

21世紀型企业への転換を図る

■見落とされがちな労働安全衛生法を再確認？ ～ 事務所衛生基準規則と健康診断実施後の措置 ～

事務所衛生基準規則とは … ？

現在の事務所環境に関する規制は、大きく分けて労働安全衛生法（事務所衛生基準規則）とビル管法（建築物における衛生的環境の確保に関する法律）に基づいています。

ビル管法は、延床面積 3,000 m²以上の大型ビル（特定建築物）が対象であり、これ未満の事務所は、事務所衛生基準規則のみが適用されます。

事務所衛生基準規則には、具体的にどのようなことが定義されているのかをチェックリスト（抜粋）としてまとめてみました。

事務所衛生基準規則チェックリスト(簡易版)					
■環境管理		チェック	■騒音及び振動の防止		チェック
1	社員1人につき10立方メートル以上の空間が確保されている (設備の占める容積を除き、高さは4メートルまで計算)		16	事務所内の社員に有害な影響を及ぼすおそれのある振動、騒音について伝ばを防止するための必要な措置を講じている(隔壁の設置等)	
2	事務所に直接、外気を取り入れる窓等の面積が、常時床面積の20分の1以上ある		17	PC機器等騒音を発するものを5台以上同時に使用するときは騒音の伝ばを防止するため、遮音・吸音機能をもつ天井および壁で区画された専用の作業室を確保している	
3	換気が十分にできる設備がある		■清潔		チェック
4	事務所内の気温が10度以下の場合は、暖房等適切な温度調整の措置を講じている		18	社員が飲用できる水、その他飲料を十分に供給している	
5	事務所内の冷房は適切な温度に設定している (外気温より著しく低くない)		19	給水・排水設備について定期点検をしている	
■空気調和設備または機械換気設備で中央管理方式のものを設けている場合		チェック	20	日常行う清掃の他に6ヶ月以内ごとに1回、定期的に清掃・点検をしている	
6	事務所に供給する空気を適切に調整・管理している		21	ゴミ等の廃棄物を定められた場所にまとめている	
7	事務所に流入する空気が特定の社員に直接、継続して及ばないようにし、かつ事務所内の気流を0.5メートル毎秒以下としている		22	適切な数のトイレを男女別に設置している ・男性用 同時に就業する男性労働者30人以上に1個以上 ・女性用 同時に就業する女性労働者20人以上に1個以上	
8	事務所内の気温が17度以上28度以下、相対湿度が40%以上70%以下になるように設定している		23	洗面設備を設けている	
9	2ヶ月以内ごとに1回、定期的に事務所内の室温や相対湿度を測定している		24	被服が汚れるような業務に従事している社員がいる場合は、更衣設備または被服の乾燥設備を設けている	
10	燃焼器具を使用する事務所には、排気筒、換気扇、その他換気設備を設けている		■休養		チェック
11	燃焼器具を使用するときは、毎日、器具の異常の有無を点検している		25	社員が利用できる休憩設備を設けている	
■点検		チェック	26	夜間、社員に睡眠を与える必要があるときは、仮眠室等を男女別に設けている	
12	機械換気設備をはじめて使用するとき、及び修理を行ったときは点検を行い、結果を記録し、3年間保存している		27	仮眠室を設置している場合、寝具やその他の必要な用品を備え、清潔に管理している	
13	機械換気設備を使用するときは2ヶ月以内ごとに1回、定期点検を行い、結果を記録し、3年間保存している		28	常時50人以上または常時女性30人以上の社員を使用するときは、社員が臥床することのできる休養室または休養所を男女別に設けている	
■照度		チェック	29	持続的に立ち作業に従事する社員がいるときは、当該社員が利用できる椅子を用意している	
14	事務所内の机等作業面の照度を適切に管理している ・精密作業 300ルクス以上 ・普通作業 150ルクス以上 ・粗な作業 70ルクス以上		■救急用具		チェック
15	事務所内の照明設備について6ヶ月以内ごとに1回、定期点検をしている		30	負傷者の手当に必要な救急用具を備付け、使用方法を社員に周知している	
			31	救急用具を常時清潔に保管している	

いかがでしょうか。当たり前といえば、それまでの項目ですが、定期的な点検や測定を行っていないと、「つい、うっかり!」、そして、このことが安全配慮義務を履行していない証拠となってしまいます。



労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

事務所衛生基準規則の改正… ！

現代社会の事務所環境の変化を受けて、平成16年に事務所衛生基準規則の一部が改正されています。

- (1) 空気環境の調整を行わなければならない空気調和設備及び機械換気設備について、中央管理方式のものに限定しないこととすること。(第5条関係)
- (2) 室の空気中のホルムアルデヒドの濃度の基準及び室の建築等を行った場合の室の空気中のホルムアルデヒドの測定に係る規定を新たに追加すること。
- (3) 2ヶ月以内ごとに一回行わなければならない室の作業環境測定の頻度について、一定の要件を満たす場合には緩和することとすること。(第7条関係)
- (4) 空気調和設備の冷却塔、加湿装置等について、定期的に点検、清掃を実施しなければならないこととすること。
- (5) ねずみ、昆虫等の防除方法の効率化を図るとともに、ねずみ、昆虫等の防除のため、殺そ剤又は殺虫剤を使用する場合には、薬事法(昭和35年法律第145号)上の承認を受けた医薬品又は医薬部外品を用いなければならないこととすること。

※ 一定の要件…前年1年間において、室の気温が17℃以上28℃以下、相対湿度が40%以上70%以下、である状況が継続し、かつ、今後の1年間についてこの状態が継続すると予測される場合

重要なことは、さまざまな規制に関して、誰が、いつ、どのようにして、実行するのか。そしてその記録方法は？ ということです。

日頃の社員の皆様の行動にかかわる項目が多数ありますので、まずは、それぞれの事業所の事態調査を行い、今後の運用ルールをつくることから始めましょう。



健康診断の種類と目的、そして結果の保存！？

- ① 雇入れ時の健康診断
- ② 定期健康診断
- ③ 特定業務従事者の健康診断
- ④ 二次健康診断(労災保険の給付)

定期健康診断の結果、血圧、血中脂質、血糖、BMI(肥満度)において、すべての項目で異常の所見がある場合(既に脳血管疾患、心臓疾患がある場合は対象外)、業務上の事由による脳血管疾患、心臓疾患の発生にかかわる身体の状態を把握するための検査です。

- ⑤ 自発的健康診断

深夜時間帯の業務に従事する社員(パート、アルバイトを除く)が、自己の健康に不安を感じ、次回の定期健康診断を待てない場合、自ら受けた健康診断の結果(3ヶ月以内)を証明する書面を会社に提出することが出来ます。深夜業従事者とは、自発的健康診断を受診する前6ヶ月の間に1ヶ月当たり4回以上(過去6ヶ月で合計24回以上)深夜業に従事した方をいいます。

- ① 雇入れ時の健康診断は、新入社員の健康状態を把握して、今後の健康管理に役立てることが目的となっています。
- ② 定期健康診断は、社員が元気に働くことができるように1年に1回、定期的に健康状態を診断し、その結果を今後の健康管理に活かすことが目的です。
- ③ 特定業務従事者には、月4回以上深夜業務に従事している社員も該当します。深夜に働くことは通常の体内リズムに反することから、体の調子を崩しやすいなど、より手厚い健康管理が必要なため、6ヶ月に1回の健診となります。

これらの健康診断の結果は、正しく記録して所定期間保存することが義務づけられています(安衛法第66条の3)。

生活習慣病の早期発見と予防のための健康管理や適性配置などの就業上の配慮のためには、欠かせないデータです。活用しなければ意味がありません。

社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

健康診断実施後の措置をとられていますか？

労働安全衛生法は、健康診断で異常な所見があった社員に対し、医師などから聴取した意見を勘案して**就業上の措置**や**作業環境の改善**を実施することを事業者[※]に義務づけています。

異常な所見のある社員の健康を保持するためには、就業場所を変更したり、作業そのものを変更したり、あるいは設備などを改善するなどの措置が考えられます。

定期健康診断を実施することはもとより、その結果を活かすことの方が重要ですので、異常な所見のある社員を決して放置することのないようにしてください。

就業上の措置【例】

- ・ 作業場所の変更
- ・ 作業内容の変更
- ・ 時間外労働の抑制
- ・ 深夜労働回数の減少
- ・ 所定労働時間の短縮 など

作業環境の改善【例】

- ・ 換気設備の改修
- ・ 防音装置の設置
- ・ 空気清浄器の設置
- ・ 加湿器の設置
- ・ 各種保護用具の着用 など

講じた措置の効果を確認 ！！

- ・ 一定の期間において社員と面談し、就業上の措置の効果を確認する。
- ・ 翌年の健康診断において就業上の措置の効果を確認する。

過重な労働は人間の生理的活動をコントロールする自律神経に影響を及ぼします。

この自律神経には、昼間働く交感神経系と夜間働く副交感神経系があり、この2系統が拮抗関係にある時、体の隅々の器官が正常に働くこととなります。

ところが、本来副交感神経が働く夜間に、神経を擦り減らす残業を行っている[※]と2系統の神経器官のバランスが崩れ、自律神経が体をコントロールできなくなり脳血管・心臓疾患が発生する原因となるといわれています。



安全衛生は職場をあずかるもののモラルとして取り組む ！！

労働基準法が制定された時点では、その第5章として危害の防止、有害物の製造禁止、危険業務の就業制限、安全衛生教育、健康診断などの安全衛生に関する規定が設けられていました。

しかし、その後の産業の発展や技術の進歩に伴い、新しい労働災害の危険が増大し、これに対応するための労働安全衛生規則の改定が追いつかない状態となり、従来の労働安全衛生体制を抜本的に見直して、独立した安全衛生法規を制定することが議論されるようになりました。

ところが、建設業をはじめとする産業界は、安全衛生法規の遵守責任者が労基法同様の『使用者』ではなく、『事業者』としている点を問題とし、安衛法の制定に消極的であったといわれています。このような状況において、ある財界の会合で当時の日経連代表常務理事の方が「安全衛生は職場をあずかるもののモラルとしてやらなければならない。」と述べ、財界の意見が集約されて、昭和47年6月に労働安全衛生法が成立し、同年10月から施行されたという歴史があります。

昭和47年に比べると、現在はあらゆるものに恵まれた時代であり、便利な道具も廉価で利用でき、労働に関係する本当の苦勞を知らない時代といってもよいかもしれません。「これが当たり前だ」「自分もそうやってきた」と思っていると、誤ったこと・危険なことに気がつかないものです。労働安全衛生法の遵守は、企業経営者のモラルであることを再認識いたしましょう。



労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864