

業界のタイムリーな情報をお手元に

ビルメン

<http://www.fukuoka-bma.jp>

FUKUOKA

2014年度(第20回)
都市ビル環境の日
第7回「子ども絵画コンクール」
最優秀作品

2015
Issue255

3



『地球を大切に』 行橋市立行橋南小学校4年 智原 夕貴さんの作品

編集・発行/公益社団法人 福岡県ビルメンテナンス協会 〒812-0011 福岡市博多区博多駅前1丁目15番12号(藤田ビル2F) TEL (092) 481-0431 FAX (092) 481-0432





目標を与えられた時代から 作る時代への転換点

会員各位には事業年度末を迎えられ諸事奮闘中のことと察します。契約等の改定・更新に際し、つくづく“競争力”再生の必要性を痛感させられている現況です。ローカルの小規模ビルメン企業も清掃業者（事業1号登録）として専門性を強固にしていかなければなりません。中堅の総合管理業者（事業8号登録）も、顧客が求めるマネジメント力を養わなければ淘汰されていく現実に直面しています。この直面する課題に全協+県協会（連携法人）、さらに九州においては「九州建築物環境センター」の組織力をもってテコを入れていきたいと考えます。いま各々組織は、次年度の推進事業計画を策定中です。各定例総会を前に、その方針と概要を皆さんへ提示していくことになります。

ビルメンテナンス業界（協会）は創成以来、“産業化”を大きな目標として活動してきました。この50年の道程は、時代から与えられた目標の遂行に傾注した事業化の時代であったと洞察しています。これから真の100年産業へ成長していくためには、社会から与えられるのではなく、自らが社会に必要とされる業界へと転進していく覚悟が求められています。目標を自ら作る時代への転換点にあって、福岡県協会は会員のパートナーではなく、ファミリーとして活動していきたいと念じています。新年度も協会事業へどうぞお力添え賜りたく、よろしくお願い申し上げます。

労務問題 Q & A

■ ケース [5]

採用時と違う部署への異動を
部下が拒否するが・・・

監修：公益社団法人 福岡県ビルメンテナンス協会 青年部

問題

※正解とポイントは5ページに掲載しています。

開発部門のスタッフとして応募し採用された部下が、営業部門への異動を内示したら、「採用時の話と違う」と、異動を拒まれました。就業規則には業務上必要な場合には配置転換があると明記してありますが、部下の同意がないと異動はさせられませんか？

【さて正解は？】

1. 業務上必要なら社員の同意はいらない
2. 必ず同意がいる
3. 職種・部門・勤務地など限定の特約があれば同意がいる



福岡県内の労働災害については、平成26年の上半期時点で大幅な増加となっています。昨年は一昨年と比較して、死亡災害が14.3%の増加、休業4日以上死傷災害が2.7%の増加となりました。死傷災害の発生状況をみますと、転倒災害が2割以上を占めていることから、厚生労働省においては、「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」を主唱して、各事業場における転倒災害防止対策の展開を図ることとしました。

STOP! 転倒災害プロジェクト2015

～あせらない 急ぐ時ほど落ち着いて～

転倒災害は、どのような職場でも発生する可能性があります。職場での転倒の危険性は、働くすべての人が問題意識を持って原因を見つけ、対策をとることによって減らすことができます。「転倒」という身近なテーマから職場の安全意識を高め、安心して働ける職場環境の実現に向けて、「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」を開始します。

【主唱者】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会
林業・木材製造業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会

【プロジェクト実施期間】平成27年1月20日～12月31日まで

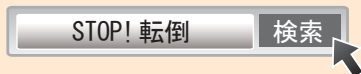
プロジェクトの効果を上げるため、積雪や凍結による転倒災害の多い2月と、全国安全週間の準備期間である6月を重点取組期間とします。

「転倒災害防止特設サイト」を開設します!

転倒災害の現状からその対策まで、事業場での取り組みに役立つ情報を集約してご提供します。

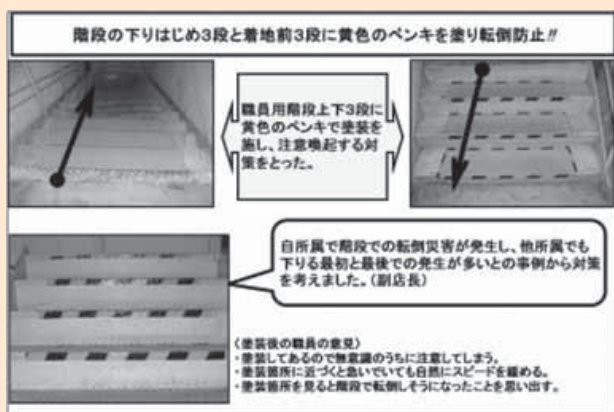
〈厚生労働省ホームページ〉

「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」で検索



1 転倒災害防止に向けたさまざまな対策の紹介

転倒災害の防止に効果のあった事業場の取組好事例、転倒災害防止に役立つ保護具や用具などを紹介しています。



2 転倒予防の知識養成セミナーの紹介

転倒を防ぐための実習を交えて基礎知識を身につけるセミナー、転倒災害防止の基本となる「4S活動」や「KY活動」をテーマとした研修を実施します。

職場の安全、安全週間に関する情報は、こちらでも発信しています!

中央労働災害防止協会 <http://www.jisha.or.jp/>

パートタイム労働法が変わります

平成27年4月1日施行

平成27年4月1日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）や施行規則、パートタイム労働指針が変わります。



主な改正のポイントは、次のとおりです。

1. パートタイム労働者の公正な待遇の確保

(1) 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大〈法第9条〉

有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止されます。

(2) 『短時間労働者の待遇の原則』の新設〈法第8条〉

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていただくこととなります。

(3) 職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当は均衡確保の努力義務の対象に〈施行規則第3条〉
「通勤手当」という名称であっても、距離や実際にかかっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合のような、職務の内容に密接に関連して支払われているものは、正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努める必要があります。

2. パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

(1) パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設〈法第14条第1項〉

パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容を事業主が説明しなければなりません。パートタイム労働者から説明を求められたときの説明義務（法第14条第2項）と併せて、パートタイム労働者が理解できるような説明をしていく必要があります。

(2) 説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止〈指針第3の3の(2)〉

パートタイム労働者が法第14条第2項に基づく説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません。不利益な取扱いを恐れて、パートタイム労働者が説明を求めることができないことがないようにすることが求められます。

(3) パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設〈法第16条〉

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

(4) 相談窓口の周知〈施行規則第2条〉

パートタイム労働者を雇入れたときに、事業主が文書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」が追加されます。（※「相談窓口」／相談担当者の氏名、相談担当の役職、相談担当部署など→右頁の記入例参照）

(5) 親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由とする解雇などについて〈指針第3の3の(3)〉

パートタイム労働者が親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由に、解雇などが行われることは適当ではありません。

3. パートタイム労働法の実効性を高めるための規程の新設

(1) 厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度の新設〈法第18条第2項〉

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告をしても、事業主がこれに従わない場合は、厚生労働大臣は、この事業主名を公表できることとなります。

(2) 虚偽の申告などをした事業主に対する過料の新設〈法第30条〉

事業主が、パートタイム労働法の規定に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられます。

記入例

労働条件通知書

年 月 日	
殿	事業場名称・所在地 使用者職氏名
契約期間	省略
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ）） ・雇用保険の適用（有 ， 無） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 <div style="border: 1px solid orange; padding: 2px; display: inline-block;"> 部署名 担当者職氏名 （連絡先 ） </div> ・その他

この部分が追加されます

※パートタイム労働法の改置については、

パート労働ポータルサイト

検索

「パート労働ポータルサイト」でも情報を提供しています。 <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

労務問題 正解とポイント

●正解は 3

採用時に職務などを限定する特約がなければ、人事異動に社員の同意は不要である。

■ただし、恣意的な人事異動は権利の濫用で無効となる。

あなたの部下が配置転換（異動）を拒めるかは、微妙です。そのポイントは、採用時の労働契約で従事する職種や勤務地を限定する合意があったかどうかにより結論が分かります。会社と部下（社員）との間に合意がある場合には、会社は部下の同意がないと異動命令を出せません。同意のない異動命令は無効です。しかし、合意がなければ、会社は業務上必要がある場合には異動命令を出せます。社員はその異動命令を拒めません。正当な理由がなく異動命令を拒むと、その社員は解雇を含む懲戒処分の対象になります。

ところで、あなたの部下の場合、職種限定の合意があったのかどうか、この説明だけではハッキリしません。たとえば、医師、看護師、薬剤師、弁護士、司書、ボイラーマンなど、専門的な資格や技能を有する人、アナウンサーや大学教員などの高度な専門職は、一般的に、従事すべき職種が限定されていると見られます。開発部門のスタッフが同様の専門的スキルを必要としたり、専門職である場合には、職種が限定されていると見るべきでしょう。また、従来の慣行などから、開発部門のスタッフから営業部門への配置転換は行わないという場合も、異動命令は社員の同意が必要だと思います。それ以上の場合は、書面などによる明確な合意（特約）がない場合、あなたの部下は就業規則の配置転換がある旨の規定を包括同意していることになり、部下の同意なしに異動命令を出せます。

なお、会社にとって、効率的な人員配置が図れるかどうかは経営戦略上重要です。そのため、職種などの限定の合意がない社員については、必要に応じて自由に配置転換や転勤などの異動命令が出せます。しかし、恣意的な配転や勤務、労働者が著しい不利益を被る転勤まで許されるわけではありません。このような命令は権利の濫用で、当然無効です。



空調のチューニングポイント

不快指数冷房 (7)

29、指標

体感的な温度を表す指標は他にもあるが、なぜ不快指数を使うのかと云えば、ビルの空調で設備管理員が調整できるのが温度と湿度だからだ。

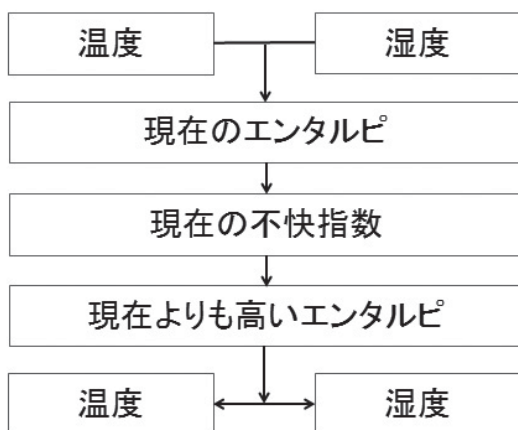
冷房は除湿になるが、自動で湿度制御はできないだろうから、手動調整により除湿量が少なくなるようにするテクニックが必要となる。

冷水を循環させて空調機やファンコイルで冷房しているのであれば、冷水温度をできるだけ高くすることで除湿量がコントロールできる。

冷水温度が高くなり冷熱供給量が不足するようならば、流量を増やして補えばよい。

冷房は空気のエンタルピを下げることであり、エンタルピは温度と湿度で表される。不快指数も温度と湿度で表される。これが重要なのだ。

エンタルピと不快指数は比例している訳ではないので、同じ不快指数ならば、できるだけエンタルピを下げない冷房をおこなえば、それだけ少ない冷熱で、同じ快適性を得られる。



現在の室内温度と湿度でエンタルピと不快指数を計算して、同じ不快指数で現在よりも高いエンタルピとなるように温度と湿度を調整すれば省エネになるのだ。

温度と湿度以外の要素が入る指標を使うとこのような計算ができなくなるので注意したい。

単に快適性を表すために不快指数を使うのではなく、同じ快適性を維持しながら、できるだけ高いエンタルピにして、省エネ冷房をおこなうための換算値的に使うのが目的なのだ。

30、エンタルピと不快指数

温度	湿度	エンタルピ	不快指数
28℃	45%	55.29 J/gD.A	75.0
27℃	60%	61.39 J/gD.A	75.6
26℃	65%	61.11 J/gD.A	74.8

この表では27℃60%は28℃45%よりもエンタルピが高く、省エネ性を重視した設定だが、不快指数が僅かに高くなっている。

26℃65%は28℃45%よりもエンタルピが高く、省エネ性を重視した設定のまま不快指数は低くなっており、28℃45%と比較すれば、省エネと快適性の両立ができています。

省エネ性はエンタルピで表し、快適性は不快指数で表しているからこそ分かることであり、設備管理員もこれらの数値を参考にして、省エネと快適性の両立を目的とした温度と湿度に調整することができるだろう。

不快指数の欄がPMVのような指標ではどうなるだろうか。着衣量や代謝量などの人間的要素が入った指標では、ビルの設備管理員が調整できるものではなく、気流にしても設備管理員が調整できる余地はあまりなく、室内給気の変風量ならば自動で風量が変わるので、指標も常時変わることになり、設備管理員は対応できないだろう。このように温度と湿度以外の、設備管理員が調整できない要素が入ると、エンタルピとの比較ができなくなり、温度と湿度をどのように調整すれば省エネになり快適になるのかが分からなくなってしまふ。

PMVは設備管理員が温度と湿度を調整して省エネをおこなうために使う指標ではなく、体感的な快適性を評価するための指標なのだ。

不快指数冷房で使う不快指数は、体感的な快適性を評価するだけが目的ではなく、〔温度・湿度〕〔不快指数〕〔エンタルピ〕の三者を関連させて、より省エ

ネになるように〔温度・湿度〕を調整するための指標となるものだ。

現在の室内状況に応じて、不快指数を上げてもし下げてもよいので、その不快指数を目標にエンタルピを考えながら、最も省エネになるように温度と湿度に調整するのだ。

31、温度と湿度

不快指数冷房を知るうえで、室内の温度を上げる代わりに湿度を下げて省エネ行う場合と、温度を下げる代わりに湿度を上げて省エネを行うのでは、どちらがより省エネになるのかを次の表で比較してみたい。

温度	湿度	エンタルピ	不快指数
32℃	35%	58.80 J/gD.A	78.3
28℃	50%	58.36 J/gD.A	75.7
25℃	70%	60.61 J/gD.A	73.9

現在の室内温湿度が28℃50%であったとして、これを32℃35%にすると、エンタルピは大差がないのに不快指数は2.6も高くなっている。

32℃に温度を上げて省エネをしているつもりが、大した省エネにはならず、不快指数が上がるだけで、無駄な我慢をするだけとなる。32℃の冷房はあり得ないにしても、温度をこれだけ上げて省エネにならないことが分かるだろう。

逆に温度を25℃に下げて、代わりに湿度を70%にまで上げると、エンタルピが32℃35%の時よりも上がり、エンタルピを下げない冷房ができていて分だけ省エネになる。

不快指数は28℃50%よりも1.8下がり、32℃35%と比べれば4.4も下がっている。

表では25℃70%の時が最も省エネになり快適になることが分かる。表の比較だけでは温度を下げて湿度を下げない冷房を行うのが、快適性の面でも省エネの面でも得だということになる。

温度を上げて湿度も上げれば最も省エネ効果はあるのだが、それでは冷房とは云えない。

ビル内の快適な環境を目指すための冷房であるならば、できるだけエネルギーを使わずに快適性を追求するのがビルの設備管理員の技術力であり仕事だとも云えるだろう。それを実現するのがこの不快指

数冷房なのである。

32、不快指数冷房の効果

比較のためだけの表ではなく、実際に冷房をおこなった場合を想定した数値で、不快指数冷房の省エネ効果を算出してみよう。

温度	湿度	エンタルピ	不快指数
35℃	70%	99.74 J/gD.A	88.9
28℃	45%	55.29 J/gD.A	75.0
26℃	67%	62.21 J/gD.A	75.0

外気の温度と湿度が35℃70%はかなり蒸し暑い日だ。室内の温度と湿度28℃45%はビルの冷房ではよくある温度と湿度である。同じく26℃67%は不快指数冷房をおこなった場合の例である。同じ体感温度を得る場合の省エネ効果を比較するために不快指数は75にしている。

実際の冷房では不快指数が75を超えることもあるが、冷房は外気の不快指数との差も影響する。表のように外気不快指数が88.9もあれば室内不快指数75でも涼しく感じるのだが、外気の不快指数が77~78の時に室内の不快指数が75ではかなり不快感があるだろう。

表の28℃45%では外気よりもエンタルピが44.6%下がり、26℃67%では37.6%下がる。その差は44.6%—37.6%=7.0%である。

苦勞して不快指数冷房をおこなっても、今までの冷房と比べて7%の省エネ効果しかないのかと思うかもしれないが、実際におこなってみると、この何倍もの省エネ効果があるのだ。

冷房とは単に外気と比較するのではなく、換気量の差もあり、壁からの熱伝導もある。濃い色の壁ならば熱を吸収しやすく、それだけ熱伝導で入って来る熱量が増える。白い色の壁ならば日射を反射するので、熱伝導は少なくなる。窓ガラスへの日射の有無でも違って来る。伝導は熱だけではなく、水蒸気も伝導で入ってくる。室内人数が多ければ、人が発生する熱や水蒸気も多くなる。電気機器の発熱もある。それらが全て不快指数冷房に影響するので、ビルの構造と使用状況毎に、不快指数冷房をおこなった場合の省エネ効果が大きく違って来るだろう。

平成27年度 定時社員総会のお知らせ

日時：平成27年5月22日（金）
14時30分～（予定）

会場：ANAクラウンプラザホテル福岡
（福岡市博多区博多駅前3-3-3）

青年部新入会員紹介



株式会社 経保プランニング
取締役営業部長 成清 堯
所在地 福岡市中央区渡辺通3-6-15
TEL 092-713-1220
FAX 092-713-4220
入会年月 平成27年1月

【福岡地区】

15日 筑紫神社粥占祭（筑紫野市）
27日 ピースキャンドルナイト（筑前町）
28日 穂坂泥打まつり（朝倉市）

【北九州地区】

20日 アグリロードレース大会（築上町）
29日 貫のお祓い（北九州市小倉南区）
29日 求菩提山お田植祭（豊前市）

【筑豊地区】

2日 ふる里かわら梅まつり（香春町）
9日 赤村トロッコ油須原線運行（赤村）
15日 金村神社 田植祭（糸田町）

【筑後地区】

23日 兜山けしけし祭（青木繁忌）（久留米市）
24日 うそ替えまつり（～25日）（大牟田市）
下旬 おひな様水上パレード（柳川市）

紹介している催しは、場合によっては変更されることがあります。お出かけの際は各市町村に確認してください。

平成27年度厚生労働大臣登録各種講習会予定表 福岡地区開催監督者講習会等（抜粋）

	講習会名	開催時期	申込受付
新規講習会	清掃作業監督者	9月9日～10日	7月28日～8月3日
	空気環境測定実施者	6月1日～5日	4月21日～27日
	貯水槽清掃作業監督者	7月28日～31日	6月16日～22日
	排水管清掃作業監督者	実施なし	実施なし
	防除作業監督者	12月7日～11日	10月27日～11月2日
	統括管理者	実施なし	実施なし
	空調給排水管理監督者	実施なし	実施なし
再講習会	清掃作業監督者	9月8日	7月27日～31日
	空気環境測定実施者	4月23日～24日	3月9日～13日
	貯水槽清掃作業監督者	9月1日～2日	7月21日～27日
	排水管清掃作業監督者	12月15日～16日	11月2日～9日
	防除作業監督者	11月12日～13日	9月28日～10月2日
	統括管理者	実施なし	実施なし
	空調給排水管理監督者	11月11日	9月28日～10月2日
	建築物環境衛生管理技術者	6月30日～7月17日	4月28日～5月8日