

## Q & A

### スタッフに禁煙の指示や髪型の指定ができるか

Q1. 当院は健康増進法に基づき敷地内禁煙になっています。しかし、ヘビースモーカーの医師がおり、敷地内禁煙を遵守して白衣を着たまま喫煙することもないのですが、それでも診療中にタバコ臭が強いと患者さんから苦情が出ています。

この医師に対し、業務命令として禁煙を命じ、違反したら懲戒処分としても差し支えないでしょうか。また、今後スタッフを募集・採用する際、喫煙しないことを採用条件とすることは可能でしょうか。

Q2. 当院には長髪の男性看護師がいます。業務中は髪を縛っているとはいえ男性看護師が長髪にしていると信頼感を損ないかねないと思い、短髪にするよう指導しているのですが、応じてもらえません。

この看護師に対し、業務命令として短髪にするよう命じ、違反したら懲戒処分としても差し支えないでしょうか。また、今後スタッフを募集・採用する際、男性スタッフは長髪不可との条件を加えることは可能でしょうか。

A1. ご相談は、喫煙による副流煙の問題ではなく、健康増進法が適用される場面ではありません。しかし、喫煙者の口腔から気道の粘膜、衣類や毛髪に付着したタバコ粒子（残留たばこ成分）への暴露は三次喫煙（Third-hand smoke）と呼ばれ、健康被害のリスクがあるとされていることから、患者さんの苦情をふまえた対応を行う必要があります。

まず、「業務命令として禁煙を命じ、違反したら懲戒処分としても差し支えないか」についてですが、労働時間外の喫煙は労働者の私生活上の自由として尊重されるべきであり、禁煙を求めるのは行き過ぎた対応と思います。禁煙までさせずともタバコ臭を抑えることができれば患者さんの苦情に対応できるのですから、タバコ臭を抑えるよう指導していくことが現実的です。喫煙後 30 分は呼気中にタバコ粒子が含まれるといわれていることから、業務命令として、例えば業務前 45 分以降の喫煙を禁止し、業務時には清潔な衣類を着用するよう求めることが考えられます。このような業務命令を繰り返しても医師が応じない場合は、業務命令に対する違反として懲戒処分を行うことは可能と考えます。

次に、「今後スタッフを募集・採用する際、喫煙しないことを採用条件とすることが可能か」については、可能であると考えます。企業には採用の自由が広く認められ（最高裁昭和48年12月12日判決）、法令等による特別の制限がない限りにおいては原則として採用の自由が認められており、医療機関にも同様に採用の自由が認められると考えます（参考：東京地裁平成13年4月12日判決）。そして、喫煙の自由を制約することに関しては、法令等により特別の制限が設けられておらず、かえって労働安全衛生法や健康増進法にて受動喫煙防止措置が求められていることから、喫煙しないことを採用条件とすることが許されると考えます。

A2. 男性看護師に短髪を強制することは、男女雇用機会均等法に反し、違法な行為に該当する可能性が高いです。

同法第5条は、「事業主は、労働者の募集および採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」と規定しており、採用条件を男女で異なるものとするなどを禁止しています。これについては、「男女ともに就労時に清潔な服装や身だしなみが必要とされる業種・業態であって、服装や化粧といった社会一般に認められている男女の身なりや身だしなみのあり方の違いに照らして、合理的な理由があり、社会通念上許容されると思われる範囲内で男女異なる取扱いをしている場合は、法違反にならない」ともされていますが[「男女雇用機会均等法のあらまし」(令和元年 厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)9頁)], 上記に該当する業種・業態として想定されているのは飲食業であり、医業は上記に該当しないと解釈されているようです。

したがって、看護師の募集・採用時に男性看護師は長髪不可とする条件を加えることは、男女雇用機会均等法に違反する可能性が高いといえます。また、募集・採用時の条件に加えていなくとも、採用後に短髪を強制すれば長髪不可を採用の条件にすることに実質的に等しいことから、業務命令として短髪にするよう命じ、これに違反した場合に懲戒処分とすることも男女雇用機会均等法に違反する可能性が高いと考えられます。

以上より、ご相談のような対応は行うべきではありません。

#### 【参考文献】

・ [「受動喫煙防止対策の徹底について」\(平成24年10月29日健発1029第5号 厚生労働省健康局長通知\)](#)

- ・ 「三次喫煙」(厚生労働省 e-ヘルスネット)
- ・ 大和浩. 禁煙科学. 2017; 11: 49.
- ・ [「男女雇用機会均等法のあらまし」\(令和元年 厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部\(室\)\)](#)

【メディカルオンラインの関連文献】

- ・ [受動喫煙とサードハンドスモーク\\*\\*\\*](#)
- ・ [日本の行政による男女共同参画の取り組み\\*\\*](#)
- ・ [KKE35 「喫煙者を雇わないことに関する倫理的考察」\\*\\*](#)
- ・ [CASE 31 職員の身だしなみ\\*\\*\\*](#)

「\*」は判例に対する各文献の関連度を示す。