

## 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、まず、「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。