

第 8 7 号議案

令和 5 年 3 月 2 8 日
総 務 課

令和 5 年度労働基準監督業務の実施計画について

東京都人事委員会が実施する令和 5 年度の「職員の勤務条件に関する労働基準監督機関としての職権行使」に関する実施計画を下記のとおり決定する。

記

1 基本的考え方

労働関係法令の遵守のため、書面調査に加えて実地調査を実施し、職員が働き続ける上で、病気や事故により、心身の健康を損なうことを防止する。各事業場における職員の安全衛生管理体制等について、現場の実態を十分に把握した上で、適切な指導を行っていく。

2 指導事項

(1) 年次有給休暇等の取得促進

職員の疲労蓄積を防ぎ、健康・安全な勤務状況とライフ・ワーク・バランスの推進を目指すため、年次有給休暇の取得促進・夏季休暇の完全取得が図れるよう、休暇を取得しやすい環境づくりの取組に向けて指導する。

(2) 超過勤務の縮減と職員の健康管理体制の強化

過重労働による職員の健康障害防止の観点から、超過勤務の縮減について、法令等に基づき指導を進めるとともに、産業医の面接指導の徹底やストレスチェックの実施状況の確認等、メンタルヘルスの視点を含めた職員の健康管理に係る措置の確実な実施を指導する。

(3) 職員が安心して働くことができる職場環境の整備促進

職場における職員の安全確保と事故の未然防止や地震等による二次災害防止の視点を踏まえ、書架類や薬品棚等の転倒防止対策、機械や薬品及び危険物の適正な管理、機械や施設の経年劣化等による危険性の排除などについて、確実に指導する。

3 実施内容

効果的・効率的な指導監督を実施するため、全事業場を対象とした勤務状況調査を実施する。その結果を踏まえて、実地調査としての定期監督調査及び安全・有害物調査を実施し、指導・監督を行う（年間実施計画は、別紙1「令和5年度労働基準監督業務の年間スケジュール」のとおり）。

(1) 書面調査（勤務状況調査）

ア 目的

対象の全事業場に対し、書面による調査を行い、職員の勤務概況を把握するとともに、実地調査の事業場選定の基礎資料とする。

イ 調査区分、調査内容及び実施事業場数

区 分	調 査 の 内 容	実施事業場数
労働基準法関係	職員の勤務時間、休憩、休日、年次有給休暇及び時間外勤務等の勤務条件に関する事項	764
労働安全衛生法関係	職場の安全と衛生管理体制に関する調査、職場の機械器具の保有状況及び有害物の保管状況に関する事項	

ウ 調査実施時期

令和5年4月～5月とする。

エ 調査結果の取扱い

当該年度のみならず、過去5年間のデータから経年で比較し、傾向を分析した上で調査結果を報告し、都の事業場における労働安全衛生に関する資料として、今後の定期監督指導、人事委員会勧告等の参考とする。

(2) 実地調査

ア 目的

調査事業場を選定し、職員の勤務条件の維持確保並びに職員の安全及び健康の確保のため、事業場に立ち入り、使用者が労働基準法等に基づき遵守すべき事項等について調査を行う。

イ 実施事業場

(ア) 実施事業場数

区 分	調 査 の 内 容	実施事業場数
定期監督	職員の勤務時間、休憩、休日、年次有給休暇及び時間外勤務等の勤務条件並びに職場の安全と衛生管理体制に関する事項	60
安全・有害物調査	職場の機械器具、爆発性の物及び電気設備等の使用状況に関する事項 有害物等の使用、保管状況に関する事項	概ね30程度 定期監督時に実施

(イ) 任命権者別内訳

知事部局等	18	都立学校	20
警視庁	14	東京消防庁	8

(ウ) 任命権者ごとの事業場の選定は、重点指導事項、勤務状況調査の結果、過去の実施状況等を考慮して決定する。

(エ) (ア)の実施事業場のほか書面調査の結果等を勘案し、別途必要な調査を行う。

ウ 調査内容

別紙2「定期監督等の指導基準」を踏まえ、勤務状況調査の結果のほか、過去の指導監督の実施状況等を考慮して調査を実施する。その際、重点指導事項や新たな取組等についても、ヒアリングを行う。

エ 実施時期

令和5年5月～12月とし、調査日は任命権者と調整の上決定する。

オ 改善指導

調査結果を委員会に報告し、当該事業場の所管局長及び任命権者あて通知を行うとともに、改善の必要のある事項については、期限を付して、改善状況の報告を求める。あわせて、所管する他の事業場に対しても同様に指導、助言、支援等、必要な措置を行うよう求める。

また、報告の結果、当該事業場の改善状況がなおも基準を満たしていない場合は、引き続き、期限を付して、改善状況の報告を求める。

カ 特定機械等の検査

特定機械等（ボイラー・クレーン等）の落成検査、変更検査及び使用再開検査を申請ごとに実施する。

あわせて、職員の危険を防止する観点から、特定機械等が設置されている場所等の作業環境管理及び作業管理について指導を行う。

(3) 緊急調査

災害発生、重大事故、労働基準法違反の疑い等の事象が起こった場合などについては、緊急に実地調査に入り、指導・監督を行う。

4 会計年度任用職員に対する調査の取扱いについて

(1) 職員の勤務条件に係る調査項目は、常勤職員の勤務条件と異なることから、常勤職員とは別の区分を設けて調査を実施する。

(2) 施設等の職場環境に係る調査項目は、常勤職員・会計年度任用職員の区別なく、調査を実施する。

令和5年度 労働基準監督業務の年間スケジュール

内容		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
定期監督等	実施計画等	○調査対象事業所選定 学校・知事本庁 事業所選定						消防・警察・知事出先 事業所選定					★	
		○翌年度実施計画										適用事業場 調査・決定	翌年度実施 計画作成	
	定期監督	知事部局等	○本庁事業場（7箇所） 6月下旬～7月下旬調査予定				調査実施	調査結果 報告						★
			○出先事業場（11箇所） 11月～12月上旬調査予定								調査実施	調査結果 報告 (知事・ 警察)		改善 結果 報告 (知事・ 警察・ 消防・ 学校)
		警視庁	○本庁・警察署（14箇所） 10月～11月上旬調査予定							調査実施				
		東京消防庁	○本庁・消防署（8箇所） 9月～10月上旬調査予定						調査実施	調査結果 報告 (消防・ 学校)				
都立学校	○都立高校、特別支援学校等 (20箇所) 5月中旬～7月下旬調査			調査実施										
安全・有害物調査	○定期監督と同時に実施 (30箇所程度を予定)			調査実施				調査実施						
勤務状況調査	○適用全事業場（764箇所） に対し実施 ○過去5年の調査結果を定期監督 調査結果報告時に活用	調査実施		結果集計									調査結果 報告	
緊急調査	○重大事故、法令違反の疑い等の 事象が起こった場合に緊急に実施	←----- (随時実施) ----->												
特定機械等の検査等	○各届出時に実施	←----- (随時実施) ----->												

★ [] は、委員会付議事項

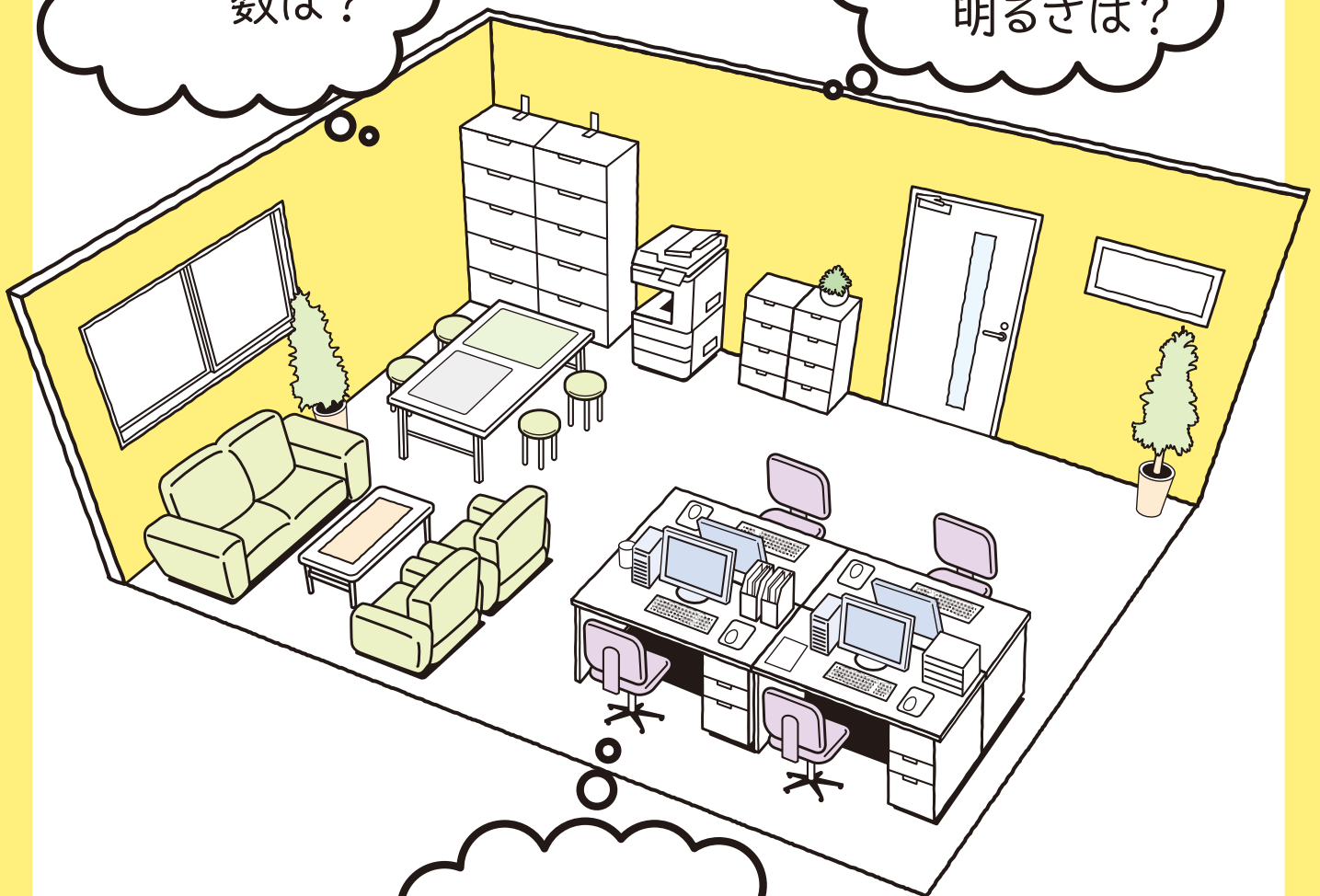
定期監督等の指導基準

調査項目	指導基準
勤務時間の割振り	変形労働時間制職場の勤務の割振り、休憩時間の自由利用
週休日	法定週休日52日の確保、振替手続
年次有給休暇	事業場平均15日取得(警視庁は7.5日取得)
夏季休暇	5日取得
超過勤務 (時間外勤務)	<p>【原則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職員個人の月間実績45時間 ○職員個人の年間実績360時間 <p>【特別な事情のある場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○一人当たり年間平均360時間(事業場平均) ○職員個人の年間実績720時間 ○職員個人の月間実績100時間 ○過去2ヶ月間ないし6ヶ月間のいずれかの平均実績80時間
健康診断	一般健康診断(法定健診)受診率100%
衛生委員会	委員会設置規程、委員構成(議長を除き労使同数)、年4回以上開催
衛生管理者	選任報告の届出
産業医	選任報告の届出
休養室	<p>男女別の休養室の設置(該当事業場は必置)</p> <p>(事務所衛生基準規則第21条)</p> <p>事業者は、常時50人以上又は常時女性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又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなくてはならない。</p>
気積	一人当たり10m ³
照度	一般的な事務作業300ルクス以上
その他	法令、規則等で基準の定めがあるものは確認

ご存知ですか？ 職場における労働衛生基準が 変わりました

必要なトイレの
数は？

作業する時の
手元の
明るさは？



室内の
温度は？



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

はじめに

- 多様な労働者の働きやすい環境整備への関心の高まり等の社会状況の変化を踏まえ職場における労働衛生基準が改正されました。

令和 3 年 12 月 1 日に「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和 3 年厚生労働省令第 188 号）」が公布され、一部の規定*1 を除いて同日から施行されています。併せて、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」という。）及び労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「安衛則」という。）について、一部運用が見直されました。また、事務所における温度基準についても見直されました。*2

作業場における衛生基準が守られているか確認しましょう。

※1 照度基準（第 10 条第 1 項関係）に関しては令和 4 年 12 月 1 日施行

※2 令和 4 年 4 月 1 日施行

【詳細はこちら】事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行等について
(令和 3 年 12 月 1 日付け基発 1201 第 1 号) 等
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207439_00007.html



● 労働衛生基準の改正・見直しの主な項目とポイント

照度



▶事務所における照度について、作業の区分と照度の基準が変わりました

➔ P2

便所



▶便所の設置基準が変わりました

➔ P3-4

休養室・休養所



▶設置する際の留意点を新たに示しました

休憩の設備



▶設置する際の留意点を新たに示しました

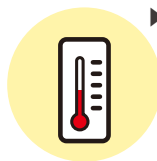
更衣室・シャワー設備等



▶設置する際の留意点を新たに示しました

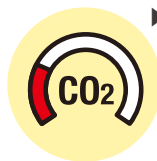
➔ P5

温度



▶空調調和設備のある室の気温の努力目標値について見直されました

測定方法



▶事務所におけるCO₂含有率の測定を行う際の測定器の例を明示しました

救急用具



▶常備品目の規定がなくなりました

➔ P6

発汗作業に関する措置について ➔ 裏表紙



照度について

【事務所則第10条第1項関係】

● 作業面の照度基準が 3 区分から 2 区分へ 施行:令和4年12月1日

事務所において労働者が常時就業する室における作業面の照度基準が、従来の 3 区分から 2 区分に変更されました。「一般的な事務作業」については 300 ルクス以上、「付随的な事務作業」については 150 ルクス以上であることが求められます。

今回の改正は、照度不足の際に生じる眼精疲労や、文字を読むために不適切な姿勢を続けることによる上肢障害等の健康障害を防止する観点から、すべての事務所に対して適用されます。

改正前

作業の区分	基準
精密な作業	300 ルクス以上
普通の作業	150 ルクス以上
粗な作業	70 ルクス以上

改正後

作業の区分	基準
一般的な事務作業	300 ルクス以上
付随的な事務作業*	150 ルクス以上

※資料の袋詰め等、事務作業のうち、文字を読み込んだり資料を細かく識別したりする必要のないものが該当します。

● すべての労働者に配慮した視環境の確保を

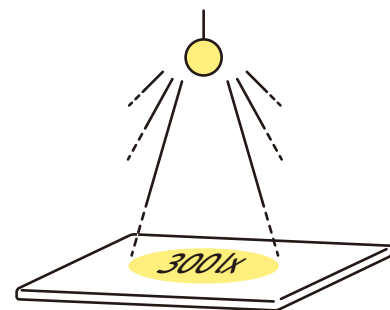
事務所における高年齢労働者が増加しており、必要に応じて個々の労働者に視力を眼鏡などで矯正することを促した上で、作業面における照度を適切に確保することが重要です。

個々の事務作業に応じた適切な照度については、上記の基準を満たした上で、日本産業規格 JIS Z 9110 に規定する各種作業における推奨照度等を参照（裏表紙に掲載）し、健康障害を防止するための照度基準を事業場ごとに検討の上、定めるようにしましょう。

POINT

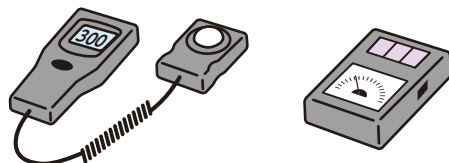
・ルクス=その場所(面)に到達している光の量(照度)の単位

「ルクス (lx)」は照明の明るさを示す単位で、光源によって照らされている面（机上面や床面など）にどれだけ光が到達しているかを表します。この数値が高いほど明るい状態であることを表しています。例えば、オフィス全体は明るくても、机上やパーテーションなどで区切られている執務スペースなど実際に作業を行う面（手元）が暗い場合は基準を満たしていない可能性があります。



・どうやって測る?

照度計



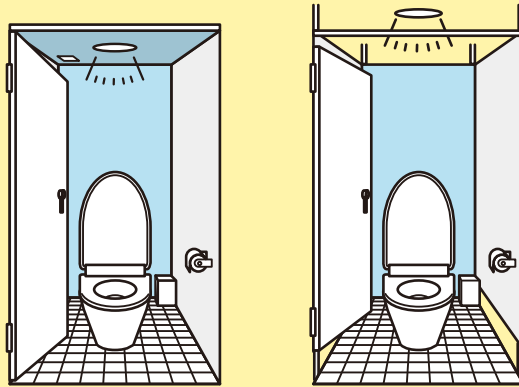


便所について

【事務所則第17条の2関係、安衛則第628条の2関係】

● 新たに「独立個室型の便所」が法令で位置づけられました

▶「独立個室型の便所」とは



OK

NG

- ✓ 男性用と女性用に区別せず、単独でプライバシーが確保されている
- ✓ 便所の全方向が壁等*で囲まれ、扉を内側から施錠できる構造である
*視覚的、聴覚的観点から便所内部が便所外部から容易に知覚されない堅牢な壁や扉のこと。
- ✓ 1 個の便房により構成されている
- ✗ 仕切り板又は上部もしくは下部に間隙のある壁等によって構成されている

● 「バリアフリースイレ」について

車椅子使用者に対応した便房や、オストメイト対応の水洗器具を設けている便房からなる便所も、上記の要件を満たしていれば独立個室型の便所に該当します。

● 独立個室型の便所における手洗い設備

手洗い設備は便所内に設けることになっており、独立個室型の便所においても便房内に設けられていることが基本ですが、便房の外側であってもすぐ傍に手洗い設備がある場合は便房内（便所内）に設けられているものとみなされます。

● 付加的に設置した独立個室型の便所の取扱い

障害のある労働者への配慮や、高齢労働者の利便性の改善等、便所に対するニーズは多様化していることから、男性用と女性用に区別した便所を設けた上で、独立個室型の便所を設ける場合は、トイレの設置数を算定する際の基準となる同時に就業する労働者の数を独立個室型の便所 1 個につき男女それぞれ 10 人ずつ減らすことができることとなりました。



POINT

【例】同時に就業する労働者数が男性 65 人、女性 65 人である場合

【便所の設置基準】 ●男性用と女性用に区別すること ●男性用大便所の便房数：同時に就業する男性労働者 60 人以内ごとに 1 個以上 ●男性用小便所の箇所数：同時に就業する男性労働者 30 人以内ごとに 1 個以上 ●女性用便所の便房数：同時に就業する女性労働者 20 人以内ごとに 1 個以上 等

(1) 男性用と女性用に区別した便所のみを設けた場合の必要数

男性用大便所	2 個
男性用小便所	3 箇所
女性用便所	4 個

(2) 「独立個室型の便所」を 1 個設けた場合の必要数

必要数を算定する際の男性労働者数 65 人→55 人、女性労働者数 65 人→55 人となるため

独立個室型の便所	1 個
男性用大便所	1 個
男性用小便所	2 箇所
女性用便所	3 個

● 少人数の作業場における例外

作業場に設置する便所については、作業場の規模にかかわらず男性用と女性用に区別して設けることが原則です。しかし、住居使用を前提として建築された集合住宅の一室を作業場として使用している場合など、便所が1箇所しか設けられておらず、建物の構造などの理由から男性用便房、男性用小便所、女性用便房の全てを設けることが困難な場合もあります。

このような場合についても例外なく、便所を男性用と女性用に区別して設ける原則を適用した場合、便所の増設に必要なスペースを確保することによる作業環境の悪化などが生ずるおそれがあります。

今回の設置基準の見直しでは、便所を男性用と女性用に区別して設けるという原則を維持しながら、同時に就業する労働者が常時10人以内の場合には、便所を男性用と女性用に区別することの例外として、独立個室型の便所を設けることによって足りることになりました。

今回の改正は、便所を男性用と女性用に区別して設置する原則の適用が困難な作業場における例外規定です。同時に就業する労働者の数が常時10人以内であっても、可能な限り便所を男性用と女性用に区別して設置することが望ましいことはいうまでもなく、基準を満たすからといって、既存の男性用と女性用に区別して設置した便所の一部を廃止したり倉庫等の用途に転用することは不適切な対応であり、許容されるものではありません。



● 決めておきたいルール＆マナー

独立個室型の便所の場合、1つの便房を男女が共用することになります。個々の作業場における便所の設備や設置場所、男女比率等によって異なりますが、風紀上の問題や心理的な負荷、異常事態発生時の対応について労働者の意見を聴く機会を設けたり、衛生委員会等で調査審議、検討等を行ったりすることにより、あらかじめルールを定めておきましょう。

- ・消臭や清潔の保持についてのマナー
 - ・サニタリーボックスの管理方法
 - ・盗撮等の犯罪行為の防止措置
 - ・非常用ブザーの設置（内部に他者が侵入し、施錠されて退避困難になった場合などに使用することを想定）
 - ・外部から解錠できるマスターキーの管理（使用中に体調不良等が生じた場合の救護などに使用することを想定）
- …etc.



休養室・休養所について

【事務所則第21条関係、安衛則第618条関係】

● 随時利用できる環境であること

常時 50 人以上又は常時女性 30 人以上の労働者を使用する事業者は、休養室又は休養所を男性用と女性用に区別して設ける必要があります。これらは事業場において病弱者、生理日の女性等が一時的に使用するために設けられるもので、長時間の休養等が必要な場合は速やかに医療機関に搬送又は帰宅させることが基本であることから、随時利用できる機能が確保されていれば専用の設備である必要はありません。

また、休養室又は休養所では体調不良の労働者が横になって休むことが想定されており、利用者のプライバシーと安全が確保されるよう、設置場所の状況等に応じた配慮が求められます。

- ✓ 入口や通路から直視されないように目隠しを設ける
 - ✓ 関係者以外の出入りを制限する
 - ✓ 緊急時に安全に対応できる
- 等



POINT

休養利用を最優先に!

空いているスペースを休養室として利用する場合は、直ちに利用できる体制を整えておきましょう。



休憩の設備について

【事務所則第19条関係、安衛則第613条関係】

事業場の実状やニーズに応じて、休憩スペースの広さや設備内容について衛生委員会等で調査審議、検討等を行い、その結果に基づいて設置するようにしましょう。



更衣室・シャワー設備について

【事務所則第18条第2項関係、安衛則第625条第1項関係】

性別を問わず安全に利用できるよう、プライバシーの確保に配慮してください。事務所則、安衛則に規定された「更衣設備」、「洗身の設備」ではなく、各事業場のニーズに応じて設ける更衣室やシャワー設備についても同様となります。



温度について

【事務所則第5条第3項関係】

事務所において、事業者が空気調和設備を設置している場合の、労働者が常時就業する室の気温の努力目標値が変わりました。 施行：令和4年4月1日

改正前 17度以上 28度以下



改正後 18度以上 28度以下

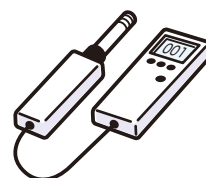
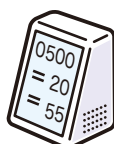


一酸化炭素・二酸化炭素の測定について

【事務所則第8条関係】

検知管方式と同等以上の性能を有する測定器として、以下の方法を用いる測定器が含まれることを明示しました。

- 一酸化炭素：定電位電解法
- 二酸化炭素：非分散型赤外線吸収法（NDIR）



救急用具について

【安衛則第633条、旧第634条関係】

● 備えるべき救急用具の内容は各事業場で検討しましょう

事業者に備えることが義務づけられている「負傷者の手当に必要な救急用具及び材料」について、備えなければならない具体的な品目が規定から削除されました。

各事業場において想定される労働災害等に応じて、安全管理者や衛生管理者、産業医等の意見を交えながら衛生管理委員会等で調査審議、検討等を行い、応急手当に必要なものを備えましょう。

POINT

応急手当の際の感染予防に必要な品目も用意しておきましょう。



・マスク・ビニール手袋 ・手指洗浄薬 等

事業所において労働災害等が発生した際に、速やかに医療機関へ搬送するのか、事業場において手当を行うのかの判断基準、救急用具の備付け場所・使用方法等をまとめたマニュアルをあらかじめ定めておきましょう。



発汗作業に関する措置について 【安衛則第617条関係】

多量の発汗を伴う作業場においては、労働者に与えるための塩及び飲料水を備える必要があります。この場合の「塩」は、塩飴や塩タブレット等のほか、スポーツドリンクなどの飲料水に含まれる塩分も該当することを明示しました。

【参考】 JIS Z 9110:2010 照明基準総則

出典：日本工業標準調査会 JIS Z 9110:2010 表9-事務所（一部掲載）

領域、作業又は活動の種類	$\bar{E}_m(lx)^*$	注記	
作業	設計、製図	750	
	キーボード操作、計算	500	VDT 作業については 4.8 を参照。
執務空間	設計室、製図室	750	
	事務室	750	VDT 作業については 4.8 を参照。
	役員室	750	
	診察室	500	
	印刷室	500	
	電子計算機室	500	VDT 作業については 4.8 を参照。
	調理室	500	
	集中監視室、制御室	500	1) 制御盤は多くの場合鉛直。 2) 調光が望ましい。 3) VDT 作業については 4.8 を参照。
	守衛室	500	
	受付	300	
共用空間	会議室、集会室	500	照明制御を可能とする。
	応接室	500	

※維持照度：ある面の平均照度を使用期間中に下回らないように維持すべき値。

Q&A

照度について

Q-1：情報機器作業を行う際、作業面で 300 ルクスを維持しようとすると、照明の光が画面に反射して視界に入り、まぶしすぎるが、どのように対応すればよいか。

A-1：採光や照明の種類や角度により、まぶしさを感じるがあるので、事業者は、労働者が照度にかかわらず、まぶしさを感じないようにすることが必要です。情報機器を利用する際に、まぶしさを生じさせない方法については、令和元年7月12日付け基発0712第3号「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について」の「4 作業環境管理」に記載がありますので、事業場における対策の参考にしてください。



便所について

Q-2：今回の改正は女性用便所の男女共用便所への改修を推進するものなのか。

A-2：作業場に設置する便所は、作業場の規模にかかわらず、男性用と女性用に区別して設けることが原則であることは従前から変わりません。その上で、今回の改正では、小規模な作業場では、建物の構造や配管の敷設状況から、男女別の便所を設けることが困難な場合もあることから、同時に就業する労働者が常時 10 人以内である場合は、独立個室型の便所を設置した場合に限り、例外的に男女別による設置は要しないものとしているものです。ただし、同時に就業する労働者の数が常時 10 人以内である場合においても、可能な限り便所は男性用と女性用に区別して設置することが望ましいことは言うまでもありません。なお、同時に就業する労働者が常時 10 人を超える場合は、従前どおり男性用と女性用に区別した便所を設置することが義務付けられています。

●その他の Q&A はこちら
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000860575.pdf>



ご不明点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。



労働基準監督署一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

労基署 所在案内 検索