「喫煙不採用」徐々に浸透

受動喫煙防止の機運が高まる中、喫煙者を採用しない企業が少数ながら徐々に増えている。ただ、受動喫煙防止や健康経営は重視するものの、採用段階で喫煙者を除外すれば門戸を狭めることにもなるため大半の企業にためらいがあるようだ。

●価値観が明確に

神奈川県鎌倉市の鎌倉駅からほど近い一軒家にカレーの香りが立ち込める。正午を過ぎると次々と客が訪れる。地元のIT企業「カヤック」（従業員332人）が運営し、市内に拠点を置く約30社が会員になっている共同の「まちの社員食堂」だ。テラスも含めて全面禁煙になっている。カヤックは採用のホームページで「禁煙企業で、原則として喫煙者は採用しない」と宣言している。社員食堂に仲間と来ていた同社の田中利奈さん（37）は学生時代に吸っていたが、就職活動時は禁煙していたので「気にならなかった」と振り返る。

「面白法人」を名乗るカヤックは給与額の一部をサイコロを振って決めるなどユニークな運営で知られる。2006年に禁煙企業にしたのも社員合宿で「たばこ嫌だよね」という話になり「何となく決まった」。採用で困ったことはなく「企業の価値観が明確になって良かった」と説明する。

千葉県で健診や検査、健康の普及啓発事業を行う公益財団法人「ちば県民保健予防財団」（職員345人）は昨年から全職種の採用で受験資格を「非喫煙者」にした。「県民の健康づくり支援が使命で、禁煙を啓発する立場と喫煙が矛盾するからだ。たばこは『嗜好品』なので不採用にしていいのかとの意見もあったが、勤務中は出張も含めて禁煙になり「健康づくりを優先した」。応募数は以前と変わっていない。

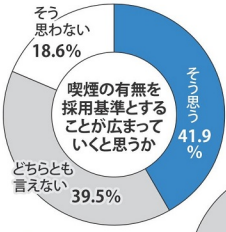
名古屋総合法律事務所（浅野了一代表弁護士）は07年からアルバイトを含めた全職員45人の採用は「非喫煙者」に限っている。浅野弁護士は1993年、40歳で禁煙した。「たばこがニコチン依存を招く薬物」だと自覚したからだ。事務所拡大を機に非喫煙者のみの採用に。職員の健康のためで「喫煙者が頻繁に離席し、職場環境を害するのを防ぐ意味もある。浅野弁護士は「優秀な人が応募してくれるようになった」と話す。

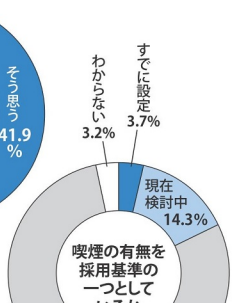
IT企業「カヤック」が運営する全面禁煙の「まちの社員食堂」で食事するカヤックの社員ら。左手前が田中利奈さん＝神奈川県鎌倉市で

●社員の死を機に

喫煙者不採用の草分けが02年から実施している星野リゾート（従業員2509人）だ。当時、ヘビースモーカーのベテラン社員が60歳で亡くなった。「社員は家族」と唱える星野佳路代表が「なぜプライベートに踏み込んでたばこをやめさせなかったのか」と悔やみ、死亡した社員の頭文字を取った「Uプロジェクト」を始め、社員の禁煙と喫煙者不採用を始めた。応募者は「企業文化として肯定的に受け止めてくれている」という。

国立がん研究センターは10年に一般企業の人事採用担当者838人にアンケート調査を実施。「喫煙の有無を採用基準の一つとしている」との回答はわずか3・7％だった。当時、喫煙者不採用を公言している企業は星野リゾートなど3社に限られた。しかし先月、ネット上でのリサーチをやり直したところ、百数十社が喫煙者不採用か、採用時に喫煙の有無を確認していた。10年のアンケートでは「喫煙の有無を採用基準とすることが広まっていくと思うか」との問いに41・9％が「そう思う」と回答していた。溝田友里・健康増進科学研究室長は「当時の担当者の予想が現実になり、大きく進んでいる」と指摘する。





※国立がん研究センターの企業採用担当者アンケート（2010年）

●会社に覚悟ないと

喫煙者不採用を掲げる企業は医療関連のみならず、美容・エステ、人材派遣、運送、機械から風俗関係まで多岐にわたる。就職活動では学生の売り手市場のため、社内の完全禁煙で安心をアピールする企業も。敷地内禁煙を採用する大学が増えており「次第に喫煙者不採用がメインになっていくのでは」と溝田室長は予測する。

とはいえ、採用時に喫煙者を完全に除外するところまで踏み込めない企業も多い。20年に喫煙する社員をゼロにすることを目標にするロート製薬は採用時に喫煙しているかの確認はしているが、採用条件にまではしていない。「採用が決まれば社の健康経営への取り組みを理解していただくこと」話す。禁煙補助剤を販売し、禁煙普及に熱心なファイザー製薬も喫煙の確認だけにとどめる。「内定者には禁煙を進める社内文化を分かってもらう」としている。スポーツジムなどを経営するセントラルスポーツも確認だけだ。

禁煙補助剤を販売して敷地内全面禁煙を実施するジョンソン・エンド・ジョンソンは、非喫煙をあえて採用条件にしていない。「採用の可能性を狭めたくない」からだ。またダイバーシティー（多様性）やインクルージョン（包摂）を掲げる同社は、あらゆる社会的背景を持つ人に門戸を広げる方針で、喫煙で不採用にするのは哲学にも反する。「受け入れて、禁煙のポリシーに気づいてもらう」と採用担当の沖田千代タレント・アクイジション・ジャパン・ヘッドは語る。社員には禁煙費用・通院への補助やカウンセリングを実施する。今夏に中途採用した40代の女性は入社を機に禁煙した。

大手IT企業の関連会社（約140人）の人事担当者は、「多くの採用担当者は喫煙者不採用は健康にもいいし、法的にも条件にできることは知っている」と言う一方、「結局、上層部が吸っていると喫煙者不採用は打ち出しにくい。会社に覚悟がないとできない」と打ち明ける。

喫煙問題に詳しい岡本光樹弁護士によると「喫煙者不採用」は、企業に広く採用の自由を認めた最高裁判決に照らし「合法」だという。適性・能力に関係ない差別ならば採用の自由は制限されるが、受動喫煙の害も考えると、喫煙者不採用は合理的な理由があり、差別ではないと解説する。

【斎藤義彦、写真も】

取り上げてほしい話題やテーマをお寄せください。郵便は〒100―8051（住所不要）毎日新聞くらしナビ「くらし」係へ。メールはkurashi@mainichi.co.jpへ