



労働安全衛生法による職場環境

昨今、過重労働、過労死、パワーハラスメント等がメディアで報じられることが多くなりました。これらはいわばソフト面での職場環境ですが、事業主はハード面でも職場環境を整えなくてはなりません。職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする法律として労働安全衛生法がありますが、その内容は多岐にわたるため、全ての内容が周知徹底されているとはいえないように感じられます。今回は労働安全衛生法の中でも労働者に直接かかわる事業場施設・環境についていくつかまとめてみましたので、職場環境改善に役立ててください。

■ 休養室と休憩室は違います

休養室とは、職場で労働者が急に体調が悪くなった場合等に休ませたり、救急車が到着するまで待機させたりすることを想定して、事業場に設置する施設のことです。似たような施設で休憩室がありますが、こちらは息抜きや気分転換をはかるためのリラクスペースの意味合いが強い施設になります。この2つの施設について、労働安全衛生規則及び事務所衛生基準規則（労働安全衛生法を実施するための具体的・実地的なルール）では、それぞれ下記の通り規定されています。

休養室	事業者は、常時 50 人以上または常時女性 30 人以上の労働者を使用するときは、労働者が臥床することのできる休養室または休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない
休憩室	事業者は、労働者が有効に利用することができる休憩の設備を設けるように努めなければならない

人事・労務担当者として最も留意すべき点は、休憩室は「設けるように努めなければならない」という「努力義務」であるのに対し、休養室は「設けなければならない」という「義務」である点で、労働者の数が要件に該当しながら休養室を設置していない場合は、法令違反になります。休養室を設置していない状態で、もし職場に急病人が出て、病状・怪我が悪化したりすると、労働安全衛生法第 23 条違反を問われるだけでなく、民事訴訟等で労働契約法第 5 条の安全配慮義務違反を問われる可能性もあります。規則に定められた通り、休養室を設置し、不測の事態に備えておくべきでしょう。

■ 室温は適正ですか

最近の地球温暖化により真夏日も増え、室内でも水分補給が少ないと熱中症にかかってしまう人が増加しています。職場の室温・湿度に注意し、労働者の健康を守りましょう。事務所衛生基準規則では、事業所の室温・湿度について下記の通り規定されています。

暖房	事業者は、室の気温が 10 度以下の場合、暖房する等適当な温度調節の措置を講じなければならない
冷房	事業者は、室を冷房する場合は、当該室の気温を外気温より著しく低くしてはならない
室温・湿度	事業者は、空気調和設備を設けている場合は、室の気温が 17 度以上 28 度以下及び相対湿度が 40% 以上 70% 以下になるように努めなければならない

つまり室温はできるだけ外気温との差が開くことなく、17 度以上 28 度以下が適切であると法令で決められているということになります。なお冷房について「著しく低くしてはならない」とありますが、電気計算機等の機械を設置している部屋（サーバーールーム等）において、保温のための衣類等（作業着）を着用させた場合はこの限りではないとされています。

■ トイレの数は足りていますか

労働安全衛生規則および事務所衛生基準規則では、事業者に対しトイレの設置が義務付けられており、その基準が規定されていることをご存知でしたでしょうか。両規則の規定は、下記の通りですので貴社の状況を今一度ご確認ください。

男女別	男性用と女性用に区別する
トイレの数	男性用大便所（便房）の数は同時に就業する男性労働者 60 人以上ごとに 1 個以上 男性用小便所（便房）の数は同時に就業する男性労働者 30 人以上ごとに 1 個以上 女性用便所（便房）の数は同時に就業する女性労働者 20 人以上ごとに 1 個以上
手洗い設備	流出する清浄な水を十分に供給する手洗い設備を設ける

知っておきたいミニ知識

外国人労働者の安全性の確保

厚生労働省の発表によると、2016 年 10 月末の日本で働く外国人労働者数は前年比 19.4% 増の 108 万人（4 年連続過去最高）となりました。この増加に伴い、全体的には減少傾向にある休業 4 日以上死傷災害が、外国人労働者に関しては増加傾向となっています。厚生労働省は、外国人労働者が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるように事業主が行うべき事項について「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を定めています。今回はそのうち安全性の確保等について考え、より良い職場環境・労災事故ゼロを目指しましょう。

安全衛生教育の実施	外国人労働者が内容を理解できる方法により行うこと 特に使用させる機械設備等の使用方法等が確実に理解されるよう留意すること
労災防止のための日本語教育の実施	労災防止のための指示等を理解することができるように、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること
労働安全衛生法等関係法令の周知	周知の際、理解促進のため必要な配慮（説明書使用等）をするよう努めること 労働安全衛生法に定めるところにより健康診断を実施すること
保険給付の請求等についての援助	労災が発生した場合は、労災保険給付の請求・その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応じ、当該手続を代行し、その他必要な援助を行うこと※

※労災保険給付の他に失業等給付の手続の援助、厚生年金保険の脱退一時金受給資格者へは請求し得る旨を説明し、年金事務所等関係機関の窓口を教示するように努めることとされています。