

N

etwork

Tokyo

ネットワーク東京

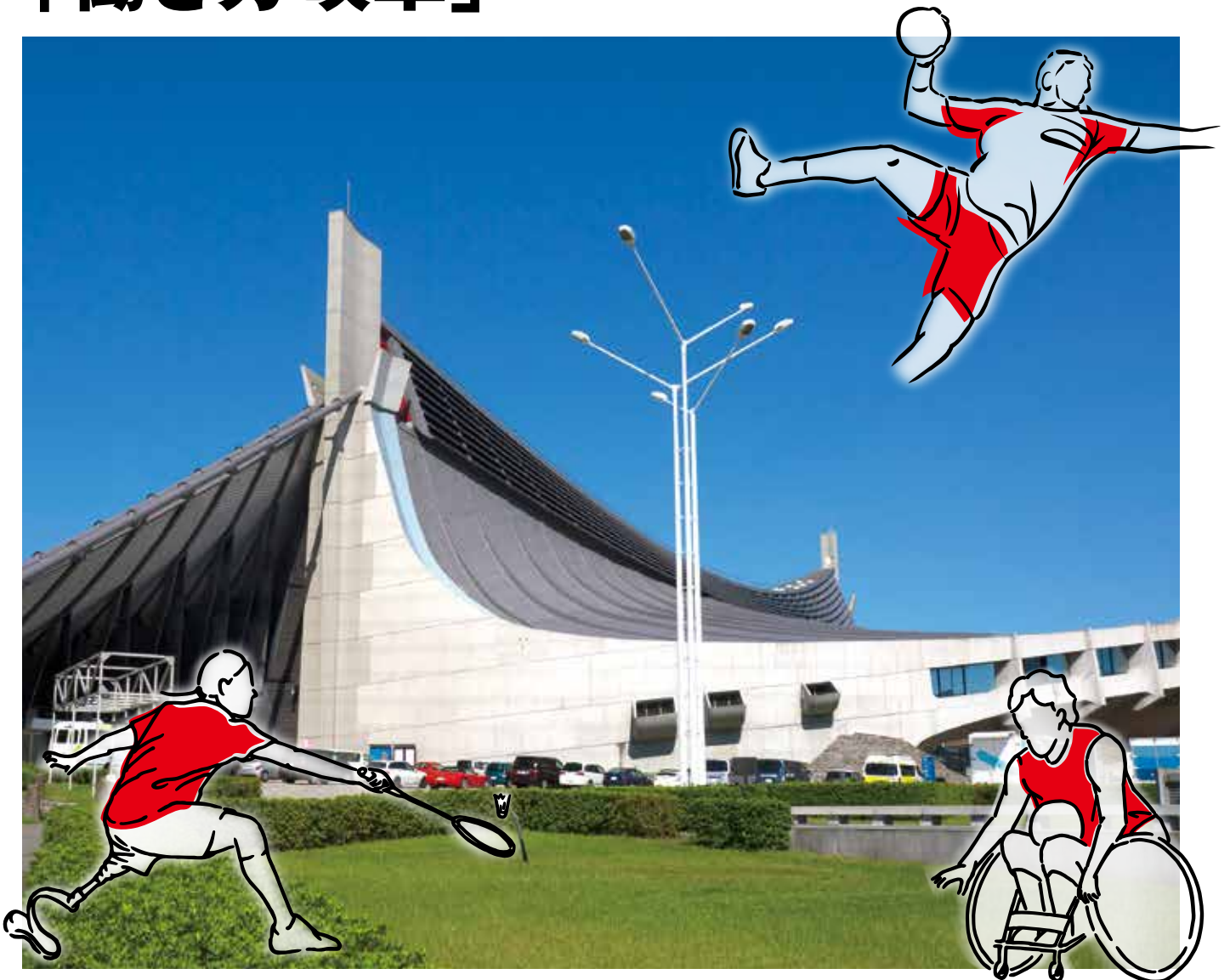
2020年(令和2年)10月25日(毎月25日発行) 第575号

11

2020
Vol.575

特集

ビルメンテナンス業の 「働き方改革」



公益社団法人 東京ビルメンテナンス協会 広報誌
<https://www.tokyo-bm.or.jp/>



スマート(賢い) クリーニングならマイティメイド

業務用

高効率

高機能

省エネ



Cordless vacuum cleaners
Mighty maid

コードレスドライバキューム **Power tank III**

マイティメイド **パワータンク**
コードレスバキューム “三代目” 新登場!

ベストセラーコードレスバキューム “三代目” 新登場!
より静かに、より強力に、より長時間使える!
圧倒的な作業効率

高い利便性・機能

優れた省エネ性能



連続作動
90/60分
標準/パワー
吸引モード

HEPAフィルター対応
(オプション)

HEPA

作動音
56/60db
標準/パワー
吸引モード

新型モーター搭載!
Power Silent Technology
もっと静かにもっと強力に

弊社ホームページにスペシャルコーナー“Li-Club”を新たに開設しました。

Li-Club

“Li-Club”では、リチウムイオンバッテリー搭載の
コードレスマシンシリーズを詳しく説明しております。
ぜひ、ご覧ください。



Clean Innovation Company

ペンギンワックス株式会社

本社・工場 大阪府東成区東中本3-10-14 (〒537-4001) TEL06(5973)9131

ペンギンワックス 検索

- 東京支店 TEL03(3367)9381
- 札幌営業所 TEL011(742)3701
- 名古屋支店 TEL052(824)1711
- 仙台営業所 TEL022(239)5161
- 大阪支店 TEL06(5973)9131
- 北陸営業所 TEL076(224)4281
- 福岡支店 TEL092(451)9411
- 広島営業所 TEL082(509)5030
- 高松営業所 TEL087(881)5067



リンレイ

作業効率と回収力を両立した
カーペットスリーパー

RCS-400 登場。

RINREI SMART DRY SYSTEM + RCS-400

カーペットスリーパー「RCS-400」とカーペット用美観向上剤「ドライピッカー」の組み合わせによって、洗浄作業をせずに高い美観を維持することが可能です。

「定期清掃(洗浄作業)“0”」を実現する カーペットメンテナンスシステム。

従来のポリッシャーによる洗浄作業では、美観維持は不可能です。スマートドライシステムは、カーペット用美観向上剤「ドライピッカー」と日常のバキューム作業だけで高い美観を維持します。

美観向上剤
「ドライピッカー」▶



ドライピッカーのドライウォッシュ効果原理



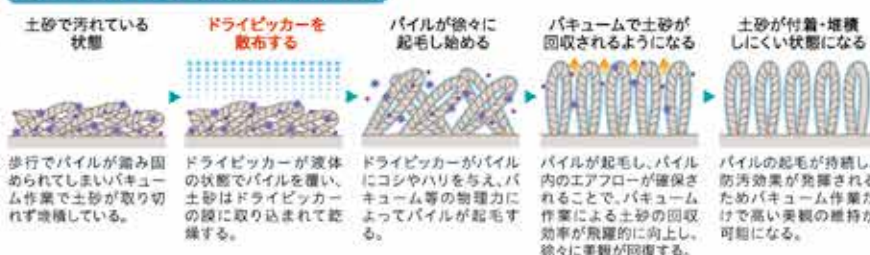
ドライピッカーによる美観向上の仕組みとカーペットバキュームの重要性

カーペットの汚れ分析結果



カーペットが汚れる最大の要因は、歩行等によって持ち込まれた土砂などの汚れの蓄積で、その80%以上が乾性系の汚れであるとされています。

スマートドライシステム 美観向上の仕組み



ドライウォッシュ効果が発現し、美観が回復します。



バキューム回収力 & 作業時間 比較表

【試験内容】ショッピングモールにおいて各機種100㎡作業を実施し、ダスト回収量と作業時間を測定。



株式会社 リンレイ
業務製品事業部

本社 〒104-0061 東京都中央区銀座4-10-13
TEL 03(3541)4851(代) <https://www.rinrei.co.jp/>

東京 03(3543)2281・大阪 06(6394)4571・名古屋 052(581)8241・札幌 011(521)5271
仙台 022(223)6868・広島 082(232)2333・高松 087(834)2738・福岡 092(883)7000

現場の声から生まれた 新しい形のポケット



スマートケース

サイズ
横 20cm
高さ 21cm
幅 2.4cm

Point 1.

「シートは何度でも
使用可能な防水仕様」



防水だから濡れたそうきんを
入れても安心。
シートは取り外しできるので
洗って何度でも使えます。
ケース自体も長持ちする
スマートエコシート！

Point 3.

「誰でも簡単にケースを
取付けできる」

ベルトやループに簡単に取付け可能です！
作業用途を問わないスマート仕様！



Point 2.

「着脱可能なシートが
簡易ゴミ袋に変身!!」



近くにゴミ箱がなくても平気。
シートは取り外しできるので
拾って溜めたゴミを
いつでも簡単に捨てられます！



高さ
21 cm

横 20 cm

Point 4.

「スマート。
だけど必要な収納力」

メモとペン！
必要な道具を収納するスマートスペース!!



ユニフォームに大きな真心をこめて……

株式会社 大真

(公社)東京ビルメンテナンス協会 賛助会員

TEL.03-3865-2191 FAX.03-3865-2188

〒101-0032 東京都千代田区岩本町3-4-5 第一東(あずま)ビル3F
http://www.u-taishin.jp E-mail:info@u-taishin.jp

ユニフォームについても
なんでもご相談下さい。



〈お問い合わせはお気軽に!! FAXでも受け付けております〉

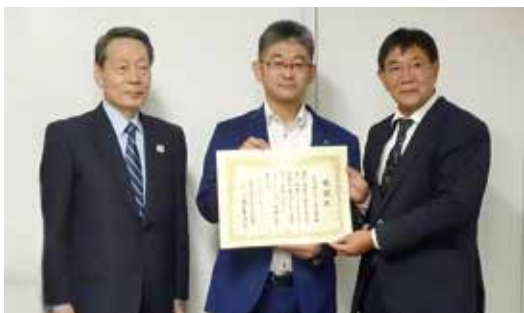
会社名	
住 所	
TEL	ご担当者名
ご希望数量	個
ビルメン幹旋価格 ¥1,580-	
※発送はヤマトコレクト等、代金引換とさせていただきます。	

(株)ユーホーニイタカからの寄付により 当協会が感謝状を贈呈！

当協会は、株式会社ユーホーニイタカから寄付を受け、感謝状を贈呈した。

同社はコロナ禍の中、薬用ハンドソープなど消毒に関する製品等を市場に供給しビルメンテナンス業を支えるとともに、エッセンシャルワーカー（社会にとって必要不可欠の労働者）であるビルメンテナンス従事者を支えたいというご好意から、当協会に50万円を寄付されました。

なお、当協会では同社からの寄付金により来館者の体温計測をするための検温器を購入するなど、新型コロナウイルス感染症対策に役立っています。



右から（株）ユーホーニイタカ 代表取締役社長 橋本茂氏、
（株）ニイタカ取締役常務執行役員 野尻大介氏、
当協会会長 佐々木浩二



第14回 ビルメンこども絵画コンクール 東京地区 受賞作品決定！

今年で14回目を迎える「ビルメンこども絵画コンクール」は、ビルメン業の普及を目的に開催され、「未来のおそうじ ～きれいにしよう、私たちの環境を～」のテーマのもと、全国協会が毎年全国の小学生までの子供たちから作品を募集している。

今回、東京地区からは昨年より更に多い1,066作品の応募があり、ビルメンメンテナンス会館にて東京協会独自の選考を実施した。10月4日(日)に都内公立小学校の美術教諭4名による第一次審査が、10月12日(月)に広報委員会による最終審査が行われ、金賞1点、銀賞2点、銅賞2点に、佳作7点の計12点が選出された。受賞者には賞状・副賞等を贈呈する。

受賞した12作品は、12月に発行予定の「2021年こども絵画コンクール 東京地区カレンダー」のデザインとして採用される。

審査風景

第一次審査



最終審査



第14回 ビルメンこども絵画コンクール 東京地区 受賞作品

金賞

富士紫竜様 5年
風神・雷神Aー掃除機!?



銅賞

荷川取 優様 3年
お魚たちとゆかいに、
おそうじ

銀賞

竹野 碧様 6年
地球のそうじ



銀賞

大石 怜依様 1年
空気清浄!
「幸せ」と「笑顔」の花びらも
降らせるお花ロボット!!



銅賞

鎌谷 唯人様 1年
森の中の
ビルメンメンテナンス

佳作



久西 夏美様 6年
学校にいるおそうじロボット!「クレンド」



糟谷 直途様 6年
空をとぶそうじき



永島 理咲様 4年
みんなで守ろう!地球も宇宙も



丹羽 雄紀様 6年
地球の未来



森田 小春様 5才
ブタとゾウのそうじき



作田 茉莉様 5才
きつねのはらっぱおそうじ



扇 彩様 2年
未来のおそうじ

Topics

(株)ユーホーニイタカからの寄付により当協会が感謝状を贈呈！
第14回 ビルメンこども絵画コンクール 東京地区 受賞作品決定！ **3**

Clip Board

第14回 ビルメンこども絵画コンクール 東京地区 受賞作品 **4**

特集

ビルメンメンテナンス業の 働き方改革 **6**



理事会報告

労働安全衛生大会「大会宣言」を承認！ **18**

Special

新コーナー「新入会員紹介」 **23**

読者投稿『東京都選定歴史的建造物を訪れて 十五 市政会館・日比谷公会堂』 **28**

Series & Regular

■連載	ちょっと一服 #288	24	■連載	おすすめ製品コーナー	31
■連載	環境関連情報「3Eレポート」 #36	25		11月・12月の講習会カレンダー	32
	社会の主な出来事	25		協会からのご案内済み一覧／編集後記	34
■不定期連載	ぶらり気まま紀行	26		告知板	35
■連載	なんでも相談コーナー	30			

Cover Story テーマ:東京2020オリンピック・パラリンピック競技会場



国立代々木競技場

1964年の東京オリンピック開催のために建てられた日本を代表する建造物。第一体育館では水泳競技、第二体育館ではバスケットボール競技が行われた。東京2020オリンピック・パラリンピックでもハンドボール・バドミントン・車いすラグビーが行われる予定。

About Us

公益社団法人
東京ビルメンメンテナンス協会
設立
昭和37年(1962年) 5月15日
公益社団法人移行
平成23年(2011年) 2月1日
会員数
正会員509社／賛助会員67社
(令和2年10月31日現在)

ビルメンテナンス業の 「働き方改革」

「働き方改革」についての関連法が施行され、ビルメンテナンス業界においても、早急な対応を迫られている。今回、労務管理委員会では、お二人の講師を招いて「働き方改革」で企業が留意しなければならない点について講演して頂いた。

第一部は、足立労働基準監督署の労働時間相談・支援班の後閑岳雄氏。第二部は、森井労働法務事務所所長で特定社会保険労務士の森井博子氏。それぞれの立場から、専門家ならではの貴重な意見を頂戴した。

なお、本講演は新型コロナウイルスの感染対策として、Web配信システムZoomを活用したオンラインセミナーとして開催した。



第1部

「働き方改革」について



足立労働基準監督署
労働時間相談・支援班

後閑 岳雄 氏

はじめに

本日、私からは、働き方改革について、現行の労働時間制度について、また、働き方改革関連法の概要をはじめとする注意すべき点について、お話したいと思います。

そもそも「働き方改革」とは何かという点ですが、厚生労働省としましては、

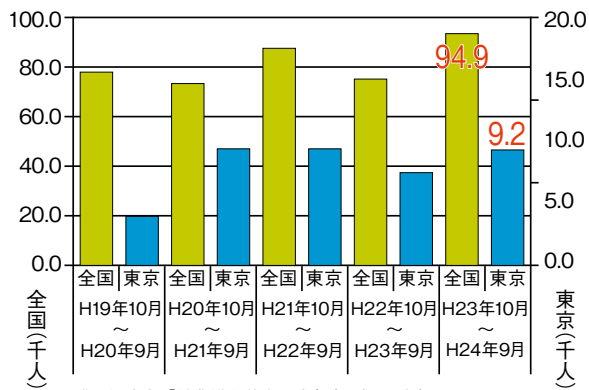
労働者それぞれの事情に応じた多様な働き方を自らが選択できる社会の実現をめざして推進しております。そのために、長時間労働の是正、また、多様な柔軟な働き方の実現、公正な待遇の確保といった観点から施策を進めていくということにしております。

減少する労働人口

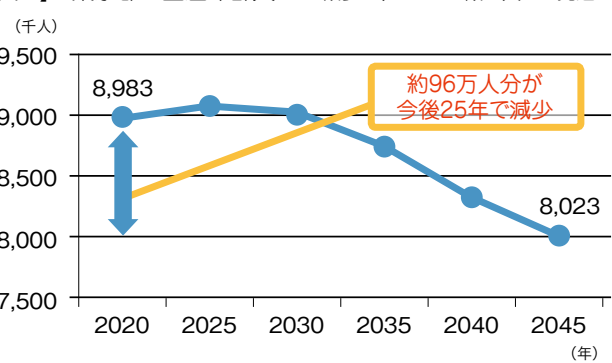
図1をご覧ください。平成30年の資料ではありますが、今後25年で、労働人口・就労人口が、東京都だけで約96万人も減るということを示しています。また、図2で示されているように、介護及び看護を理由としてこれだけの人が離職しているという現実があります。

図3では、以前から指摘されている

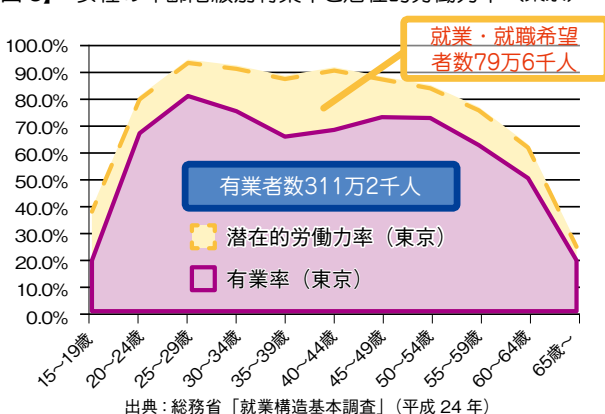
【図2】 介護及び看護を理由とする離職者数



【図1】 東京都の生産年齢人口の減少 (15～16歳の人口の見込み)



【図3】 女性の年齢階級別有業率と潜在的労働力率 (東京)



労働時間とは

ことですが、出産・育児等による女性の労働市場からの一時撤退的なものが、このようなM字カーブとして表されています。まさに、働き盛りの方たちが労働市場からこぼれてしまっていることがお分かりいただけると思います。

そもそも労働時間とは何かというご相談をよくいただきます。労働時間については、過去の最高裁判例により、

「労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、るか否かにより客観的に定まるもの」であり「その行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当する」と示しています。

例えば、新型コロナウイルスへの対策が求められている現在であれば、医療関係者の皆様は防護服を着て、重身支度をしてから現場に入るといったことがあります。その身支度の時間も、社会通念上、仕事を行う上で必要と認められる限りは労働時間に該当します。

労働時間制度は1日8時間・1週40時間を法定労働時間としています。基本的には、経営者はこれを超えて働かせてはいけないというのが大前提になっています。ただ、実際には、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外みなし制、裁量労働制など、全体の6割ぐらいの方が、弾力的な労働時間制度のもとに、さまざまな働き方をしているようです。

繰り返しますが、労働時間の原則として、1日8時間・1週40時間を超えた時間については、すべて時間外

労働になります。例えば、1日の所定労働時間が7・5時間という企業の場合、1週に5日間の労働であれば、当然、法定労働時間は越えませんが、週に6日働いてしまうと、7・5×6なので、計45時間。そうすると、法定の40時間を超えてしまつて、この5時間というのは特殊な例を除き、時間外労働になるという考え方になります。

また、休日についても「土・日曜日と祝日は全部休日なの？」というご相談をいただいたりしますが、労働基準法上は、あくまで1週1日もしくは4週4日の休日を設ければ構わないという考え方に立っております。

労働時間制度と 年次有給休暇制度について

ここからは、労働時間制度の例外の話をしていきたいと思います。

まずは変形労働時間制についてです。変形労働時間制は、いわゆる3交替制や2交替制などで働くイメージです。1日の拘束時間は12時間になるけれど、出勤するのは週3日というよう



なシフト制による労働形態がこの変形労働時間制です。

ただ、注意が必要なのは、前もって働く日と時間を特定して働かせているため、対象期間中に「この日はやっぱり出て」「この日は休んで」というようなことを頻繁に繰り返していると、それは変形労働時間制とは言えなくなりますが、実際、そういう形で我々が「そこは改善してください」とお願いするケースもあつたりします。

事業場外みなし時間制度というのは、担当する営業先の都合にあわせて、直行・直帰などがある営業マンなどが

該当します。出社時間だけではわからないけれど、就業規則に規定すれば、所定の必要とされる時間を労働したものとみなされる制度です。

ただ、この制度ができた当時は、モバイルツールがほぼなかった時代です。GPSやスマートフォンなどが発達している現在、労働時間を算定し得ない労働者というのがどのくらいいるかというところは、この制度をご利用されているのであれば、検討が必要な内容ではあります。

「固定残業代制度」についてもご説明したいと思います。〇〇時間残業したこととみなして、固定の残業代を支払う制度です。ただし、不足があつた場合は、差額を別途支払うこと。30時間分の残業代を何々手当で払っているが、実際の残業が42時間になった場合、12時間分の残業代は支払わなければいけません。

今回の法改正の中の大きな柱である年次有給休暇制度についてお話をさせていただきます。

年次有給休暇制度というのは、会社の裁量によつて決まるものではなく、一定の要件を満たした労働者に対しては自然に権利が発生するものです。基本

的には労働者が時期を事前に指定をして請求するものです。

働き方改革の関連法

ここからは、働き方改革の関連法の概要について、簡単に触れていきたいと思います。

働き方改革全体の推進としては、大きく分けてふたつの柱があります。ひとつが労働時間法制の見直し。働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにするためのものです。もうひとつが、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保。同一企業内における正規雇用と非正規雇用の間にあつた不合理な待遇の差をなくしていくというものです。

労働時間法制の見直しについて、基本的には、2019年4月1日の時点で法律は走り始めています。一部は2020年4月1日まで猶予されていたものの、さらには、2023年4月1日まで猶予されているものがあります。

今日は、特に皆様と関係があるものを重点的にお話したいと思います。

まずひとつ目、残業時間の上限を規制しますということです。「働き方改革」が走り出す前までは、あくまで「大臣告示」つまり「大臣からお願い」ということで、残業時間は月45時間・年360時間までとなっていました。また、それでも年の半分までは、特別条項というものを交わすことによつて、それ以上に残業させることができました。

基本的に、これまで「大臣のお願い」だった上限が法制化され、月45時間・年360時間をもってそれ以上の残業はさせられないようになっていきます。

ただし、個々の企業の事情を考慮するという観点から、1年の半分までは、これを超えても構わないという例外的な扱



働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

働き方改革全体の推進

ポイント
I

労働時間法制の見直し

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

ポイント
II

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

同一企業内における正規雇用と非正規雇用の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

労働時間法制の見直しについて

(労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の改正)

見直しの内容

- ① 残業時間の上限規制
- ② 「勤務間インターバル」制度の導入促進
- ③ 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）
- ④ 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ
- ⑤ 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）
- ⑥ 「フレックスタイム制」の拡充
- ⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設
- ⑧ 産業医・産業保健機能の強化

施行期日

2019年4月1日

※中小企業における
残業時間の上限規制の適用
→ 2020年4月1日

※中小企業における
月60時間超の残業の、
割増賃金率引上げの適用
→ 2023年4月1日

36協定届の記載例

36協定届の記載例があります。お話ししたいところを、まず、読み上げます。

いを認めることにしています。その例外についても、年間720時間・月100時間未満にしなければいけません。ここで注意が必要なのは、法律による上限のほうはいくまで法定の時間外労働、1日8時間・1週40時間を超えるものに対するものです。一方、特別条項部分については「休日労働を含む」と但し書きがついています。

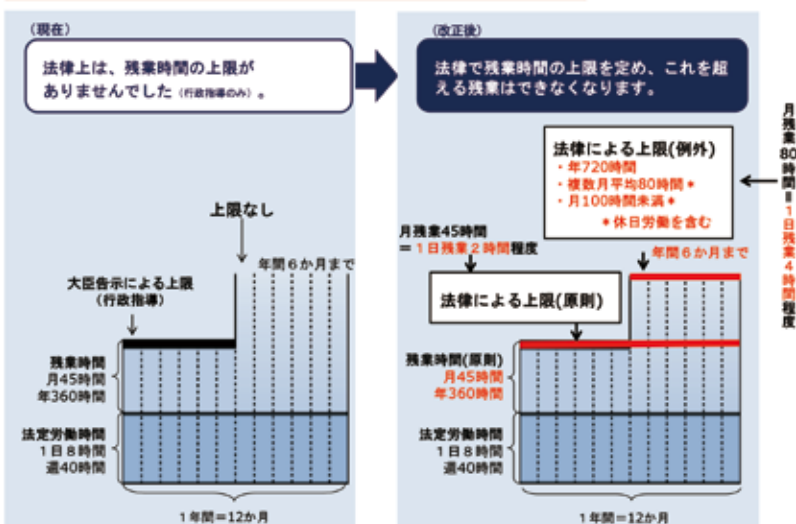
例えば、ある月の時間外労働時間が45時間だったとします。これとは別に1日12時間の休日労働を4日間行っただとします。そうすると、 $12 \times 4 = 48$ 時間。特別条項に照らし合わせてみると、休日労働を合算しても、月に100時間未満にはなりますが、それが2か月続いた場合、複数月平均80時間という上限を超えることになります。

「上記で定める時間に関わらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1か月について100時間未満

でなければならず、かつ2か月から6か月までを平均して80時間を超過しないこと」。そして、ここに必ずチェックを入れてくださいということになっています。

そもそも、残業時間は45時間が上限なのに、こんなことあり得ないじゃないかと思われる方がおられるはず。ここで、先ほどの話とつながります。時間

◎ 残業時間の上限を規制します



⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

(現在)

- 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
→ 裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

(理由)

- ・ 裁量労働制の適用者は、みなし時間[※]に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・ 管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がからないため、通達の対象としない。

※「みなし(労働)時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

(改正後)

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、**医師による面接指導[※]**を確実に実施します。

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

⑧ 「産業医・産業保健機能」を強化します

(1) 産業医の活動環境の整備

(現在)

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告することができます。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

(改正後)

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととします。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

特に研究開発の業務については、1か月の時間外・休日労働が100時間を超えるような場合は、申し出がなくても面接指導を行わなければならないとなりました。

あつた場合のみ面接指導を義務付けられていましたが、今回の改正では、80時間を超えて、かつ希望する方については、すべて、面接指導が義務付けられるようになりました。

今回、法律のなかにこの文言が明記されたことは、今後、皆様の労働時間管理においては、客観的な記録を原則としています。これまで、日報の提出など自己申告させるだけで労働時間を管理していたというようなことがあれば、今後は見直しを進めていただく必要があると思います。

そうしたことを踏まえ、これから、長時間労働に頼るのではなく、比較的に短時間労働を行う者をリレーするような形で仕事を回していくといった体制になっていくのではないのでしょうか。必然的に事業主の労働者数というものは増えていく傾向になるのではないかと思います。

産業医は、50名以上を雇用する事業主に対して選任の義務が課せられます。先ほど述べましたように、事業者の労働者数が増えていくと想定されるのであれば、それに伴い、必然的に産業医の需要は高まってきます。今回の改正では、産業医に対して、情報提供についての義務の拡充・強化、衛生委員会との関係強化などが決められました。

常時50名以上の労働者を使用している現場においては、産業医のこういう権限が今増えたのかというところについて、改めて確認をさせていただければと思います。



第2部

「働き方改革関連法 (改正労基法・改正安衛法)に 係る労基署の調査とその 留意点」



森井労働法務事務所 所長
特定社会保険労務士

森井 博子 氏

監督指導を受ける際の 留意事項

後閑監督官からは、監督する側からのお話をいただきましたので、私からは、監督を受ける側の視点からお話をしていきたいと思っています。

本日のテーマとして「働き方改革関連法(改正労基法・改正安衛法)に係る

労基署の調査とその留意点」ということでお話をさせていただきます。

なるべく分かりやすいようにということで、Q & A方式にしています。最初の質問は「監督指導を受ける際の留意事項」答えについて説明していきたいと思っています。

まずは、質問を理解してからの確に答える。これは当然のことなのですが、必ずしもそれができていない方もいらっしゃると思います。監督官はすべて意図があったと聞いてきます。ですから、聞かれたことにしっかりと答えていくということが大事です。

そのためには、労働関係法令の知識は必要だと思います。今日のようなセミナーや講演会などに積極的に出席するなどして、労働関係の知識を得ることもとても重要だと思います。

それから、「コミュニケーションです。監督する側とされる側という関係上、やむを得ない部分もありますが、過剰に警戒したり、ぎくしゃくしたりする方も見受けられます。企業として主張すべきことが伝わらないことがありますから、冷静に平常心で対応していたければと思います。

もし指摘されるようなことがあった場合は、その場で分からないことを聞くことが大切です。聞かれれば、監督官はきちんと説明します。自分の会社のどこがいけなかったのか、違反だったのかということが分からないと、どうやって直したらいいかということも分からないのです。だから、遠慮せずに聞いておくということが、後からの是正のために有効ということになります。

それから、信頼関係の構築。是正勧告を受けた場合、その後は是正しなければいけません。近頃、特に指摘が多いのが労働時間についてです。是正するためには、問題点をしっかりと特定しなければなりません。そのとき、監督官と信頼関係を持っているのと、持っていないのでは、かなり変わってくると思います。

働き方改革で注目される 労基署の監督指導の 手法

「働き方改革で注目される労基署の監督指導の手法」について説明していきます。

いま、自主点検表というものが監督署から送られてきていると思います。いろいろな種類があるのですが、労基署の行政指導の手法は、大きく言うところ3つあります。今回の自主点検、それから監督指導、そして集団指導です。

監督指導などはよくご存じだと思いますが、自主点検というのはどういうものかというと、労基署や労働局などが行う行政指導の手法のひとつです。使用者が事業場における労働基準関係法令の遵守状況を自らしっかりと点検して、その把握した問題点に応じて、自主的な改善を図るためのものということになっています。

長時間労働の抑制とか、過重労働による健康障害防止は、労基署の最重要課題となっていることから、自主点検の要請は多くなっていると思います。報告

を求められた場合は、必ず報告してください。

それから、点検事項の内容を確認して、それで「是正する必要がある」とされた場合は、早急に是正に着手するといふことが必要となります。

改正労基法の監督指導時のチェックポイント

次に、時間外労働の上限規制の監督指導時のチェックポイントということで、「改正労基法で労基署が監督指導する際に力を入れるポイントはどこですか？」という質問です。答えについて説明していきます。

まず、上限規制です。「罰則付き時間外労働の上限規制」という制度自体を正しく理解しているかどうかということが問われてきます。

特別条項の時間外労働の計算を正しくしているか。まさに休日労働時間を数を入れる場合と、そうでない場合があります。

いままでになかった休日労働時間数と時間外労働時間数の合算の管理はできているかどうか。ここで示されています。

る休日労働時間ということきちんと理解しているかどうかということが大きなポイントと言えるでしょう。

また、猶予されている事業・業種についても、猶予期間中に行うべき事項がありますので、覚えておいてください。

続いて36協定です。新しい様式について正確に理解しているかどうか。今までと違いますので、記入漏れも結構あります。慣れるまでは大変だと思いますが、新たな36協定の指針を理解したうえで、記載をしています。

要になってきます。

それから、特別条項を正しく理解、運用しているか。健康福祉確保措置は適切か。チェックボックスを理解して、適正に記載しているか。労働者代表の選出を正しく理解しているか。

近年、労基署は監督時に非常に厳しくチェックをしています。届出時について

時間外労働の上限規制(労基法36条)

時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定。さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回るできない上限が設けられた。

※時間外労働の上限を法律で規制することは、1947年に制定された労働基準法の初めての重大改革

- 今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができません。
- 臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
 - 時間外労働が年720時間以内
 - 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 - 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
 - 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度
- 上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

特別条項の有無に関わらず(※)、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にならなければなりません。

(※) 例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

過労死ライン

以前、厚生労働省は、疲労の蓄積をもたらす長期間の過重労働（「過労死等」）について、なかなか業務による過重労働とは認められず、「労災」にはしていませんでした。

しかし、判例では、過労死（過労自殺）のリーディングケースとなる電通事件判決（最2小判平12.3.24）が出た後、平成12年7月17日の二つの最高裁判所の判決（横浜南署長（東京海上横浜支店）事件、西宮署長（大阪淡路交通）事件）でこの考え方が否定されました。

これにより、「脳・心臓疾患に関する専門検討会」を設けて検討し、その結果を踏まえて、新たな認定基準が策定されました。この新認定基準の考え方の基礎になった医学的知見があります。これが、その後、一般的に「過労死ライン」と呼ばれるようになり、長時間労働の危険性を示す基準ともなっています。



時間外労働の上限規制

「時間外労働の上限規制」ということ、時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されました。時間外労働の上限を

てもそうだと思いますが、主に監督時にチェックされて、ご指摘いただいているところもあるので、気をつけてください。

法律で規定することとは、1947年に制定された基準法にとつてはじめての大改革だと言われています。

先ほど言ったとおり、時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満ということ、さらに、その合計について、2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均がすべて1か月当たり80時間以内ということを理解して書いていただいているということがポイントとなります。

脳・心臓疾患の認定基準の基礎になった 医学的知見

脳・心臓疾患の認定基準 (H13. 12. 12 基発第1063号) では、労働時間と脳・心臓疾患の発症との関連性について以下のとりの医学的知見が示されています。

発症前1か月間に概ね100時間を超える時間外・休日労働が認められる場合、発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たり概ね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性は強いと判断される。



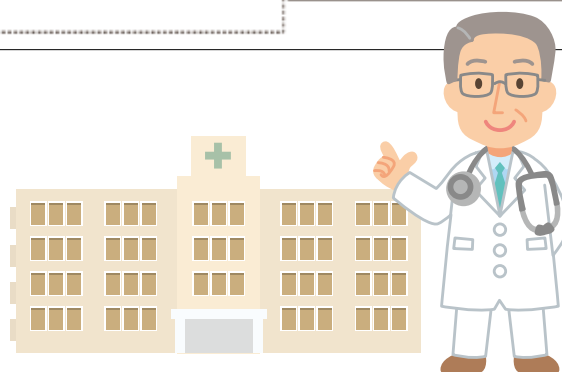
過労死ライン

以前、厚生労働省は、疲労の蓄積をもたらす長時間の過重労働について、なかなか業務による過重負荷とは認めず、「労働災害」にはならなかったのです。しかしながら、厚生労働省の基準に對して、最高裁が「NO」を突き付け、その考え方が否定されてしまったため、新たな認定基準をつくり直しました。そ

ここで示された医学的知見が、今では「過労死ライン」と言われるようになっていきます。

脳・心臓疾患の認定基準の基礎となった医学的見地

「過労死ライン」では、労働時間と脳・心臓疾患の発症との関連性について発



症前1か月に概ね100時間を超える時間外・休日労働が認められる場合、さらには、発症前2か月ないし6か月間にわたって概ね80時間を超える時間外労働が認められた場合は関連性が強いと判断しています。ここでは、時間外、休日にかかわらず、働いたすべての時間をカウントするというものになってくるのです。

改正36協定の労基署窓口・臨検監督時のチェックポイント

Q & Aに戻ります。質問は、「労基署の窓口・臨検監督時において特にチェックするポイントはどこですか？」。

ここで重要なのは、そもそも36協定の指針をしっかりとご理解しているかということです。この指針によって、はじめて労働契約法の5条の安全配慮義務ということが明確になってきています。労働者に対する安全配慮義務を36協定の範囲内でも負いますと明記されています。労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まるということに

留意してくださいと記されている指針の3条は重要なところですよ。

また、臨時的な特別な事情がなければ、限度時間を超えることはできないということが定められています。限度時間を超えて労働させる必要がある場合には、できる限り具体的に定めなければならぬという指針のもと、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてくださいと示されています。

続いて注目したいのは、健康・福祉の確保という言葉です。「限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置」として、「次の中から協定することが望ましいことに留意」するとして9項目が促されています。

新36協定——法定労働時間と所定労働時間の違い

これは厚生労働省のリーフレットのなかにあった資料です。

ここでも注意喚起されていますが「時間外労働については、一般的に考えられている「残業」と法律上の「時間外

労働」が異なっている場合があるので注意が必要です」となっています。

「いわゆる「残業」というのは、会社で定めた「所定労働時間」を超える時間のことを指すと考える方が多いのではないのでしょうか。一方、法律上の「時間外労働」とは、労働基準法で定められた「法定労働時間」（1日8時間・1週40時間）を超える時間のことをいいます」ということです。概念が違います、ここをしっかりと区別しておいてください。

次に、休日労働についても注意が必要ということになっています。「いわゆる休日労働」というと、会社で定める「所定」休日に労働した時間と考える方が多いのではないのでしょうか。一方、法律上の休日労働とは、労働基準法で定められた「法定」休日に労働した時間のこととをいいます。ここで言うところの休日労働というのは、労働基準法で定められた「法定」休日に労働した時間のことです。そこをしっかりと理解いただければと思います。

また、休日労働についても、「所定」の休日に働いたということと「法定」の休日とは違いますので、しっかりと理解いただけるようにお願いしたいと思います。

36協定の締結の際の注意ポイント

「36協定の締結の際の注意ポイント」についてです。

ポイント4として記されている「限度時間を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別の事情がある場合」に限ります」という項目。これは厳

しくチェックされます。

「臨時的な特別の事情」というのがどういう場合なのかということとは、36協定のところでチェックされます。続いて示されているように「業務の都合上必要な場合」や「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

「予算、決算業務」や「ボーナス商戦に伴う業務の繁忙」、あるいは「大規模なクレームへの対応」など、臨時的に必

要がある場合と認められるだけの具体的な理由が必要です。

改正労基法（年次有給休暇の時季指定義務）の臨検監督時のチェックポイント

次に、年次有給休暇の時季指定義務の臨検監督時のチェックポイント。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

（労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項に関する指針）

36協定の締結に当たって留意していただくべき事項

① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。（指針第2条）

②使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。（指針第3条）

- ◆36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
- ◆「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（平成13年12月12日付け発第1063号厚生労働省労働基準局長通達）において、
 - ✓1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること
 - ✓さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。

③時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。（指針第4条）

④臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。（指針第5条）

- ◆限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加に伴い臨時に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。
- ◆「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。
- ◆時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、(1)1か月の時間外労働及び休日労働の時間、(2)1年の時間外労働時間、を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。
- ◆限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

⑤1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（※）を超えないように努めてください。（指針第6条）

（※）1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間

⑥休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。（指針第7条）

⑦限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。（指針第8条）

- ◆限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。
- (1)医師による面接指導、(2)深夜業の回数を制限、(3)終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）、(4)代休休日・特別な休暇の付与、(5)健康診断、(6)連続休暇の取得、(7)心とからだの相談窓口の設置、(8)配置転換、(9)産業医等による助言・指導や保健指導

⑧限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。（指針第9条、附則第3条）

- ◆限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、⑦の健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。
- ◆限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

「改正労基法（年次有給休暇の時季指定義務）で労基署が監督指導する際に力を入れるポイントはどこですか？」という質問に対する答えです。

これについても、年次有給休暇時季指定義務や繰り上げ付与などを正しく理解したうえで、運用しているかどうかなどが重要になります。

年次有給休暇管理簿を正しく作成しているかどうか、今回の改正を就業規則

法律違反に関しての質問・答えをま

厚生労働省 リーフレット 注意喚起

に反映しているかどうか、さらには、罰則の対象を理解しているかどうかなどがポイントになることを理解していただくさい。

とめてみました。

「年5日の取得ができなかった労働者が1名でもいたら、罰則が科せられるのでしょうか」という質問に対して、法違反として取り扱いますと書かれています。

「使用者が年次有給休暇の時季指定をしただけでは足りず、実際に取得させることまで必要なのでしょうか」という質問に対しても、時季指定しただけ

最後に「改正安衛法の臨検監督時のチェックポイント」について説明します。

改正安衛法の臨検監督 時のチェックポイント

では足りず、基準日から1年以内に有休を5日取得していなければ法違反であることを明確に言っています。

新36協定—法定労働時間と所定労働時間の違い

- 時間外労働については、一般的に考えられている「残業」と法律上の「時間外労働」が異なっている場合があるので注意が必要です。

いわゆる「残業」というと、会社で定めた「所定労働時間」を超える時間のことを指すと考える方が多いのではないのでしょうか。一方、法律上の「時間外労働」とは、労働基準法で定められた「法定労働時間」（1日8時間・1週40時間）を超える時間のことをいいます。（このパンフレットにおける「時間外労働」は、後者を指しています。）

例えば、始業時刻が9:00、休憩時間が12:00～13:00、終業時刻が17:30の会社であれば、所定労働時間は7:30となります。

この場合に、9:00に始業し18:00に終業した労働者については、いわゆる「残業」は30分になりますが、法律上の「時間外労働」は無しとなります。ただし、残業手当の算定基準を、「所定労働時間」を超える時間とするか、「法定労働時間」を超える時間とするかは、労使の定めによって決まります。

- 休日労働についても同様に注意が必要です。

いわゆる休日労働という、会社で定める「所定」休日に労働した時間と考える方が多いのではないのでしょうか。一方、法律上の休日労働とは、労働基準法で定められた「法定」休日に労働した時間のことをいいます。

労働基準法では原則として、使用者は労働者に対して毎週少なくとも1回休日を与えなければならないとされています。このため、「法定」休日とは、1週間につき1日の休日のことをいいます。（このパンフレットにおける「休日労働」は、法定休日に労働させることをいいます。）

例えば、毎週土曜・日曜を所定休日、そのうち日曜を法定休日と定めている事業場であれば、土曜日に労働した時間は「法定」休日労働には該当せず、日曜日に労働した時間が「法定」休日労働となります。

月曜～土曜までに労働した時間が40時間を超えていた場合には、超えた時間は「時間外労働」にカウントされるので、注意が必要です。

36協定の締結に当たって注意すべきポイント

- Point 1 「1日」「1か月」「1年」について、時間外労働の限度を定めてください。

- 従来の36協定では、延長することができる期間は、「1日」「1日を超えて3か月以内の期間」「1年」とされていましたが、今回の改正で、「1か月」「1年」の時間外労働に上限が設けられたことから、上限規制の適用後は、「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働の限度を定める必要があります。

- Point 2 協定期間の「起算日」を定める必要があります。

- 1年の上限について算定するために、協定期間の「起算日」を定める必要があります。

- Point 3 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にすることを協定する必要があります。

- 36協定では「1日」「1か月」「1年」の時間外労働の上限時間を定めます。しかし、今回の法改正では、この上限時間内で労働させた場合であっても、実際の時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または2～6か月平均80時間超となった場合には、法違反となります。
- このため、時間外労働と休日労働の合計を月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とすることを、協定する必要があります。36協定届の新しい様式では、この点について労使で合意したことを確認するためのチェックボックスが設けられています。

- Point 4 限度時間を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別の事情がある場合」に限ります。

- 限度時間（月45時間・年360時間）を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限ります。

！ 臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

（臨時的に必要な場合の例）

・ 予算、決算業務 ・ ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ・ 納期のひっ迫
・ 大規模なクレームへの対応 ・ 機械のトラブルへの対応

A5

改正労基法（年次有給休暇の時季指定義務）の臨検監督時のチェックポイント

1 年休の時季指定

- 年次有給休暇時季指定義務を正しく理解し、運用しているか
- 繰り上げ付与を正しく理解し、運用しているか
- 年次有給休暇管理簿を正しく作成しているか
- 就業規則に反映されているか
- 罰則の対象を理解しているか

【法違反に関するご質問】

Q1 年5日の取得ができなかった労働者が1名でもいたら、罰則が科されるのでしょうか。

法違反として取り扱うこととなりますが、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

Q2 使用者が年次有給休暇の時季指定をするだけでは足りず、実際に取得させることまで必要なのでしょうか。

使用者が5日分の年次有給休暇の時季指定をしただけでは足りず、実際に基準日から1年以内に年次有給休暇を5日取得していなければ、法違反として取り扱うことになります。

Q3 年次有給休暇の取得を労働者本人が希望せず、使用者が時季指定を行っても休むことを拒否した場合、使用者側の責任はどこまで問われるのでしょうか。

使用者が時季指定をしたにもかかわらず、労働者がこれに従わず、自らの判断で出勤し、使用者がその労働を受領した場合には、年次有給休暇を取得したことにならないため、法違反を問われることとなります。

ただし、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

A6 改正安衛法の随時監督時のチェックポイント

- 1 労働時間の適正把握（安衛法改正）
 - 正しく行われているかどうか
 - 改正労働安全衛生法、ガイドラインに則した取扱いを行っているか
- 2 産業医・産業保健機能の強化（安衛法改正）
 - 拡充・新設された規定を理解しているか
 - 医師による面接制度を法定どおり行っているか
 - 研究開発従事者の面接指導を理解しているか
 - 高度プロフェッショナル制度対象労働者の面接指導を理解しているか
 - 労働者に労働時間に関する情報の通知をしなければならないことを理解しているか
 - 産業医等に対する労働者の健康管理等に必要な情報の提供を行っているか
 - 産業医の活動と衛生委員会等との関係の強化が実行されているかどうか



今回の法改正でもっとも大切なのは「労働時間の適正把握」が正しく行われているかどうかです。改正労働安全衛生法およびガイドラインに則した取扱いを行っているかどうかを非常に厳しく指摘されます。

それから「産業医・産業保健機能の強化」も大切なポイントになります。医師による面接制度や産業医の活動と衛生委員会等との関連の強化等です。

まために入りたいと思います。今回の改正法は、過労死・過労自殺を引き起こしやすい長時間労働をターゲットにしています。

労基署は、働き方改革関連法施行以降、その履行確保に重点を置いて、監督指導をしています。

改革が実行できないと改正法施行後、初めての罰則適用・送検となることもあり、社会的に大きな注目を集めると思います。

今回、これらの改正にのっとった組織としていくためには、トップの考え方や取り組みが重要になります。トップがどのような姿勢を見せるかが、その企業がこの改正に取り組めるかどうかということと非常に大きく関わってくると思います。

最後に

まとめ

○改正法は、過労死・過労自殺を引き起こす長時間労働をターゲットにしている。

○労基署は、働き方改革関連法施行以降、その履行確保に重点を置いて、監督指導する。

○改革が実行できないと改正法施行初めての罰則適用・送検となると社会的注目を集め、様々な影響ある。

○問われる企業トップの姿勢。

○企業全体で取組のコンセンサスを！

理事会報告

労働安全衛生大会「大会宣言」を承認！

■日時：令和2年10月6日（火）午後3時～午後3時50分

■会場：ビルメンテナンส์会館4階会議室

■理事・監事数 理事21名、監事3名

■出席者 理事18名、監事3名

■審議事項

第1号議案 継続入会の承認について

正会員 エヌビーエス株式会社

第2号議案 令和2年度 労働安全衛生大会「大会宣言」について

第3号議案 ビルメンテナンส์フェア実行委員会の設置について

第4号議案 諸規程の制定及び改正について

その1 事務局職員就業規則の一部改正

＜ハラスメント関連＞

その2 職場におけるハラスメントの防止に関する規程の制定

その3 「ハラスメントは許しません」宣言の一部改正

その4 役員倫理規程の一部改正

＜テレワーク関連＞

その5 事務局職員テレワーク勤務規程の制定

Photo:皇帝ダリア

1 会長あいさつ 佐々木会長

コロナ禍の中、ご参集いただいたことに感謝する。10月になり新年度も半年経過したが、新型コロナウイルスに振り回された半年であった。新規感染者数は上がった下がり下がり下がり、安定的に二桁の低いところで推移するような状況になつていないことは残念であり、今はコロナとの共存が求められていると思っている。

コロナと共存しながら、会員のための協会事業について下期からしっかりと対応していきたいと思うので、よろしく願いたい。

2 審議事項

第1号議案 継続入会の承認について

木村総務委員長

正会員 エヌビーエス株式会社

継続入会承認の提案があり、全会一致で承認された。

■提案説明

正会員、エヌビーエス株式会社は、当協会会員であった都市総合管理株式会社が、名古屋ビルサービス株式会社など3社との合併により新しく誕生した会社である。存続会社は、4社のうち愛知県協会に加入している名古屋ビルサービス株式会社で、合併を機に社名を

エヌビーエス株式会社と社名変更した。合併後は、名古屋本社、東京本社として営業しており、東京本社の住所は、都市総合管理株式会社と同住所となる。総務委員会としては、同社から提出された書類を精査し、継続入会に問題なしと判断した。

第2号議案 令和2年度 労働安全衛生大会「大会宣言」について

森井労務管理委員会担当理事

労働安全衛生大会の大会宣言案が提案され、全会一致で承認された。

■提案説明

令和2年度の労働安全衛生大会を10月9日（金）14時から、ビルメンテナンส์会館で開催する。今年はコロナ禍の中の開催となるので、理事の出席人数を制限し、最大限、新型コロナウイルス感染拡大防止に配慮した形で実施する。

大会の中で、「大会宣言」を読み上げ、業界内外に広く「労働災害撲滅」への取り組みを訴えていくため、以下のとおり、労務管理委員会が今年の宣言案を作成した。

今年の宣言の特徴であるが、1つ目に、新型コロナウイルス対策を業界全体として実施するということが、2つ目が、高齢労働者への安全への取り組みに注力することである。今回は簡潔に何を行うべきか、ということ

大会宣言（案）

私たち東京ビルメンテナンス協会は、第13次東京労働局労働災害防止計画の折り返し年度に当たり、ここ数年間、ビルメンテナンス業における労働災害が増加傾向にあることを深く憂慮し、経営トップによる安全衛生方針の表明及び従業員による労働災害防止への取り組みをこれまで以上に強化し、経営者と従業員が力を合わせて、労働災害ゼロを目指し、以下の取り組みに邁進することをここに宣言いたします。

一つ、新型コロナウイルス感染拡大防止対策として、3密の回避、手洗い・うがいの励行、マスクの着用などの新しい生活様式と安全な業務方法の実践に努めます

一つ、厚生労働省のエイジフレンドリーガイドラインに沿った「高齢年齢労働者の安全と健康確保」に努めます

一つ、転倒災害及び墜落・転落災害の防止に努めます

令和2年10月9日
公益社団法人東京ビルメンテナンス協会

会長 佐々木浩二

第3号議案 ビルメンテナンスフェア実行委員会の設置について 吉澤広報委員長

標記実行委員会の設置が提案され、全会一致で承認された。

■提案説明

令和3年6月、ビルメンテナンスフェアTOKYO2021を開催する予定であり、フェアの企画運営等を決定・実行するための実行委員会の設置を提案する。会場は2014年までのフェアで使用していた都立産業貿易センター浜松町館であるが、建て替えにより先月竣工した新しい建物である。

実行委員会の設置期間は本日から令和3年7月末までとする。従来から実行委員会委員長は、フェアの宣伝PR等を担当する広報委員会委員長が兼務しており、今回は私が担当いたします。メンバー構成は、委員長のほか、広報委員会委員1名、賛助会員に対し委員派遣を依頼し、総勢7名程度とする。今回はコロナ禍での開催となるので、開催の在り方について出展社となる賛助会員委員から意見をいただく。

また、前回フェア開催時の実行委員会では、各委員会へ委員の派遣を依頼していたが、今回は事務局業務課長が各委員会の意見を集約することとする。

さらに、前回の組織構成は催事PR部会と展示部会の2部会制としたが、今回はスムーズな意思決定を諮るため、全委員が全議題に参加し、実行委員会単体の構成とする。

第4号議案 諸規程の制定及び改正について 木村総務委員長

その1 事務局職員就業規則の一部改正
ハラスメント関連

その2 職場におけるハラスメントの防止に関する規程の制定

その3 「ハラスメントは許しません」
宣言の一部改正

その4 役員倫理規程の一部改正
テレワーク関連

その5 事務局職員テレワーク勤務規程の制定

その1からその5について提案があり、個別に採決を行い、それぞれ全会一致で承認された。

なお、その5「テレワーク勤務規程の制定」の審議の際、佐井理事から交通費（通勤手当）に関する質問、森井理事から、政府のテレワーク勤務推進の施策及び今後の働き方改革との関係で重要な取り組みであるとの意見が述べられた。

■提案説明

今回の規程制定と改正の要点は大きく2点となる。なお、本各案の作成については、弁護士である西道理事のご指導を得て整えている。

1点目は、今年6月に労働施策総合推進法が改正され、企業に対してパワーハラスメント防止措置が義務付けられ、中小企業では、令和3年4月から義務化され、それに合わせ「職場におけるハラスメント防止に関する規

「程」を制定するとともに、「就業規則」にその条項の追加、また、対象が役員も含むことから、「役員倫理規程」も一部改正する。

2点目は、新型コロナウイルスの感染拡大から、政府の緊急事態宣言の発令を受け、当協会でも急遽テレワーク勤務を導入したが、今後も冬季に向けて第3波の到来も危惧されるため、規程整備の必要性から「テレワーク勤務規程」を制定し、「就業規則」にもその条項を追加する。

その1、「事務局職員就業規則」の一部改正であるが、まず第2条は、法改正等の関係ではなく、職員の種類と就業規則の適用範囲について文言を整理した。この就業規則は雇用期間の定めのない「正規職員」に適用し、「嘱託職員」や「有期雇用職員」の規程に定めのない事項については、準用することを明記した。

労働施策総合推進法の改正との関係では、第15条の遵守事項が改正となる。従来から、第8項にはハラスメント関係の内容が記載されていたが、新たに、「パワーハラスメント」を加えたほか、その他のハラスメントについても修文した。

テレワーク勤務との関係では、第16条と第20条が改正となる。第20条では、「テレワーク勤務も命ずることができる」という内容を追加するほか、第16条では、「出退勤時のタイムカードの打刻について、テレワーク勤務時は例外とする」という内容を追加した。

その2、「職場におけるハラスメント防止に関する規程」の制定であるが、労働施策総合推進法の改正との関係で新たに制定することとした。全体としては、新たに加わったパワー

ハラスメントも含め、各ハラスメントの定義のほか、禁止行為、懲戒、相談対応から構成されている。別紙は職員から相談があった場合のフロー図である。大企業では、社内に専門部署を設けるケースが多いと思うが、当協会事務局は小さな所帯なので、相談のしやすさを重視し、相談窓口は外部に配置する。

相談があり、相談員の聞き取りの結果、ハラスメントの事実関係ありと判断された場合は、第5条5項にある「専門委員会」で検討していたことになる。専門委員会の検討結果は、会長に報告され、職員の場合は就業規則による懲戒のほか、行為者の異動などの職場環境の改善を図る。一方、加害者が役員の場合は、倫理委員会に付議されることになる。

その3、「ハラスメントは許しません」宣言の一部改正であるが、従来からある宣言文を、その2で提案した「職場におけるハラスメント防止に関する規程」の制定に合わせて一部改正するものである。その2と内容が重複する部分があるが、主に、パワーハラスメントの内容を追加するとともに、相談員の配置や専門委員会での検討について加えている。

その4、「役員倫理規程」の一部改正であるが、その2との関連で、仮に役員が加害者であった場合、専門委員会が倫理委員会への付議を要請した場合は、会長は理事会に提案することになる。加害者が職員の場合は就業規則で処分することになるが、役員の処分は役員倫理規程によることになる。改正点は、第3条（禁止行為）と第4条（処分）であるが、第3条では、ハラスメント防止規程に定める禁止行為を追加し、第4条では、ハラスメン

ト防止規程に定める「専門委員会」で禁止行為に該当する事実があった場合には、処分の対象になることを新たに追加するほか、役職ごとの具体的な処分を明記している。なお、第4条3項にある「役員資格停止」は、総会マターであり、理事会決定では許されていないことから、削除した。

その5、「事務局職員テレワーク勤務規程」の制定であるが、事前配布資料を一度修正して送付したところであるが、さらに2箇所の修正を加えた形で提案する。

事務局職員のテレワーク勤務は、政府の緊急事態宣言の発令もあり、急遽始めたわけであるが、最近では新規感染者も一定数で推移していることから、今週より従来の体制に戻している。しかし、今後も、今回のような緊急時のほか、働き方改革など社会的要請もあることから、新たな規程として整備したい。本規程の趣旨は、テレワークは必要な場合に協会側が命じるものであることを明確にした上で、命じた場合の取扱いについて定めておくこととする。内容は、厚生労働省から发出されているモデル規程を参考にしている。

第2章では、対象者のほか、服務規律を定めており、主に情報漏洩等が起らないようにするための留意事項を明記している。事前配布資料との修正点の1つ目は第2条1号で、恣意的な運用ができないよう「任命権者がテレワーク勤務を命じた者」と修正している。

第3章では、勤務時間、休憩時間のほか、テレワーク勤務では基本的に時間外、休日勤務を命じないことを定めている。

第4章では、業務の開始・終了を含め、業務報告について定めている。

先ほど、第4号議案その2として承認いただいた「職場におけるハラスメントの防止に関する規程」の中で、ハラスメントの有無について事実確認を行う「専門委員会」という組織がある。この委員会委員は、会長が有識者理事及び外部相談員から指名することになっているので、有識者理事から、弁護士、西道理事、特定社会保険労務士の森井理事、

ア 「職場におけるハラスメント防止に関する規程」に基づく専門委員会委員の指名

(1) 会長報告

佐々木会長

3 報告事項

第5章では、機器の貸与及び費用負担を定めており、第10条では、情報漏洩のリスクをできる限り低減させるため、パソコン等は協会貸与品以外使用せないほか、許可なくソフトをインストールすることも禁止している。第11条では、テレワーク勤務に関する費用負担を決めており、職員が立て替える水道光熱費や通信費の補填として、新たにテレワーク勤務手当を支給することを書いている。

第13条の通勤手当の特例であるが、ここが事前配布資料の2つ目の修正となる。当初の提案ではこの条文を含んでいたが、記載内容が事務的であることから、第13条を削除した形で提案させていただきたい。

(2) 全国協会報告

佐々木東京地区本部長

外部相談員として、ハラスメント防止コンサルタントの森井梢江氏の3名を指名する。任期は令和3年の定時総会終了までである。

なお、森井梢江氏については、協会の講演、セミナー等でも協力いただいている方である。ハラスメントは、企業にとって対応が重要であると感じており、こうした体制で進めてまいりたい。

ア ビルメンヒューマンフェア&クリーン EXPO2020の開催

ビルメンヒューマンフェア&クリーン EXPO2020の開催は、コロナ禍の中、国際見本市連盟の指針に基づくガイドラインに沿って、来場される方々の安全に配慮しながら開催する。会期は、11月11日(水)～13日(金)10時～17時まで。会場は、東京ビックサイトである。当初の「青海展示棟」から「西展示棟」に変更となっている。

来場には来場登録が必要であり、ホームページより事前にお申込みいただいて、入場証を



イ 第51回実態調査の回答期限の延長

プリントアウトし、当日持参いただくことになっている。今回は、開会式テープカットは実施せず、分散来場の協力をお願いしている。詳しくは、全国協会発行の「月刊ビルメン」10月号に同封して案内をしている。

第51回実態調査については、9月30日が回答期限であったが、延長し、締切りを10月16日(金)とした。回答率は、10月2日現在で42・8%で、前回の第50回の39・7%を上回っているが、今回はビルメンテナンズ業界のコロナ禍緊急調査も含まれており、何とか回答率を50%まで引き上げたいと思う。信頼性の高いデータを確保することが非常に重要となるので、調査の回答と周りへのお声かけをお願いしたい。

(3) 委員会報告

ア 総務委員会

木村委員長

① 令和3年度優良従業員表彰式の日程変更
優良従業員表彰式については、従来から、会場として東京国際フォーラムを使用しているが、東京オリンピック・パラリンピック競技大会が来年に延期されたことに伴い、令和3年6月中旬より、同会場をオリンピック関係で使用すると連絡があった。当初予定していた6月23日から日程変更してほしいとの要請があり、今回は令和3年6月7日の開催となった。

イ 労務管理委員会

森井担当理事

① 労働安全衛生システム（ISO45001）WEBセミナーの開催

労働安全衛生セミナーとして、「ISO45001」に関するセミナーをオンライン配信で11月27日に開催する。「ISO45001」は、労働安全衛生の管理体制の構築等を目指して、2018年に発効された「労働安全衛生マネジメントシステム」に関する国際規格で、組織的な労働安全衛生や事業継続への取り組みに有効なシステムの一つである。業界でも、まだ周知が進んでいないこともあり、初めて言葉を聞く方でも理解できるように、簡単なところから専門家に解説していただくセミナーとして実施する。

② ビルメンテナンス業の「働き方改革」WEBセミナーの実施報告

労務管理セミナーとして、働き方改革に関するセミナーをオンライン配信で9月16日に実施した。協会初めての本格的なオンラインセミナーとして実施したが、大きなトラブルもなく、無事に終了できた。法律への対応や指摘のポイントを分かりやすく解説いただいたことで、参加者の法改正への理解が進んだものと思う。

ウ 厚生委員会

野口副会長（厚生委員会担当）

① 第51回東京都交響楽団演奏会特別招待募集の案内

今年3月に実施予定であったコンサートが新型コロナウイルスにより中止となったため、今回の招待事業が第51回となる。10月11日に、池袋の東京芸術劇場コンサートホールにて開催予定。招待数は15組30名で、3月の当選者を優先して、残りを抽選とする。なお、都響としても感染対策を徹底し、座席は隣1席空けての実施となる。

(4) 事務局報告

鷺見事務局長

ア 9月の事務局の動き

9日に荒川消防署より協会に対する表彰状（署長表彰）が授与された。協会（担当は警備防災委員会）として、上級救命講習により多数の受講者を教育していることについての表彰で、荒川消防署警防課長が来館し、佐々木会長が表彰状を受け取った。

12日から1階と3階のトイレ工事が始まり22日に完成し、非常に清潔で美しく改装された。

28日に株式会社ユーホーニイタカ様から当協会に50万円の寄付があり、佐々木会長が同社を訪れ、感謝状を贈呈した。

イ 今後の予定

令和2年
10月9日（金）労働安全衛生大会
11月4日（水）第108回理事会
12月1日（火）第109回理事会

本日の三役会で、来年度以降の理事会の開催について、役員改選のある年は8回、役員改選のない年は6回と大筋で決定した。4月以降の理事会の日程については、次回の理事会で提示させていただきたい。

同じく三役会で、来年の定時総会は6月3日（木）とすることが決まった。

令和3年

6月3日（木）定時総会

6月7日（月）優良従業員表彰式

6月9日（水）～10日（木）

ビルメンフェアTOKYO
2021

ウ 会員数

正会員509社、賛助会員67社

(5) その他

ア 令和2年度会員名簿の発行

今年度の会員名簿が完成した。5部までは追加でお渡しできるので、連絡いただきたい。



新入会員紹介

本来であれば令和元年6月から令和2年5月までに当協会にご入会された会社様は、令和2年度定時総会の席上でご紹介予定でしたが、今年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で定時総会での紹介が中止となりました。

そこで今月号から定期総会にてご紹介できなかった新入会員様を毎号3-4社様ごとに、こちらのコーナーにてご紹介いたしますので、ご一読ください。

千代田美装株式会社

正会員

[令和元年6月 入会]

代表取締役 植野 功

主な業務 ビル・マンションの日常清掃業務・定期清掃業務

電話番号 03-3212-5061



弊社は昭和42年3月に設立し、当初は窓ガラス・外壁清掃等定期清掃を主事業としておりましたが、平成元年から日常清掃業務を開始し、オフィスビル・商業ビル・マンションの清掃業務に携わっております。日常清掃・定期清掃共自社スタッフで行っております。スタッフの資格取得、講習会等の参加を積極的に行い高い意識・技術を持った人材を育成し、また新しい技術・システムを取り入れ、これまで以上に良質なサービスを提供できるように取り組んでまいります。

株式会社鳥山

からすやま

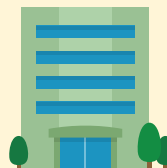
正会員

[令和元年7月 入会]

代表取締役 吉田 和子

主な業務 不動産業・ビルメンテナンス業

電話番号 03-6205-4850



創業60年と永く不動産業を営んでおりますが、この度ビルメンテナンス業への取り組みを始めました。この度はビルメンテナンス協会様に加えていただき、色々と勉強させていただいております。

自社物件を自ら管理するオーナー目線で納得のいく仕様、金額で業務をご提案して参ります。新参者ですが、どうぞよろしくお願い致します。

第一化学株式会社

正会員

[令和元年7月 入会]

代表取締役 宮尾 誠

主な業務 害虫防除関連・空気環境測定・貯水槽清掃・清掃関連・設備巡回点検等

電話番号 03-6436-8551



代表取締役 宮尾 誠

害虫駆除会社として創業し、現在は「建築物の総合管理業をワンストップで！」をスローガンに自社施工を前提とし、皆様に信頼頂き創業48年を迎えることができました。

弊社では次の10年を見据え、業務内容ではビル管理業務の新たな自社施工分野への業務拡大をめざしノウハウの取得、人材面については20代～40代が中心に現場の第一線で活躍し50代以降のベテランは後進の教育に力を注いでおります。お客様から「素早い対応ありがとう」「困ったときは第一化学だね」のお言葉をモチベーションに、今後も社員一同努めてまいります。困ったときは、第一化学にご相談ください。

「空白の一日が不運の始まり」

続々
愛すべき
極楽上戸

左党 隆

「確かに江川にはダーティーなイメージがあるけど、あまりにも非情すぎやしませんか、Oさん？」

ここで海野氏が不満げな顔で訊いた。

「私もそう思うよ。今も言ったように投手三冠に輝き、誰が考えても文句なしの成績なのに、過去の経緯^{いきさつ}、つまりドラフトでこねて、周囲を顧みず強引に自分の意見を押し通したことから、江川に対する世間の風当たりは強くなり、マスコミが大挙して江川を批判し、一気に悪役に仕立て上げた。これがいわゆる『エガワる』という造語が流行語になるほど江川にダーティーなイメージを植え付けてしまったんだよ」

「でも、江川の我儘は確かだけど、あの空白の一日事件は巨人がどうしても江川を獲得したいが故に、ドラフトの盲点をついた窮余の策で、決して許されるものではなく、江川個人を責めるのは可哀そうですね」

再び海野氏が不満そうな顔した。

「ところでOさん、空白の一日とはいった

いどうということなんですか？」

カウンターの中から保子ママが訊いた。

「それは空白の一日に至るまでの経緯^{いきさつ}を説明しなければならぬ。最初に江川がドラフト会議で指名を受けたのは、1973年秋のドラフト会議で、上田利治新監督率いる阪急ブレーブスから1位指名を受け、入団を拒否した時に遡るんです。江川はプロ入りせず大学進学を決めていたので、阪急の1位指名を蹴り、慶大1校に絞って受験したんです。大学進学を特に進めたのは、父親の意向でもあったんです。父親は進学も叶わなかった自分の経験から、これから社会人として生きてゆくには、大学進学は絶対に必要と、常々感じていたようなんです。一家を支えてきた苦しい生活を思うと、我が子に苦勞させたくないと思う親心は想像するに難くないですね」

ここでO氏はグラス酒でのどを潤してから続けて

「慶大以外は受験していなかった江川にとって不合格はショックであったが、その後法大に合格し、以後、在学中は怪物と呼ばれるに相応しい大活躍をしたわけですね。法大4年生時の1977秋のドラフト会議では、法大の大先輩根本睦夫新監督率いるクラウンライターライオンズからドラフト1位指名を受けたが、本拠地が福岡で遠隔地という理由で断った。クラウンへの入団を拒否した江川は家族会議を開き、1978年のドラフトを目指し、卒業後1年間は野球浪人をするこ

に決めたんです。社会人野球入りは、入

社後2年間は在籍しなければならぬとの規約があり、2年の後のプロ入りは長すぎるとして選択肢にはなかった。1年の野球浪人の過ごし方についてアメリカの大学の野球部に野球留学することにしました。この間クラウンは江川と何度か入団交渉を行ってきたが、江川の翻意はなく、江川の巨人入りの意思が想像以上に強固なものであったので、江川獲得を断念したんです。11月20日午前0時、クラウンから西武に変わっていたライオンズは江川との交渉権を喪失した。翌21日、巨人は午前9時30分、東京平河町の全共連ビルの6階で、オーナーの正力亨、球団代表の長谷川実雄、母校作新学院の理事長兼院長で後見人の船田中、そして20日に急遽帰国した江川らと共に記者会見し、江川と選手契約を結んだと突然発表したのが江川問題の発端だったんです」

ここでまたO氏は酒を口に運んだ。

「さて、これからが問題の空白の一日の本題に入ります。当時のドラフト対象学生は『日本の中学・高校・大学に在学している者』となっており、江川は社会人野球へもいかなかったため、野球協約の文言上ではドラフト対象外だったんですが、日本野球機構はドラフト対象の範囲を広げるため、1978年7月31日の改正によってドラフト対象選手を在籍した経験のある者に改正し、この新協約は『次回ドラフト会議当日から発効する』こととなっていたんです。

そこで巨人は在学した経験のある者を

ドラフト対象とするのはドラフト会議が行われるのは11月22日以後であると巨人は解釈し、11月21日には西武の交渉権が消滅していることから、11月21日時点でドラフト対象外選手である江川と自由に契約できると主張したというわけです。

また当時の野球協約でドラフト会議で交渉権を得た球団がその選手と交渉できるのは、その翌年のドラフト会議の前々日までとしていた規定は前日まで交渉を続けた場合に、その交渉地が遠隔地だった場合に気候の急変などにより球団関係者がドラフト会議に出席できず、ドラフト会議に支障をきたす恐れがあるため、ドラフト会議の準備期間（閉鎖日）として設けられたものであったんです。これが空白の一日を突いた契約だったんですよ」

「この空白の一日が江川にとって不運の始まりとなったわけだね。江川が可哀そうだ」M氏が呟くようにいった。



3Eレポート No.36

エネルギー
エコノミー
エコロジー

●省エネ計測機能を集約／オムロンソーシアル、ビル・工場向け電力量モニター

オムロンソーシアルソリューションズは、ビルや工場向けの電力量モニターの新製品を発売すると発表した。ネットワーク通信や計測データの記録機能を1台に集約した。建物の省エネルギー化に必要な計測業務の効率を改善する。価格はオープン。

新製品の名称は「KM-D1」。建物内の設備に取り付ける電力量計を15台まで接続できる。漏電や空調の流量を計測できるオプション機能も搭載する。電灯やOA機器など単相で最大4回路、空調機などの動力系は最大2回路接続できる。「電気新聞」

●事業者の「省エネ義務」議論／総合エネ調小委、家庭部門巡り

今後の家庭部門の省エネルギー対策を巡り、欧米のエ

ネルギー供給者義務制度が参考事例に挙がった。日本の事業者は省エネ情報の提供にとどまり、対策の実行は需要家の判断に委ねられている。このため、義務を課す制度が導入されれば、省エネのさらなる深掘りが期待される。一方、対策の費用負担の公平性やインセンティブの在り方など課題は欧米各国にも多く、導入する場合には慎重で詳細な制度設計が求められる。

総合資源エネルギー調査会（経済産業相の諮問会議）省エネルギー小委員会で、日本エネルギー経済研究所が、各国の家庭・業務部門における省エネ政策の動向を報告した。「電気新聞」

一般社団法人資源エネルギー研究協会は、国がおこなう省エネ相談の窓口として認定されました。

無料診断からよる相談をさせて

頂きます、お気軽にお声掛け下さい。

必ずご予約期待にお応え致します。



TEL: 03-6380-0759

Email: solu@gia-shigenenergy.jp

社会の主な出来事	
9・17	米のFRBがゼロ金利政策23年未まで継続を発表
9・18	「Go Toトラベル」東京発着の10月1日以降出発分の予約解禁
9・19	イベントの開催制限が緩和
9・20	菅首相が米大統領や豪首相と初の電話協議
9・21	コロナ治療薬候補のアビガンを承認申請へ
9・22	元TOPIOの山口達也容疑者を酒気帯び運転容疑で逮捕
9・23	全世界からの入国を再開へ 観光客除き来月初めにも
9・24	コロナ解雇・雇止め厚労省集計で6万人超
9・25	都民が都内旅行で1泊5000円補助 東京都「Go To」に上乗せ
9・26	概算要求100兆円超えへ 年連続、21年度予算
9・27	女優の竹内結子さん死去
9・28	アパート建設大手のレオパレスが118億円の債務超過 施工不備問題で低迷
9・29	国土交通省が基準地価を発表 3年ぶりに下落
9・30	大相撲 正代が大関昇進「至誠一貫の精神で」
10・1	東京証券取引所で過去最大のシステム障害 全銘柄の株式売買、初の終日停止
10・2	トランプ大統領が新型コロナウイルスの検査で陽性
10・3	プロバスケットボールBリーグが開幕
10・4	「KENZO（ケンゾー）」の創始者で服飾デザイナーの高田賢三さんが新型コロナウイルスで死去
10・5	格安航空会社のエアアジア・ジャパンが全路線廃止へ
10・6	新型コロナウイルスで入院のトランプ大統領が退院
10・7	組織委員会が五輪簡素化の費用削減効果は300億円と報告
10・8	Go Toイート低額飲食は不適切な利用で対象外へ
10・9	核ごみ最終処分場の文献調査に北海道2町村が正式応募
10・10	米大統領選の第2回討論会中止 トランプ氏がバーチャル開催反対
10・11	北朝鮮が党創建75年の軍事パレードで新型ICBMを公開
10・12	作曲家の筒美京平さん死去
10・13	「Go Toトラベル」予算追加配分を正式表明
10・14	アップルが5G対応の「iPhone 12」を発表
10・15	日本郵便の扶養手当格差は違法 最高裁が非正規労働に支給認める
10・16	東京メトロ銀座駅構内をリニューアル



いにしえの湯けむりに 思いをよせて

出 発日は朝から快晴の旅行日和であった。東京駅から上越新幹線の10時16分発の新潟行き乗り込む。ゆったりとしたグリーン席で揺られて新潟駅で下車。ここから今度は特急「いなほ5号」に乗り換えて、まず村上駅へと向かう。

新潟県の最北に位置する村上市は、城跡、武家屋敷、町屋、寺町と、城下町四大要素が残る希少な町である。元和6年、堀直寄によって整備された城下町で、村上城跡があるのは、旧村上市の東端にぽつこり突き出た臥牛山山頂である。その名の通り、牛が臥した（寝ている）ような形状の山で、地元の人々から愛情込めて「お城山」と呼ばれている。標高は135m。村上市二之町の登り口から「七曲道」または「七曲

り」とも呼ばれる、七つの九十九折がある山道を進むと、戦国時代に築かれた堅堀（山の斜面に直角に造った空堀）や虎口（曲輪の出入り口）、江戸時代の石垣が見えてくる。いろいろな時代の遺構が混在して残る姿が貴重であることから、平成5年に国指定史跡に指定されている。また、村上城跡を守護するように広がる武家町には、今なお約10棟の武家屋敷が残っている。

村上市でもうひとつ忘れてはならないのは、歴史ある港町で、北前船の寄港地として栄えた村上市塩谷である。平成28年には、杉

板張り・妻入りの町屋4軒7棟が国の登録有形文化財に指定されている。港町の風情漂う小路を行けば、さらに旅情が掻き立てられるところである。

この他に村上と言えば鮭に纏わるあれこれだ。村上の町は三面川を遡上する鮭によって繁栄し、独自の鮭文化が生まれたところである。伝統的な漁法、百を超える鮭料理、鮭のために行われる神事など、村上と鮭は切っても切れない縁で結ばれている。鮭の他には厳選した肥育素牛を自然豊かな環境で育て、飼料に岩船米の稲わらなどを与え、愛情いっぱい育てている村上牛は、全国的な品評会No.1に輝いたブランド牛である。そしてまた、地酒でも有名である宮尾酒造の「メ張鶴」と、大酒造の「大洋盛」は村上が誇る二大酒造だ。水・土・米に恵まれた土地で、それぞれの蔵が切磋琢磨している。どぶろく特化の高根では、どぶろく「雲上」が作られている。

村上に到着すると、観光バスが待っていた。旗を持ったガイドさんが満面の笑みで出迎える。バスに乗り込んでしばらく村上市内を走ると、食事処・悠流里に到着した。ちょうど昼時、昼食は「村上牛炙り丼と鮭親子丼のセット」が用意されていた。茶色の丼の中に、炙られ厚めにスライスされた村上牛が、丼を覆い隠すように何枚も盛られていて、添えられた本ワサビで

味わうと、甘辛いタレ味にツンと鼻をつくワサビの香りか口の中一面に漂う。もう一方の白い丼には、焼かれた鮭がこれまたいっぱい収められていて、サラダ菜の上にポテトサラダが乗っていて、小鉢と酢の物にお新香とサラダとみ



▲昼食「村上牛炙り丼と鮭親子丼のセット」

そ汁がついて、箸袋に入った箸とともにお盆の中に置かれていた。思わず、おおっ凄いと驚きの声がある。こちらから耳に届いた。

村上自慢の牛と鮭を満喫したあと、私はコーヒー、家内はクレミアブルーベリー（ヨーグルト）を頼んで、ゆったり昼食時間を過ごした後、しばらく街中を散策、買い物をして約50分、再び観光バスに乗り込んだ。ここからは、県道7号線を進み、途中、山北町に入ると日本海沿岸沿いを北上し、今夜の宿泊地であるあつみ温泉を目指してバスは進む。バスの窓外に小さな島、粟島が姿を現した。粟島は、村上市から北西に35kmに位置し、面積9.78km²の小さな島で、島の山は小柴山といい高さ265.6mである。島には東側の内浦と西側の釜谷の二つの集落がある。この島への交通は、村上市の岩船港から粟島汽船が運航する航路によって粟島と結ばれている。

粟島を眺めながらしばらく行くと鉢立岩が見え、そこから先は、山形県の鶴岡市になる。過ぎてからはすぐに鼠ヶ関に差し掛かった。ここ鼠ヶ関に関所が設けられたのは、いまだから1300年前、蝦夷防御のための前線基地としてであったことが、その後の発掘調査で確認されている。庄内藩に酒井忠勝が藩士となった1622年以降に整備されたといわれている。また、ここには義経ゆかりの浜碑がある。兄頼朝の追討を逃れ、京から奥州平泉に向かう義経が、日本海を舟で渡り上陸した浜であることを紹介した碑で、美しい夕陽の名勝としても知られている。鼠ヶ関が義経上陸の地であることは、後に、直木賞作家村上三三氏が確認したと講演で話されている。また、ここには戊辰戦争での戦いの跡が残されている。慶応4年（明治元年）の8月、庄内軍は各方面で戦果を挙げてその武威を天下に誇っていたが、鼠ヶ関、小名部、関川の戦線では急迫を告げていた。8月11日の午後1時頃、敵の蒸気船が一隻、鼠ヶ関（山の間狭まれたところ）の近くから突如大砲を打ちかけてきた。いわゆる艦砲射撃である。「味方はいざご参なれ」と応戦し、一時間ばかりで敵を敗走

させたという。村の人々は突然の砲撃戦に胆を潰したが、敵の砲弾は民家を飛び越して裏山に命中した。その砲弾の一つが瑞芳院の木の幹にめり込んで、寺の被害は免れたという。その時の砲弾が現在も瑞芳院に残っているそうである。

バスは鼠が関の市街地を抜けて、青々とした日本海沿岸を走りながら、暫くしてあつみ温泉のある温泉町に入った。温泉街をゆつくりと回りながら進み、温泉川にかかる葉月橋を渡って今日の宿泊地あつみ温泉「萬国屋」に到着した。

旅館の河畔には温泉川が流れている。春の温泉川河畔は、県内有数の桜の名所となる。温海岳の麓、温泉川の溪流に漂う湯の町あつみ温泉は、開湯から千年以上の歴史を誇る。東北屈指の名湯である。温泉川の川底から湧出した温泉が、河口に流れ、日本海を温かくしたことが温泉名の由来となっている。起源は様々な言い伝えられているが、かの弘法大師の夢のお告であったとも、利那太子の報告により杖を打ち立てたところ温泉が噴出したとか、また鶴が湧き出る湯で傷を癒す姿をきこりが見つけたとも諸説が残る。



▲宿泊地 あつみ温泉「萬国屋」

酒井忠勝公が庄内藩士となった後、藩公の湯役所が設けられ、以来、湯治場として賑わい続けてきたのである。人々に親しまれ、大切に守られてきた山の湯には、その風情に惹かれて、古くは松尾芭蕉、そし

て横光利一、与謝野晶子、斎藤茂吉など、多くの文人墨客が訪れる情緒あふれる湯の里、歌碑なども多い。近くに紅葉ヶ丘、大清水などの景勝地があり、温泉川では、アユ、サケがとれる。海や山、川の自然に恵まれた湯の宿では昔ながらの朝市がたち、新鮮な魚介類や野菜、漬物などが並ぶ。とくに、約400年前から、昔ながらの焼き畑農法によって栽培されてきた温海の赤かぶ。その赤かぶを酢と砂糖と塩で漬け込んだかぶ漬けは、ほんのりとした甘みと酸っぱさが特徴で、無添加、無着色、無農薬の、自然の恵みである。

温泉川沿いに立つ萬国屋は、あつみ温泉街に立ち並ぶ宿の中で、規模の大きさが一番というだけあって、ひとときその雄姿が目立つ。高いところでは十二階ぐらいあるのか。観光バスが広い石畳の玄関先に到着すると、旅館の従業員が出迎えた。

黒い瓦造りの屋根と、二本の太く丸い柱に支えられた館内に入ると、絨毯が引き詰められた広い空間。開放感溢れる吹き抜けのロビーがあつて、左側にフロントがあり、向かって右側にはいくつものソファが設けられていた。そして幅広く伸びている廊下は、奥に長く続いている。

通された部屋は、5階のゆったりとしていくつ



▲春には桜の名所としてにぎわう温泉川河畔

ろげる癒しの空間を感じさせる。窓の眼下には温泉川が望まれ、河岸には鮮やかな桜並木が続いていた。一息ついてから、風呂に向かった。

の湯である。大岩と咲き誇る季節の花と、そんな季節の香りを肌で感じられる厳選かけ流しの温泉である。泉質は源泉温度68度・毎分1300リットルで、ナトリウム・カルシウム・塩化物・硫酸塩温泉で、切りきず、やけど、慢性皮膚病や動脈硬化、神経痛、筋肉痛等々効能が示されている。ゆつたりのおんぼりと長湯につかり、旅の疲れを癒してから夕食に向かった。

2階の萬代花の間のテーブル席に着いた。ツアーの旅行であつたので個室ではない。お品書きには、梅酒の食前酒から始まって、前菜は季節の前菜盛り、お造りは地魚の盛合せに妻一式、煮物は季節の饅頭に野菜添え、お浸ぎに山菜蕎麦、焼物は黒蝶の西京焼き、台の物は三元豚のしゃぶしゃぶ、蒸し物は茶わん蒸し、揚げ物は季節の三種揚げで止め碗はあおさ汁、そして食事は庄内米はえぬきに香の物、そしてデザートは水菓子特製水菓子となっている。全体的に郷土和会席の色合いが濃い。あまり期待はしていなかったが、豪華な品数で味も良く、大いに満喫して会場をでたが、家内は、「前の時は一品ずつ出来立てを運んできたので、温かくおいしかったけど、ツアーでは仕方ないか。でもお風呂は満足。良かったわ」と言っていて笑った。

(続く)



▲萬国屋 広々とした館内

東京都選定歴史的建造物を訪れて

文・写真：松原 雅人

東京都では、景観条例に基づき歴史的な価値を有する建造物のうち景観上重要な建造物を東京都選定歴史的建造物として東京都知事が選定します。令和元年5月24日現在においては、96件選定されています。

東京都景観条例第二十二條

- 一、東京の歴史及び文化を特徴付けているもの
- 二、地域の象徴となっているもの
- 三、多くの都民に親しまれており、地域の個性を形成する核となっているもの

十五

市政会館・日比谷公会堂



朝、外を見ると小雨。雨でも散歩にいい場所へ。そういえば、日比谷公会堂も都選定歴史的建造物のはず。雨が降っても日比谷の商業施設、地下道の施設などあるはずなのでカメラを持って日比谷へ出発。

日比谷線、日比谷駅のA10出口を出ると、そこはもう日比谷公園です。雨も上がり、傘もいりません。

公園に入り、石畳の階段を登ると、その前には心字池があります。

日比谷線日比谷駅A10出口。



日比谷公園前交番横の入り口から日比谷公園へ入ります。



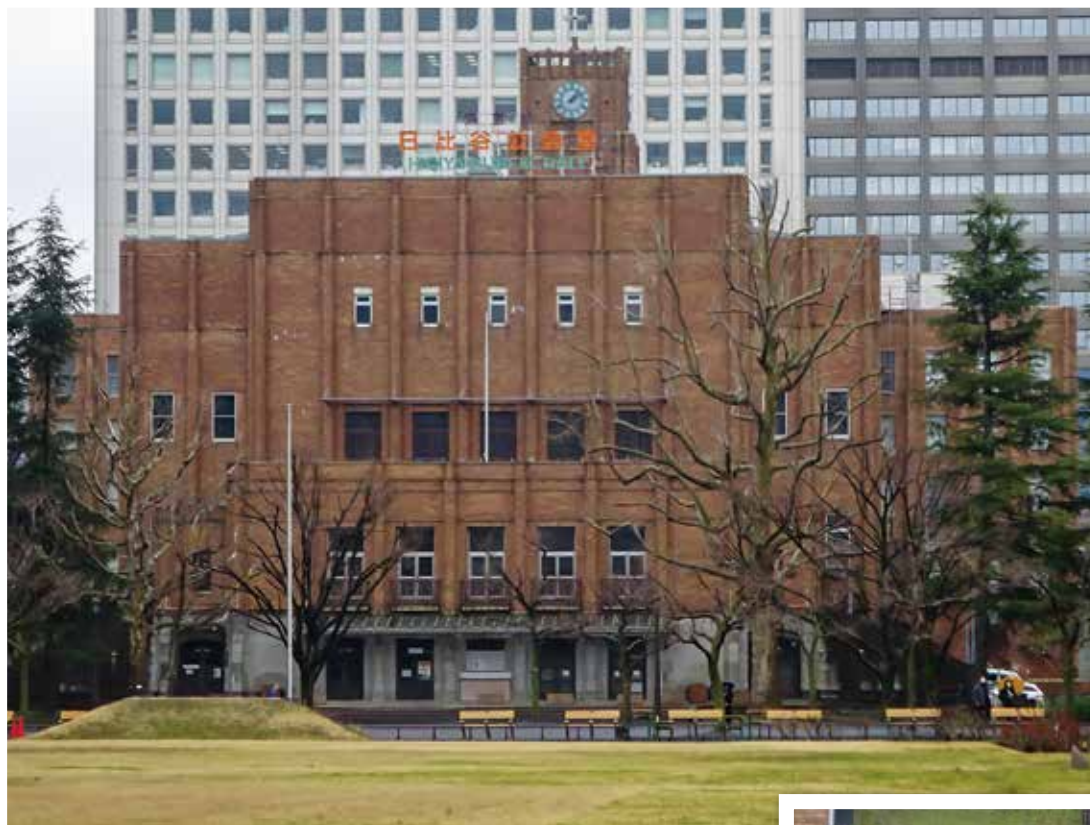
▶住所 東京都千代田区日比谷公園1番3号 日比谷駅(A10出口)10分
建物に近いのは、都営三田線内幸町駅が東京メトロ 日比谷線・千代田線霞ヶ関駅です。



さらにすると、昔ながらの建物があり旧日比谷公園事務所(東京都公園資料館)があります。



日比谷公園内を散歩すると、モニュメント、花壇、噴水などいろいろ有ります。写真を撮りつけ、目的の市政会館・日比谷公会堂を発見。手前には噴水、花壇があり、なかなか綺麗です。



さらに進むと、外観は茶褐色のタイル張りで、時計台と日比谷公会堂の文字が歴史を感じさせます。日比谷公会堂は昭和4年に東京市長の後藤新平が、東京市政の独立調査機関の東京市政調査会を設立し、市政会館と共に日比谷公会堂を作りました。日比谷公会堂は日本で最初の本格的なコンサートホールだそうです。

ぐるっとまわって大通り側に出ると、市政会館の正面玄関が見えます。



壁面のタイルがすごいです。設計者は佐藤功一、SRC造6階、塔屋4階だそうです。ゴシック様式というのでしょうか、茶褐色のタイル、整然と並んだ窓、柱が出ている感じがなかなかです。



サッシは新しいですが2階のベランダがおしゃれです。



職業病でしょうか、連結送水管が綺麗なのに目がいきます。



この時代の階段は急ですが、威厳を感じます。



うどんセットを注文、おいなりさんは5種類のうち、2種類を選ぶ、いりうどんセットも到着。関西風で麺は細麺でこしがあり美味しいです。いりこも食べて下さいとの添え書きがあります。



地図では南部亭となっており、歴史を感じる建物を綺麗に改装し、シックな壁と木調もいいです。



旅するおいなりSET、いりうどんSET等があり、さっそく店内へ入店。お持ち帰りのおいなりさんや食材も豊富です。

公園内に綺麗でこじんまりとした建物を発見。おいなりののぼり、看板にはKAMOSの文字が見え、お昼によさそうです。



New 5Sのすすめ

文：相談員 技術士 坂 康夫

5Sとは、職場の管理の前提となる整理、整頓、清掃、清潔、しつけ（躰）について、日本語ローマ字表記で頭文字をとったものです。

整理：Seiri

必要なものと不必要なものを区分し、不必要なものを片付けること

整頓：Seiton

必要なものを必要なときに使用できるように、決められた場所に準備しておくこと

清掃：Seisou

必要なものについた異物（ごみ、埃など）を除去すること

清潔：Seiketsu

整理・整頓が繰り返され、汚れない状態を維持していること

しつけ（躰）：Sitsuke

決めたことを必ず守ること

日本電産㈱の永守重信会長の著書に「5Sは経営改善手法である。5Sの成果を上げるとは損益改善に連動する」として、「5Sの担当役員を会社グループで取り組んでいる」とありました。

また、製造業で複数の会社の品質管理セミナーにおいて「皆さんの職場で5Sをやっていますか？」と問いかけたところ、全員（約40名）が「やっている」と挙手されたことに感心しました。

翻って、ビルメンテナンス業の皆さまの組織では5Sを実践されているのでしょうか？

ビルメンテナンス業の労働安全の取組みにおいては、講演会および研修テキストから多く見られ

るのは「しつけ」が除かれた4Sが推奨されていることです。

しかし、5Sは、「整理、整頓、清掃、清潔」の4Sに、「しつけ（躰）」を加えたもので、4Sを特に意識することなく、実施・展開できるよう決めたことを必ず守ることから加えられたものです。

一方、（公社）東京ビルメンテナンス協会の「品質管理講習会」において、これまで延べ約200名の受講生に「社内で5Sをやっていますか？」と問いかけたところ、10%にも満たない人しか「やっている」と答えなかったのです。

多くのビルメンテナンス会社では、一度は5Sをやったことがあると思いますが、なぜ、5Sを社内に定着させられずフェードアウトしてしまうのでしょうか？

今、製造業の現場でも「New 5S」の考え方が言われています。5Sの5つの言葉の並び方で「しつけ」の重要性を強調するために、並ぶ順番を5番目から1番目に持ってくることを提唱しているのです。

「しつけ」ができているとは、清潔のプロセスで標準化された3S（整理、整頓、清掃）のルールがしっかりと守られ、習慣化された状態になっていることです。

5Sを定着させるには、作業員一人ひとりのルールが守れる心の醸成と捉え、人材育成（人づくり）を目的とすることです。

従って、4Sではなく「しつけ」を1番目に置いたNew 5S（しつけ、整理、整頓、清掃、清潔）活動の推進をお勧めします。

新製品 作業服ワークウェア

4D ステルスジャケット

株式会社 東京ユニフォーム Tel : 03-3866-8121 HP : www.tokyouniform.com

まるでスーツのような作業服

従来の作業服の概念を壊したスタイリッシュな、
まるでスーツのような高機能次世代ワークウェアです。

大きな特徴は3つ、①4Dストレッチによる

抜群の動きやすさ ②270gの超軽量性。

③汚れの落ち易いマーバス加工で

家庭で洗濯できるイージーケア性。

着用実績としては清掃設備スタッフ、マンション管理員、
カーディーラー、運送業ドライバー、ホテルのフロントなど
多岐にわたります。

またユーザーの声として、『普段は現場作業をしているが、

営業先、打合せ時に羽織るのにちょうどい』

『鞆に入ればなしでもシワになりにくく管理しやすい』などの
感想をいただいております。

今なら2021年1月末まで無料お試し1セットキャンペーンを
ご提供させていただきます。



ネイビー

仕様



品番WW 9136
メンズジャケット
サイズ：S～6L
色：ブラック・ネイビー・
チャコールグレー

品番WW 9112
メンズパンツ
サイズ：S～6L
色：ブラック・ネイビー・
ロイヤルブルー・
チャコールグレー



品番WW 91361
レディースジャケット
サイズ：S～L
色：ブラック・ネイビー・
チャコールグレー

品番WW 91121
レディースパンツ
サイズ：S～3L
色：ブラック・ネイビー・
ロイヤルブルー・
チャコールグレー

無料お試し
1セット
キャンペーン中!



会員様限定「無料お試しセット」
お申し込み受付中

※掲載製品の性能等についての説明内容は、当該賛助会員からの情報です。

製品情報募集 (掲載料無料)

賛助会員の皆様からおすすめ製品の情報を募集いたします。
奮ってご応募ください。

▶ 詳細は当協会事務局 (03-3805-7555) 小林、松丸までご連絡ください



日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4 ●ビルクリ・ファイナルチェック講習 (3級)	5 ●ビルクリ・ファイナルチェック講習 (1級)	6 ●現任基本教育講習 ●ビルの電気設備 (初級編)	7
8	9 ●消防技術実技専門教育	10	11 ●新任警備員教育 ●長期修繕計画 ●品質管理推進者コース	12 ●フルハーネス型墜落制止用器具特別教育	13	14
15	16 1月分講習会 情報公開日(HP)	17 ●現任基本教育講習 ●ビルの給排水・衛生設備	18 ●KYT半日講習	19 ●現任基本教育講習	20	21
22	23	24 ●新任警備員教育 ●建材別スキルアップ講習 (カーペット) ●空調設備における熱源機器の原理と保守	25 ●清掃作業従事者研修Aコース	26	27	28
29	30 ●現任基本教育講習	1	2	3	4	5

新型コロナウイルス
感染症に関わる
講習会対応について

1. 講習会の開催中止、延期について

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、今後の講習会について急遽中止・延期とさせていただく場合がございます。

その際には速やかに皆様にご連絡致します。事前にご了承ください。

2. 講習会の申込方法について

協会ホームページの各講習会のページに、それぞれ専用申込フォームを申込開始時に掲載いたしますので、そちらからお申し込みください。

日	月	火	水	木	金	土
29	30	1	2	3	4	5
			●新任警備員教育			
			●設備管理 責任者 養成講習			
6	7 ●現任業務別 教育 (1号) 講習	8 ●空気調和と 空気線図の 応用	9 ●再発防止対策 講座	10 ●現任業務別 教育 (2号) 講習	11	12
13	14	15 ●現任業務別 教育 (1号) 講習 2月分講習会 情報公開日(HP)	16 ●消防用設備の 基礎知識	17	18 ●現任業務別 教育 (1号) 講習	19
20	21	22	23 ●再発防止対策 講座	24	25	26
27	28	29	30	31	1	2



なお、体調不良、発熱などの症状がある方は、日程等の変更も承っておりますので、事前にご連絡をいただきますようお願い申し上げます。

3. 受講される皆様へのお願い
- 咳や発熱などの症状がある方は、参加をお控えください。
 - 感染症予防や咳エチケットのため、会場にマスクをご持参、ご着用ください。
 - 会場では、手洗いや消毒液を使用するなど一般的な感染症対策に努めてください。

MAIL

協会からの
ご案内済み一覧

10月2日

・令和2年度「会員名簿」

10月8日

【協会】

・広報誌「ネットワーク東京」

(2020年10月号)

・消防技術実技専門教育

【その他団体】

・求職者情報

(職業能力開発センター府中校)



編集後記

「ニューノーマル」という言葉を最近よく見る、直訳で「新しい常態」、このコロナ禍で、これまでの普通の状態が普通でなくなり、新しい常識が定着するようになったということのようなのだ。

外出時は必ずマスク着用、ソーシャルディスタンスの確保、こまめに手洗い消毒などは当たり前になってきたが、他者とコミュニケーションをとる方法は、まだまだ難しく感じる。ビジネスではテレワークが進んで、会議や商談がWeb上で行われることが多くなってきたが、手軽で便利になった反面、発言のタイミングが掴みづらかったり、相手の反応や感触も掴みきれないので、十分な議論に至らず、もやもやの残る結論で妥協する結果になってしまうことも多いのではないだろうか。常態化するには、まだまだ工夫が必要な気がする。社内懇親会も、オンライン飲み会という方法があるにはある。自分の費用が完全自己負担で公平、終電の心配が無い、途中離脱もし易いなど、ハラスメント対策で社内公式の飲み会自体が縮小傾向だったことも考えると、ある意味、形式上の懇親会としては都合が良いのかもしれない。

ただプライベートも含めて実際に気の置けない仲間や友人と飲む場合は、オンラインでは全く物足りない。しかし、実際に店舗で対面して飲み会ということになると、色々と考えなければならぬ問題がある。まずは人数、サシ飲みなら飲み会のイメージがないが、三人以上となると、感染した場合に、飲み会を開くなんて対策意識が低いなどと批判されるかもしれない。かといって何人までということも決められるはずもないし…。

さらに場所、席配置、個別の対策など、感染した場合に、そこまで対策していたのであれば仕方ないと批判されずに済むような基準など人それぞれ異なるはずなので、これらも決めることはできないし…。

となれば、政府がGOTOキャンペーンでイケイケと推しているのだから、あまりあれこれ考えずに自分たちが決めた基準で対策して、気分良く前向きにGOTOして経済活性化に貢献するのが正解なのかな…。

まあ、そもそも私はなにかにつけ家にいたがる引きこもりタイプなので、そこからGOTOしていかないとなんですけどね…。

(株)サンアメニティ 鈴木 英司

令和2年11月号

広報 第575号

公益社団法人
東京ビルメンテナンス協会〒116-0013
東京都荒川区西日暮里5-12-5 ビルメンテナンス会館電話 03-3805-7555 (代)
FAX 03-3805-7550発行人：佐々木浩二
編集人：吉澤 幸夫

編集・制作：広報委員会

広報委員会 STAFF

■委員長	吉澤 幸夫
■広報誌編集小委員会委員長	奥出 隆之
■委員	大嶋 直樹
	里見 貴弘
	鈴木 英司
	中嶋 徹治

(赤色の太字部分が変更になった箇所)

社 名	協会登録代表者名	郵便番号	所 在 地	電話番号	FAX 番号
(代表者名変更) 住友不動産建物サービス(株)	三浦 桂介	160-0023	東京都新宿区 西新宿七丁目22番12号 泉ホシイビル	3363-3411	6911-4480
ALSOK ビルサービス(株)	大谷 啓	102-0081	東京都千代田区 四番町4番2 BANビル3階	3264-2923	3464-1830

投稿募集

(公社) 東京ビルメンテナンス協会 広報委員会

あなたの作品や感動した風景・ ビルの写真等を載せませんか。

会員はもちろん、一般の方々からも 投稿作品を募集します。

俳句や短歌、エッセイや小説、おすすめの本や店の紹介、などなど文章作品。イラストや手芸作品など、あなたが紹介したい、自慢したい「作品」を本誌に載せませんか。

または、あなたが見たビル(外観)や街の風景で感動したものや美しかったもの、面白かったものなどの写真とその時のエピソードを添えて送ってください。

締切はありません。いつでもご応募ください。

採用された方には、委員会規定の謝礼を差し上げます。



■応募先

郵送の場合は、当協会事務局の住所へ「広報誌投稿原稿」と明記して送ってください。

Eメールの場合は、k.kobayashi@tokyo-bm.or.jpまでお送りください。事務局担当：小林、松丸

ごぞんじですか？

消防用設備等点検済表示制度

▶ 消防用設備等点検済表示制度とは

消防法第17条の3の3の規定に基づく消防用設備等の点検が適正に行われ、機能が正常であるものに「点検済票（ラベル）」を貼付することにより、点検実施者の責任を明確にするとともに防火対象物の関係者、利用者などに維持管理が適正に行われていることを知らせるものです。

「点検済票」は、都道府県の消防設備協会に登録した表示登録事業者に交付されますが、東京都においては、公益財団法人東京防災救急協会が設置する「消防用設備等点検済表示管理委員会」の審査によって一定の要件を満たしていると認められた点検事業者を、表示登録事業者として認定し交付しています。



目次	内容
1 目的	- 適正な点検の確保 - 点検実施者の責任を明確化 - 防火対象物関係者による確実な点検の履行促進
2 表示登録事業者	- 点検業務を継続的に行う経済的基盤を保有 - 点検に係る一定の補償基準の損害賠償責任保険に加入など
3 点検済票の交付	一定の要件を満たしている点検事業者を、表示登録事業者として登録し、「点検済票」を交付
4 点検済票の貼付	「点検済票」は、消防用設備等の点検が適正に行われた証として消防用設備等に貼付 - 点検の結果、消防用設備等に不良内容があった場合、改善が図られるまでの間は「点検済票」を貼付しない - 東京都用の「点検済票」は、東京都内のみの貼付

▶ 点検済票（ラベル）の種類 【点検事業者用】



消火器用



発信機用



消火器以外の設備用



安心のしるし、それが「点検済票」です。

■ 点検済票・表示登録事業者に関するお問い合わせは



公益財団法人

東京防災救急協会

〒102-0083 東京都千代田区麹町1-12 東京消防庁麹町合同庁舎内

TEL.03-3556-3702 FAX.03-3556-3705 HP <http://www.tokyo-bousai.or.jp>

Suisho & YUHO

表層皮膜を除去できるノンリンス洗浄剤

半はくり クリーナー

SPECIALIST スペシャリストシリーズ



汚れもキズもなかったことに。 表層皮膜だけを除去。

半はくりクリーナー

2つの機能

- 汚れて傷ついた表層皮膜だけを除去。
- ビルドアップを防ぐ膜厚コントロール。

皮膜リフレッシュ
剝離周期延長

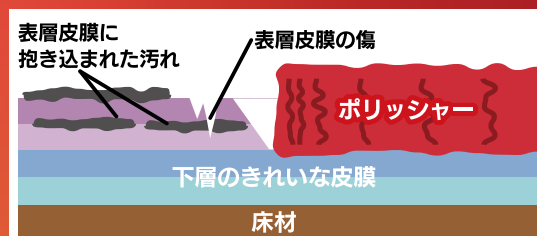


さらに作業を効率化する
厳選された付加機能

ノンリンス

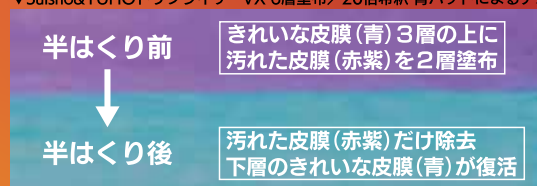
低泡+高速破泡

●半はくりとは



●汚れや傷を表層皮膜ごと除去

▼Suisho&YUHOトリブライザーVX 6層塗布/20倍希釈 青パッドによるテスト



●各希釈倍率による皮膜除去率

▼Suisho&YUHOトリブライザーVX 3層塗布/青パッドによるテスト



試験方法 : タイルを覆うように洗浄液をかけ、すぐに洗浄機を稼働。100往復後、タイルを流水で洗すまで乾燥させた。

Suisho & YUHO

東日本

株式会社ユーホーニイタカ
お問い合わせは
03-5633-2520

西日本

スイショウ油化工業株式会社
お問い合わせは
06-6634-5290

まったく新しい フロアシール剤が誕生しました。

こんな床の状態を諦めていませんか？



アルコール
でのダメージ



殺菌剤
でのダメージ



動線
の抱き込みダメージ



油
でのダメージ



SUSTAINA
サスティナ

SOLID SEAL

ソリッドシール

業務用 フロアシール剤

抜群の耐薬品性

1. 耐アルコール性と、各種の除菌薬剤の耐性



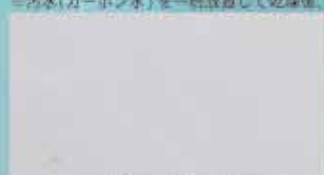
ソリッドシール



一般的な樹脂ワックス

2. 汚水、耐水、耐油、飲料、洗剤などの耐性

※汚水(カーボン水)を一晩放置して乾燥後、水洗い



ソリッドシール



一般的な樹脂ワックス

ソリッドシール

検索



大切な場所には、きつと。



シーバイエス株式会社 www.facebook.com/CxSjapan

●本社 〒231-0023 横浜市中区山下町22番地(山下町SSKビル) お客様ご相談窓口 TEL:045-640-2280 FAX:045-640-2291