

<特別企画>

全ての労働者に配慮した事務所衛生基準の見直しに向けて

調査部

働き方改革法案の付帯決議では、「事務所その他の作業場における労働者の休養、清潔保持等のため事業者が講ずるべき必要な措置について、働き方改革の実現には、職場環境の改善を図ることも重要であるとの観点を踏まえ、労働者のニーズを把握しつつ、関係省令等の必要な見直しを検討すること」とされており、事務所等の労働者の休養、清潔保持等について、実態や労働者のニーズを把握することが求められている。こうしたなか、厚生労働省の「事務所衛生基準のあり方に関する検討会」（座長：高田礼子 聖マリアンナ医科大学予防医学教室教授）は、制定から50年近くが経過している事務所衛生基準規則（昭和47年労働省令第43号、以下「事務所則」）で定めている事務所の衛生基準のあり方や必要な見直しについて検討を重ね、3月24日に事務所衛生基準の見直し方針を提起する報告をとりまとめた。報告は、トイレ設備は男女別に設置する原則を維持したうえで、少人数の事務所では独立個室型のトイレを事務所則上の便所として例外的に取り扱うことを提言。作業照度の基準は、一般的な事務作業で300ルクス以上に引き上げることなどを求めている。報告書の概要と、JILPTが昨年1～2月、厚労省の要請を受けて実施したWEBモニターへのアンケート調査結果を紹介する。

検討会報告

女性活躍や高齢者雇用の進展を受けて作業環境や設備のあり方を提言——厚労省検討会

女性や高齢者が働きやすい 職場環境を整備

事務所則は、事務所の休養、清潔保持、作業環境の衛生基準を定めたもの。制定後50年近くが経過し、事務所を取り巻く環境が大きく変化していることから、今回の見直し検討となった。

1985年以降、男女雇用機会均等法の整備が進み、採用、配置、昇進などにおいて男女の差別が禁止され、職場での女性の活躍が定着してきた。2016年には、女性活躍推進法の施行に伴い、企業は、自社の女性活躍に関する状況の把握や分析を行い、行動計画を策定することが求められている。

また、健康で働く意欲のある高齢者の増加に伴い、企業での定年延長や再就職なども含め高齢労働者が増加している。「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）において、人生100年時代の到

来を見据え、誰もがいくつになっても活躍できる社会の構築が求められ、2020年の高齢者雇用安定法改正により、65歳までの雇用確保に加え、70歳までの就業確保が求められるなど、高齢労働者が働きやすい環境の整備が求められている。

2018年6月の働き方改革推進法案の国会審議では、働き方改革の実現には、事務所における労働者の休養、清潔保持等のために職場環境の改善を図ることが重要であるとして、労働者のニーズを把握しつつ、事務所則の必要な見直しを検討するよう求める付帯決議がなされた。

こうした背景を踏まえ、2019年度に厚労省は事業所調査、JILPTが従業員調査を実施。関係規定の確認と必要な見直しに向け、有識者による検討会を設け、審議を行い、見直しの方針を示した。

トイレ

独立個室型便房を法令上の便所として取り扱うことを提言

事務所則では、トイレ設備について、①男性用と女性用に区別する②同時就業する男性労働者60人以内に便房1個以上、30人以内に小便所1個以上を設置する③同時就業する女性労働者20人以内に便房1個以上を設置する——ことを要件としている。

検討会では、男女別トイレの設置について、女性の社会進出に一定の役割を果たしてきており、今後も女性の職場環境を確保するうえで必要であること、さらに、ILO勧告（昭和39年第120号勧告）で男女別トイレの設置が規定されていることから、見直しの基本方針として、「男性用と女性用に区別して設けることを原則とする基本的な考え方を維持する」ことを確認。そ

のうえで、現在、事務所で広く用いられている便房（大便器を囲んだ1人用の区画）について、仕切り壁と扉に囲まれている「仕切り壁型」と独立した個室にひとつの便房が設置されている「独立個室型」に分類して、論点を整理した。

「仕切り壁型」の便房については、「従来どおり、一連の便房を含む区域全体を法令上の便所として取り扱う」とした。一方、「独立個室型」の便房については、強固な壁や扉で囲まれ、施錠が確実である等、プライバシー確保の要件を満たす場合、男性用と女性用に区別されていなくても、「事務所則上の便所として取り扱うことは可能」とする考え方を示した。また、「その場合、手洗い設備は、独立個室型の便房に付設されている必要があるが、便房の外側に設置することも可能」とした。

小人数事務所には例外的な取り扱いを

小人数の事務所では、建物の構造上、一つの便所しか設けられないことがあり、男性用と女性用に区別した便所の設置が困難な場合もある。

報告は、「小人数事務所に設けられた便所のうち、独立個室型の便房からなる便所について、男性用と女性用の便所の機能を兼ねると見なすことなど、柔軟な運用を行うことは、プライバシー確保の前提の下、例外的に認められ得る」としている。

見直し方針として、同時に就業する労働者数が10人程度までの小人数の事務所については、「事務所の全面積に対する便所の割合を考慮すると、男性用大便所、男性用小便所、女性用便所を全て設けることは現実的でない場合もあることから、男性用と女性用に区別しない独立個室型の便房からなる

1つの便所をもって、これらに代えることも選択肢に加えることが妥当」としている。

多様な労働者のニーズに柔軟に対応

バリアフリー法に基づき、旅客施設や公共施設などでは、バリアフリースイールの設置が進んでいる。

報告は、「職場においても、障害のある労働者のニーズへの対応が進んでいるが、バリアフリースイールを性的少数者等、多様な労働者が利用することもあるなど、便所に対するニーズは多様化している」と指摘。そのうえで、「事業者が、労働者の多様なニーズに対応するため、バリアフリースイールを含む、男性用と女性用を区別しない独立個室型の便房からなる便所を設ける場合に、当該便所を事務所則に基づく便所として位置付けることにより、事業場の多様な選択肢を確保することは重要」としている。

見直し方針として、「男性用と女性用に区別した便所を設置したうえで、付加的に独立個室型の便房の便所（バリアフリースイール含む）を設けることは、既存の男性用便所と女性用便所の混雑度の緩和に一定程度寄与することから、事務所則において、男性用大便所の便房、男性用小便所及び女性用便所の便房をそれぞれ一定程度設置したものとして取り扱うことが妥当」と提言。併せて、「男性用と女性用に区別しない独立個室型の便房からなる便所の応需可能な労働者数は男性と女性を同数とするべき」としている。

男女別所要数は現行基準を維持

事務所則では、トイレ設備について、男女の区別に加え、同時就業する労働者数に応じて必要とされる便房等の男女別所要数を定めている。

報告は、事務所則で定める男女別所要数について、空気調和・衛生工学会が待ち行列理論により算出している適正な衛生器具数と照らして、大きな乖離はないこと。さらに、最低基準として一律の見直しが必要となるような、衛生上の問題も生じていないことから、「同時に就業する労働者数に応じて設置する男性用大便所の便房及び女性用便所の便房の数並びに男性用小便所の箇所数に係る規定については、その基本的な考え方を維持する」とした。

一方、最低基準を上回る措置（便房や洗面設備の増設や洗浄機能付きトイレへの変更等）については、個々の事業所において、便所の利用状況や混雑状況が異なることから、「事業場の実情に応じて、衛生委員会等の場を活用して、柔軟に対応すべき」としている。

作業面の照度

最低照度基準は300ルクス以上に引き上げを

事務所則の照度基準は、明るさが不足することによる眼精疲労や、文字が見づらいため悪い姿勢を続けることによる上肢障害を防止する観点から、全ての事務所に適用される最低基準を定めたもの。

現行の照度基準は、事務所則が制定される際、当時の日本工業規格（JIS Z9110）の照度範囲の下限値を参考に、精密な作業は300ルクス以上、普通の作業は150ルクス以上、粗な作業は70ルクス以上と定められた。

報告は、「現行の照度基準は制定後、長期間が経過しており、夜間路上の街灯下程度の70ルクス等は、事務作業に適さない水準となっている」「事務作業に従事する高齢労働者が増加し、高齢労働者を含めた全ての労働者に

配慮した視環境の確保を図る必要がある」として、現在の日本産業規格 (JIS) に規定する推奨照度やその照度範囲を参照し、照度基準の改定案を示している。

照度基準の改定案は、現行の作業区分のうち、「精密な作業」(300ルクス以上)、「普通の作業」(150ルクス以上)を集約して、「一般的な事務作業」(300ルクス以上)に一元化するとともに、「精密な作業」は、日本産業規格等を参照し、対応する作業に応じて、より高い照度を事業所ごとに定めることを提起している。

また、「粗な作業」は、「附随的な事務作業」に名称変更したうえで、現行基準 (70ルクス以上) から一段引き上げ、150ルクス以上としている。

そのほか、一般的な事務作業における照度基準の見直しに伴い、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」(令和元年7月改定)で定めるディスプレイ画面上における照度についても、見直しを求めている。

休養室

随時利用可能な機能確保に重点を

休養室は体調が悪い労働者が横になって休むための施設である。

事務所則第21条は、常時50人以上または常時女性30人の労働者を使用する事業者に対し、男性用と女性用に区別した休養室の設置を義務づけている。同条の通達 (昭和46.8.23.基発第597号) では、「本条にいう休養室もしくは休養所とは、事務所にある専用のもの」という解釈が示されている。

検討会では、「休養室は、一定規模以上の事務所に対し、男性用と女性用に区別して設けることが求められている。専用のものとするとの解釈も考え

合わせると、事業場への負担は大きい」 「調査結果によると、休養室の使用頻度は少ないとの回答が多いものの、横になって休む必要がある人はいるため、休養室を設けることは重要である」などの議論が交わされた。さらに、「体調が悪い労働者は早めに帰宅させ、診療所や医療機関を受診させるなど、労務管理が変化していることから、休養室は、長時間に及ぶ休養ではなく、体調不良者等を一時的に休ませ回復させる機能となっている」ことにも議論がおよんだ。

報告は、「休養室・休養所については、長時間ではなく一時的な休養が主となっているが、専用のスペースということではなくても、性別にかかわらず随時利用が可能となる機能の確保に重点を置くべき」と提言。併せて、「休養室・休養所を設けるときは、入口や通路から直視されないよう目隠しを設ける、関係者以外の出入りを制限する等、設置場所の状況等に応じた配慮」を事業者に求めている。

休憩設備

事業場の自主的な取り組みを尊重

事務所則では、休憩設備の設置は事業者の努力義務とされている。

検討会では、「休憩設備は、スペースや付設設備、使用実態など様々であるが、多くの事務所で設置され利用されている実態にあり、努力義務としての設置は概ね達成されている」 「スペースが狭いなどの労働者からの意見は、利用人数が多いことによることも考えられる。利用人数に応じた広さや備えるべき設備については、法令で基準を設けるのではなく、事務所ごとに対応すべき」などの意見が出た。

こうした議論を踏まえ、「休憩の設

備は、事業所の実情に応じて、利用人数に応じた広さや、備えるべき設備の検討が期待される」として、見直しについては、事業場の自主的な取り組みを尊重する方針を示した。

更衣設備

安全とプライバシーの確保に配慮を

事務所則では、汚染・湿潤作業がある場合、更衣設備 (ロッカー、更衣室、衣服の保管場所等) または乾燥設備の設置を事業者に義務づけている。

検討会では、「更衣設備のうち、更衣室の機能は、女性の職場環境を確保するうえで重要である。事務所則で規定すべきかどうかは別として、更衣室を設ける場合、安全な利用やプライバシーの確保が必要である」 「更衣室は、必ずしも事務所則に規定する被服の汚染や湿潤のためではなく、制服への着替え等の日常的な行動を念頭において使用されていることが多い」 「更衣室やシャワー設備については、事務作業を行う労働者に対する制服を廃止する動き等があり、業態によってもニーズが様々であり、事務所則に付加的な規定を設けることは、事業場の選択肢を少なくする」などの意見が出た。

見直しの方針として、「業態や着替え等のニーズに応じて更衣室 (事務所則に規定する更衣設備として取り扱う場合を含む) やシャワー設備を設けるときは、性別にかかわらず安全に利用できる必要があるとともに、プライバシーの確保にも配慮すべき」ことを求めている。

なお、厚労省では本報告を踏まえ、事務所衛生基準規則および労働安全衛生規則の改正について、労働政策審議会で審議を行う予定だ。

(調査部)