

N

etwork

Tokyo

ネットワーク東京

2021年(令和3年) 2月25日(毎月25日発行) 第579号

3

2021
Vol.579

特集

ビルメンテナンス業界の 「同一労働同一賃金」



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/>

千代田区神田錦町
日本野球発祥の地
記念碑



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



コードレスドライバキューム

Cordless vacuum cleaners
Mighty maid

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

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 大阪府東成区東本町3-10-14 (〒537-0021) TEL06(6973)9131

ペンギンワックス

検索

- 東京支店 TEL03(3387)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(6973)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



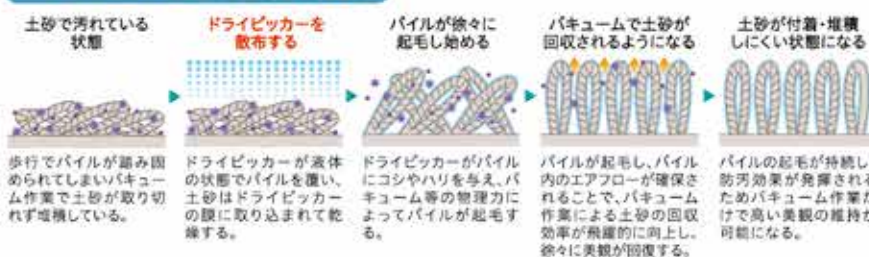
ドライピッカーによる美観向上の仕組みとカーペットバキュームの重要性

カーペットの汚れ分析結果



カーペットが汚れる最大の原因は、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現れ、美観が回復します。

※新機や粘着からの施工がより効率的です。



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。



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。	

令和3年度 講習会のご案内が完成

『令和3年度 講習会のご案内』が完成しました。

昨年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響による開催中止や定員縮小等の対応を行ったことで皆様には多大なご迷惑をおかけいたしました。

新型コロナウイルスについては未だ収束が見通せ

ない状況ではありますが、なるべく多くの皆様に研修の機会をご提供できるよう運営してまいりますので、当協会講習会を是非ご活用ください。

なお、こちらのご案内については協会ホームページにも既に掲載をしております。

令和3年度
講習会のご案内
(2021年4月～2022年3月)

公証社団法人
東京ビルメンテナンス協会
<https://www.tokyobim.or.jp/>

(公社)東京ビルメンテナンス協会の講習会の強み

ビルメンテナンス

1 現場に即した教育
東京ビルメンテナンス協会では、現場に即した教育を行うことで、現場での実践力を高めることを目指しています。

2 各分野の専門性
ビルメンテナンスは、設備管理、修繕、点検など、幅広い分野があります。当協会は、各分野の専門性を活かして、高品質の講習会を提供しています。

3 プロフェッショナルな指導
当協会の講習会は、経験豊富な専門家が指導します。また、最新の設備や技術を学ぶことができます。

4 資格取得
当協会の講習会では、各種資格の取得をサポートします。資格取得により、あなたのスキルをさらに高められます。

お申し込みの流れ

1. 講習会の申し込み
講習会の申し込みは、当協会のホームページから行うことができます。申し込みの際は、お名前、所属、連絡先などの情報を入力してください。

2. 申し込みの受付
当協会では、申し込みの受付を行っています。申し込みの受付期間は、講習会の開催前日までです。

3. 申し込みの完了
申し込みの完了後は、当協会から申し込みの受付状況についてご連絡いたします。

建築・衛生管理講習会予定表

講習会名	開催日時	定員	受講料	申込期間
建築・衛生管理講習会	4月10日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	3月15日~3月25日
建築・衛生管理講習会	4月24日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	3月30日~4月10日
建築・衛生管理講習会	5月8日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	4月15日~4月25日
建築・衛生管理講習会	5月22日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	4月30日~5月10日
建築・衛生管理講習会	6月5日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	5月15日~5月25日
建築・衛生管理講習会	6月19日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	5月30日~6月10日
建築・衛生管理講習会	7月3日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	6月15日~6月25日
建築・衛生管理講習会	7月17日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	6月30日~7月10日
建築・衛生管理講習会	7月31日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	7月15日~7月25日
建築・衛生管理講習会	8月14日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	7月30日~8月10日
建築・衛生管理講習会	8月28日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	8月15日~8月25日
建築・衛生管理講習会	9月11日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	8月30日~9月10日
建築・衛生管理講習会	9月25日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	9月15日~9月25日
建築・衛生管理講習会	10月9日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	9月20日~10月10日
建築・衛生管理講習会	10月23日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	10月5日~10月15日
建築・衛生管理講習会	11月6日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	10月20日~10月30日
建築・衛生管理講習会	11月20日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	11月5日~11月15日
建築・衛生管理講習会	12月4日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	11月20日~12月10日
建築・衛生管理講習会	12月18日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	12月5日~12月15日

建築・衛生管理講習会予定表

講習会名	開催日時	定員	受講料	申込期間
建築・衛生管理講習会	4月10日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	3月15日~3月25日
建築・衛生管理講習会	4月24日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	3月30日~4月10日
建築・衛生管理講習会	5月8日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	4月15日~4月25日
建築・衛生管理講習会	5月22日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	4月30日~5月10日
建築・衛生管理講習会	6月5日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	5月15日~5月25日
建築・衛生管理講習会	6月19日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	5月30日~6月10日
建築・衛生管理講習会	7月3日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	6月15日~6月25日
建築・衛生管理講習会	7月17日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	6月30日~7月10日
建築・衛生管理講習会	7月31日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	7月15日~7月25日
建築・衛生管理講習会	8月14日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	7月30日~8月10日
建築・衛生管理講習会	8月28日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	8月15日~8月25日
建築・衛生管理講習会	9月11日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	8月30日~9月10日
建築・衛生管理講習会	9月25日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	9月15日~9月25日
建築・衛生管理講習会	10月9日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	9月20日~10月10日
建築・衛生管理講習会	10月23日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	10月5日~10月15日
建築・衛生管理講習会	11月6日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	10月20日~10月30日
建築・衛生管理講習会	11月20日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	11月5日~11月15日
建築・衛生管理講習会	12月4日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	11月20日~12月10日
建築・衛生管理講習会	12月18日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	12月5日~12月15日

建築・衛生管理講習会予定表

講習会名	開催日時	定員	受講料	申込期間
建築・衛生管理講習会	4月10日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	3月15日~3月25日
建築・衛生管理講習会	4月24日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	3月30日~4月10日
建築・衛生管理講習会	5月8日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	4月15日~4月25日
建築・衛生管理講習会	5月22日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	4月30日~5月10日
建築・衛生管理講習会	6月5日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	5月15日~5月25日
建築・衛生管理講習会	6月19日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	5月30日~6月10日
建築・衛生管理講習会	7月3日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	6月15日~6月25日
建築・衛生管理講習会	7月17日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	6月30日~7月10日
建築・衛生管理講習会	7月31日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	7月15日~7月25日
建築・衛生管理講習会	8月14日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	7月30日~8月10日
建築・衛生管理講習会	8月28日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	8月15日~8月25日
建築・衛生管理講習会	9月11日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	8月30日~9月10日
建築・衛生管理講習会	9月25日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	9月15日~9月25日
建築・衛生管理講習会	10月9日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	9月20日~10月10日
建築・衛生管理講習会	10月23日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	10月5日~10月15日
建築・衛生管理講習会	11月6日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	10月20日~10月30日
建築・衛生管理講習会	11月20日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	11月5日~11月15日
建築・衛生管理講習会	12月4日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	11月20日~12月10日
建築・衛生管理講習会	12月18日(土) 9:00~12:00	20名	1,500円	12月5日~12月15日

「同一労働同一賃金」に関するリーフレットを作成！

当協会では、働き方改革の一環として4月1日より中小企業にも施行される「同一労働同一賃金」について、ビルメンテナンス現場への周知徹底を図るため、この度リーフレット「ビルメンテナンスの現場で知っとク 働き方改革パートⅡ 同一労働同一賃金」を作成し、皆様に配布しています。

このリーフレットでは、現場で必要とされる最底限の知識について、法律用語をなるべく用いないで非常にわかりやすくまとめております。

本誌特集記事でも「同一労働同一賃金」を取り扱っておりますので、リーフレットと合わせて各社の労務管理にお役立てください。

※協会HPに掲載しておりますので、どなたでも閲覧できます。



令和3年度 野球大会開催延期のお知らせ

例年春に開催しておりました野球大会について、令和3年度は新型コロナウイルス感染症の影響を鑑み、開催時期を秋に延期致します。

詳細な開催日程等については決まり次第、改めてご案内させていただきます。

Topics

令和3年度 講習会のご案内が完成

3

Clip Board

「同一労働同一賃金」に関するリーフレットを作成！
令和3年度 野球大会開催延期のお知らせ

4

特集

ビルメンテナンス業の 「同一労働同一賃金」

6



理事会報告

令和3年度
事業計画及び予算を提案！

18

Special

読者投稿 「守るべき事(変えてはいけない事)、そして、変えるべき事」

24

読者投稿 『東京都選定歴史的建造物を訪れて 五十六 聖母病院』

26

Series & Regular

■連載 環境関連情報「3Eレポート」#40	23
■連載 社会の主な出来事	23
■不定期連載 明日のための健康習慣 Vol.03	28
■連載 なんでも相談コーナー	30

■連載 おすすめ製品コーナー	31
3月・4月の講習会カレンダー	32
協会からのご案内済み一覧／編集後記	34
告知板	35

Cover Story

テーマ：東京にあるオブジェ



神保町の学士会館敷地内に「日本野球発祥の地」の碑がある。学士会館は東京大学発祥の地であり、ここで米国人教師ホーレス・ウィルソンが生徒たちに、野球を伝えたと言われる。ボールの縫い目がアメリカと日本の上を通り、地球とボールが一体化して表現されている。

About Us

公益社団法人
東京ビルメンテナンス協会
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511社／賛助会員67社
(令和3年2月28日現在)



ビルメンテナンス業の 「同一労働 同一賃金」



同一企業・団体における正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）間にある不合理な待遇差の解消を目指すため、同一労働同一賃金（パートタイム有期雇用労働法）が令和2年4月に大企業で導入されましたが、令和3年4月1日より中小企業でも導入されることとなりました。

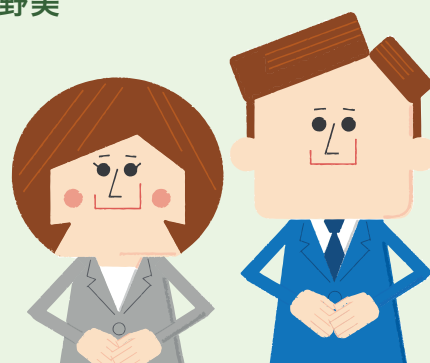
パートタイマーの構成比率が多いビルメンテナンス業界では、今後同法の理解と運用が必要となります。そこで今回は令和3年3月5日に当協会において開催する「ビルメンテナンス業の「同一労働同一賃金」オンラインセミナー」でもご講演される、東京労働局雇用環境・均等部の小野美昇氏に同法について詳しく解説いただきました。

4月1日の同法導入前には是非ご参考としてください。



小野美 昇 氏

東京労働局雇用環境・
均等部指導課



平成30年の通常国会で成立した「働き方改革関連法」の中の大きな柱の一つである、非正規雇用労働者の待遇改善に関する法改正の内容について説明いたします。

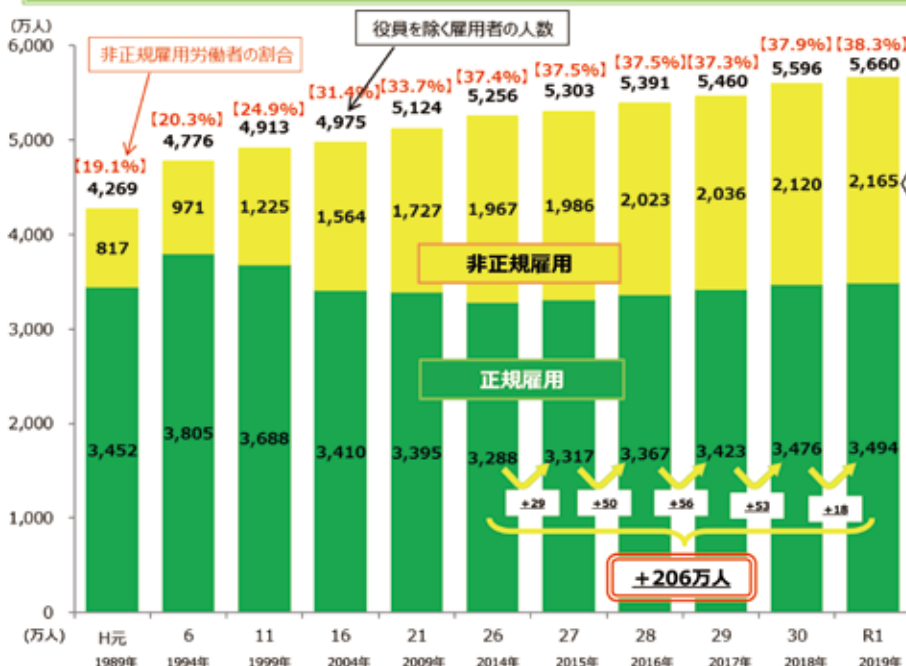
非正規雇用労働者の待遇については、正社員の待遇と比較して、大きな差があるとも言われておりますが、今般の「働き方改革」の中で、いわゆる「同一労働同一賃金の実現と銘打って、雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保するため、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の3つの法律が一体的に改正されました。

ここでは、この改正法に関して、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）」（以下、「パートタイム・有期雇用労働法」といいます）

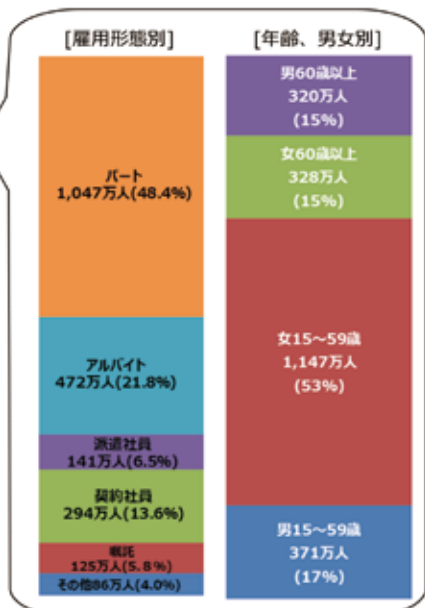
す）に関わる内容を中心に、ご説明いたします。

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 非正規雇用は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加（役員を除く雇用者全体の38.3%・令和元年平均）。
- 正規雇用は、平成26年までの間に緩やかに減少していたが、平成27年に8年ぶりにプラスに転じ、5年連続で増加。令和元年も増加（前年比+18万人）。平成26年から5年間で206万人増加。



【非正規雇用労働者の内訳】



（資料出所）平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9。平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10
 （注）平成21年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の合計による推計値（割合を除く）。平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）の合計による推計値（割合を除く）。
 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正職・正社員・従業員」である者。非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

「不本意非正規雇用労働者」の状況（男女別・雇用形態別）（令和元年平均）

- 正規の仕事がよいから非正規雇用で就いたと回答した者の割合は、相対的に見ると、派遣社員・契約社員で高く、パートで低い。
- 特に、女性は30代半ば以降、結婚・子育てなどもあり、自ら非正規雇用を選択している者が多い。

【年齢別・男女別】

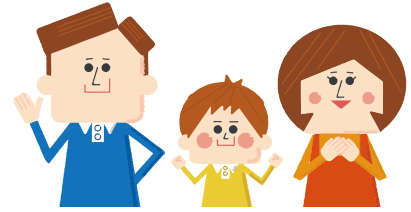
	男女計		男性		女性	
	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)
全体	236	11.6	115	18.0	121	8.6
15～24歳	15	5.5	8	6.3	7	4.9
25～34歳	43	17.7	21	27.3	22	13.3
35～44歳	45	13.2	19	33.9	26	9.2
45～54歳	53	12.7	20	35.7	33	9.2
55～64歳	51	12.6	27	20.8	24	8.7
65歳以上	28	7.7	20	10.3	9	5.3

【雇用形態別】

	男女計	
	人数 (万人)	割合 (%)
全体	236	11.6
パート	69	6.9
アルバイト	35	7.7
派遣社員	41	30.8
契約社員	70	26.0
嘱託	16	14.0
その他	5	7.0

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成30年平均） 第Ⅱ-16表

- （注）1）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 2）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 3）「不本意非正規雇用労働者」とは、現職の雇用形態（非正規雇用）について主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
 割合は、非正規雇用の職員・従業員のうち、現職の雇用形態について主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。
 4）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。



法改正の目的

今回の改正法は、同一の企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくし、どのよ

うな雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目的としています。
 平成20年をピークに人口が減少している状況の中、若者・女性・高齢者

など、就労を希望する方が、その能力を発揮できるようにしていく上でも、それぞれのライフスタイルに応じて、多様な働き方を選択できる環境を整備していくことは、重要な課題です。

なお、派遣については別途のルールが定められていますが、比較するのは、**同じ企業内の正社員と非正規雇用労働者**です。事業所単位ではなく同一法人内で比較します。同じ業種、職種であっても、他の企業の労働者と比較するものではありません。

また、保護の対象となる労働者は、労働時間が正社員よりも短い「パートタイム労働者」、労働契約について期間の定めがある「有期雇用労働者」、間接雇用の「派遣労働者」の3者です。

パートタイム労働者と有期雇用労働者は「パートタイム・有期雇用労働法」、派遣労働者は「労働者派遣法」において、それぞれ規定しています。

改正法の施行日

パートタイム・有期雇用労働法は、大企業においては、令和2年4月1日から、中小企業においては、令和3年4月1日から施行になります。

中小企業の範囲については、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが次の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。

なお、事業所単位ではなく、企業単位で判断されます。

業種の分類は、日本標準産業分類（平成25年10月改定）（平成26年4月1日施行）によります。

例えば、ビルメンテナンス業は、サービス業に該当し、「資本金の額または出資の総額」5000万円以下 又は、「常時使用する労働者の数」100人以下のいずれかに該当すれば中小企業になります。

パートタイム・有期雇用労働法の適用対象

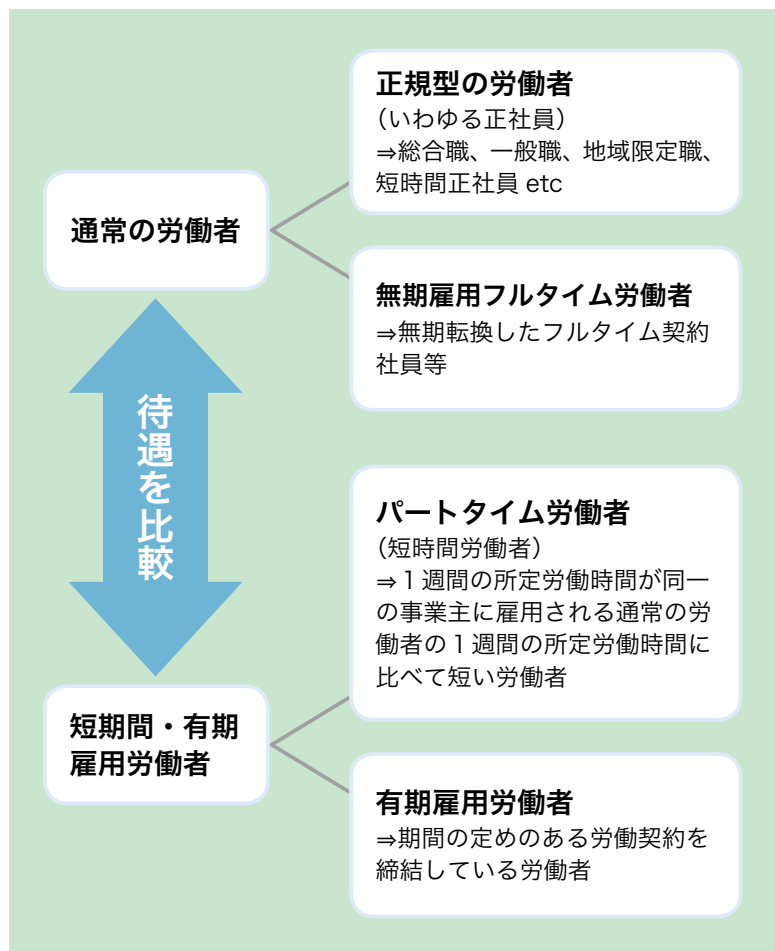
パートタイム・有期雇用労働法を理解する上で、「通常の労働者」、「パートタイム労働者」、「有期雇用労働者」の考え方を理解することが重要です。

通常の労働者

「通常の労働者」の考え方は、通常の雇用管理の改善等に関する法律の施行について（平成31年1月30日 基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号）において、次のように書かれています。

「通常の労働者」とは、社会通念に従い、比較の時点で当該事業主において「通常」と判断される労働者をいうこと。

当該「通常」の概念については、就業形態が多様化している中で、いわゆる「正規型」の労働者が事業所や特定の業務には存在しない場合も出てきており、ケースに応じて個別に判断をすべきものである。具体的には、「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の



労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者（以下「無期雇用フルタイム労働者」という。）をいうものであること。

また、法が業務の種類ごとに短時間労働者を定義していることから、「通常」の判断についても業務の種類ごとに行うものであること（「業務の種類」については『厚生労働省編職業分類』の細分類の区分等を参考にし、個々の実態に即して判断する）。

この場合において、いわゆる正規型の労働者とは、労働契約の期間の定めがないことを前提として、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。また、無期雇用フルタイム労働者は、その業務に従事する無期雇用労働者（事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。）のうち、1週間の所定労働時間が最長の労働者のことをいうこと。このため、いわゆる正規型の労働者の全部又は一部が、無期雇用フルタ

イム労働者にも該当する場合があること。

パートタイム労働者

「パートタイム労働者（短時間労働者）」の考え方は、パートタイム・有期雇用労働法第2条において、次のように書かれています。

●この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

厚生労働省令で定める場合とは、同一の事業主に雇用される通常の労働者の従事する業務が二以上あり、かつ、当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務（当該業務に従事する通常の労働者の二週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の一週間

の所定労働時間のいずれよりも長い場合に係る業務を除く。）に当該事業主に雇用される労働者が従事する場合になります。

有期雇用労働者

「有期雇用労働者」の考え方は、パートタイム・有期雇用労働法第2条において、次のように書かれています。

●この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。

法改正のポイント



パートタイム・有期雇用労働法の法改正のポイントは次の3つです。

- 1 不合理な待遇差の禁止
- 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- 3 裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の整備

順番に解説していきます。

不合理な待遇差の禁止

この「不合理な待遇差の禁止」、いわゆる「同一労働同一賃金」に関する規定では同一企業内の正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与など個々の待遇ごとに不合理な待遇差を設けることが禁止されています。

なお、ここでの「待遇」とは賃金だけでなく、福利厚生や教育訓練など「全ての待遇」を指します。正社員と非正規雇用労働者の待遇の相違が不合理かどうかの判断基準となる「均衡待遇規定」と「均等待遇規定」が、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、今回、統一的に整備されました。

「均衡」と「均等」、どちらも一文字違いでややこしいですが、大きく意味が異なります。まず、「均衡待遇規定」は、英語で言うところの“balanced”。正社員との間で仕事の内容や人材活用の仕組などが違う場合、その差に応じてバランスの取れた待遇にしようというものです。

一方で、「均等待遇規定」は、

英語で言えば“equal”。

つまり、正

社員と仕事の内容や人材活用の仕組等が全く同じであれば待遇も同じにするというものです。



待遇の差が不合理かどうかという判断を行う際は、3つの判断要素を考慮します。

- 1つめ、職務内容
- 2つめ、職務内容・配置の変更範囲
- 3つめ、その他の事情

①職務内容とは、「業務の内容+当該業務に伴う責任の程度」のことで、労働者の就業の実態を表す要素のうち、最も重要なものです。

「業務」とは、「職業上継続して行う仕事」のことです。正社員と非正規雇用労働者の間で、「職務内容」が同じかどうかを判断する際には、まず、業務の種類を比較します。例えば、販売職、事務職、製造工、印刷工といった、従事する職種のことです。

そして、個々の業務の中で「中核的業務」、つまり、その職務を代表するもの、その業務に不可欠なもの、業務全体に占める時間的割合が大きいものを、をピックアップし、その「中核的業務」が実質的に同じかどうかをみます。細かい作業が全て同じである必要ではなく、あくまで中核的、主要な業務で比較します。

次に、その業務についての「責任の程度」を比較します。「責任の程度」とは、業務に伴って行使できる権限の範囲や大きさなどのことをいいます。例えば、与えられている権限の範囲、単独で契約締結可能な金額の範囲や管理する部下の人数、決裁権限の範囲等です。

また、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度やノルマ等の成果への期待度などのことをいいます。例えば、正社員には、繁忙期や急な欠勤者が出た場合の対応が求められ、実際に月末になると残業をすることが多くなる。一方、有期雇用の契約社員には、これらの対応は求められない、となれば、業務に伴う責任の程度が異なるという評価になり、職務の内容に違いがあると考えられます。

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

「均衡待遇」「均等待遇」とは？

「均衡待遇」の内容 ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情 を考慮して**不合理な待遇差を禁止**

「均等待遇」の内容 ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は**差別的取扱い禁止**

① 職務内容 = 『業務の内容』 + 『責任の程度』

『業務の内容』

<業務の内容が正社員と同じか否かの判断>

* 業務の種類（職種）を比較

販売職、事務職、製造工、印刷工 など

* 個々の業務の中の**中核的業務**を比較

中核的業務 = 与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的な業務

その職務に不可欠な要素である業務

その成果が業績や評価に大きな影響を与える

職務全体に占める時間的割合・頻度が多い

業務の種類、中核的業務を比較して**実質的に同じ**であれば、「業務の内容は同じ」と判断

『責任の程度』

著しく異ならないかどうかを判断

<判断要素（例）>

* 単独で契約締結可能な金額の範囲

* 管理する部下の人数、決裁権限の範囲

* 業務の成果について求められる役割

* トラブル発生時や臨時、緊急時に求められる対応の程度

* ノルマ等の成果への期待度 など

【例】

紳士服売場の責任者（正社員）
と
婦人服売場の責任者
（有期雇用の契約社員）

◆ 業務の種類

⇒ 販売職（同じ）

◆ 中核的業務

⇒ 扱う商品は違うものの、
必要な知識の水準などに
大きな違いはない
（実質的に同じ）

◆ 責任の程度

⇒ 在庫管理や部下の指導に
伴う責任の重さも違いはない
（著しく異ならない）

↓
職務内容は同じ

② 職務内容・配置の変更範囲
（=人材活用の仕組み・運用など）

転動、人事異動、昇進などの有無や範囲
※制度として相違があるか否かだけではなく、
実態として相違があるか否かによって
判断することとなる。

【例】

正社員：就業規則上は「全国異動あり」だが、
実態として異動した者はいない
パート：異動は無い

↓
配置の変更範囲は同じ

③ その他の事情

その他の事情として考慮され得るもの
* 職務の成果、能力、経験
* 合理的な労使慣行、労使交渉の経緯
など

次に、②職務内容・配置の変更範囲とは、転動、昇進といった人事異動や役割の変化等の有無や範囲を指すもので、「人材活用の仕組み」ともいわれます。

日本では、一定の労働者に対して、長期雇用の中で配置転換しながら幅広い職務遂行能力の向上を促し、それと対応した賃金決定を行っている企業も多いという実態があるため、このような人材活用の仕組みが、待遇差が不合理であるかどうかの考慮要素の1つとなっています。この「職務内容・配置の変更範囲」について、正社員と非正規雇用労働者で同じかどうかを判断します。こちらは、就業規則上どうなっているかだけでなく、実態としてどういう運用になっているか、また、将来の見込みも含めて判断します。

例えば、正社員は、就業規則では全国転動ありとなっていますが、実態としては自宅から通える範囲での異動しかないという場合、就業規則の規定で判断するのではなく、実態をみて、正社員でも自宅から通える範囲での異動しかない、非正規雇用労働者についても同じである、ということであれば、配置の変更範囲は同じ、と考えます。

最後に、③「その他の事情」には、職務の成果や能力、経験、合理的な労使慣行、労使交渉の経緯など、様々な事情が含まれます。

先程の①職務内容と②職務内容・配置の変更範囲が、正社員と全く同じ非正規雇用労働者には、「均等待遇」が必要になるので、賃金や福利厚生等、全ての待遇を同じにする必要があります。しかし、①職務内容や②職務内容・配置の変更範囲が異なる場合は、「均等」までは求められませんが、「均衡待遇」は必要です。待遇差があること自体は否定されませんが、職務内容や職務内容・配置の変更範囲の差と、その他の事情を鑑みて、不合理な差は禁止されます。実態としては、①職務内容と②職務内容・配置の変更範囲のいずれかは正社員と異なる非正規雇用労働者の方が多いと思うので、多くのケースが「均衡待遇」の対応が必要になると思われますが、この「均衡待遇」と「均等待遇」の考え方について、まずは、覚えておいていただければと思います。

続いて、不合理性の判断についてです。基本給や手当、福利厚生などの個々の待遇ごとに、その待遇の性質・

目的に照らして、先ほどの3要素、職務の内容・職務内容・配置の変更範囲、その他の事情のうち適切と認められる事情を考慮して、不合理性が判断されるということが明確に規定されました。

「個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮」ということについて、例えば「役職手当」について考えてみましょう。班長に就いている正社員には「班長手当」を支給し、班長として同じ職務に就いている有期雇用の契約社員の班長には「班長手当」を支給していない場合はどう

でしょうか。こうした待遇の相違が不合理かどうか判断するに当たり、「班長手当」が、班長という職務（業務の内容や責任の程度）に対して支給されているということであれば、「職務の内容」を考慮して判断することになり、同じ職務の契約社員の班長に支給していないことが不合理でないと考えるのかどうか、同じ手当を支給すべきではないか、といった判断を行うこととなります。

不合理性の判断に当たっては、基本となる考え方を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する

不合理な待遇の禁止等に関する指針（厚生労働省告示第430号）」を参考にしてください。

今般の均衡・均等待遇については、行政として、各企業の具体的な事例すべてに関して、不合理かどうかを明確に線引きすることは難しく、最終的には、裁判所で判断されることになります。

これからご紹介するのは、正社員と有期雇用労働者の待遇差が労働契約法20条に違反しないか争われた裁判例ですが、ここで示されている考え方は、今回の法改正後の不合理性の判断に当たっても参考になるものです。

まずご紹介するのは、平成30年6月に最高裁で出された判決、ハマキョウレックス事件です。

内容は割愛しますが、個別の手当ごとに不合理性の判断がなされたほか、本判決では、法に違反した場合の法的効果として、

●私法上の効力を有すること

●法に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となること

最高裁判例について

正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転動や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。

正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。

正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転動や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。

正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。

正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転動や出向の可能性等の相違により異なるものではない。

労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務内容・配置の変更範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。

参考：http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/784/087784_hanrei.pdf

正規雇用労働者と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうかで争われた事件の最高裁判決（平成30年6月1日ハマキョウレックス事件最高裁判決）

「平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決・平成28年（受）第2099号、第2100号 未払賃金等支払請求事件」

運送会社で働く契約社員（有期雇用労働者）が、正社員との間に差を設けるのは無効であると訴えました。その結果、表のとおり、5つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断されました。

手当名	判 断	本件における手当支給の目的	判 決 理 由
無事故手当	不合理	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、安全運転および事故防止の必要性は同じ。将来の転動や出向の可能性等の相違によって異なるものではない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであり、作業に対する金銭的評価は、職務内容・配置の変更範囲の相違によって異なるものではない。
給食手当	不合理	従業員の食事に係る補助として支給。	勤務時間中に食事をとる必要がある労働者に対して支給されるもので、正社員と契約社員の職務の内容が同じであるうえ、職務内容・配置の変更範囲の相違と勤務時間中に食事をとる必要性には関係がない。
住宅手当	不合理ではない	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給。	正社員は転居を伴う配転が予定されており、契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性がある。
皆勤手当	不合理	出勤する運転手を一定数確保することから、皆勤を奨励する趣旨で支給。	正社員と契約社員の職務の内容が同じであることから、出勤する者を確保する必要性は同じであり、将来の転動や出向の可能性等の相違により異なるものではない。
通勤手当	不合理	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給。	労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に必要な費用が異なるわけではない。正社員と契約社員の職務内容・配置の変更範囲が異なることは、通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。

参考：http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/784/087784_hanrei.pdf

正規雇用労働者と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうか 争われた事件の最高裁判決（平成30年6月1日長澤運輸事件最高裁判決①）

「平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決・平成29年（受）第442号 地位確認等請求事件」

運送会社で働く嘱託乗務員（定年退職後に再雇用された有期雇用労働者）が、正社員との間に労働条件の差を設けるのは無効であると訴えた事案。

最高裁では、表のとおり、2つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断。

賃金項目	判 断	判 決 理 由
基本給等 〔正社員 ……基本給＋能率給 ＋職務給〕 嘱託乗務員 ……基本賃金＋歩合給 ＋調整給	不合理ではない	本件では、運送会社で働く、定年退職後に再雇用された嘱託乗務員の賃金が、定年前と仕事内容がまったく同じであるにもかかわらず、能率給及び職務給等が支給されないことが争われた。 この判決では、 ・嘱託乗務員の基本賃金は、定年退職時における基本給の額を上回る額に設定していること ・嘱託乗務員の歩合給は、正社員の能率給にかかる係数の約2倍から3倍に設定されていること ・組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託職員に有利に変更していること から、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給は、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要があると判断した。 さらに、嘱託乗務員は一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、組合との団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給が支払われるということもあり、これらの事情を総合考慮した結果、正社員に対して能率給及び職務給を支給する一方で、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという待遇差は、不合理ではないとの判断に至っている。

正規雇用労働者と有期雇用労働者の各種手当に関する待遇の違いが不合理かどうか 争われた事件の最高裁判決（平成30年6月1日長澤運輸事件最高裁判決②）

「平成30年6月1日 最高裁判所第二小法廷判決・平成29年（受）第442号 地位確認等請求事件」

運送会社で働く嘱託乗務員（定年退職後に再雇用された有期雇用労働者）が、正社員との間に労働条件の差を設けるのは無効であると訴えた事案。

最高裁では、表のとおり、2つの手当について、正社員との間に差を設けることは不合理だと判断。

賃金項目	判 断	本件における支給の目的	判 決 理 由
精勤手当	不合理	労働者に対し、休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給。	職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に違いはない。
住宅手当	不合理ではない	労働者の住宅費の負担に対する補助として支給。	正社員は幅広い世代の労働者が存在する一方、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。
家族手当	不合理ではない	労働者の家族を扶養するための生活費として支給。	
役付手当	不合理ではない	正社員の中から指定された役付者であることに對して支給。	正社員のうち役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではない。
超勤手当 (時間外手当)	不合理	労働者の時間外労働等に対して支給。	嘱託乗務員には精勤手当を支給しないことは不合理であるとの判断を踏まえ、時間外手当の計算の基礎に精勤手当を含めないという違いは不合理。
賞与	不合理ではない	労務の対価の後払い、功勞報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含みうる。	嘱託乗務員は、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、それまでも調整給を支給されている。

参考：http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/785/087785_hanrei.pdf



- 労働条件の相違が法に違反する場合であっても、労働条件が比較対象となる無期契約労働者の労働条件と同一のものになるものではないこと
 - といった解釈が示されています。
 - その次は、平成30年6月に最高裁判決のあった長澤運輸事件です。内容は割愛しますが、本判決では、次の考え方が示されています。
 - 賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきであること
 - 定年退職後に再雇用された者であることは、「その他の事情」として考慮される事情に当たること
 - 労使交渉の経緯を考慮すること
- 昨年10月の最高裁判例も概要を掲載いたしますので、待遇の見直しの参考としてください。

参考（最近の裁判例）

旧労働契約法第20条に関する最近の最高裁判決の概要を紹介します。
※ いずれも個別事案の判決です。事案によって異なる判断となる可能性があります。

◆日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件 令和2年10月15日 最高裁判所第一小法廷判決

○日本郵便（東京）事件（令和元年（受）第777号、第778号 地位確認等請求事件） / ○日本郵便（大阪）事件（令和元年（受）第794号、第795号 地位確認等請求事件）
○日本郵便（佐賀）事件（平成30年（受）第1519号 未払時間外手当金等請求事件）

各種手当や休暇等について、郵便業務等に従事する通常の労働者（正社員）には付与し、職務の内容等に相応の相違がある有期雇用労働者（契約社員）には付与しないことが不合理か否か争われた。

待遇	判断	待遇の性質・目的	判決理由
扶養手当	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保する目的で支給。	扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当の趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件
祝日給	不合理	最繁忙期であるために年始に勤務したことへの代償として支給。	短期間の勤務ではなく繁忙に関与しない勤務が見込まれている契約社員にも、年始における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件
年末年始勤務手当	不合理	最繁忙期であり、多くの労働者は休日である年末年始期間に業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性の対価として支給。	業務の内容等に関わらず、実際に勤務したこと自体を支給要件としており、年末年始勤務手当の支給趣旨は契約社員にも妥当する。 日本郵便（東京・大阪）事件
夏期冬期休暇	不合理	労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的で支給。	短期間の勤務ではなく繁忙に関与しない勤務が見込まれている契約社員にも、夏期冬期休暇を与える趣旨は妥当する。 日本郵便（佐賀）事件
有給の病気休暇	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的で休暇中の賃金を最大90日分まで支給。	相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば（※原告らはいずれも10年以上勤務）、契約社員についても、有給の病気休暇を与える趣旨は妥当する。 日本郵便（東京）事件

※ 住居手当については、転居を伴う配置転換等が予定されない正社員にも住居手当が支給されていることから、転居を伴う配置転換等が予定されていない契約社員について住居手当を支給することは不合理な格差であるとの高裁判決が確定している。

次の2つの裁判例は、以下の総論を述べた上で判断されました。

- ・有期雇用労働者と無期雇用労働者（通常の労働者）の間の労働条件の相違が賞与／退職金の支給に係るものであったとしても、それが旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。
- ・その判断に当たっては、当該使用者における賞与／退職金の性質や目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮することにより、不合理か否かを検討すべき。

※ 本件各事案においては、原告らによって比較の対象とされた通常の労働者を比較の対象としつつ、他の多数の通常の労働者についてはその他の事情として考慮された。

◆大阪医科薬科大学事件 令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決（令和元年（受）第1055号、第1056号 地位確認等請求事件）

賞与及び私傷病による欠勤中の賃金について、通常の労働者（教室事務員である正職員）には支給し、有期雇用労働者（教室事務アルバイト職員）には支給しないことが不合理か否か争われた。

待遇	判断	待遇の性質・目的	判決理由
賞与	不合理ではない	正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で支給（職能給である基本給を基礎に算定）。	（本件における）賞与の性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（人員配置の見直し等により教室事務員の正職員は極めて少数となっていたこと、正職員登用制度を設けていたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。
私傷病による欠勤中の賃金	不合理ではない	長期的又は将来的な勤続が期待される正職員の生活保障を図り、雇用を維持・確保する目的で支給（6か月間は給与全額、その後は休職となり2割支給）。	職務の内容等の一定の相違や、上記のその他の事情に加えて、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいえないアルバイト職員に、雇用の維持・確保を前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するとはいえない。また、原告の勤続期間（※在籍期間は欠勤期間を含め3年余り）が相当の長期間に及んでいたとはいえず、労働契約が当然に更新され継続するとうかがわせる事情も見当たらない。

◆メトロコマース事件 令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決（令和元年（受）第1190号、1191号 損害賠償等請求事件）

退職金について、通常の労働者（売店業務に従事する正社員）には支給し、有期雇用労働者（売店業務契約社員）には支給しないことが不合理か否か争われた。

待遇	判断	待遇の性質・目的	判決理由
退職金	不合理ではない	支給要件や支給内容等に照らせば、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有し、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で、様々な部署等で継続的な就労が期待される正社員に対し支給（年齢給と職能給からなる基本給を基礎に算定）。	（本件における）退職金の有する複合的な性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（売店業務に従事する正社員（少数）は、組織再編等に起因して賃金水準の変更や配置転換が困難であったこと、正社員登用制度を設けて相当数登用していたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。

（厚生労働省雇用環境・均等局において作成）

労働者に対する待遇に
関する説明義務の強化

パートタイム・
有期雇用労働法に
ついて



雇入れ時、有期雇用労働者について、本人に対する雇用管理上の措置の内容についての説明義務が創設されました。これは、パートタイム労働法でパートタイム労働者に規定されている内容を、有期雇用労働者にも対象を拡大したものです。「雇入れ時」とは、初めて雇い入れるときだけでなく、労働契約を更新する時も「雇入れ時」にあたります。そのため、特に有期雇用労働者については、契約更新があるなど、その都度説明義務が生じるものです。

例えば、



- 賃金制度はどうなっているか
 - どのような教育訓練があるか
 - どの福利厚生施設が利用できるか
 - どのような正社員転換推進措置があるか
- などについて、事業主は説明しなければなりません。

パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との待遇差の内容や理由等に関する説明義務が創設されました。これは今回の法改正による新しい内容であり、パートタイム労働者・有期雇用労働者に新たに適用されるほか、派遣労働者にも同様の義務が設けられています。正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間に待遇差がある場合、どのような待遇差があるのか、また、なぜそのような待遇差が生じているのかについて、労働者から求めがあった場合には、事業主は説明しなければなりません。

この改正の趣旨は、労働者が自らの待遇について納得性の向上を図ることとともに、事業主しか知り得ない情報があるために、労使の話し合いに支障

が生じたり、労働者が訴訟で争うことを断念したりすることのないようにするためのものです。

待遇差の説明を行う際の比較対象は、同一の事業主に雇用される「通常の労働者」のうち、その職務の内容・職務の内容・配置の変更範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容・職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する者となります。

今般の均衡待遇については、すべての正社員との間で均衡待遇を確保する必要がありますが、待遇差の内容・理由については説明を求められた場合については、正社員のうち、職務の内容等が最も近いと事業主が判断する労働者を選定して、その労働者との比較で、待遇差の内容とその理由を説明します。事業主は、待遇の相違の内容及び理由の説明に当たって、比較対象として選定した正社員と、その選定の理由についても、説明を求めた短時間・有期雇用労働者に説明する必要があります。

この比較対象の労働者を選定する際の考え方については、

①「職務の内容」および「職務の内容」

配置の変更の範囲」が同一である正社員

②「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」は同一でない正社員

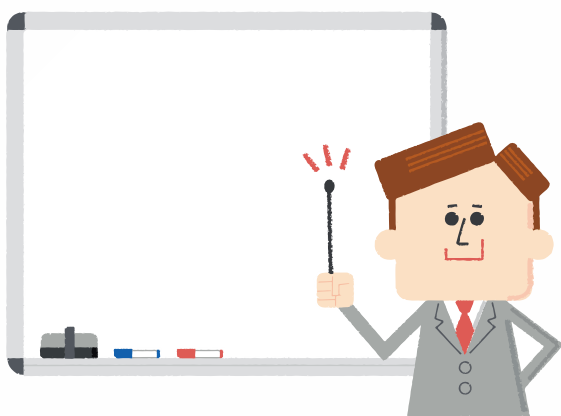
③「職務の内容」のうち、「業務の内容」「責任の程度」のいずれかが同一である正社員

④「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一である正社員

⑤「職務の内容」「職務の内容・配置の変更の範囲」のいずれも同一でない正社員

の順に「近い」と判断することが基本となります。

説明すべき内容の一つ目は、待遇の



2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 | 短時間・有期雇用労働指針

◎短時間・有期雇用労働法第14条第2項（下線部分は改正部分）

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

① 比較対象となる通常の労働者（正社員（無期雇用フルタイム労働者））

- ▶ 事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとすること。

② 待遇の相違の内容

- ▶ 事業主は、待遇の相違の内容として、次の1及び2に掲げる事項を説明するものとする。
 - 1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無
 - 2 次の（1）又は（2）に掲げる事項
 - （1）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容
 - （2）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

③ 待遇の相違の理由

- ▶ 事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明するものとすること。

④ 説明の方法

- ▶ 事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とするものとすること。
ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとする。

その他の改正事項（主な項目のみ抜粋）

法の対象に有期雇用労働者が追加されたことにより、今までパートタイム労働者に適用されていた以下の規定について、新たに有期雇用労働者も適用となる。

規定の内容

【労働条件の明示】（第6条）

・ 「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの事項について、文書の交付などにより、短時間・有期雇用労働者の雇入れ後速やかに明示（義務。雇入れ時に加え、労働契約の更新時も含む。）

※ 上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。（労働者全体）

【賃金】（第10条）

・ 職務の内容に密接に関連して支払われる賃金（基本給、賞与、役付手当等）について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間・有期雇用労働者の職務内容、能力、経験その他の就業の実態に関する事項等を勘案し、決定（努力義務）

【教育訓練】（第11条）

・ 職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、通常の労働者と同一の職務内容の短時間・有期雇用労働者に対しても実施（義務）（第1項）

・ 第1項に規定する教育訓練以外の教育訓練（キャリアアップのための訓練等）について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間・有期雇用労働者の職務内容、能力、経験その他の就業の実態に関する事項等に応じ、実施（努力義務）（第2項）

【福利厚生施設】（第12条）

・ 通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの（省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定）については、短時間・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与える（配慮義務から、利用機会の付与義務へ）

【通常の労働者への転換の推進】（第13条）

・ 正社員の募集を行う場合の短時間・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付

相違の内容についてです。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間に待遇差がある場合には、

1 比較対象となる通常の労働者との間で、待遇の決定基準に違いがあるかどうか

2 比較対象となる通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容、または、待遇の決定基準

この2つについて、説明する必要があります。

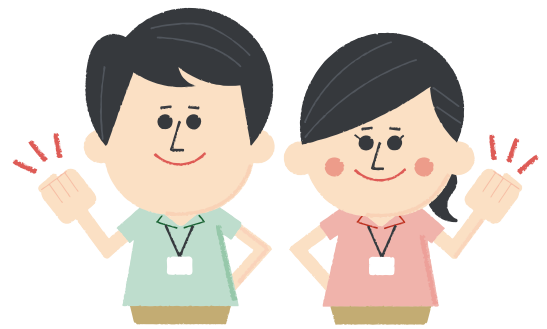
説明すべき内容の二つ目は、待遇の相違の理由についてです。

事業主は、待遇差の理由として、①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、説明を行う必要があります。

単に「パートだから」「役割・期待が異なるから」という説明では、十分ではありません。

待遇の基準が同じであれば、同じ基準のもとで違いが生じている理由を説明する必要があります。

待遇の基準が異なっているのであれば



きるものを用いるのであれば、その資料を交付するといった方法でも問題ありません。

裁判外紛争解決手続き (行政ADR)の整備

行政による事業主への助言・指導等や行政ADRといわれる裁判外紛争解決手続の規定が整備されました。

パートタイム労働法や労働者派遣法には行政指導の根拠規定があります。パートタイム労働法に有期雇用労働者も対象に含めることとなり、行政指導の根拠規定を、有期雇用労働者にも適用しています。

また、パートタイム労働法で規定されている、労働局長による紛争解決援助、調停会議による調停制度といった、裁判外紛争解決手続について、有期雇用労働者、派遣労働者にも適用されました。

この紛争解決援助、調停といった制度は、労働者、事業主双方から利用を申し立てることができ、裁判よりも簡易・迅速に労使間の紛争を解決する手段として活用いただけます。

企業名や内容については非公表であり、調停会議での調停案は、当事者双方が受諾した合意は民法上の和解契約となります。

事業主のほうから、労働者との間の紛争を円満に解決するために申請する例も少なくなく、行政サービスのひとつとして活用いただいています。

なお、これまでは対象となっていなかった、均衡待遇規定や、正社員との待遇差の内容や理由に関する説明についても、この裁判外紛争解決手続の利用が可能となっています。



第110回

理事会報告 (Web会議)

令和3年度 事業計画及び予算を提案！

■日時：令和3年2月2日（火）午後3時～午後3時42分

■理事・監事数 理事20名、監事3名

■出席者 理事20名、監事3名

■審議事項

第1号議案 入会の承認について

正会員 フジビルサービス株式会社

第2号議案 令和3年度 事業計画について（提案）

第3号議案 令和3年度 予算について（提案）

第4号議案 諸規程の改正について

その1 定款の一部改正

その2 慶弔・見舞金等支給基準の一部改正

第5号議案 委員会委員の追加選任について

Photo:菜の花

1 会長あいさつ 佐々木会長

昨年末からの急激な感染拡大により1月7日に緊急事態宣言が発令されたため、本日もリモート理事会ということになった。一堂に会し、顔が見える理事会が一番良いが、このような時期なので、やむを得ないことだと思っている。

東京都の感染状況について、新規感染者数はピークを過ぎ、やや収まってきたようにも見えるが、重症者数の増加によって医療現場が大変な状況となっており、死亡者数も増え続け、入院できない自宅療養者が病状急変で亡くなるという悲惨な例も増えている。

感染症法の改正の審議については、大体固まってきたが、速やかに有効な対策を打ち出していきたい。

また、今、治験が進められているワクチンについて、早く承認されれば、国民の心理的負担が減る。安全性が担保された上で早急に結論が出ればと思っている。

本日の議案は第1号議案から第5号議案までであるが、定款改正や令和3年度事業計画・予算もあるので、6月の総会に向け、しっかりと議論していただきたい。



2 審議事項

第1号議案 入会の承認について

木村総務委員長

正会員 フジビルサービス株式会社

標記会社の入会承認の提案があり、全会一致で承認された。

■提案説明

フジビルサービス株式会社は、平成31年に建設会社のフジパスコの子会社として設立され、ホテルのベッドメーカーや外国人材の紹介等を中心に事業を展開している。申告売上高について、前期は少額となっていたが、今期は受注先も増え、今後も提携先の拡大により売上が増える予定であり、事業発展や従業員教育の強化等を目的に入会を希望している。推薦会社は、株式会社信陽である。資料を精査し、入会に問題なしと判断した。

第2号議案

令和3年度 事業計画について（提案）

鷺見事務局長

事業計画と予算については、理事の意見を踏まえ、3月の理事会で承認について諮るとの説明があった。

■提案説明

①新規事業

清掃ロボットの活用調査など、4 事業が終了した。

年度中止した厚生事業の実施、全国協会への貸室の増加により、362 万円の増加となっている。

雑収入は、ビルメン事業共同企業体からの人件費の戻りを見込んでおり、434 万円の増加となっている。

雑収入を加えた事業活動収入の合計は、3億1684 万円、前年度比5240 万円のプラス、増減率は119・8%となっている。

事業活動支出では、①建築物の環境衛生の向上に関する事業費は342 万円の増加、②犯罪の防止・治安の維持、災害の防止に関する事業費は477 万円の増加、③建築設備機器の事故の防止に関する事業費は135 万円の増加となっている。①③が前年度に比べ増加した理由は、講習会等の例年並みの実施と、委員会出席の謝金を新規計上したことによる。

④普及啓発・活用の事業費は2494 万円の増加となっているが、主な理由は、ビルメンテナンspfエア開催費の計上である。なお、広報誌の発行回数について検討が進められているが、例年どおり年11回の発行として計上している。

⑤収益等その他の事業費は3732 万円と大きな増加になっているが、主な理由は、修繕計画による会館トイレの修繕工事費の計上、例年どおり優良従業員表彰式の開催費の計上、オリ・パラ事業報告会等の実施費用を計上しているためである。

管理費の合計は206 万円の増加となっているが、増加要因は、専務理事の役員報酬の計上、例年どおり総会を開催するための総会開催費の増加、貸室料、講習会消費税増加に

第3号議案 令和3年度予算について（提案） 安達財務委員長

■提案説明

今回の予算案は、「令和3年度予算編成方針」に基づき、各委員会が積算した予算案などを集約したものである。

第3号議案・1「令和3年度予算案（収支計算書ベース）」

「1事業活動収支の部」の事業活動収入では、その半分強を占める会費収入1億7509 万円を計上している。前年比15%の増加となっているが、令和2年度予算は第1四半期に会費の半額減免の補正を行ったことが主な要因である。

事業収入について、①建築物の環境衛生の向上に関する事業収入であるが、2年度予算比93 万円の増加、②犯罪の防止・治安の維持、災害の防止に関する事業収入では230 万円の増加、③建築設備機器の事故の防止に関する事業収入は158 万円の増加となっている。

①③は令和2年度と同様に感染症対策のため講習会を定員の70%とを見込んでいたが、コロナ禍のため中止にしていた講習会を、例年並みの実施回数としているため、研修事業収入が増加となっている。

④普及啓発・活用の事業収入は、ビルメンテナンspfエア開催年度に当たり、出展料収入があるため、1663 万円の増加となっている。⑤収益等その他の事業収入は、令和2

コロナ対策として、協会の知見や技術を活かして会員を支援する事業では、建築物衛生管理委員会の事業として、ウイルスや汚れにおける清掃状況の「見える化」に関する調査研究、建築物施設保全委員会の事業として、アフターコロナに向けたビル管理の取組に関する調査研究を行う。

障がい者等自立支援委員会の事業では、DV「障がい者雇用の現場」の作成を進める。経営研究委員会の事業では、要望活動に資するため、会員各社の障害者雇用率等の業界概括調査を実施する。

厚生委員会の事業では、三密の回避のためバス旅行や屋形船をやめ、上野動物園の招待券や観劇などの事業にシフトする。

広報委員会の事業では、再来年度の60周年記念事業の記念誌編纂の準備に入る。

②隔年開催の事業

ビルメンテナンspfエア2021を6月に開催する。現在、委員会を立ち上げ、賛助会員との連携も図って準備を進めている。

今年は役員・委員の改選の年であり、秋に役員・委員の集いを開催する。

③事業の拡大

令和3年度は、講習会の開催回数を基本的に例年並みとするが、コロナ対策で定員を減らしている現任警備員教育1号の開催回数は増やす。

④事業の縮小

現任警備員教育2号（交通誘導）は受講者が少ないので、開催回数を減らす。

ゴルフ大会春季開催は難しいので、秋季に1回開催する。

⑤事業の終了

よる租税公課の増加である。減少要因は、定年退職予定職員がいないため、退職金給付の非計上と、印刷製本費をコピー機等使用の実績に合わせて削減を行ったことによる。

事業活動収入から管理費及び①⑤の事業費を差し引いた事業活動収支差額について、令和3年度予算案は4535万円のマイナスとなっている。

「Ⅱ投資活動収支の部」では、修繕積立預金の取崩しが2840万円、オリンピック支援積立預金の取崩しが2500万円、ビルメン事業共同企業体からの出資金の戻りが500万円である。支出は、修繕積立預金は3000万円、退職給与引当預金は330万円を積み増し、投資活動収支差額はプラスの2510万円となる。

当期収支差額はマイナス2024万円となり、2年度からの繰越額を1億2531万円と見込んで、4年度への次期繰越収支差額の予算案は1億506万円となる。

資金ベースの予算を正味財産増減計算書ベース組み替えた予算である。

第3号議案・2「令和3年度予算（正味財産増減計算書ベース）」

資金ベースの予算を正味財産増減計算書ベース組み替えた正式な予算案であり、正味財産期末残高は10億1106万円となる見込みである。

第3号議案・3「令和3年度予算正味財産増減計算書内訳表」

公1から公4までの「評価損益等調整前当期経常増減額」及び会費等の「公益目的事業共通」を加えた「公益目的事業計」がマイナスとなっており、収支相償の基準を満たして

いる。

公益目的事業計の比率は62%で、公益事業比率50%以上の基準を満たしている。

遊休財産保有限度額は、現時点では算出できないが、令和3年度はビルメンテナンスフェアの開催により公益目的事業費の総額が増加により遊休財産保有限度額が大幅に増加する一方で、オリンピック事業報告会等の実施により遊休財産額が減少するため、令和3年度末の遊休財産保有率は基準の100%を大きく下回ることが予想される。

以上から、令和3年度予算は公益法人の財務基準を満たしている。

第4号議案 諸規程の改正について

木村総務委員長

その1 定款の一部改正

その2 慶弔・見舞金等支給基準の一部改正

定款及び標記基準の一部改正の提案があり、全会一致で承認された。その結果、第1号議案「定款の一部改正」は、6月3日に開催される第11回定時総会に付議されることとなった。

■提案説明

その1、定款の一部改正であるが、第20条については、新型コロナウイルスの感染拡大など昨今の情勢に鑑み、定時総会の決議において、従来の書面による議決に加え、電磁的方法によっても決議ができるようにする改正である。第19条については、重複文字となっている「候補者毎」を「候補者」と改正する。

その2、慶弔・見舞金等支給基準の一部改正について、主な改正は、支給額に幅がある

ものについて金額を定めたほか、運用として実施していたが、明文化されていなかったものを反映する改正である。具体的には、支給対象のうちの「功労があつた者」を「功労があつたと会長が認める者」と明確化し、支給事由のうち「結婚祝金」、「その他会長が認めたとき」については、ほとんど実績がないので削除する。「叙勲、褒章、表彰等」では、現在の運用に従い、表彰等の種類により、支給金額を明記する。「弔慰金」では、配偶者への支給を「会員会社の代表者」及び「本協会の役員」に限定するとともに、「本協会の役員経験者」については、退任後の年数に関わりなく「一律3万円及び供花」と変更する。「本協会の委員」の弔慰金及び入院見舞金については、現在の運用に従い1万円と定める。

第5号議案 委員会委員の追加選任について

鷺見事務局長

委員会委員の追加選任の提案があり、全会一致で承認された。

■提案説明

建築物衛生管理委員会委員について、(株)小田急ビルサービスから2名の推薦があつたので、同委員会の委員として承認いただきたい。



3 報告事項

(1) 会長報告

佐々木会長

ア 新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言への対応について

①各講習会の対応

昨年から、講習会のうち必要不可欠のものについては、安全第一ということで、感染対策を十分に確保した上で実施してきた。今回の緊急事態宣言の下で、2月7日までの間に中止する講習会を会員各位に案内した。

②東京都への要望書提出

東京都立広尾病院や公社荏原病院等がコロナ専門病院化することになり、今回の3病院だけではなく、今後もこのような施設が増える可能性も考慮し、当該施設のビルメン従事者や事業者に対しての特別な補償等について要望した。なお、東京ビルメンテナンส์政治連盟からも同一内容で、都議会自民党のビルメンテナンส์業振興政策研究会に要望した。

(2) 全国協会報告

佐々木東京地区本部長

ア ビルメンテナンส์議員連盟に対する要望書の回答

全国協会と全政連が昨年末に共同でビルメンテナンส์議員連盟に提出した要望書に対する回答書及び先月改正された「ビルメンテナン

ス業務のガイドライン」が届いた。要望内容は各都道府県協会のアンケート結果を基に作成したもので、議員連盟を通して各関係省庁から回答を得ることができた。

回答は、新型コロナウイルス対策、官公庁施設の適正な維持管理、社会保険の適用拡大に伴う支援など、多岐にわたっているが、東京協会や東京ビルメンテナンส์政治連盟が、新型コロナウイルス感染症対策として追加した要望については、令和2年12月25日に医療従事者の処遇改善等を目的に創設された補助金に対し、看護師等の負担軽減の観点から、消毒・清掃・リネン交換等の委託料に活用が可能であるということが付け加えられている。また、厚労省の医薬・生活衛生局生活衛生課が作成しているQ&Aで、新型コロナウイルス感染症患者が入院する医療機関での清掃作業従事者1人当たり約2万円の追加費用が発生することが示されている。

イ ビルメンテナンส์業務に係る発注関係事務の運用に関するガイドラインの改正

品確法の一部改正に伴い、厚労省のガイドラインの改正があった。主な改正ポイントは①発注者はガイドラインに基づいた運用の実施を定期的に調査し、結果を公表することが付け加わったこと、②エコチューニングやインスペクターの配置等が入札時の加要素となること、③年度途中での最低賃金の改定に伴う単価の見直しを検討すること、の3点である。

なお、全国協会が集合研修で行っていた「発注ガイドライン普及セミナー」は、テレビ会

議システムを活用した開催方法に変更し、2月25日に開催する予定である。今後も厚労省と協力しガイドラインの活用促進を図ってみたい。

(3) 委員会報告

ア 労務管理委員会

島田委員長

ビルメンテナンส์業の「同一労働同一賃金」オンラインセミナーの開催

3月5日にビルメンテナンส์業の「同一労働同一賃金」についてのオンラインセミナーを開催する。「同一労働同一賃金」制度は、令和2年4月に大企業で導入され、令和3年4月からは中小企業でも導入されることとなっている。特に当業界の雇用形態は、パートタイマー等の構成比率も高いため、「同一労働同一賃金」の法律を解説することは、定期的に皆様からの要望に応えるテーマとなっている。

講師は、東京労働局の担当者、当協会の森井理事にお願いする。また、このセミナーに合わせて、同じテーマで、業界関係者にも分かりやすいリーフレットの作成を予定し、会員に配付する予定である。

イ 建築物衛生管理委員会

野口委員長

「まぜるな危険！洗剤・消毒剤の事故例から学ぶ」オンラインセミナーの開催

3月10日に清掃現場における洗剤・消毒剤の混合ミスによる事故防止を目的としたオン

ラインセミナーを開催する。新型コロナウイルスの発生により消毒剤が広く普及したが、特に建築物の清掃現場では消毒剤に加え様々な洗剤を取り扱っており、製品同士の混合ミスによって塩素ガスが発生したなどの事故事例が報告されている。

講師には、(株)リンレイのメンテナンス総合研究所所長である八木氏と、当委員会委員の鈴木氏をお招きし、洗剤・消毒剤の正しい取り扱い方や清掃現場にて実際に起こった事故例を参考に、改めて「まぜるな危険」について考察していきたい。

ウ 建築物施設保全委員会

今井委員長

「コロナ禍における換気対策」オンラインセミナーの開催

3月4日に「コロナ禍における換気対策」をテーマにオンラインセミナーを開催する。換気の悪い密閉空間は、新型コロナウイルス感染症のリスク要因の一つであり、感染症対策として室内の換気は非常に重要である。

今回は、空気・空調の専門家であるダイキン工業(株)から社員を講師として派遣していただき、換気の基礎知識及びオフィス・商業施設の上手な換気方法について、最新機器の紹介を含めながら講演いただく。

工 役員候補審査委員会

竹田委員長（代理驚見事務局長）

令和3・4年度 東京協会役員選任及び全国協会代議員選挙の日程のお知らせ

12月15日に役員立候補者資格等審査委員会が開催され、役員選任の日程等が決まり、2

月2日に全会員に、その内容をお知らせした。4月6日が立候補告示で、3月2日から告示前日までの間、立候補書類をお渡しする。

立候補受付期間は、4月6日(火)から4月12日(月)までで、翌日の13日(火)に役員候補審査委員会を開催し、会員会社の代表権、推薦会社等の審査を行う。

東京協会役員の立候補定数は理事20名、監事3名で、全国協会代議員の募集定員は、27名である。なお、東京協会理事に立候補される方は、全国協会代議員にも立候補していただくことが、代議員選挙規程に定められている。

東京協会役員の立候補資格は、正会員の代表権を有する者1名、代表権を持つ者が複数ある場合にも1名だけである。一方、全国協会代議員の立候補資格は、代表権にこだわらず、正会員から選ばれた者が立候補できる。

なお、東京協会役員に立候補する場合、推薦会員3社が必要である。立候補者数が定員を超えた場合には、定時総会で信任投票を行い、信任数が多い順に定員までの者が役員に選任される。

任期はいずれも2年間である。

届出の書類は表で示されているが、東京協会役員の場合は、代表者を確認するため商業登記簿謄本をお願いしている。

(4) 事務局報告

驚見事務局長

ア 主な出来事(12月、1月)

12月は、役員候補審査委員会が15日に開催され、18日に事務局長が千代田区公契約審議会に出席した。

1月には、14日に三役会がWeb会議で開催され、19日にエントランス改装の工事説明会、23日に駐車場タイル貼り工事を行った。

イ 今後の予定

3月2日(火)が第111回理事会で、事業計画と予算を承認していただくことになる。

4月6日が第112回理事会、5月11日が第113回理事会であるが、5月理事会は総会に諮る、決算、役員立候補者に推薦候補者を加えた役員選任議案などを承認する。

6月3日に定時総会。6月7日に優良従業員表彰式、6月9日から10日にビルメンテナンスフェアを開催する。

6月15日の理事会で新しい役員による新体制でスタートを切ることになる。

ウ 会員数の推移

正会員511社、賛助会員67社。



3Eレポート No.40

エネルギー
エコノミー
エコロジー

●アマゾン、世界最大の再エネ購入法人に計 6.5GW の風力・太陽光へ投資

Amazon は、合計発電容量 3.4GW 規模の風力・太陽光エネルギー新規プロジェクト 26 件を発表した。同社が 2020 年に行った再エネプロジェクトへの投資は合計 35 件、発電容量 4GW 以上となる。これらの新規プロジェクトにより、史上最大規模の再エネ法人購入者となったという。

現在、6.5GW の風力・太陽光プロジェクトへ投資を行っており、同社事業に対し年間 1800 万 MWh 以上の再エネによる電力供給が可能。再エネは同社事業所とフルフィルメント・センター（配送センター）、アマゾンウェブサービス(AWS) データセンターへ供給する。

同社は 2040 年までに、事業全体でネットゼロ・カーボンを実現するという目標を掲げている。その一環として当初、2030 年までに事業の電力を 100%再エネで賄うという目標を掲げていたが、これを 5 年前倒して、2025 年にまでの達成に向け取り組みを進める。「環境ビジネス」

●家畜ふん尿・ガスを LPG に変換、古河電工が新触媒

古河電気工業は、北海道大学との共同研究により、金属触媒の固定技術に応用し、家畜のふん尿から得られるバイオガス（主成分は CO2 とメタンガス）を LPG に変換する技術を開発した。従来、活性が低く短時間しか持続しなかった触媒反応を大幅に改善した。同社が培ってきたメタルとポリマーの製造・加工技術を用いて、多孔質材料の内部に数 nm サイズの金属触媒（ニッケルを触媒として利用）を固定した「ラムネ触媒」を開発した。従来の触媒で課題とされていた耐凝集性・耐コーキング性を持ち、ふん尿から出るバイオガス（CO2、CH4）を合成ガス（CO、H2）に変換するドライリフォーミング反応において、理論限界に近い高活性と長寿命を実現した。合成ガスからは、LPG 合成反応により LP ガスを生産できる。2023 年までに小型試験機による実証、2030 年の実用化を目指す。「日経 BP」

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。

無料診断からよろず相談をさせて

頂きます、お気軽にお声掛け下さい。



一般社団法人 資源エネルギー研究協会

TEL : 03-6380-0759

Email : solu@gia-shigenenergy.jp

社会の主な出来事

1・30	1・29	1・28	1・27	1・26	1・25	1・24	1・23	1・22	1・21	11・20	11・19	1・18	1・17
手が楽天入団会見	米大リーグのヤンキースからフリーエージェントの田中将大投手が決定	第93回選抜高校野球大会出場32校が決定	英アストラゼネカが日本でワクチン最大9千万回分生産へ	トヨタ自動車2020年の世界販売首位と発表	大阪・ミナミの3地域が外国人観光客激減で路線価初の減額補正	大相撲初場所ので平幕の大栄翔が初優勝 埼玉県出身力士で初	首都圏の新築マンション発売が28年ぶりに3万戸割れ	現役世代の賃金下落を反映	年金支給額4年ぶり引き下げ	JR東日本と首都圏の大手私鉄などが新型コロナウイルスの感染拡大に伴い終電繰り上げを開始	イベント中止費用2500万円上限に支援策導入の方針	元徴用工訴訟での日本資産の現金化は「望ましくない」と韓国大統領が考えを示す	阪神淡路大震災から26年
2・13	2・12	2・11	2・10	2・9	2・8	2・7	2・6	2・4	2・3	2・2	2・1	1・31	
福島県沖を震源とする震度6の地震 3・11の余震	茂視発言で辞意を表明	東京オリンピック・パラリンピック組織委員会の森会長が女性区長	緊急事態宣言の一部先行解除を見送りへ 病床逼迫を考慮	兵庫県庁で地下貯水槽のバルブ閉め忘れにより水道料金が600万円余分にかかる	JR東日本東海道線大船・藤沢間に新駅設置へ 32年ごろ開業	競泳の池江璃花子選手が復帰後の自己ベストで2位	ネット遮断	関東で「春一番」統計開始以降で最も早い発表	改正コロナ関連法が成立 13日に施行へ	緊急事態宣言を延長へ 10都府県で3月7日まで	プロ野球のキャンプが無観客でスタート	東京都千代田区長選 「都民ファーストの会」推薦の樋口高顕氏が初当選 23区で現役最年少区長	

「守るべき事（変えてはいけない事）、 そして、変えるべき事」

エネルギー管理士 石山 恭市

私は、1974年（昭和49年）に東京急行電鉄株式会社（現東京急行株式会社以下東急という）に技術者として入社し、設備担当として事務所ビル、商業施設、ホテル、コンピュータセンターなどの自社ビルの新築、修繕ならびに改修工事などに携わりました。

その時感じたことですが、どんなに時間を掛けて建物を計画し、建設しても、いざ、使用開始してみると、なかなか計画通りに機能しない事があるという事でした。勿論、設計事務所は過去の経験、他物件の情報などを総合的に分析し、計画するのですが、やはり、建物は一つ一つ違うんだなというのが、記憶に残っております。

そして、機能しない事を解決して行くのですが、その時、強い味方は管理会社でした。管理会社から得られる現場の情報は、驚くほど正確でしたが、ただ残念なのは、多くの場合、私たちが課題整理の方向性について悩み、管理会社に疑問を投げかけると、回答が出てくるという状況

で、運営管理との連携の難しさを感じましたが、管理会社から得られる情報は解決に向けて重要な情報も多く、初動の段階からの連携が重要と痛感しました。そして、課題解決を通して得た経験と知識は、その後の建設計画に多い役に立ちました。

入社後、20年程経過し、管理職となり技術職から営業職に異動し、賃貸ビルの運営を担当する事になりました。「商業施設」から始まり、超高層ビルの運営管理など20数年に亘り現場に常駐し、運営管理に携りました。管理会社に勤務したことがない私ですが、建物主から見た運営管理で感じたことを、お話ししたいと思います。

入社後、私は、仕事を重ねていく中で、色々壁にぶつかり、解決して行くうちに「変えてはいけない事」と「変えても良いもの」という言葉をよく上司から言われました。しかし、当時は解決する事に思案が先で、質問答のように感じていました。

営業職となり初めて運営管理を担当すると、日々起こる事案を、どの

様に解決して行くかと悩む内に、「守るべき事（変えていけない事）」と「変えるべき事」という言葉が常に頭の中に出てくるのです。開業から15年は経過していましたが、開業時のスタッフの異動等により情報の蓄積は少なく社員からは「今までこれでやってきた」、「前例がない」など経験から引き出される報告、提案ばかりで、解決の最善策と感ずる場面が少なかつたからです。

そこから私が導き出した判断基準は「お客様目線で考える」でした。会社ですから費用の捻出、前例がない事の理由付けなど色々課題はあり、こちらの都合で動きたいところですが、お客様（テナントも含む）は納得するだろうか、悩むばかりでした。





そして行きついたのが、シンプルに「お客様目線で考える」、方針が決まれば予算、人員などの課題をどのように進めて行くかが見えてきました。「お客様目線で考える」は現在に至るまで、私の課題解決の定規に成りました。

では、改めて管理会社にとって「変えてはいけない事」は何でしょうか。色々考えられますね、業務委託契約書、社内規則、オーナーの運営方針などありますが、私は、もつとも重要なのは、社会的責任、委託されている建物主への責任だと思います。具体的には、「順法管理」と「無事故無災害」ではないでしょうか。そして、日々の运营管理では小さな情報でも的確に検証する。また、ふとしたことで感じた疑問を深堀し、突き詰めていくことが重要だと思います。そして、積極的な提案がオーナーの判断に重要な要素になる事は間違いありません。先記の行為を確実に行う事で円滑な运营管理を達成し、利用者（テナントを含む）に安心を与え、満足度向上に貢献し、解約防止の

一助になると考えます。また、オーナーと管理会社の間に信頼関係が構築されれば、建物主の使命である「収益の最大化」にも管理会社は貢献できると考えます。

では、「変えるべき事」とは何でしょうか。日々の管理業務、それに付随する管理業務仕様書（契約書も含む）ではないでしょうか。管理している建物は日々変化し、その変化に対応する為に追加業務が発生する筈です。契約に無いからと放置すると、機能低下並びに故障などが発生し、利用者に影響を及ぼし、円滑な运营管理が崩れてしまいます。そもそも業務委託契約の仕様書は、業務受託時に管理会社の蓄積された経験と知識、そして、同じ用途、出来れば同規模の建物を参考に策定し、基本的な考え方が盛り込まれているのですから、実際に使用開始をしてみないといけないことが多岐に亘り、この検証は継続して行う必要があります。業務委託契約は守らなくてはならないものですが、絶対に変えてはいけない訳では無いと考えます。常に先を見据

え現状に即した業務の追加は当然です。管理業務は日々の建物変化に即して変わっていくべきです。例えば、賃貸ビルであれば入居テナントが入替る場合は、使い勝手を注視し、過不足があれば修正を繰り返し、テナントに合った見直しを行う事、又、テナント資産への細やかな対応が必要になります。そして、築年数が増せば委託契約の更新期日前に改定する事は、自然だと思っています。

業務委託契約以外でも日々の業務、並びに報告書の作成など前例に因わず、今回の「お客様目線」、「守るべき事、そして、変えるべき事」を定規にして検証する事をお勧めします。



東京都選定歴史的建造物を訪れて

文・写真：松原 雅人

五十六

聖母病院



▶住所 東京都新宿区中落合2丁目5番一号 西武新宿線下落合駅から徒歩7分



(株) 錦松梅東京工場は、昭和を感じさせる工場でのこの外観はなかなかおしゃれです。



後ろ側にはおとめ山公園があり、登り坂で一直線のおとめ山通りがあります。

おとめ山公園の池ではザリガニ釣りをしている子供たちが。ここではザリガニ釣りはOKだそうです。



なかなかの迫力があります。

観光地ではなさそうなので静かです。池には蛙のたまごがありました。



薬王院の入り口

聖母病院の最寄駅は、西武新宿線下落合駅です。散歩には近すぎるので、今回は高田馬場駅から散歩します。山手線JR高田馬場駅を出て西武新宿線沿いに歩き、新目白通りまで出て左に曲がり下落合方面へ歩いて行きます。最初は以前から行ってみたかったおとめ山公園へ向かいます。山手線を越えて3本目の道を右に曲がりまゝ。するとあの佃煮で有名な(株) 錦松梅東京工場があり、その向かいがおとめ山公園の入り口になります。



おとめ山公園を十分堪能した後は、新目白通りと並行して一本北側の道を歩いて行き、氷川神社を通ると右側に薬王院。入り口の門の両側には高い針葉樹が立っています。

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



聖母病院前の大通りに出ると、茶色いタイルの綺麗な建物が現れ、聖母ホームの看板が見えます。



階段をあがると、なぜここにかわいいうさぎが。その隣にはふくろうが。



ここから先は、聖母病院に向かいますが、まっすぐ新目白通りで行ってもいいのですが、少し探検して薬王院沿いの車も通れない細い道を歩きます。



想像を超えるモニュメント、なかなかおしゃれです。

設計者はマックス・ヒルデン。昭和6年(1931年)、キリスト教の精神に基づき開院した国際病院だそうです。マックス・ヒルデンは、上智大学などの設計をしたスイス人です。鉄筋コンクリート造3階建てです。茶色のタイル張りで、最上部はアーチ型になっており、銅板葺き屋根になっています。



全体的に茶色いタイルで、この時代の窓の形がなんとも言えません。



聖母病院の大きな針葉樹とエントランスはなかなかのものです。



ほどよい時間でしたので、下落合駅へ行きます。新目白通りとの交差点で、下落合駅からさくっと聖母病院に行くだけなんです。



新目白通りとの交差点からはなんと東京スカイツリーが見えます。

川沿いにはテレビでみたような建物も。



新宿区内でも自然多き公園や東京都歴史的建造物があります。仕事の合間にいかがですか。



下落合駅前にある加勢牧場。牛がいます。散歩のあとのソフトクリームは、ひんやりとおいしいです。



明日のための 健康習慣

Vol.03

姿勢とウォーキング

美しい姿勢で歩く

姿勢や歩き方は、その人の印象を決める動作の一つです。さらに、一日に何千と繰り返している動作なので、くせがあると筋肉や関節を痛めたりもしてしまいます。そこで、普段の立ち姿勢や歩き方を見直してみしましょう。

基本の立ち方

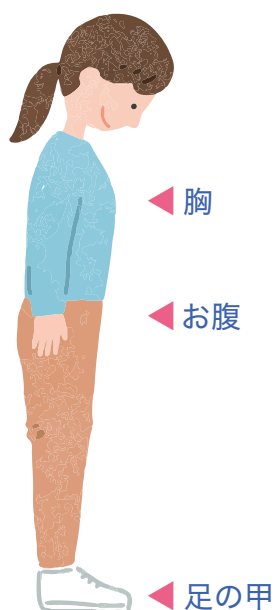
まず、かかとに体重が乗っていて、親指から小指までの指の腹(爪の裏側)が下りています。その上に骨盤、胸郭、頭が平行に乗っていて、串に刺さったおでんのようなイメージになります。胸を張りすぎるのは間違いで、肩こりや腰痛の原因になってしまうので注意しましょう。

簡単に行える姿勢チェックの方法と直し方をご紹介します。顔を下に向けて、下を見てみましょう。胸、お腹、足の甲、がどのように見えますか。3カ所が3つの山のように見えていたらだいたい良しとします。

胸だけがたくさん見えていたら胸郭が前に出ている「胸張りタイプ」、胸の張りすぎか腰の反りすぎですので、少し背中を

丸める意識をして、ちょうど良い姿勢になります。下腹がたくさん見えて足の甲が見えにくくなっていたら骨盤が前に出ている「下腹ポッコリタイプ」で、お尻を少し後ろに引いて修正します。

どちらのタイプも最後にお尻(骨盤)をキュッと締めて出来上がりです。時々、立ち止まった時などにチェックして直しましょう。



監修

黒田恵美子先生

健康運動指導士
健康経営エキスパートアドバイザー
東海大学体育学部体育学科卒
生活習慣病、介護、ロコモの予防改善を中心に、講演や運動指導を行っている。
人生の最後まで、自分の足で歩くことを目的とした「ケア・ウォーキング®」「ひざちゃん体操」などを考案。
『黒田式 ケア・ウォーキング』合同出版

協力
(公財) 健康・体力づくり事業財団

歩く時のポイント

歩くという動作は、前に出した足に体重が乗り、左右交互に足を出しながら前に進んでいく移動手段です。いかにスムーズに重心が前に移動していくかを考えれば良い歩き方になります。

そのために、歩く時は下を向かないようにします。顔が下がるだけでバランスを取ろうとして体が後ろに倒れてしまい、結果として重心が前にかからないので歩くのが遅くなってしまいます。さらに、腰に負担がかかるので腰痛の元にもなってしまいます。顔は常に正面に向けておきましょう。

脚は、膝を伸ばしてかかとから着地し、素早くその足の上に上半身が乗るとよいのですが、これを助けてくれるのは後ろ足。地面を押して体が前に進むことを助けてくれます。

しかし、これらのことはバラバラに意識してもうまくいきません。生活の中で歩いている時にも簡単に意識できてすぐにキレイに歩けるコツをご紹介します。

それは、腕を振ることです。「体に対して平行に、やや後ろに」振ります。腕を体に対して平行に振るようにすると左右のブレが起こりにくくなり、後ろに振ることで前に体が進みます。さらに、膝が伸びやすくなり、上半身の姿勢が良くなり、歩幅が広がって早く歩けるようになります。

外出時はほとんどカバンを持っているので、カバンを持っていない手を振り、5分くらい経ったら持ち替えるようにすれば、推進力が得られ、左右の歪みが起こりにくくなります。両手に荷物を持っているとき、重い鞆を片方に持っているときには、おへその下をきゅっと締めます。

こうして通勤や買い物をウォーキングタイムに変えてしまいましょう。キレイに見えて、続けるとキレイになっていく歩き方、普段歩きの中で意識してみてください。



ワンポイントアドバイス！

1日に何歩歩いたら良いかについては色々なデータがあります。8000歩から1万歩あたりが良い歩数とされています。しかし、急に歩数を増やすと疲れが残ったり、関節痛が起こったりすることもあるので、歩数を増やす時は1日平均1000歩(10分くらい)だけにしてください。



本コーナーはビルメンテナンス業に関わる従事者や管理者に対し、労働災害防止のための労務管理を促進するため、不定期連載として掲載しております。日々のご自身の健康管理や自社従業員への健康啓発としてご活用ください。

洗剤の正しい知識

文：相談員 建築物環境衛生管理技術者 北山 克己

新型コロナウイルスの感染拡大が収束していない現在、清掃現場では日々防疫業務の一環として、主要感染経路を遮断するための消毒作業がたゆまなく実施されていることと思います。

不幸にして感染者が発生した場合などは、「新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた宿泊施設の清掃等マニュアル」(令和2年4月27日公表(公社)全国ビルメンテナンス協会編)を参考に、ビルオーナーや保健所等と連携を図りながら、入居されているテナントの為に、或いは建物を利用される利用者、そして従業員の安全を確保するために、基本に則た消毒作業が適切に実施されていることと考えます。即ちお客様や自社の従業員を感染させてはならないという強い思いで日夜頑張っておられることと思います。本当にお疲れ様です。

その消毒作業で使用される洗剤は様々なものがあると思います。各社で使用されている洗剤については、その正確な知識や適切な使用方法を、従事者へ的確に指導していくことが重要であると考えております。何故ならば、間違った洗剤の使用による事故発生のリスクが高まるからです。

一例として使用されている前述の「新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた宿泊施設の清掃等

マニュアル」の中では、「次亜塩素酸ナトリウム」をベースとして0.05%～0.1%の次亜塩素酸ナトリウム溶液として使われております。この次亜塩素酸ナトリウムの正確な知識を有していないと事故発生のリスクが高まっていきます。

消毒剤として使用するための濃度を順守することはもちろんのこと、他の薬品と混合させることは決して行ってはいけません。特に、酸性洗剤との混合は「塩素ガス」が発生し最も危険です。

過去にもその様な事例があったことを、皆様も記憶のどこかに持っていらっしゃるのではないのでしょうか？

次亜塩素酸ナトリウムをベースとした洗剤は身近なところにあります。例えば漂白剤。中でも塩素系漂白剤は家庭用洗剤として広く使われております。清掃の現場でもトイレで使ったタオルの消毒用として使用されることもあると思いますが、先ほども申しあげたように、他の洗剤との混合は避けること、特に酸性系の洗剤は禁物です。

日々継続される感染対策業務。清掃従事者の安全を守るためにも、各現場で使用される洗剤等の知識を適切に周知することが、今改めて求められているのではないのでしょうか。

経営等に関するさまざまな相談を受け付けております。 TEL. 03 (3805)7555 まで

■相談員のご紹介 (五十音順)

●石井 泰幸 氏
税理士

●金丸 大二 氏
特定社会保険労務士
就業規則、給与計算等

●北山 克己 氏
建築物環境衛生管理技術者
ビルクリーニング技能士
ビル清掃、病院清掃など清掃全般

●坂 康夫 氏
技術士
経営工学・品質管理

●富永 雄次 氏
1級電気工事施工管理技術士
建築物環境衛生管理技術者
1級ビル設備管理技能士
ビル設備管理業務全般

●中辻 一裕 氏
中小企業診断士
POP広告、経営、
マーケティング・コンサルティング

●西道 隆 氏
弁護士

屋根裏や水回り、機器設備のメンテナンスに

Φ 4.5mm× 1m ハンディスコープ(先端可動 / スマホ対応)

株式会社エスコ Tel : 06-6532-6226 (代表) HP : <https://www.esco-net.com/>

手持ちのスマホがモニターに!!

- Wi-Fi でスマートフォンやタブレットとワイヤレス接続!
画像や動画をすぐに確認、端末に保存できます
- コントロールホイールでヘッド部分をスムーズに操作できます
- 約 250g の軽量設計で片手での操作も可能
- 多方向が見えるフレキシブルヘッドを搭載
- 180° 可動式小型ヘッドで狭い場所でもあらゆる方向を確認
- EA750FZ-2 を装着することでプローブをストレートに保持し、
通気口やダクト内 をより効率的に検査できます



設定編



使用方法編

【仕様】

- 品番: EA750FZ-1
- ・光源: フロント 5LED
- ・サイズ (W×D×H) mm: 35×50×207.5
- ・重量 (g): 248
- ・電源: DC in 5V 1A, USB タイプ C
- ・カメラヘッド径: Φ 4.5mm
- ・フォーマット (モバイル端末ストレージ上):
静止画 JPG・動画 MP4・(解像度 1024×768)
- ・防水規格: IP67
- ・プローブ長: 1m
- ・付属品: 清掃キット、収納ケース、説明書
- ・充電時間: 約 2 時間
- ・使用温度: 0℃～40℃ (充電時 & WIFI 機能)
- ・使用時間: 約 4 時間
- ・バッテリー: 2600 m Ah (Li-ion)
- ・視野角: 90°
- ・作業温度: -10℃～60℃
- ・保管温度: -10℃～60℃
- ・Wi-Fi: IEEE 802.11 b/g/n, 2.4Ghz, 1 ～ 3ch
- ・伝送距離: 0 ～ 10m (通常空間)
- ・ネック角度: 右 180°
- ・プローブヘッド材質: ステンレス
- ・プローブ素材: ステンレス (外側編組)

[EA750FZ-1 用] 540mm ストレートガイド

- 本製品にカメラのプローブなどを挿入して、
プローブを真っすぐな状態でホールドします
- この製品を使用することにより、WIFI スコープ
カメラを無理な体勢をとることなく、屋根裏など
の高所や地中埋設管などの低所を簡単に検査
することができます
- フレキシブルスコープ 180WIFI カメラ
(EA750FZ-1) と組み合わせて使用します



【仕様】

- 品番: EA750FZ-2
- ・本体サイズ (mm): 120×40×40
- ・メインチューブ (mm): 540
- ・重量 (g): 200
- ・EA750FZ-1 用

▼注意

- ・チューブがロックされているときは、プローブを抜かないでください
- ・チューブを曲げないでください
- ・危険を避けるため、チューブやプローブを可燃性ガスまたは液体 (燃料タンクなど) に挿入しないでください

※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



3
2021

月

※2月15日現在で開催
する予定の講習会の
み掲載しております。

講習会カレンダー

問い合わせ先：協会事務局 03 (3805) 7555

※講習会情報公開 (HP) は、原則2か月前の15日 (休日の場合翌営業日) 13時頃

日	月	火	水	木	金	土
28	1	2	3	4	5	6
	●新任警備員教育					
7	8	9	10	11	12	13
	●現任基本教育 講習	●新任警備員教育				
		●ビル設備の 基礎数学 (電気・熱編)		●高圧・特別高圧電気取扱者安全衛生特別教育 ●ステップアップ清掃 講習 (応用編)		
14	15	16	17	18	19	20
	●再発防止対策講座			●現任基本教育 講習		
	●現任基本教育 講習 5月分講習会 情報公開日(HP)	●シーケンスの 読み方と実習 ●清掃作業従事者 研修指導者講習 (新規/再講習)				
21	22	23	24	25	26	27
	●現任基本教育 講習	●新任警備員教育				
		●消防用設備の 基礎知識				
28	29	30	31	1	2	3

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
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
	●新任警備員教育					
		●設備管理の基礎 (新人教育)				
11	12	13	14	15	16	17
	●新任警備員教育			●品質管理入門 コース	●品質評価法 講習	
	●設備管理の基礎 (新人教育)			6月分講習会 情報公開日(HP)	●初心者向け 防火防災の 基礎	
18	19	20	21	22	23	24
	●現任警備員 業務別教育 (1号) 講習		●新任警備員教育			
			●弾性床材 & トイレ メンテナンス 講習		●ビルの 電気設備 (初級編)	
25	26	27	28	29	30	1
	●現任警備員 業務別教育 (1号) 講習 ●危険予知訓練 (KYT) 1日講習	●ポンプの 基礎知識 (初級編)				



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。

●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。

●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。

●咳や発熱などの症状がある方は、参加をお控えください。

3. 受講される皆様へのお願い

MAIL

協会からの
ご案内済み一覧

2月4日

【協会】

・広報誌「ネットワーク東京」

(2021年2月号)

・コロナ禍における換気対策

【その他団体】

・気をつけて！二酸化炭素消火設備の誤放出

(東京消防庁)

・DX時代の資源循環

(公財) 東京都環境公社

・ビル管理科就職希望者プロフィール

(中央・城北職業能力開発センター 高年齢者校)

・求職者情報

(埼玉県内 高等技術専門学校)



編集後記

新型コロナウイルス感染の収束がなかなか見えない中で、協会も事業によつては例年通りの開催ができず、変更、縮小、延期そしてやむを得ず中止になったりもしています。このような事情で、協会広報誌『ネットワーク東京』も、例年とは勝手が違い記事不足に苦慮しています。それでも来期の発行回数は年11回(8・9月は合併号)と例年通りを考えています(来期事業計画案)。広報誌の存在意義は、「情報の発信」のほかに「相互の親睦を図る」ことだと考えているからです。4月号からは、自ずと紙面構成も変わることになりますが、読者の皆様、とりわけ正会員の皆様には、「相互の親睦を図る」のに相応しい企画やアイデアを広報委員会までお寄せいただけますようお願いいたします。

また、広報委員会所管、フェア実行委員会管轄のビルメンテナンスフェアTOKYO2021は6月9日(水)、10日(木)に予定通りの開催を目指して着々と準備が進められています。正直

新型コロナウイルスの感染状況が6月には収まるかどうかは分かりませんが、コロナ禍のなかで、業界も協会もそして社会も活気をなくしている時ですが、賛助会員の皆様にとつては販売促進、正会員の皆様にはwithコロナ、afterコロナ時代の業務や営業のためのアイテム探しの場になるようにと関係者みんなで頑張っていますので、何とか無事開催に漕ぎつけ、業界が少しでも元氣を取り戻せればという思いです。

ところで、ビルメンテナンス業界はコロナ禍の影響をまだ大きく受けたという話は聞きませんが、「新型コロナウイルス」関連の経営破たん(負債累計1000万円未満を含む)が2月2日、全国で累計1000件(倒産929件、弁護士二任・準備中71件)に達した(※)という、調査会社の記事もありますので、私たちの業界も予断を許しません。一刻も早い新型コロナウイルス感染の収束を願うばかりです。

※【引用】株式会社東京商工リサーチ「新型コロナウイルス破たんが1000件に達する」
[https://www.tsrsnet.co.jp/news/analysis/20210202_01.html] 閲覧日2021.2.5。

吉澤幸夫

令和3年3月号

ネットワーク東京
Network Tokyo

広報 第579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)					
オリックス・ファシリティーズ(株)	深谷 健司	108-0075	港区港南1-8-15 Wビル9F	4218-4721	4218-4722
(株)ダイヤビルメンテナンス	平澤 洋二	252-0303	神奈川県相模原市南区相模大野8-5-1 ルミエール大野南2F	042-741-3700	042-741-2446
(株)すかいらく D & M	佐藤 信吾	180-0013	武蔵野市西久保1-20-8	0422-37-5801	0422-37-5810
(住所変更)					
(株) L I X I L リニューアル	濱田 晋	110-0015	台東区東上野6-9-3 住友不動産上野ビル8号館	6738-8104	6738-8313
(電話番号変更)					
(株)トヨタエンタプライズ	高瀬 由紀夫	102-0074	千代田区九段南2-3-18	3237-0834	3237-0834
(入会)					
フジビルサービス(株)	小林 秀行	154-0011	世田谷区上馬3-7-13	6805-3270	6804-0728

公益社団法人 東京ビルメンテナンス協会の 入会希望会社をご紹介します

情報提供、人材育成、交流活動……会員特典あります。

当協会にご入会いただくと、同時に全国ビルメンテナンス協会の会員となり、双方のサービスをご利用いただけます。

特典1：公益社団法人の会員であることの証明

特典4：協会主催催事への参加による会員交流

特典2：講習会・研修会への受講割引・無料参加

特典5：ビルメンテナンス会館の施設の利用割引

特典3：業務・技術・法令などの業界最新情報の提供

■お問い合わせ先

公益社団法人 東京ビルメンテナンス協会 事務局（担当：森、内山）

TEL.03(3805)7555

アフターコロナの 急な人材不足対策の決定版！！

教育しても すぐ
辞めてしまう

求人広告を掲載しても
応募が来ない

翌日のシフトに
欠員が出た

繁忙期だけ
増員したい



こんなお悩み

ありませんか？

HRCが解決します！

専門人材をスポットで請負・派遣します。

ホテル客室清掃
1室 500円から



業界最安値級！！

ビルクリーニング
時給 1,300円から



特定技能ビザ取得 外国人
ビルクリ資格等多数！！・日本語 OK

優秀な人材が貴社をヘルプします
前日の午前中迄にお問合せ下さい

株式会社 HRC

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 4-9-18

電話：03-5937-4400 担当：遠藤 E-mail：jinzai@psi-s.jp

繁忙期には人材が不足します。
お早めにご相談下さい。

建築物清掃業（東京都 1 清第 1115 号） 労働者派遣事業（13-ユ-309317）

受託可能エリア：首都圏・京都・大阪・広島・熱海・西伊豆

HRC

Human Resource Consulting

使いやすい容量になって復活 ガム・粘着剤汚れを溶かして落とす

ガム

一般床でもカーペットでも
使用可能

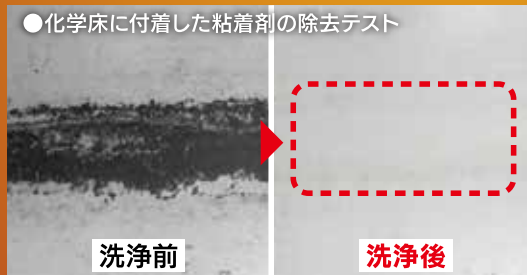
●化学床に付着したガムの除去テスト



粘着剤

ガムテープ / シールのり
カーペット接着剤

●化学床に付着した粘着剤の除去テスト



特殊溶剤がすばやく軟化・溶解
スピード除去

ガム・粘着剤汚れを溶かして落とす

ガム落とし

今冬発売



Suisho & YUHO

東日本

株式会社ユーホーニタカ
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
サステイナ

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(カーボネ水)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、きっと。

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) お客様相談窓口 TEL:045-640-2280 FAX:045-640-2290

