ニュー・サウス・ウェールズ州>

- ・ニュー・サウス・ウェールズ労働局

同局は、労働安全衛生および労災補償の双方を担当している。

【たばこ規制法】

<ニュー・サウス・ウェールズ州>

ニュー・サウス・ウェールズ保健省

<p>履行確保手段</p>	<p><b>【労働安全衛生法】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各州とも行政機関の設置、同機関による規則や規程の策定、検査官による立入検査、労働者の関与などを通じ、法の履行確保を図っている。</li> </ul> <p>&lt;ニュー・サウス・ウェールズ州&gt;</p> <p>[行政機関の設置と規則や規程の策定]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ニュー・サウス・ウェールズ州労働局の設置</li> <li>同局による規則や規程の策定</li> </ul> <p>[検査官制度]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働局による検査官の任命（法 47 条）</li> <li>立入調査（法 51 条以下）</li> <li>改善、禁止、処罰の通知（法 91 条以下）</li> <li>訴追手続（法 106 条以下）</li> </ul> <p>[罰金制度]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上記の法 8 条（雇用者の義務）につき、 <ul style="list-style-type: none"> <li>法人による違反 初犯：最大 5000 ペナルティー・ユニットの罰金</li> <li>再犯：最大 7500 ペナルティー・ユニットの罰金</li> </ul> </li> <li>個人による違反 初犯：500 ペナルティー・ユニットの罰金</li> <li>再犯：750 ペナルティー・ユニットの罰金または 2 年以内の拘禁またはその双方</li> <li>上記の法 20 条（被用者の義務）につき、 <ul style="list-style-type: none"> <li>再犯：最大 45 ペナルティー・ユニットの罰金</li> </ul> </li> </ul> <p>1 ユニット = 110 豪ドル 1 豪ドル 98 円</p> <p>[労働者の関与]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用者は、被用者の労働安全衛生および福祉に影響する決定に関して、被用者（労働安全衛生委員会または労働安全衛生代表者）と協議する一般的義務を負う。</li> </ul> <p><b>【たばこ規制法】</b></p> <p>&lt;ニュー・サウス・ウェールズ州&gt;</p> <p>[検査官制度]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>保健省による検査官の任命（法 14 条）</li> <li>立入検査、施設設備の検査、記録採取、内部記録の検査や持ち出し等（法 15 条）</li> <li>捜査令状の取得（法 16 条）</li> <li>違反者や違反容疑者への要求（法 17 条）</li> <li>要求に従わなかった者への罰則の適用（法 18 条）</li> <li>検査への妨害・抵抗等の禁止（法 19 条）</li> </ul>
---------------	---

	<p>[罰金制度]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記の法7条1項の違反 5ペナルティー・ユニットの罰金</li> <li>・上記の法8条～10条の違反 罰金刑が科される</li> </ul>
<p>労働安全衛生法 とたばこ規制法 (公衆衛生法) の関係</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・州の労働安全衛生法、州のたばこ規制法の双方が、それぞれの要件に応じた刑事制裁を設けており、両者の関係が問題となる。</li> <li>・この点に関する明文規定はいずれの州にも存しない。</li> <li>・但し、ニュー・サウス・ウェールズ州では、禁煙環境法の中の、禁煙の例外区域に関する章において、そのような例外が認められるからといって、労働安全衛生法上の責任は免除されない、との規定が存在する(法13条)。</li> <li>・ニュー・サウス・ウェールズ州の場合、それぞれの法の目的、定める要件に違いに応じ、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働安全衛生法の場合、 受動喫煙による健康「被害の具体的危険の存否により」判断され、</li> <li>・たばこ規制法(禁煙環境法)の場合、 受動喫煙による「現実の健康被害の存否とは無関係に」、法所定の「囲われた公共の場所」に当たるか否かにより判断されることになると考えられる。 しかし、双方の要件を充たす場合(禁煙環境法所定の「囲われた公共の場所」が職場にも当たり、そこで喫煙がなされた場合等)には、より重い方(通常は労働安全衛生法)の処罰が下されることになると考えられる。 その他詳細はWG報告書本文(付属資料2)を参照されたい。</li> </ul> </li> </ul>
<p>私法的効果</p>	<p>【労働安全衛生法】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法違反に際して、刑事罰とは別に、民事責任を問い得るか、については、各州ごとに対応が異なっている。</li> </ul> <p>&lt;ニュー・サウス・ウェールズ州&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・私法上の効力を否定。</li> </ul> <p>[法32条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・この法に対するいかなる違反に関しても、それに基づいて民事上の手続を行う権利を認めたものではない(但し、この原則は、規則によって課された義務違反について訴訟の提起が可能とされている場合には適用されない)。</li> </ul> <p>同様に、私法上の効力を認めない州として、ヴィクトリア州、北部準州、オーストラリア首都特別地域、がある。</p> <p>労働安全衛生法違反を直接の根拠として民事訴訟を提起することはできない。しかし、受動喫煙による健康被害についての救済は、</p>

	<p>労災補償請求、 コモン・ローに基づく損害賠償請求、のいずれかに拠り、行うことが可能で、特に の場合、喫煙禁止が「合理的に実行不可能」であることを立証しない限り、雇用者は法的責任を免れないものと考えられる。</p>
<p>関連判例</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャロル対メルボルン都市運輸局事件（1988年）  バス運転手が、バス乗客と休憩中の同僚運転手による受動喫煙によって肺がんとなったことにつき、ヴィクトリア州の災害補償法とコモン・ローに基づいて行われた補償請求事案において、同州の災害補償審判所は、災害補償法により求められる業務遂行性と業務起因性については、原告側が、証拠の優越により立証する責任を負う、などとしたが、最終的には、裁判外の和解で補償が認められた。</li>   <li>・ ショレム対ニュー・サウス・ウェールズ保健省事件（1992年）  被告の元被用者である原告が、喫煙が禁止されていない職場での10年間の勤務により持病が悪化し、重度の肺気腫になったと主張した事案で、ニュー・サウス・ウェールズ地方裁判所（陪審）は、被告には、その当時の知見から、副流煙の吸入により健康被害が生じる可能性は合理的に予見可能であった、として、被用者の健康のための合理的な注意を怠ったネグリジェンス（過失の不法行為）を根拠に、85000 豪ドルの損害賠償の支払いを命じた。  これは、オーストラリアで（おそらく世界でも）最初に受動喫煙についての雇用者の責任が認められた判決である。</li>   <li>・ シャープ対ポート・ケブラ・RSL・クラブ事件（2001年）  ホテルのバーの元従業員が、喫煙が許容され、窓もなく故障がちな空調の下で、11年間にわたり働いてきたことが、咽頭がんの原因となったと主張した事案で、ニュー・サウス・ウェールズ州最高裁（陪審）は、たばこの煙から健康被害の危険があることは合理的に予見可能であり、その危険を除去するためには、喫煙を禁止する以外に方法がなかったことは自明である（但し、空調等の整備により健康被害を「減少」させることが可能であったか否かについては更に陪審の判断が必要とした）として、ネグリジェンスの成立を認め、466,048 豪ドルの損害賠償を認めた。   その後の各州におけるたばこ規制法（禁煙法）を促進した。</li> </ul>
<p>その他</p>	

<b>韓国</b>	
規制の背景（憲法解釈など）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・韓国では、職場の受動喫煙防止対策は、日本の労働安全衛生法に相当する産業安全保健法ではなく、公衆衛生法の体系に属する国民健康増進法により行われている。</li> <li>・韓国憲法裁判所 2004 年 8 月 26 日判決は、公衆の利用する施設における喫煙を制限する下記の国民健康増進法の施行規則 7 条につき、憲法 9 条（国家の伝統文化の継承・発展の義務）、10 条（人間の尊厳と価値、幸福追求権）、12 条（身体的自由）、17 条（私生活の自由）に反し違憲である、との訴えを、以下の理由によって斥けた。 喫煙権も嫌煙権も憲法に根拠付けられるが、嫌煙権は生命についての権利にもつながるものであり、より上位の基本権といえる。従って、喫煙権は嫌煙権を侵害しない範囲で認められるべきである。 喫煙は、非喫煙者の基本権を侵害するのみならず、喫煙者本人を含む国民の健康を害し、空気を汚染させ、環境を損ねる点で国民共同の公共の福祉を害するものである。 国民健康増進法施行規則 7 条による喫煙権の制限には、目的の正当性、法益均衡性、最小侵害性が存する。</li> </ul>
職場の受動喫煙を規制する法令（公衆衛生法など）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1995 年国民健康増進法</li> <li>・ 国民健康増進法施行規則（保健福祉部令）</li> </ul>
法令の主管官庁	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保健福祉部</li> </ul>
適用対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 95 年国民健康増進法施行規則（保健福祉部令）が定める公衆の利用する施設の所有者等。</li> </ul>
具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	<p>[法 9 条 4 項]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施行規則の定める「公衆の利用する施設」の所有者、占有者、もしくは管理者は、施設や区域の種別に応じ、以下の措置を講じる義務を負う。 当該施設全体を禁煙区域に指定するか、喫煙区域の設置が許される場合、禁煙区域を指定する（4 項前段）。 喫煙区域については、施行規則で定める設置基準を充たすようにする（4 項後段）。</li> </ul> <p>[法 9 条 5 項]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法 9 条 4 項の定める施設を利用する者は、禁煙区域で喫煙してはならない。</li> </ul>

[法 9 条 6 項]

- ・保健福祉部は、当該施設全体を禁煙区域に指定すべき施設（完全禁煙施設）と、分煙が可能な施設（分煙施設）について、禁煙区域と指定すべき空間につき、施行規則で定めるものとする。

[規則 6 条]

- ・法 9 条の定める「公衆の利用する施設」として 16 種類の施設を規定。

延べ面積 1000 平方メートル以上の事務用建築物、工場及び複合用途の建築物（6 条 1 号）

公演法の定める客席数 300 席以上の公演場（2 号）

学院の設立・運営及び課外教習に関する法律による学院であって延べ面積 1000 平方メートル以上のもの（3 号）

流通産業発展法により開設・登録された大型店舗、または同法の定める商店街の中の地下道にある店舗（4 号）

観光振興法の定める観光宿泊施設（5 号）

小・中等教育法及び口頭教育法の定める学校の校舎（6 号）

体育施設の設置・利用に関する法律の定める体育施設であって、1000 人以上の観客を収容できるもの（7 号）

医療法の定める医療機関、地域保健法の定める保健所、保健医療院、保健支所（8 号）

社会福祉事業法の定める社会福祉施設（9 号）

空港、旅客埠頭、鉄道駅、旅客自動車ターミナル等交通関連施設の待合室、乗り場、地下歩道及び 16 人以上の交通手段として旅客又は貨物を有償で運送するもの（10 号）

公衆衛生管理法の定める大衆浴場（11 号）

アルバム・ビデオ及びゲームに関する法律の定めるゲーム提供業の営業場所及びマルチメディア文化コンテンツ設備提供業の営業場所（12 号）

食品衛生法及び同法施行令の定める食品接客業のうち、営業場所の広さが 150 平方メートル以上の休憩飲食店営業（飲食物を調理・販売する営業のうち飲酒行為が禁止されているもの）の営業場所、一般飲食店営業の営業場所及び製菓、製パン業の営業場所（13 号）

青少年保護法の定める漫画貸借業の営業所（14 号）

政府庁舎管理規定の定める国の庁舎及び地方自治体の庁舎（15 号）

嬰幼兒保育法の定める保育施設（16 号）

[規則 7 条 1 項]

- ・規則 6 条の定める 16 種類の施設のうち、施設全体を禁煙区域とすべき 3 種類の施設を規定。

上記のうち、 がこれに該当する。

なお、規則 7 条 3 項により、これらの施設については、規格に基づいた禁煙表示の設置又は貼り付けが義務づけられる。

		<p>[規則 7 条 2 項]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・規則 6 条の定める 16 種類の施設のうち、規則 7 条 1 項が定める 3 種類の施設以外の施設につき、 と を除き（但し の昇降機の内部、廊下、トイレその他多数の人が利用する区域は絶対禁煙「区域」となる）、それぞれに対応する絶対禁煙「区域」を規定（それ以外の区域では、施行規則の定める設置基準を充たす喫煙室の設置が許容される）。</li> </ul> <p>例えば、上記 の建築物については、その中の事務室、室内作業場、会議室、講堂、ロビーがこれ（絶対禁煙「区域」）に該当し、以下の施設についても、一部を除き、それぞれ一定の区域が絶対禁煙区域と定められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・なお、喫煙室の設置基準については、規則別表 3 が、       <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)事務室、トイレ、廊下、階段などの共同利用施設ではなく、独立した空間でなければならないこと、</li> <li>(2)上記 ~ の施設の営業場所に喫煙区域を設置する場合には、たばこの煙が喫煙区域から漏れないように喫煙区域と禁煙区域を完全に分離する仕切りや遮断壁を設置すべきこと、</li> <li>(3)喫煙区域に換気扇など換気施設を設置すべきこと、などを規定している。</li> </ol> </li> </ul> <p>これらの施設を利用する者は、一般利用者、労働者を問わず、受動喫煙から保護されることとなる。</p>
履行確保手段		<p>[法 34 条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公衆の利用する施設の全体を禁煙区域として指定しない者</li> <li>・当該施設を禁煙区域と喫煙区域に区分し指定していない者 300 万ウォン以下の過料（1 項）</li> <li>・喫煙区域の施設基準を遵守しない者 200 万ウォン以下の過料（2 項）</li> </ul> <p>[軽犯罪処罰法 5 条]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記の国民健康増進法 9 条 5 項違反について、同法に制裁規定はないが、軽犯罪処罰法 5 条により罰せられる可能性がある。 詳細はWG 報告書本文（付属資料 2）を参照されたい。</li> </ul>
関連判例		<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでのところ、受動喫煙につき、被害の損害賠償を請求する訴訟や防止措置を求める履行請求訴訟、国家賠償請求訴訟が提起されたことはない。</li> </ul>

職場の受動喫煙を規制する法令（労働安全衛生法など）	・日本の労働安全衛生法に相当する法律として、産業安全保健法があるが、この法体系の中に、職場の受動喫煙を規制する法令、ガイドライン等は存在しない。
法令の主管官庁	
適用対象	
具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	
履行確保手段	
関連判例	
私法上の規制	
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・韓国の保健福祉部は、たばこ規制枠組み条約の批准を受け、国民健康増進法等の改定による規制強化を図っている。</li> <li>・また、今後の禁煙政策の具体的目標の一つとして、2007年9月現在43.4%である成人男性の喫煙率を、2010年までに30.3%に、同じく52.5%である職場における受動喫煙経験率を、2010年までに20%に引き下げる計画を策定している。</li> <li>・さらに、国民健康増進法施行規則6条の対象施設にタクシーを追加すること、同条の対象施設を定める権限を地方公共団体にも付与すること、等を検討している。</li> </ul>

<b>タイ</b>	
規制の背景（憲法解釈など）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タイにおける職場の受動喫煙規制は、公衆衛生法によって行われており、労働安全衛生法等による職場に特化した受動喫煙規制はなされていない。</li> <li>・タイでは、世界保健機関(WHO)の方針に沿った受動喫煙防止措置が講じられてきたことから、主管官庁は公共保健省に委ねられてきた。</li> <li>・タイでは、政府とNGOが協力して、喫煙規制、非喫煙者の受動喫煙防止に取り組んできた。その際のコンセプトは、正しい知識の活用、社会的運動、政治的援助の3要素が連携する、Triangle Moving</li> </ul>

Mountainであった。

【（受動）喫煙規制の経緯】

- ・ 13 ~ 16 世紀、アユタヤ王朝の頃、国際交流の中で、タイにたばこがもたらされた。
- ・ 19 世紀後半、一般国民に喫煙習慣が広まった。
- ・ 20 世紀後半、喫煙による健康被害が国民の間に認識されるようになった。
- ・ 1974 年、タイ医師協会が、たばこのパッケージに健康被害の警告文を掲載するよう政府に働きかけを行い、実現された。これがタイに置ける喫煙規制の先駆けとなった。
- ・ 1980 年、世界保健機関(WHO)が No Smoking Campaign を実施したことを受け、タイの公共保健省と複数の学協会が協力し、喫煙による健康被害について教育プログラムを展開した。
- ・ 80 年代に入り、国立癌研究所が喫煙を発がん原因の一つと指摘したり、公共保健省が喫煙問題を非伝染病の一つと認識するようになる、など、喫煙規制へ向けた動きが本格化した。86 年には、民間レベルの喫煙規制政策推進の拠点として、TASCP(Anti-Smoking Campaign Project)が設立された。また、医療専門家が中心となって FDF(Folk Doctors Foundation)も設立された。
- ・ 1989 年、タイ政府は、たばこ消費に関する国家委員会(NCCTU)を設置した。委員長は、当時の公共保健大臣で、委員には、TASCP などの NGO のメンバーやマスメディア関係者、学者などが就任した。その任務は、喫煙規制に関する政策ガイドラインを策定、実施すること、喫煙規制ガイドラインの運用と喫煙規制における協力を実施すること、喫煙規制の活動の監視とフォローアップを実施すること、等であった。  
同委員会は、審議の末、TASCP とともに、内閣に対し、喫煙規制を目的としたたばこ税引き上げの提案を行った。
- ・ アメリカ政府の市場参入を目的とした抵抗などもあったが、最終的には世論の圧力もあり、1993 年、たばこ税が 55 %から 60 %に引き上げられ、その後も段階的な引き上げが続いた結果、2007 年 8 月の財務省令では、80 %に設定されるに至っている。
- ・ 92 年の非喫煙者健康保護法、たばこ製品管理法、01 年の健康増進財団法の制定。

<p>職場の受動喫煙を規制する法令（公衆衛生法など）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 92 年非喫煙者健康保護法  受動喫煙の防止を直接の目的として、公共保健大臣に、禁煙区域の設定、喫煙禁止措置の手段、基準等について決定する権限を付与すると共に、公共の場所における禁煙区域と喫煙区域の設定を義務づけ、違反者に対する罰則も定めている。</li> <li>・ 92 年たばこ製品管理法  喫煙を要因とする疾病を予防するため、喫煙防止の促進を目的として、たばこ製品の販売規制、広告規制、警告表示義務などを定めている。</li> <li>・ 01 年健康増進財団法  公共保健省疾病管理局のもとにタイ健康増進財団を設立し、喫煙規制のほか、飲酒規制、交通事故防止、薬物依存防止、エイズ等の性感染症予防、高齢者の健康増進等の分野でプロジェクトを実施せしめる根拠法。  なお、同財団の年間予算の 2 % は、たばこ税と酒税の一部をもって充てられている。</li> </ul>
<p>法令の主管官庁</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 92 年非喫煙者健康保護法  公共保健省</li> <li>・ 92 年たばこ製品管理法  公共保健省</li> <li>・ 01 年健康増進財団法  公共保健省（疾病管理局）</li> </ul> <p>但し、現時点では、省告示を含め、職場に特化した規制は存しない。</p>
<p>適用対象</p>	
<p>具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）</p>	<p><b>【非喫煙者健康保護法】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公共の場所におけるその場所の所有者等（所有者、管理者等その場所の管理責任を負う者）に対する禁煙区域と喫煙区域の設定の義務づけ（法 5 条 1 項）。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 禁煙区域：公共の乗り物、医療施設、教育施設、宗教施設、その他空調設備を有する場所（ホテル、飲食店等を含む）</li> </ul> </li> <li>・ 喫煙区域の条件（法 5 条 2 項：非喫煙者健康保護法に基づく公共保健省告示第 9 号）  空調設備のある喫煙区域では、外部と喫煙区域間の空気を循環させる換気設備を、最低でも、50 立法フィート/分/人、設置しなければならない。  喫煙区域に求められる設置条件。</li> </ul>

	<p>(1)周囲の者に不快感を与える場所に設置されてはならない。</p> <p>(2)非喫煙者の健康を保護する場所（これが具体的に何を指すかは不明だが、おそらく保健室のような所と推察される）の出入口付近に設置されてはならない。</p> <p>(3)喫煙者がはっきり見える場所に設置されてはならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・喫煙区域または非喫煙区域のいずれかにおける、公共保健大臣の規定する基準及び手続に沿った標識の設置義務（法5条3項）</li> <li>・職場について <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場としては、官公庁、国営企業の施設、その他の国の施設、空調設備を有する私企業の施設が、上記のような分煙規制を受ける。</li> </ul> </li> <li>・禁煙区域における喫煙禁止（法6条） 「いかなる者も、禁煙区域において喫煙をしてはならない」</li> </ul>
履行確保手段	<p>【罰金】（法11条）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・場所の所有者等への制裁 <ul style="list-style-type: none"> <li>・5条1項違反 2000 パーツ以下の罰金</li> <li>・5条2項違反 10000 パーツ以下の罰金</li> <li>・5条3項違反 2000 パーツ以下の罰金</li> </ul> </li> <li>・禁煙場所における喫煙者への制裁 <ul style="list-style-type: none"> <li>・6条違反 2000 パーツ以下の罰金</li> </ul> </li> </ul>
関連判例	
職場の受動喫煙を規制する法令（労働安全衛生法など）	
法令の主管官庁	
適用対象	
具体的な規制内容（完全禁煙、完全分煙、緩やかな分煙）	
履行確保手段	
関連判例	
私法上の規制	

<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記の通り、タイでは、職場に特化した受動喫煙問題に関する規制は存しないが、公共保健省衛生局は、2000年に、「職場における心身の健康の増進」という政策を掲げ、これに基づき、同年から2002年にかけて、「職場の快適化プロジェクト」を実施した。</li> <li>・このプロジェクトには、2000年に4466事業所、2001年に4060事業所、2002年に2546事業所が参加した。</li> <li>・そして、2003年に衛生局が行った事後調査によれば、事業所の規模が小さくなるほど、職場における健康増進対策に対する認識やかける予算、人員に余裕がなくなる、という実態が判明した。</li> <li>・他方、かような対策のうち、禁煙・減煙に関する啓蒙活動は、約7割の事業所が実施していることから、少なくとも喫煙対策の必要性を認識していることが看取される。但し、啓蒙活動を行っている事業所のすべてが、職場における禁煙措置を実施しているわけではない。</li> </ul>
<p>地方公共団体の規制</p>	<p><b>【バンコク都の規制】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記の通り、タイには、職場の受動喫煙問題を規制する労働安全衛生立法は存しない。しかし、2007年11月、バンコク都は、その管理下にあるすべての職場を禁煙とする旨の決定を行い、08年より施行される予定となっている。</li> </ul> <p>&lt;規制の背景&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・バンコク都では、2005年に、都の管理下にある学校、診療所を含むすべての職場を対象に、禁煙ゾーンの設定を図る取組を推進していたが、1750カ所ある対象施設のなかで、このプログラムに参加したのは、わずかに310カ所であった。</li> <li>・また、都の調査によれば、バンコク都庁第1庁舎の執務室200室、第2庁舎の執務室824室で喫煙が許可されていたことも判明した。さらに、駐車場が喫煙者達の格好の喫煙場所となっていることも判明した。</li> <li>・バンコク都副知事のDr.Pensri Pichaisanithは、このような状況にかんがみ、（法的規制なしに）職員の習慣を変えることの困難さ、また法令遵守の監視システムがないために職場における禁煙が実現されないこと、を指摘していた。</li> </ul> <p>&lt;主管官庁&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・バンコク都保健局</li> </ul> <p>&lt;規制内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・バンコク都の管理する学校、診療所を含むすべての職場を禁煙とする。</li> </ul> <p>&lt;履行確保手段&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・92年非喫煙者健康保護法第11条の準用</li> </ul>

#### 4 比較文化的な視点からみた各国の受動喫煙規制

今回の調査で取り扱った国々は、アメリカ、カナダ、オーストラリア、イギリス、ドイツ、フランス、韓国、タイ、日本の計9カ国である。ここでは、各国における受動喫煙にかかる法規制の現状とその背景となる各国の社会文化的な土壌、すなわち、法文化について述べる。周知のように、上記の9カ国のみならず、喫煙に対する人々の考え方は、近年急速に否定的になってきている。喫煙に対する否定的見解の中核にあるのは、医学的（自然科学的）な認識であるが、健康への悪影響が医学的に立証されることにより、すべての国において、「禁煙」が実現するのかといえば、そう単純ではない。そこには、喫煙の身体的および心理的な依存性ということもあるが、それと同時に、もしくは、それ以上に、19世紀においてたばこが「紙巻きたばこ」という形で工業製品化され、世界的に市場に出回り、嗜好品として多くの人々にたしなまれるようになったというたばこの歴史的背景に求めることができる。

こうして、喫煙問題には、単にたばこの消費者としての喫煙者だけではなく、たばこ生産者、たばこ製造企業、たばこ流通業者といった経済主体が関与していること、そして、これらの利害関係が喫煙問題を一層複雑にしている。さらに、職場の受動喫煙の問題の場合には、これに、喫煙者と非喫煙者との対立、そして必要な設備の設置に費用を払うことになる企業等が、大きく関わってくる。

本章の2の(4)では、喫煙および受動喫煙の規制は、完全(全面)禁煙、完全分煙、緩やかな分煙の3種類に分類されているが、これらの3形態の規制の背後には、次のような関係者間の構図が存在するとされている。

完全(全面)禁煙	喫煙者、たばこ農家、たばこ業者等の抵抗
完全分煙	企業の多大なコスト負担
緩やかな分煙	(敏感な)非喫煙者の抵抗、対策の効果に疑問

以下、受動喫煙規制に関する問題の背景には、上記の ~ のような構図が存在するということを念頭に置いたうえで、各国における受動喫煙に関する規制のあり方とその文化的背景について概観してみたい。<sup>3</sup> ここでは、9カ国の中で、アメリカ(米

<sup>3</sup> 法律とそれを取り巻く各国の社会文化的な土壌の考察は、法意識の考察も含めて、これまで法社会学で中心に取り上げてきた。他の分野におけるこのような研究は、文化人類学も含めて、極めて不十分である。ここで取り上げる受動喫煙に関する各国の法律と社会文化的土壌の考察も、対象が法と国全体の社会文化であるので、社会や文化の概念が極めて一般化された、いわゆる国民性研究(National Character Study)の色彩が強くなってしまふ。これに対して、文化人類学の分野では、国民性研究は1930年代から40年代にかけていくらかの試みがなされたにすぎない(ルース・ベネディクトによる『菊と刀』など)。近年では、グローバル化の進展と「多様性」の理解に考察の重点が置かれる傾向が強くなり、国民性全般を社会文化の面から取り上げる試みは、方法論上の問題点が多く、現在では殆どなされない。しかし、ここで法文化という場合、法制度を取り巻く各国の社会文化的土壌という、いわば、広義の意味での国民文化を意味することを最初にお断りしておきたい。

国)、カナダ、オーストラリア、イギリス、欧州大陸諸国(ドイツ、フランス)、東南アジア諸国(韓国、タイ)、そして日本の7つに分けて考える。

### (1) アメリカ(米国)

アメリカの法律を取り巻く社会文化的土壌は、基本的に、自由主義的な立場に基づいていて、個人や民間企業は連邦政府の介入による種々の規制を嫌う傾向が強い。これは、特に「小さな政府」を理想とする共和党の諸政策に伝統的にみられる傾向である。また、このような傾向は、市場における自由競争を通してこそ公正で安定した社会が成立しうると考えるアメリカの市場自由主義にも明確に反映されている。こうしたアメリカの自由主義的な土壌は、主に、政治学および国際関係学の文献を中心として、また、日々の新聞雑誌記事のなかでも頻繁に指摘される場所である。

加えて、1994年に告知された「屋内空気清浄度管理規則(Indoor Air Quality)案」が使用者団体からの強い反対を受け、2001年に撤回される結果となったという事実は、禁煙あるいは分煙に反対する団体の政治的圧力により、一旦制定を予定された法規が数年後には撤廃されうるといった法規の制定に対するアメリカの柔軟な態度を反映しているとみることができる。

もうひとつ、アメリカの法制で特徴的であるのは、法令の履行確保手段として、例えば、分煙設備を1つの建物に導入する場合、どの企業がどれくらい費用を負担するのかが明記されるという具合に、法令の実際の運用面に対する配慮が具体的になされていることである。また、受動喫煙に関する職場での教育訓練にも注意が払われており、法制のソフト的な面に対する考慮が伺われることも特徴的である。

### (2) カナダ

カナダにおいては、喫煙権の位置づけは弱く、喫煙行為には憲章7条で定められる「自己の生命・自由・安全の権利」の保証が及ばないと解釈される。さらに、カナダ労働法においては、労働者の権利はカナダ憲章第1条に定める「合理的な制限」に服すると解釈される点が特徴的であり、全般的には、個人より集団の利益が優先される傾向にある。この点、自由主義的立場に深く根ざすアメリカの法文化と対照的である。

### (3) オーストラリア

オーストラリアでは、連邦政府が外交、国防、移民、貿易などの権限をもっている

のに対し、州政府は教育、産業開発、環境問題などの広範な権限をもち、現在でも州政府の権限が強いといった特色があり、職場における受動喫煙の規制は主に州レベルで行われている。法令の履行確保手段として、検査官制度の導入や、罰金制度の充実が図られており、かなり厳しい内容を擁している。職場の受動喫煙規制に関する動向としては、1980年代から、受動喫煙被害は労働災害であると見なされるようになった。この点に関して、1992年のジョレム対ニュー・サウス・ウェールズ保健省事件（「比較対照表」参照）において、受動喫煙についての使用者の責任を認める判決が下されたというのも、他国の受動喫煙問題にかかる規制の現状に照らし合わせてみると興味深い。

#### （４）欧州 イギリス（イングランド）

イギリスでは、実際の喫煙行為を具体的に規制するのは衛生法である。同法においては、職場として使用される建物では全面禁煙が原則として規定されているものの、様々な特定の条件の下での喫煙行為が許容されていて、職場における全面禁煙を厳格に実施しているカナダと比較すると、規制は比較的緩やかである。しかし、法令の履行確保手段として、罪罰（刑罰）という手段により目的の実現を図る点が特徴的である。

#### （５）欧州 大陸諸国（ドイツ、フランス）

欧州大陸諸国の法文化は、EU社会労働憲章に見られるように、基本的に社会民主的な思想に基づいている。政府の役割は、労働者および一般国民を守ることであるという考え方が法規の根底にあり、一般的に、事業者には厳しいといわれている。このような傾向は、ドイツとフランスの受動喫煙の規制に関する法令にも伺われるが、喫煙に対して比較的寛容な社会文化的土壌が存在するのか、両国とも、カナダやアメリカの規制と比較すると、緩やかな規制である。

さらに、フランスは、法令の履行確保手段が整備されているところにも特色がある。

#### （６）東南アジア諸国（韓国、タイ）

次に述べる日本の場合も含めて、東南アジア諸国における法文化について一般化できる要素を指摘するとすれば、制度としての法よりも、実際にはそれを取り巻く社会関係（＝人間関係）が人々の意識や行動により強く影響を及ぼす社会的文脈が存在す

ることである。日常の職務遂行にあたっては、まず、「何を知っているのかよりも誰を知っているのか」が問題となる場合が多く、このことは、法令の履行確保手段に実効性を持たせるためには、いわゆる「欧米」をモデルとして移入された法体系のみならず、それらを取り巻く社会文化的土壌に対する配慮が欠かせないことを示唆しているものとも考えられる。

今回取り扱った9カ国の中で、特に興味を惹かれるのは、タイである。労働安全衛生法等による職場に特化した受動喫煙規制はなされていないが、首都バンコクにおいては、その管理下にあるすべての職場を禁煙とする旨の決定が2007年になされ、2008年より施行される予定となっている。この規制の決定に至る経緯の中で、すべての職場を対象に喫煙ゾーンの設定を図る取り組みの推進にもかかわらず、バンコク都庁庁舎のいくらかの執務室や駐車場が喫煙者達の格好の喫煙場所となっていた事実、そして、このような実態を前に、法的規制なしに職員の習慣を変えることの難しさ、さらに、禁煙実現のためには法令遵守のための監視システムが必要であることがバンコク都副知事により指摘されたという記録があるのも興味深い。

上記はタイという東南アジア途上国の都市（バンコク）における喫煙規制取り組みの例であるが、発展途上諸国における近代化の過程で、都市地域と農村地域の格差が経済的な格差のみならず、政治文化の相違としても顕著に現れるのは多くの社会科学分野の研究文献に示されるところである。（日本も含めて）このような国々では、法令の履行確保手段に実効性を持たせるためには、罰則規定を単に量的に厳しくするのみではなく、法令を取り巻く社会文化的な土壌を考慮に入れた、質的な考察がこれからますます重要になる。

## （7）日本

欧米諸国と比べた場合、これまでの日本の立法、司法は相対的に受動喫煙に対して寛容であった。また、法令の制定改廃は、比較的、慎重に行われる傾向にある。1992年（平成4年）に旧労働省により受動喫煙対策の必要性が認識されて以来、1996年（平成8年）の第1次ガイドライン（「職場における喫煙対策のためのガイドライン」）、2003年（平成15年）の第2次ガイドラインの公表などを通して、受動喫煙対策が進められてきた。しかし、それらは全面禁煙や完全分煙を義務づけるものではなく、分煙対策のあり方を段階的に進展させてきている。

受動喫煙問題に係る日本の判例では、ごく最近まで被害者側が勝訴した例は存在し

なかった。受忍限度論は、喫煙を容認する社会文化的土壌を基礎とするが、この立場が基本的に優勢であったこれまでの日本では、喫煙の規制よりも、喫煙マナーの向上といったモラルに訴えかけることを通して、喫煙者と共生をはかる場合の方が多かったといえる。しかし、近年では、喫煙行為および受動喫煙に関する自然科学的知見も拡充されつつあり、行政や関連機関による諸施策等を通して、これらの知見が積極的に社会に広まりつつある。さらに、2003年（平成15年）施行の健康増進法で公共交通機関にも受動喫煙防止の努力義務が課され、現在では16都県においてタクシーの「ほぼ全面禁煙」が実施されている。近年のこのような動向や前述の江戸川区職員事件判決は、受忍限度論の前提自体が日本でも崩れつつあることを明らかに示している。

ここで日本の法文化について触れてみたい。一般的に、日本では、紛争解決や集団的意思決定の場では対立よりも話し合いが望ましいとされ、反対を残さないように説得が行われる。そこには、「各人の対立や意思を、かけがえの無い譲れないものとして敬意を払うというよりも、たとえ不十分であってもある程度満足のいく均衡に達することのほうが重要である」とする考え方が存在する。集団の方向を決める際の意味決定でも、意見が多数と少数に分かれることはよくあるが、その場合にも多数が意見を強行したり少数を置き去りにしたりすることは後の摩擦を大きくするだけとして、妥協が図られ、全員一致に向けての努力が行われる。合意形成に向けてこのように絶えず努力がなされる過程においては、論理性のみならず、むしろそれ以上に、当事者間の感情が大切にされる。そこでは、白黒はつきりつけるというのも好かれてはいない。これは一種の「感情的な取引」である。このような感情的な取引は、日本の組織における人々の繋がりの中で無視できない要素である。組織内のみならず、組織間の関係においても、契約のみに基づく人間関係は「信頼関係」のなさと考えられる傾向が今日でも強くみられる。さらに、このような感情的な取引が日本企業の労使関係にも特徴的に見いだされることは、日本の労働研究文献のなかでもたびたび指摘されるところである。

この感情的な取引を通して合意を形成させるために、行政、企業、組合は膨大な時間と労力を費やすわけであるが、一旦、合意が出来れば、（少々無理でも）相当のことも受け入れられるといった社会文化的な土壌が存在するのも事実である。むしろ例外は多々あるものの、この傾向は日本の企業社員の働き方にもよく反映されているとみることは大いに可能である。さらに、このような感情的な取引があるからこそ、反対に、一旦意思決定が下されれば、欧米企業でみられるように、決定された事項を簡

単に翻すことは、信頼性のなさと考えられ、困難である。このように、日本では、当事者間の感情的な取引が合意の形成過程において重要な位置を占めるので、法令の一律な規制のみでは問題が解決しない場合が多い。前述のタクシーの全面禁煙化に関して、タクシーの受動喫煙に悩む乗務員らが国に損害賠償を求めた訴訟の判決で、2005年(平成17年)10月に東京地裁が「他の公共交通機関より禁煙化が著しく遅れている。全面禁煙化が望ましい」と国の対応を促したことに対して、国土交通省が、「受動喫煙規制の問題は」「法で一律に規制するのではなく事業者の自主的な取り組みで対応すべき問題」との見解を示していることは、法を取り巻く日本の社会文化的土壌を良く反映しているといえる。

このような日本の法文化を踏まえると、科学合理的な議論を踏まえるのはもちろんであるが、それ以上に、各方面の調整を踏まえて喫煙対策を進めて行かなければ、その実効性は期し難いと思われる。

## (8) 小括

この文面では、今回の調査で取り扱った日本を含めた9カ国における受動喫煙問題にかかる規制のあり方を基に、それらを取り巻く法文化を比較文化論的に概観した。職場における喫煙規制のあり方には、最初に言及したように、そこには、喫煙者と非喫煙者の対立といった単純な対立関係のみではなく、たばこの生産、流通、消費に関わる様々な関係者や団体の権利・権益が関わる。

受動喫煙問題にかかる規制を考える上で、法文化の観点から興味深いのは、各国において、法令の主管官庁や履行確保手段が異なることである。特に、罰則規定のあり方が異なる事実は注目に値する。日本や韓国のように、集団的な合意の形成が重んじられ、さらにそこに感情的な取引が成立するような文化的土壌にあっては、総じて罰則規定は寛容である。これに対して、欧米諸国、特にカナダとフランスでは、罰則規定は全般的にきつい。また、フランスでは法令の主管官庁に国家警察が含まれているのは注目してよい。しかし、罰則規定は厳格にすればそれで良いのかというと、そう単純な話ではないことを付言しておきたい。カナダやフランスにみられるような監視機関の権限の強化や、罰則規定の存在は、カナダの場合、言語、政治、文化の面で多民族国家である社会状況、フランスの場合では、政府の号令に対して簡単には従わないことをよしとするフランス国民性を反映しているといえる。この点、日本のように戦後経済の高度成長過程において、政府による民間企業への行政指導が効果的で

あり得た社会文化的土壌とは明らかに異なる。日本とカナダ、フランスのこのような比較からも解るように、法令の履行確保手段に実効力を持たせるためには、罰則規定を単に量的に厳しくするのみではなく、法令を取り巻く社会文化的な土壌を考慮に入れた、法と文化の質的な考察が重要になると思われる。