

事務所衛生基準のあり方に関する検討会 報告書

はじめに

事務所衛生基準規則においては、事務所における清潔を保持するための措置、休養のための措置、事務所の作業環境等が定められており、50年にわたり、労働者が事務作業に従事するあらゆる業種の事務所における衛生水準の確保を担ってきた。これらは、女性の社会進出や活躍、高年齢労働者の働きやすい環境を整備するために重要な役割を担っており、今後も、障害のある人を含む全ての労働者にとって働きやすい環境の確保という観点から、関係規定の確認と見直しが求められている。

1 事務所衛生基準等の現状

旧事務所衛生基準規則（昭和46年労働省令第16号）は、労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づく省令として制定され、昭和47年に労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく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。）となった。

事務所則は、空気環境、照度等、騒音及び振動、清潔、休養、救急用具等に関する規定から構成されている。事務作業を前提としており、有害物の取扱い、ガス、蒸気又は粉じんの発散等に対する規定は含まれていない。

事務所則の体系は、昭和39年にILOにおいて採択された商業及び事務所における衛生に関する条約（昭和39年第120号条約）及び同名の勧告（昭和39年第120号勧告）に規定する保安と清潔、換気と空気浄化、照明、温度調節、作業場の配置、飲料水、更衣室と振動、その他を参照している。

これまでの主な改正としては、平成16年に行われた、空気環境の調整が必要な機器の追加、ホルムアルデヒドに係る基準の設定及び測定等の追加がある。

通常の事務作業においては、危険有害業務は比較的少ないと考えられるものの、事務室内の汚染空気の吸入や作業状態に合わない温熱環境、機械設備等による騒音や振動は、健康リスクとなる。また、長時間の情報機器作業において、目の疲れ、指先の反復操作による肩や腕への静的な負担、不自然な作業姿勢のまま作業を続けることによる腰部への負担等があることから、適切な作業環境の確保、作業方法の改善等により健康リスクを低減し、事務作業における健康障害防止を図るための衛生基準を定めているものである。

平成4年の労働安全衛生法改正により、事業者の努力義務として、快適な職場環境の形成のための措置が定められた。これに関し、事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針（平成4年労働省告示第59号。以下「快適職場指針」という。）において、空気環境、温熱条件、視環境、音環境、作業空間等を快適な状態に維持管理するための措置、不自然な姿勢、荷物の持ち運びや高温多湿な場所での作

業における作業方法を改善するための措置、労働者の疲労を回復するための休憩室やシャワー室等の施設・設備の設置等が示されている。

2 事務所における労働衛生上の課題と対応状況

(1) 事務所を取り巻く環境の変化

昭和46年の旧事務所衛生基準規則の制定以降、事務所を取り巻く環境は様々に変化している。

昭和60年以降、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)をはじめとする各種制度の整備により、採用、配置、昇進等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。平成28年には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)が施行され、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等も含め高齢労働者が増加している。平成29年から平成30年にかけて開催された人生100年時代構想会議において「人づくり革命基本構想」(平成30年6月人生100年時代構想会議決定)が取りまとめられ、その後「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)においても、人生100年時代の到来を見据え、いくつになっても活躍できる社会の構築が求められたことを受け、令和2年に高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)が改正される等、高齢労働者にとっても働きやすい環境の整備が求められている。

一方、職場は、多様な働き手が長時間を過ごす場ともなっている。例えば、国連の障害者の権利に関する条約(平成20年5月3日発効)に関連して、平成25年に障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)が改正され、事業主に対して、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付けている。こうした中、高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律(平成18年法律第91号。以下「バリアフリー法」という。)等に基づき、旅客施設や公共施設その他の建築物等における移動の円滑化が進められてきたことは、障害のある労働者の通勤等における負担軽減につながる取組でもある。

さらに、事務所における作業環境等も変化している。事務所則第1条では、事務用機器の例として、カードせん孔機やタイプライターが掲げられているが、旧来、事務所で使われていたカードせん孔機、機械式タイプライター等の事務用機器が一般には使われなくなる一方、ワードプロセッサ等が導入され、事務所でより多くの労働者が事務用機器を用いた作業に従事するようになり、昭和60年に「VDT作業のための労働衛生上の指針」(昭和60年12月20日付け基発第705号)が示された。その後、パーソナルコンピュータの導入や、キーボードを使用しないタブレットやスマートフォン等の携帯用情報機器の普及に対応して同ガイドラインの全面的な見直しが行われ、令和元年7月に「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12日付け基発0712第3号)が定められたところである。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言（令和2年4月7日から同年5月25日まで）を契機に、在宅勤務等のテレワークが急速に広まったところであり、事務所における事務作業についても、書類の電子化の加速や勤務状況の変化が生じること等が予想される。

（2）事務所衛生基準の見直し

こうした状況を踏まえ、事務所側で定められている清潔を保持するために必要な措置や休養のための措置、事務所の作業環境は、女性活躍、高年齢労働者の働きやすい環境の整備を支援するために重要であり、障害のある人等も含め全ての労働者にとって働きやすい環境の整備という観点から、関係規定の確認と見直しが求められている。特に、平成30年の働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の国会審議において、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、労働者のニーズを把握しつつ、事務所側等の必要な見直しを検討するよう求められたところである。

（参議院厚生労働委員会「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議」第43項 平成30年6月28日）

https://www.sangiin.go.jp/japanese/gianjoho/ketsugi/196/f069_062801.pdf

（3）事務所衛生基準に関する現状把握

こうした背景から、厚生労働省では、令和元年度に委託事業として、事務所側や快適職場指針の関係部分につき、約1,200事業場に対する実態調査を実施して現状の把握と分析を行い、結果を取りまとめた。

「事務所作業に係る労働衛生管理及び快適な職場環境整備に関する検討会報告書」令和2年3月

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000662898.pdf>

また、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、厚生労働省の要請を受け、令和元年度に労働者約7,000人に対するWEBアンケート調査を行い、事務所を含む事業所における休養や清潔保持のための各種設備の現状や労働者の満足度、改善要望について取りまとめた。

「事業所における労働者の休養、清潔保持等に関する調査」令和2年11月30日

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/205.html>

（4）事務所衛生基準の見直しに関する検討会

これらを踏まえ、令和2年8月、厚生労働省労働基準局安全衛生部に、次のとおり関係有識者で構成される検討会を設けて6回にわたり審議を行い、本報告書を取りまとめた。

【事務所衛生基準のあり方に関する検討会】

<参集者一覧>

- 明石 祐二 一般社団法人日本経済団体連合会 労働法制本部 統括主幹
齋藤 敬子 公益財団法人日本建築衛生管理教育センター 調査研究部長
柴田 延幸 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所
環境計測研究グループ部長
住徳 松子 アサヒグループホールディングス株式会社
健康支援センター 保健師
◎高田 礼子 聖マリアンナ医科大学予防医学教室 教授
富高 裕子 日本労働組合総連合会 総合政策推進局 労働法制局長
林 基哉 北海道大学大学院工学研究院 建築都市部門空間デザイン分野
環境空間デザイン学研究室 教授
吉武 良治 芝浦工業大学 デザイン工学部デザイン工学科 教授
(50音順：敬称略、◎：座長)

<開催経過>

第1回 令和2年8月25日

- ・実態調査結果の確認と主な論点の検討
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構調査部 遠藤彰主任調査員補佐からの説明（労働者ニーズ調査）
「事業所における労働者の休養、清潔保持等に関する調査結果の概要（速報版）」

第2回 令和2年10月12日

- ・論点の整理
- ・トイレ設備の基準
- ・東洋大学総合情報学部総合情報学科 小瀬博之教授からの説明（空気調和・衛生工学会技術要項）
「衛生器具の設置個数の決定法と事務所衛生基準との比較及び今後の課題」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000681942.pdf>

第3回 令和2年11月30日

- ・照度基準
- ・空気環境

第4回 令和2年12月22日

- ・トイレ設備の基準
- ・更衣設備、休養室等

第5回 令和3年1月22日

- ・更衣設備・休養室等
- ・取りまとめ骨子案

第6回 令和3年2月15日

- ・検討会報告書案

3 主な論点と議論のまとめ

事務所則に規定する事項のうちから、令和元年度に実施した各種調査結果、日本産業規格やその他の規格等を踏まえつつ、今般検討が必要と考えられる論点を議論し、トイレ設備、更衣設備・休憩の設備等、作業面の照度、一酸化炭素・二酸化炭素の含有率に係る作業環境測定の4つの論点を取り上げて議論することとし、検討の結果、以下のとおり意見が取りまとめられた。

(1) トイレ設備

ア 法令の衛生基準としての便所の設置の考え方

- 事務所則においては、男性用と女性用に区別することにより、便所を設けることとされている。この原則は、今後も必要である。
- 「便所」という場所的概念においては、プライバシーの確保が重要であることから、仕切り板又は上部若しくは下部に間隙のある壁等により便房を構成している方式（以下「仕切り壁型」という。）のものは、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必要がある。一方、仕切り壁型ではなく、個室に1つの便房が設置された方式（以下「独立個室型」という。）のものも多くみられるが、その場合、1つの便房を事務所則における便所とする考え方も可能である。

イ 便所のタイプによる法令上の位置付け

- 現在、事務所に広く用いられている便房は、仕切り壁型又は独立個室型のいずれかに分類することができる。
- 仕切り壁型の便房からなる便所については、通常、個々の扉に施錠機能があり、仕切り板や壁は固定されているが、天井や床に近接する部分のいずれか又は双方に間隙がある等、プライバシー確保は限定的である。
- 独立個室型の便房については、それ自体を1つの便所として取り扱うには、全方向を堅牢な壁や扉で囲まれ、扉に内側から施錠できる構造である等、その便房単独でプライバシーが確保されている必要がある。手洗い設備は、便房内に設けられている、又は便房の外側に設けられている場合であっても排他的に近接している必要がある。また、独立個室型の便房を便所として取り扱うためには、個々に採光及び換気を確保することが求められる（建築基準法施行令（昭和25年政令第338号）第28条）。
- バリアフリー法に規定する車いす使用者用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（以下「バリアフリースイートイレ」という。）については、その構造により仕切り壁型の便房又は独立個室型の便房からなる便所に分類されるが、独立個室型の便房からなるバリアフリースイートイレであっても、男性用と女性用に区別されていない便所については、現行の事務所則における便所として取り扱われていない。

ウ 少人数の事務所における便所の男女別の取扱い

- 少人数の事務所においては、建物の構造上1つの便所しか設けられていない

ことがあり、便所を男性用と女性用に区別して設置することが困難な場合もある。

- 少人数の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ものについては、男性用及び女性用の便所の機能を兼ねるものとみなす等の柔軟な運用を行うことは、プライバシーが確保されるという前提の下、例外的に認められ得る。

エ 多様な労働者のニーズに対応できるトイレの確保

- バリアフリー法に基づき、旅客施設や公共施設その他の建築物等においてバリアフリートイレの設置が進むにつれ、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、バリアフリートイレを性的マイノリティ等多様な労働者が利用することもあることなど、便所に対するニーズは多様化している。
- 事務所における便所に対する多様なニーズへの対応については、事務所則等において全ての事務所に対して一律に規定するのではなく、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ることが望ましい。
- 一方、バリアフリートイレの多くは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であり、男性用と女性用を区別しない方式の便所に対するニーズにも対応可能である。このため、事業場が、労働者の多様なニーズに対応するため、バリアフリートイレを含む、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である。

オ 事務所則における便房等の必要数の考え方

- 現行の事務所則で規定する、同時に就業する労働者数に応じて必要とされる便房数や男性用小便所の箇所数は、全ての事務所に対して一律に求められる最低基準としては、見直しが必要となるものではない。
- 便所の利用状況は事業場ごとに異なることから、便房や洗面設備の増設による待ち時間の短縮、ニーズを踏まえた機能の付加等、労働者の利便性向上を図ることは重要であり、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ることが望ましい。
- 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は、少人数の事務所において例外的に設ける場合のほか、男性用便所と女性用便所をそれぞれ設置した上で付加的に設ける場合もあることから、事務所則における便所として、同時に就業する労働者数に応じて必要とされる便房数や男性用小便所の箇所数に算入できるものとして取り扱うべきである。

(2) 更衣設備、休憩の設備等

ア 更衣設備やシャワー設備について

- 更衣設備（ロッカー、更衣室、衣服の保管場所等）のうち、更衣室の機能は、

女性の職場環境を確保する上で重要である。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も多く、休憩設備と本来の更衣室の中間的な機能が期待されている。シャワー設備については、事務所則における規定はないが、夜勤等も念頭におき、福利厚生的な設備として事業場ごとに必要に応じて設けられている。
- 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、また、業態によってもニーズが様々である。事務所則にこれらに関し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ことにつながる。

イ 休憩の設備について

- 事務所則では設けるよう努めることとされ、義務付けられてはいないが、多くの事務所で設置され利用されている状況にある。
- スペースや備えられている機器には幅があり、使用実態も様々である。
- スペースが狭い等の労働者からの意見は、利用人数が多いことにもよると考えられるが、スペースや機器の改善に当たっては、事業場による自主的な取組が期待される。

ウ 休養室・休養所について

- 事務所則では、一定規模以上の事務所に対し、休養室又は休養所を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。専用のもので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。
- 体調が悪い労働者は早めに帰宅又は診療所や医療機関を受診させる等労務管理が変化したことから、長時間に及ぶ休養ではなく、あくまでも体調不良者等を一時的に休ませ回復させるための機能となっている。
- 調査結果によれば、休養室の使用頻度は少ないとの回答は多いものの、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。
- 休養室の利用に当たっては、プライバシー確保と適切な管理とのバランスにも留意が必要である。

(3) 作業面の照度

- 照度の基準は、昭和46年に旧事務所衛生基準規則が制定された際、当時のJIS Z9110等を参考に、事務作業の実情に合わせて、精密な作業を300ルクス以上、普通の作業を150ルクス以上、粗な作業を70ルクス以上と定めたものである。制定後長期間を経ており、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くなっている。
- 事務所則で定める照度の基準は、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に悪い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、全ての事務所に対して適用するものである。作業に応じた適切な照度は、これを満たした上で事務所ごとに検討すべきものである。

- 事務所で事務作業に従事する高年齢労働者が増加しており、高年齢労働者も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。必要に応じて、視力を眼鏡等で矯正した上で、作業面における照度を適切に確保することが重要である。
- 現在の事務作業の実情を踏まえて JIS Z9110 に規定する各種作業における推奨照度やその照度範囲を参照し、健康障害を防止するための照度基準を定めることが妥当である。

(4) 作業環境測定（一酸化炭素・二酸化炭素の含有率）

- 中央管理方式の空気調和設備を設けている事務室については、一酸化炭素・二酸化炭素の含有率、室温・外気温及び相対湿度を2月以内ごとに測定する必要がある。このうち、室温・外気温及び相対湿度については、一定要件の下で、年3回でよいこととされている。
- 事務所の空気環境の維持管理の状況は、建築物における衛生的環境の確保に関する法律（昭和45年法律第20号。以下「建築物衛生法」という。）に基づき報告されたデータからは全体として改善されているとはいえず（ただし、建築物衛生法と事務所則では、二酸化炭素の含有率の基準値が異なることに留意が必要である。）、作業環境測定を実施して、労働者が滞在する事務室における空気環境を把握することが必要である。特に、二酸化炭素の含有率については、主として事務室内に滞在する労働者の呼気により上昇し、外気の導入により通常希釈されるものであるが、外気に含まれる二酸化炭素の濃度が高い状態にあるとともに、設備の省エネルギー対策等による外気の導入量の低下によって、室内の二酸化炭素の濃度が高くなる傾向がみられる。
- 近年、自動制御機能を備えた空気調和設備等、必要な換気性能を有する建築物も増えてきている。そのような建築物では、在室者数に応じた十分な気積が確保され、かつ二酸化炭素濃度が上昇しすぎないように十分な外気導入量が確保されている事例が多くみられる一方、在室者数の大幅な増加や二酸化炭素濃度の制御設定値を高く設定することで外気導入量を減少させる事例もあり、室内の二酸化炭素濃度の上昇につながっている。
- 一酸化炭素については、燃焼器具の使用に伴う発生や駐車場等外部環境からの流入によるものが考えられ、その異常な濃度上昇による健康障害を考慮すると、作業環境測定の実施により一酸化炭素濃度を把握することは必要である。
- これらのことから、一酸化炭素・二酸化炭素の含有率に係る作業環境測定については、現行の仕組みを維持することが妥当と言えるが、設備や機器の状況に応じ今後も検討が期待される。また、衛生管理者等の事業場担当者による作業環境の自主的な把握、管理の観点からは、検知管方式による検定器に

限らず、作業環境測定基準（昭和 51 年労働省告示第 46 号）に適合する一酸化炭素・二酸化炭素の含有率の測定に使用可能な電子機器を運用上明確化することが妥当である。

- これらの電子機器を活用して事務室内の空気環境を定期的に測定してデータを収集したり、在室者数や空気調和設備の運転状況に応じて追加で測定したりすることにより、換気が適切になされ、事務室内の空気環境を確認することが可能となる。

（5）その他

- 事務所を巡る環境の変化等により、実態に合わなくなった用語として、カードせん孔機、タイプライター、かや等が挙げられる。事務所則第 1 条及び第 20 条のように例示的な規定であって規制そのものに影響を与えるおそれがない場合は、一般的な用語に置き換える等の対応をするべきである。

4 事務所衛生基準の見直し方針

これまでの議論を踏まえ、次の方針に基づき、解釈を含めて事務所則の見直しを行うことが妥当と考えられる。

（1）トイレ設備

ア 便所の設置に関する原則

男性用便所と女性用便所に区別して設けることを原則とする基本的考え方を維持する。また、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、その基本的考え方を維持する。

イ 便所の定義

独立個室型の便房については、強固な壁や扉で囲まれ、施錠が確実である場合は、それ自体を事務所則における 1 つの便所として取り扱う。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、必ずしも便房の内側でなくてもよいこととする。

ウ 少人数の事務所における便所の男性用と女性用の区別の例外

同時に就業する労働者数が 10 人程度までの少人数の事務所においては、その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、男性用小便所及び女性用便所を全て設けることが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 つの便所をもって足りるとすることも選択肢に加えることが妥当である。

エ 付加的に設ける男性用と女性用に区別しない便所の取扱い

ウの少人数の事務所以外の事務所においては、男性用便所と女性用便所とを区別して設ける必要があるが、それらに加えて、独立個室型の便房からなる便所（バリアフリートイレを含む。以下同じ。）を、男性用と女性用に区別せずに設置する

場合は、既存の男性用便所及び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のものと取り扱うことが妥当である。

なお、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である。

オ 事業場における取組

以上アからエまでの便所の取扱いや便房の箇所数の基準については、全ての事務所において満たすべき衛生基準であることに留意が必要である。個々の事業場において、便所の利用状況や混雑の状況は異なることから、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である。

カ 事務所以外の事業場における便所の取扱い

以上のトイレ設備の見直し方針については、本検討会において事務所を前提に議論されたものであるが、いずれも事務作業特有のものではないことから、工場や現場等事務所以外の事業場においても適用されるべきである。

(2) 更衣設備、休憩の設備等

ア 更衣室やシャワー設備

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である。

イ 休憩の設備

休憩の設備は、事業場の実情に応じて、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。

ウ 休養室・休養所

体調不良者等が横になって休むために設ける休養室・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も、性別にかかわらず随時利用が可能となるよう機能の確保に重点を置くべきである。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すべきである。

(3) 作業面の照度

ア 基本的考え方

高年齢者を含め、事務作業に従事する全ての労働者に対し、健康障害を防止する観点から視環境の確保を図る必要がある。また、視環境の確保に当たっては、労働者が各々の視力を必要に応じて眼鏡等で矯正する必要がある。

イ 照度の基準

事務所則で規定する作業面における照度は、全ての事務所に適用される衛生基準であることに鑑み、次のように見直すことが妥当である。

現行		改正案		備考
作業の区分	基準	作業の区分	基準	
精密な作業	300 ルクス以上	一般的な事務作業	300 ルクス以上	<ul style="list-style-type: none"> ・作業に応じてより高い照度を定めるべき。日本産業規格等を参照のこと。 ・情報機器作業を含む。
普通の作業	150 ルクス以上			
粗な作業	70 ルクス以上	付随的な事務作業	150 ルクス以上	<ul style="list-style-type: none"> ・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に限る。

一般的な事務作業における作業面の照度が見直されること等に伴い、「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」で定めるディスプレイ画面上における照度についても、見直すことが望ましい。

なお、パソコン、タブレット、スマートフォンその他の発光体を用いた作業における視環境の確保においては、照度以外に発光体の輝度にも留意が必要である。

ウ 事務所以外の事業場における照度の基準

以上の照度の基準に関する見直し方針については、本検討会において事務所を前提として、事務作業に特有な作業の区分について検討したものであることから、工場や現場等事務所以外の事業場において適用されるものではない。

(4) 作業環境測定（一酸化炭素・二酸化炭素の含有率）

ア 作業環境測定の頻度

中央管理方式の空気調和設備を設けている事務室に対して義務付けられている一酸化炭素・二酸化炭素の含有率の測定については、現行どおり2月以内ごとに実施する必要がある。

定期に行われる作業環境測定においては、空気調和設備の実際の運転状況が妥当であるか、在室者数や外気の導入状況に応じて事務室の空気がどのような状況にあるかを把握することが求められる。

イ 作業環境測定に用いる機器

現行の作業環境測定基準においては、明示されている検知管方式による検定器以外にも、一酸化炭素、二酸化炭素等の測定が可能な、市販されている電子機器^注を用いた作業環境測定が可能とされている。衛生管理者等の事業場担当者等から疑義が寄せられている現状を踏まえ、同基準の解釈に明記することにより、様々な測定方法が可能であることを明らかにすることが望ましい。

注) 検知管方式と同等以上の性能を有する測定方法の例として、定電位電解法による一酸化炭素の含有率の測定、非分散型赤外線吸収法（NDIR）による二酸化炭素の含有率の測定がある。

出典：「新 建築物の環境衛生管理 中巻」（公益財団法人日本建築衛生管理教育センター）p. 268

(5) その他

事務所を巡る環境の変化等により、実態に合わなくなった次のような用語については、見直すべきである。

ア カードせん孔機、タイプライター（第1条第1項）

一般に見かけなくなったことから、事務用機器の例示としては、情報機器端末等に置き換える。

なお、第12条では、カードせん孔機や機械式タイプライター等で代表される騒音を発する事務用機器に対する騒音伝ばの防止措置が規定されている。これらの事務用機器は、一般に見かけなくなったものの、対象となる事務用機器に対する法令上の規制は、依然として有効である。

イ かや（第20条第2項）

事務室における睡眠又は仮眠の設備として、かやは必要な用品には含まれないと考えられることから、例示から削除する。