

事務所だより

第141号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

「事務所衛生基準規則の改正に向けて

厚生労働省労働基準局が開催した「事務所衛生基準のあり方に関する検討会」（令和2年8月より計6回開催）では、事務所における衛生水準のあり方及び同基準を見直すことについて検討され、その結果が報告書に取りまとめられて今年3月に公表されました。

検討の背景・現状

事務所衛生基準規則は労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づき、事務室の空調や明るさなどの環境管理、トイレ設備や更衣設備などの清潔を保持するための措置、休憩や休養などを行つための設備、及び救急用具を定めたものです。

女性の社会進出や活躍の推進、高年齢労働者や障がいのある労働者を含む全ての労働

者にとって働きやすい環境の確保への重要性が高まっていることから、検討が行われました。

検討を行った主な項目と見直し方針

トイレ設備

- ① 独立個室型の便房を1つの便所として扱つたための要件等
- * 強固な壁や扉で囲まれ、施錠が確実であること。
- * 手洗い設備は、便房の外側にあつてもよい。
- * 男性用と女性用の区別がないものも可。
- ② 少人数の事務所における例外
- * 少人数の事務所では、独立個室型の便房からなる便所を1つ設けることも可。
- ③ 男性用と女性用に区別した便所を各々設置した上で付加

的に設ける便所の取扱い

- * バリアフリートイレを含む、独立個室型の便房からなる便所は、男性用と女性用の区別がなくても、法令上の便所として取り扱うことは可。
- * 個別事業場の実情にに応じて、衛生委員会等で柔軟に対応すべき。

④ これらの方針は事務所以外の作業場においても同様

更衣設備、休憩の設備等

- ① 更衣室やシャワー設備（法定外のものを含む）
- * 更衣室やシャワー設備を設ける場合は性別にかかわらず安全に利用できる必要あり。
- ② プライバシーにも配慮すべき。
- ② 休憩の設備
- * 事業場の実情に応じ、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。
- ③ 休養室・休養所
- * 専用の設備でなくても、性別にかかわらず体調不良者等が常に利用可能であることが重要。
- * 入口や通路からの目隠し、出入り制限等、設置場所の状況等に応じた配慮をすべき。

作業面の照度

① 一般的な事務作業

- * 1500ルクス以上 ↓ 3000ルクス以上とする（現行基準から1段階上げる）。
- * 精密な作業を行うときは、JIS Z9110等を参照し、対応する作業に応じてより高い照度を事業場で定める。
- * 情報機器作業は、この作業区分に含める。

② 付随的な事務作業（文字を読み込む必要のない作業）

- * 700ルクス以上 ↓ 1500ルクス以上とする（現行基準から1段階上げる）

「事務所衛生基準のあり方に関する検討会」報告書より

今後、厚生労働省では、本報告を踏まえて、事務所衛生基準規則及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される予定です。



アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続き等の関連手続きもサポートいたします。

給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

産業雇用安定助成金

【助成金の対象となる「出向」】

・新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一时的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向。

・出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。
・出向元と出向先が、親会社と子会社間の出向でない、代表取締役が同一人物である企業間の出向でないなど、資本金的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること。
・出向先で別の人を離職させるなど、玉突き出向を行っていないこと。 など

【対象事業主】

・出向元事業主…

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一时的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として在籍型出向により労働者を送り出す事業主

・出向先事業主…

当該労働者を受け入れる事業主

【対象費用と助成額】

・出向運営経費…

出向元事業主及び出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部

出向元が労働者の解雇などを行っていない場合

・中小企業 9/10

・中小企業以外 3/4

出向元が労働者の解雇などを行っていない場合

・中小企業 4/5

・中小企業以外 2/3
上限額（出向元・出向先の合計）・中小企業・中小企業以外とも12,000円/日

各10万円/1人当たり（定額）
加算額（※）各5万円/1人当たり（定額）

基準監督署
10日
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
「公共職業安定所」

6月の労務手続
「提出先・納付先」

1日（7月12日）

○労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出
「都道府県労働局または労働

助成額 出向元・出向先

Q 産前休業に入ってから退職予定の社員がいます。「退職当日に出社すると、資格喪失後の出産手当金を受給できなくなる」と聞きましたが、そのとおりでしょうか。

退職後の出産手当金受給

A 退職して健康保険の被保険者資格を喪失しても、一定の条件を満たす場合には出産手当金や出産育児一時金のほか、傷病手当金や埋葬料（費）を受給することができます（健保法104条等）。

出産手当金を退職後も継続して受給するには、次の要件を満たすことが必要です。

- ①引続き1年以上の被保険者期間がある者
- ②退職時に出産手当金を現に受けている、または受けることができる状態であること。

出産手当金は、被保険者が出産したときに、出産の日以前42日（多胎妊娠は98日）から出産の日後56日までの間において「労務に服さなかった期間」に対して支給されます。

退職後の継続給付の②の要件を満たすためには、協会けんぽの場合は、退職日時点で「労務に服さない」状態であることが必要です。したがって、退職当日に出社しても、保険証の返還等の事務手続きのみで済ませておくことをお勧めします。

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
TEL・075-611-5300
FAX・075-606-1906
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com

編集後記

つつじの花が4月中旬に咲きました。驚いていたら5月中旬に梅雨入りになりました。（ぎん）

○健保・厚年保険料の納付
「郵便局または銀行」
○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 「年金事務所」
○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 「公共職業安定所」