

喫煙者は就職がしにくい時代がやってきた。採用条件に「禁煙」を掲げる会社が登場。中には喫煙者であると答えると、インターネットから応募できないくなる会社も。喫煙が社員

「禁煙のきっかけは今の会社の採用説明会。入りたかったので自然に禁煙することができた」。二〇〇七年にネット広告のライブレポリーション(東京・港)に入社した熊谷豪さん(26)はこう話す。以前は一日に二十本ほど吸っていたが「就職活動で健康にもなった」と笑う。

ライブレポリーションは〇五年九月から私生活も含めて喫煙者を採用しない方針を打ち出した。「喫煙は体に悪い。喫煙者を採用しないことが会社にプラス」と増永寛之社長は話す。新入社員に禁煙を求める会社は広がっている。ホテル・スキー場運営の星野リゾート(長野県軽井沢町)は〇五年から採用募集のホームページで喫煙するか確認し、喫煙者は応募できない仕組みを導入。内定時にも「非喫煙者である」「入社までに禁煙する」などの誓約書の提出を求める。

健康リスク 企業が敬遠

の健康や経営上のリスクと見なされるようになったためだ。嗜好(しこう)で人材を選別する動きには反発を感じる人もいそうだが、若者は自然体で受け止めているようだ。

セントラルスポーツは入社前に就業時間中は喫煙できないことを説明。ロームも採用面接で、喫煙者に就業時間中に我慢できるかを確認した上で採用するという。大分県中津市の建築会社、エム・セックなど、中小企業でも同様だ。

企業が禁煙を求めるのは、喫煙を社員の健康だけでなく、経営上の非効率、リスクと認識し始めたからだ。ライブレポリーションの増永社長は「喫煙室でたばこを吸う人を、吸わない人が電話や用事の度に呼びに行くことになる。喫煙室の壁が汚れることも問題」と語る。星野リゾートの担当者は「たばこが嫌いな

星野リゾートの採用募集のホームページ

あなたはタバコを吸いますか?
Are you smoker?
YES NO

なおお客様は多い。接客する社員がにおいを感じさせれば経営上の損失になる」とまでいう。喫煙による健康被害は会社の健康保険組合の負担にもなる。もっとも学生は禁煙の要請をさして抵抗なく受け止めているようだ。「禁煙を条件にしても応募者は減ら

禁煙は採用条件

学生は自然体／好感度アップも

なかった(ライブレポリーション)。「むしろ職場がきれいだと好感度が上がった」(星野リゾート) ジョンソン・エンド・ジョンソンが〇七年に就職した社会人五百人に聞いたところ、喫煙者はわずか二二%。逆に会社選びの際に「オフィスの禁煙」を重要なポイントと考えた人は二五%に上った。入社後の職場が全面禁煙だったという人は三二%だった。

もちろん、喫煙という嗜好で人材を選別するのは、やり過ぎと見る向きもあるだろう。「禁煙ファシズムと戦う」(ベストセラーズ)の著者の一人、斎藤貴男さんは「分煙は必要だが、会社が個人の嗜好に注文を付けることには違和感を覚える」と話す。

ただ、労働法制に詳しい岩出誠弁護士は「採用条件に禁煙を加えることは違法とはいえない」と指摘する。長期雇用を前提にするなら、企業が健康に悪影響がある喫煙を社員のリスクととらえるのは当然という。

喫煙者の採用抑制は会社全体に影響を与える。星野リゾートでは以前は社員のほぼ四人に一人が喫煙者だったが、禁煙採用の導入後、禁煙する社員が増加。社員の禁煙治療などもサポートすることで、〇七年末には、本社の正社員約二百五十人全員が非喫煙者になったという。

下着メーカー大手のトリップ・インターナショナル・ジャパン(東京・大田)は〇二年から私生活を含めた禁煙を社員に求めているが、禁煙が浸透したため〇七年に就業時間だけに改めた。産業医科大学産業生態科学研究所(北九州市)の大和浩教授は「喫煙が健康のリスクである以上、企業が社員に禁煙を求めるのは時代の流れ」とみる。

企業以外では、神奈川県が公共施設や飲食店など不特定多数の人が出入りする場所での喫煙を禁じる方針を打ち出したが、飲食店などが強く反発している。しかし職場においては表立った反発は少なく、歯止めをかける要因は見あたらないようだ。