

静岡労働局
「労働法令・助成金」説明会

労働安全衛生法等の改正点、
ご存知ですか？

令和8年2月3日（火）
労働基準部 健康安全課

本日の説明内容について

<改正労働安全衛生法等>

- ・個人事業者等の安全衛生対策の推進
- ・職場のメンタルヘルス対策の推進
- ・化学物質による健康障害防止対策等の推進
- ・機械等による労働災害防止の推進等
- ・高年齢労働者の労働災害防止の推進

<改正労働施策総合推進法>

- ・治療と仕事の両立支援の推進

改正の概要

○労働安全衛生法等の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

- 既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、
- ① 注文者等が講すべき措置（個人事業者等も含めた混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
 - ② 個人事業者等自身が講すべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

- 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。

○労働施策総合推進法等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）

6. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

背景

- 建設アスベスト訴訟の最高裁判決（令和3年5月）において、労働安全衛生法第22条（健康障害防止措置）は、労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨との判断がされた。このことを踏まえ、同条に基づく省令の規定を改正した。（令和5年4月施行）
⇒ 安全衛生分科会での議論において、安衛法第22条以外の規定のあり方、個人事業者等自身による措置のあり方、注文者等による措置のあり方等については、別途検討することとされた。

改正内容

- 個人事業者等（注）の業務上災害の防止、ひいては同じ場で働く労働者の災害防止のため、個人事業者等を労働安全衛生法による保護対象・義務の主体として位置づけ、次の見直しを行う。（注）個人事業者のほか中小事業者の代表者又は役員も対象
 - ①注文者（建設業におけるゼネコン等）が講じるべき措置の義務付け（次ページ）
 - ・ 建設業、造船業、製造業の注文者には、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所で行われる場合には、混在作業による労働災害防止のため、作業間の連絡調整等の必要な措置を講じることが義務付けられているところ、この統括管理の対象に個人事業者等を含む作業従事者を追加する 等
 - ②個人事業者等自身が講じるべき措置の義務付け
 - ・ 構造規格や安全装置を具備しない機械等の使用禁止
 - ・ 特定の機械等に対する定期自主検査の実施
 - ・ 危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講 等
 - ③個人事業者等を含む作業従事者の業務上災害を労働基準監督署に報告する仕組みを整備
(注) 個人事業者に作業を請け負わせる「事業者」に対する保護措置の義務づけは省令改正により対応済み。
- また、業種を問わず、労働者や個人事業者が混在する作業場所を管理する者（※1）に対して、自らと請負人が行う作業間の連絡調整等の必要な措置を義務付けることで、日本が未批准のILO基本条約である第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）（※2）の批准につながる。
(※1) 例えば、卸売業の事業者が、倉庫で作業する店員と、フォークリフトで商品の搬出をする運送業者が混在することによる事故を防止するため、連絡調整を行う。
(※2) 条約第17条に規定されている「二以上の企業が同一の作業場において同時に活動に従事する場合の協力義務」が批准に当たっての課題となっている。

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

(1) 個人事業者の定義及び注文者等が講すべき措置

<個事業者>

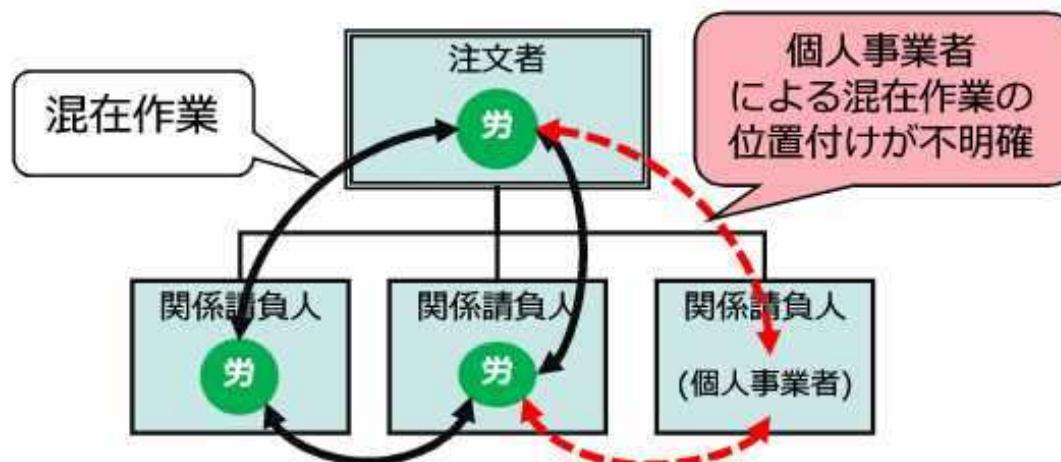
- 事業を行うもので、労働者を使用しない者…労働安全衛生法第31条の3第1項

<建設工事の注文者その他他の仕事を他人に請け負わせる者が講すべき措置>

- 施工方法、作業方法、工期、納期等に関して、安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないよう配慮
- 統括安全衛生責任者の選任、店社安全衛生責任者の選任、作業間の連絡調整の措置、爆発・火災等災害時の救護措置、法律又は命令に違反しないよう必要な指導、危険防止のため必要な措置に個人事業者を含める
…etc 労働者と同一の場所で働く個人事業者を含めた管理を行う。

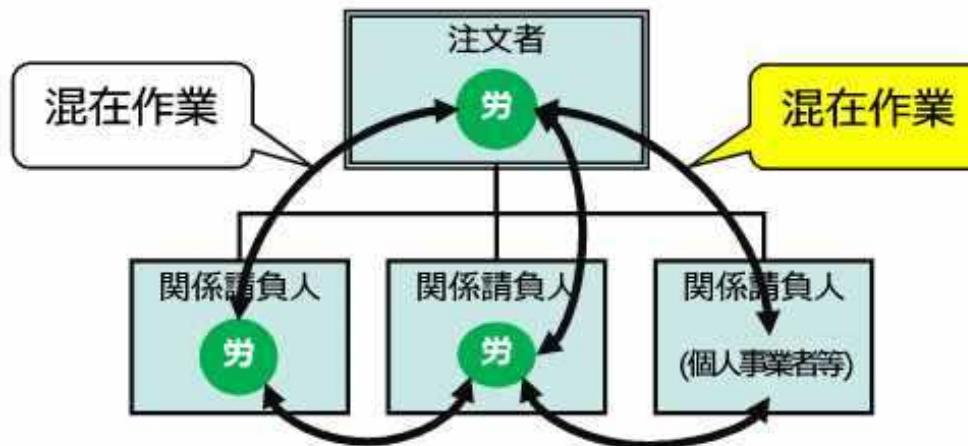
(参考) 注文者等が講じるべき措置（作業間の連絡調整）のイメージ

«現行»



個人事業者等による混在作業の位置付けを明確化

«見直し後»



1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

(2) 個人事業者等が講すべき措置…労働者と同一の場所で作業に従事する場合

- 労働災害を防止するため必要な事項を守るとともに事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するよう努める
…労働安全衛生法第4条
- 事業者が安衛法第20条から第25条の2第1項までの規定に基づき講ずる措置について必要な事項を守ること…労働安全衛生法第26条、第27条
- 安衛法第42条第1項の機械等について、同項の規格又は安全装置が具備されていないものを使用してはならない…労働安全衛生法第42条第2項、第3項
- 安衛法第45条第1項の機械等について、定期自主検査を行いその結果を記録しておくこと…労働安全衛生法第45条第2項、第3項
- 特別教育、安全又は衛生のための教育を受けること

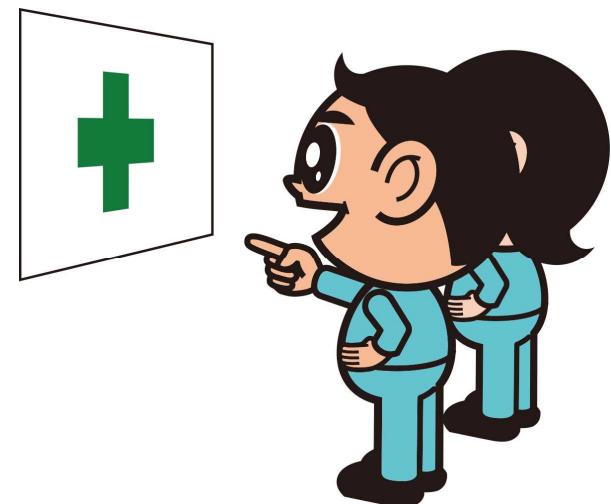
…労働安全衛生法第59条第4項、第60条の2第2項

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

(3) その他…労働者と同一の場所で仕事の作業に従事する作業従事者

- 事業場に安衛法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実の労働基準監督機関又は労働基準監督官への申告と申告を行ったことを理由とした不利益取扱いの禁止…労働安全衛生法第97条第1項、第3項
- 業務に起因した負傷や疾病、又は死亡した災害の発生状況やその他必要な事項の調査実施と調査に必要な事項の報告…労働安全衛生法第100条の2

※ これまでの労働者等と同様の取扱い

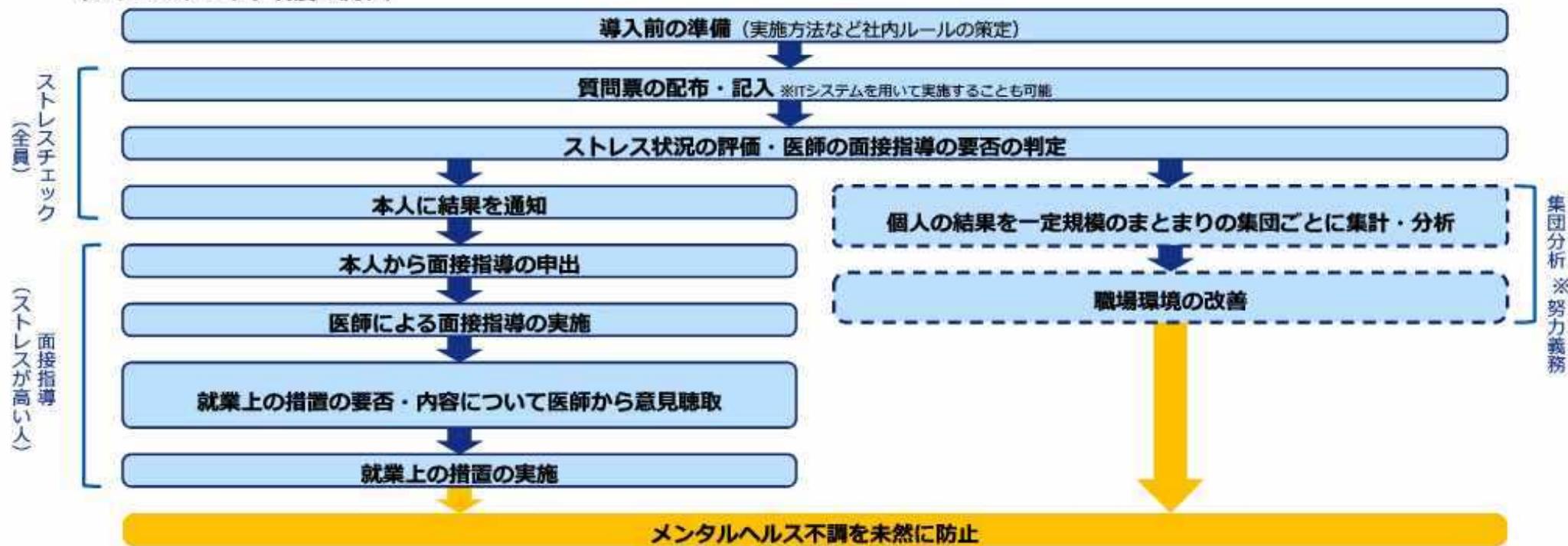


2. 職場のメンタルヘルス対策の推進

背景

- 事業場におけるメンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調の未然防止の観点で、平成27年12月にストレスチェック制度が導入されたが、50人未満の事業場では努力義務にとどまっている。

(ストレスチェック制度の流れ)

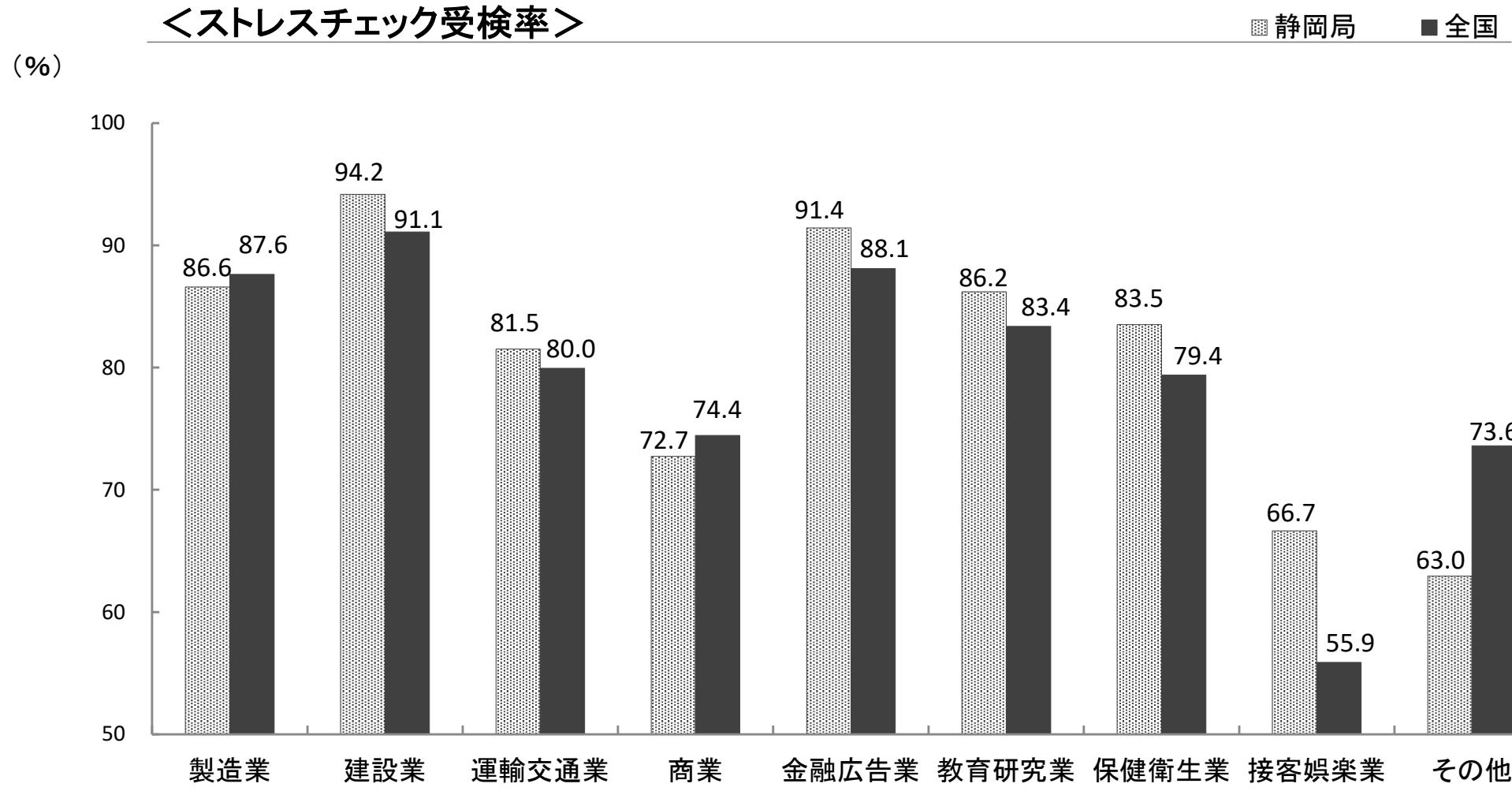


改正内容

- 現行法ではストレスチェックは労働者50人以上の事業場に義務付けられている（50人未満は努力義務）ところ、これを全ての事業場に義務化する。
※ 小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、
 - 50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの作成
 - 医師による面接指導の受け皿となる「地域産業保健センター」（地さんぽ）の体制拡充 等の支援策を講じていく。また、50人未満の事業場の負担等に配慮し、十分な準備期間を設ける（施行期日は公布後3年内に政令で定める日とする）。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進

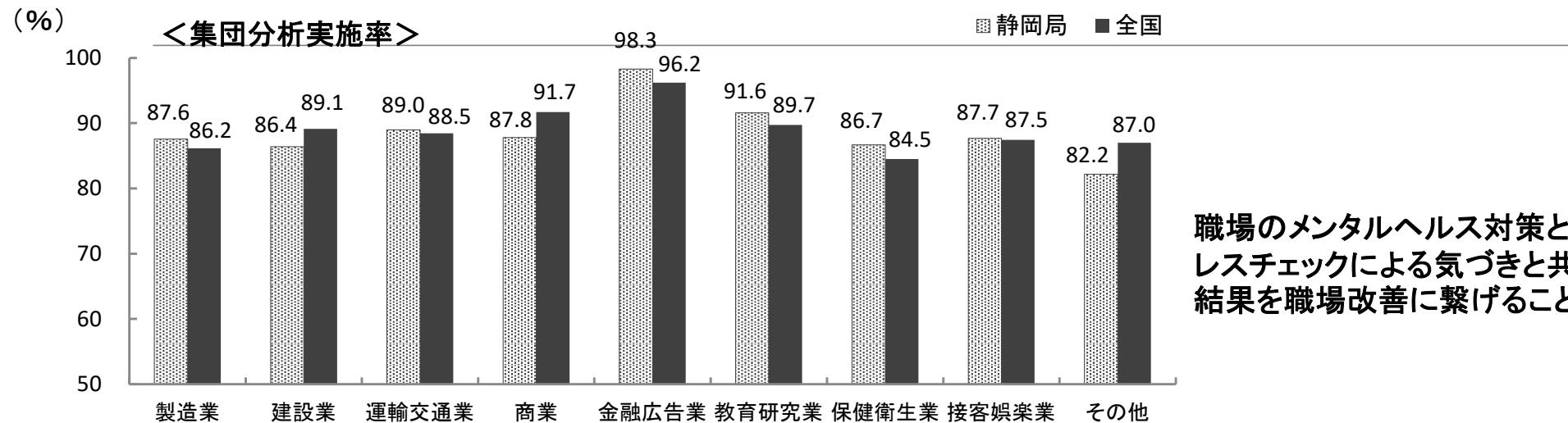
ストレスチェック実施状況(令和6年) 1/2



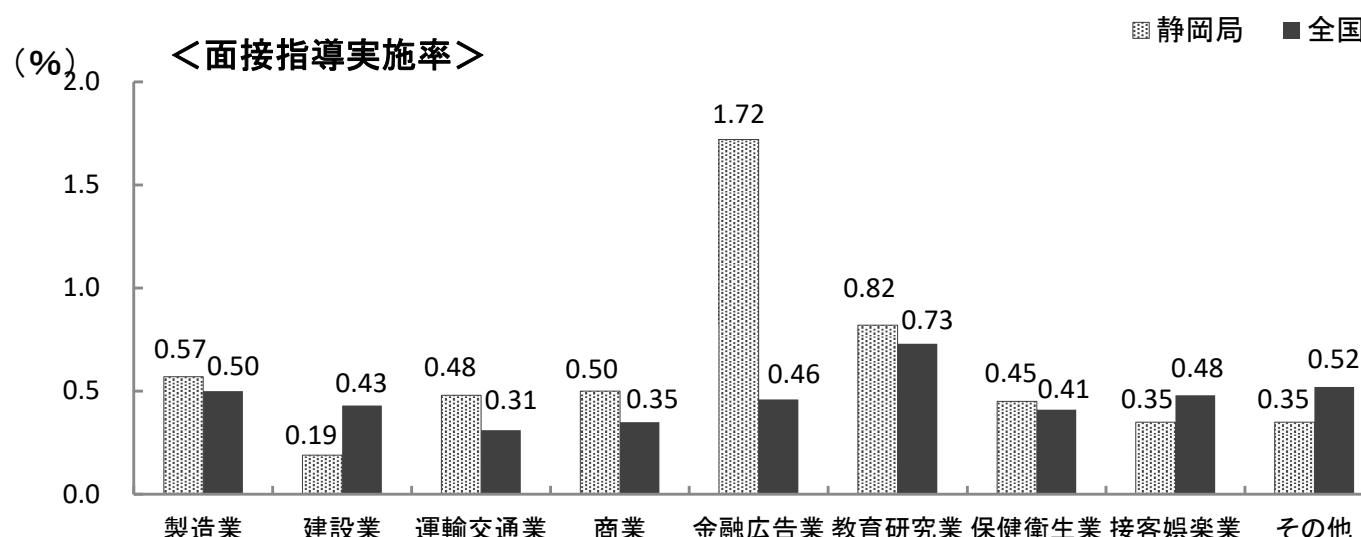
※ 全業種の検査実施率 静岡;80.6%、全国;79.7%

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進

ストレスチェック実施状況(令和6年) 2/2



職場のメンタルヘルス対策として、ストレスチェックによる気づきと共に、その結果を職場改善に繋げることが重要。



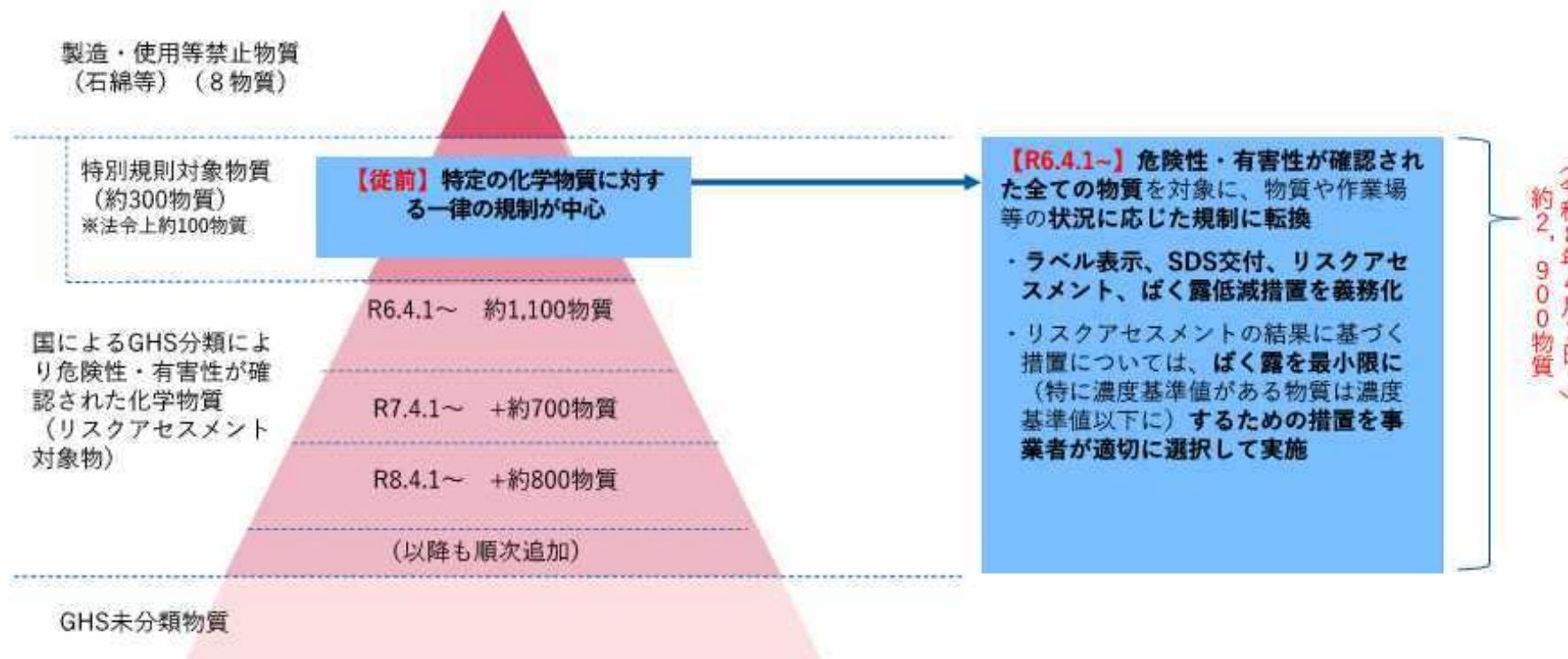
「高ストレス者」と判定されても、面接指導を受検する割合が低い(全業種; 静岡0.55%、全国0.47%)。各社にばらつきがあり、各社の制度への信頼性を高める工夫が必要。

個人情報の取り扱いの明確化。面接指導の際は、事業者が勤務状況等の情報を提供し、医師が確認できるよう配慮が必要。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進

背景

- 化学物質管理については、物質の多様化や国際的な潮流に従い、化学物質ごとの個別具体的な法令による規制から、事業者等による自律的な管理を基軸とする規制へ、安衛法体系の抜本的見直しが行われたところ。（令和4年から政省令改正・順次施行）
- これにより、化学物質の譲渡・提供者による「危険・有害性情報の表示（ラベル）及び通知（SDS（※）の交付等）」や事業者による「リスクアセスメントの実施」が必要となる化学物質が、令和8年4月には、危険性又は有害性がある全ての化学物質（国際的な基準に従い分類した約2,900物質）に拡大されることが予定されている。
（※）安全データシート（Safety Data Sheet）の略語。化学物質を譲渡または提供する際に、その化学物質の物理化学的性質や危険性・有害性及び取扱いに関する情報を、譲渡または提供する相手方に通知する文書のこと。

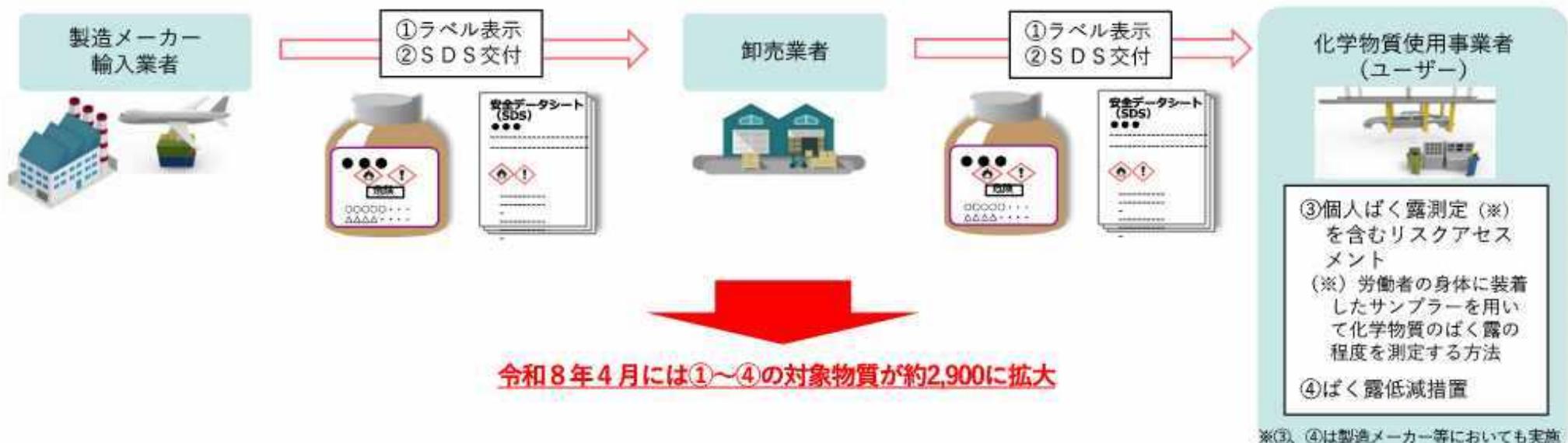


(注) G H S : 2003年7月に国際連合から公表された「化学品の分類および表示に関する世界調和システム（Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals）」。日本では「日本産業規格Z7252（G H Sに基づく化学品の分類方法）」において化学品の分類方法が定められており、これに基づく分類判定の結果を用いて、ラベル表示・S D S交付等の義務対象物質を特定している。

危険・有害性情報の通知制度

○ 労働安全衛生法に基づき、

- ・ 危険有害な化学物質を譲渡・提供する者（メーカー、卸売等）には、次の義務が課されている。
①名称や人体に及ぼす作用などの危険有害性情報をラベル表示する義務
②譲渡・提供する相手方に文書（SDS）を交付して、成分・含有量などの危険有害性情報を通知する義務
- ・ 譲渡・提供を受けたユーザー企業等は、①②の情報を踏まえた③危険性・有害性等の調査（リスクアセスメント）を行い、その結果に基づいて④必要なばく露低減措置（例：適切な保護具の使用）を講ずる義務が課されている。



改正内容

- 化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の通知制度（SDS）の履行を確保するため、次の見直しを行う。
 - ・ 通知義務違反に対する罰則の新設
 - ・ 通知事項を変更した場合の再通知（現行は努力義務）の義務化
- SDSについて、EU等の仕組みを参考に、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、通知事項のうち成分名について代替名等の通知を認める。なお、この場合においても、非開示とできるのは成分名のみであり、人体に及ぼす作用、講すべき応急の措置等については非開示を認めない。また、医師が診断及び治療のために成分名の開示を求めた場合は直ちに開示することとする。
- 危険有害な化学物質を取り扱う作業場の作業環境において、労働者が有害な因子にばく露する程度を把握するために行う個人ばく露測定について、その精度を担保するため、法律上の位置付けを明確にし、有資格者（作業環境測定士）により実施しなければならないこととする。

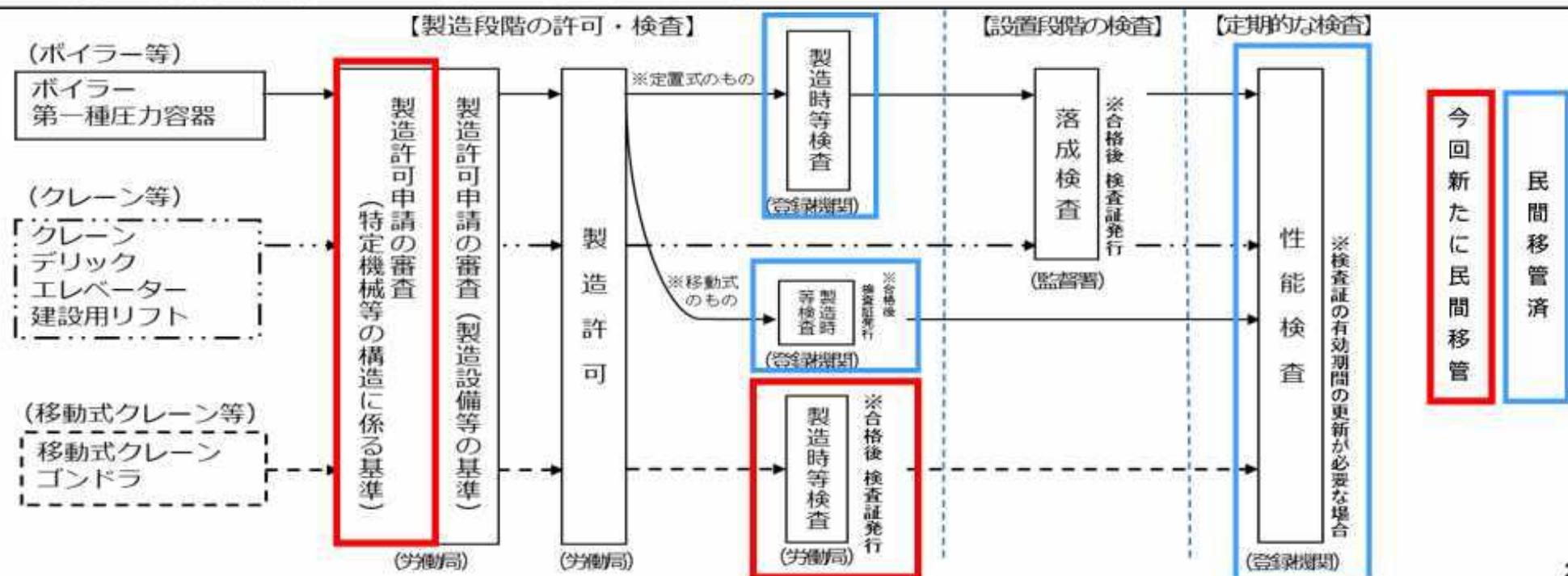
4. 機械等による労働災害の防止の促進等

背景

- 危険な作業を必要とする特定機械等（ボイラー、クレーン等）については、安全性能を確保するために、製造許可及び製造時等検査制度を設けるとともに、設置時、使用時の各段階における検査を義務付けている。
- 新技術の誕生に伴い設計・検査手法の高度化・専門化が必要となっているところ、EU諸国をはじめとした諸外国では、専門性を持つ民間の検査機関の活用が進んでいる。これまで一部検査について民間移管を進めてきたが、特定機械等の安全性を確保した上で労働災害を効果的に防止するため、更なる行政の効率化や民間活力の活用を促進する必要がある。
- また、技能講習を実施する民間登録機関が不正に技能講習修了証を交付する等の不正事案が生じており、その防止対策を強化する必要がある。

改正内容

- 製造許可申請の審査のうち特定機械等の構造に係る基準の審査について、民間の登録機関が行えるようにする。
- 製造時等検査について、移動式クレーン及びゴンドラも民間の登録機関が行えるようにする。
- 民間の登録機関の業務の適正な遂行を担保するため、適切な登録要件の設定、要件に適合しなくなった場合の行政処分などの仕組みを整備する。
- 民間の登録機関の不正防止のための措置その他の所要の改正を行う。



5. 高齢者の労働災害防止の推進

背景

- 休業4日以上の死傷者数は近年増加傾向にあり、この要因として、高年齢労働者の労働災害の増加が挙げられる。
- また、高年齢労働者は、他の世代と比べて、労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間が長い。

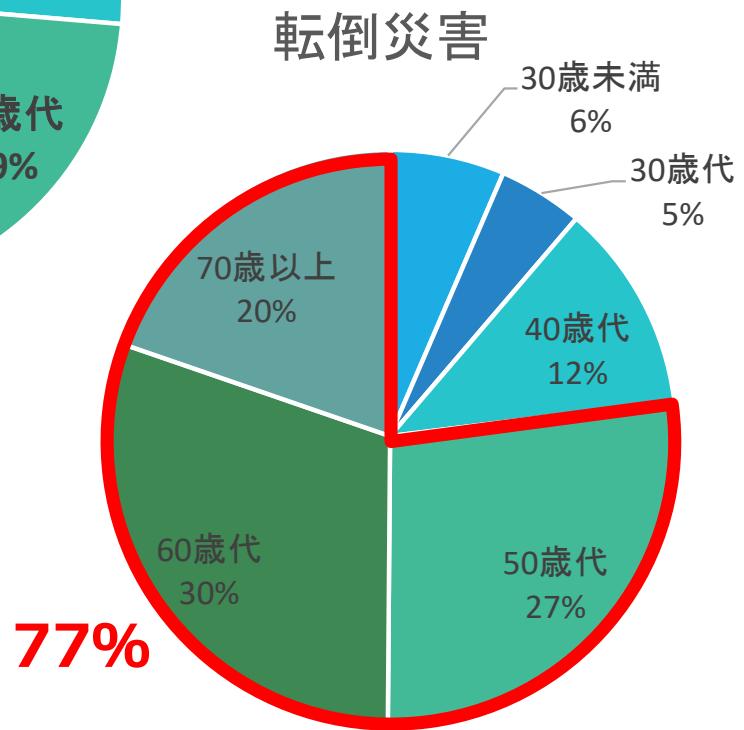
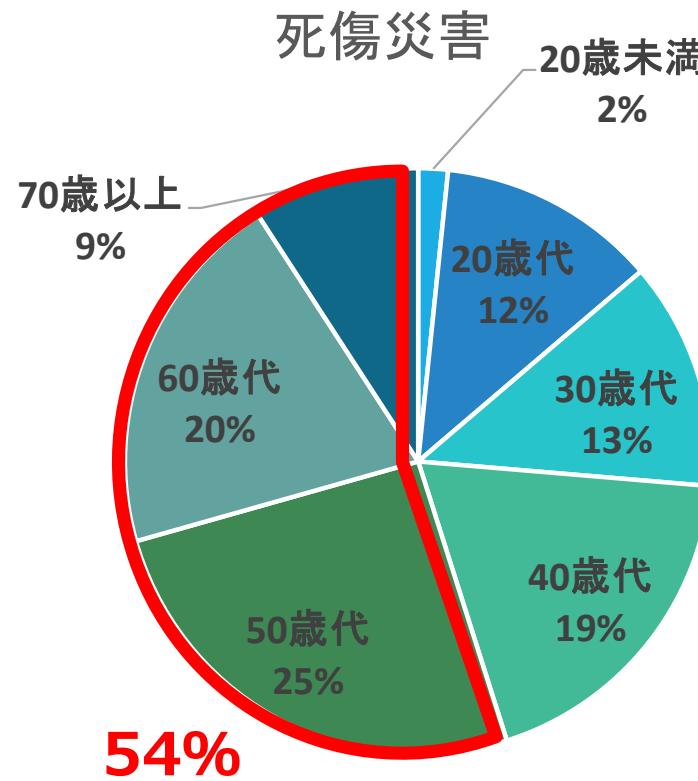
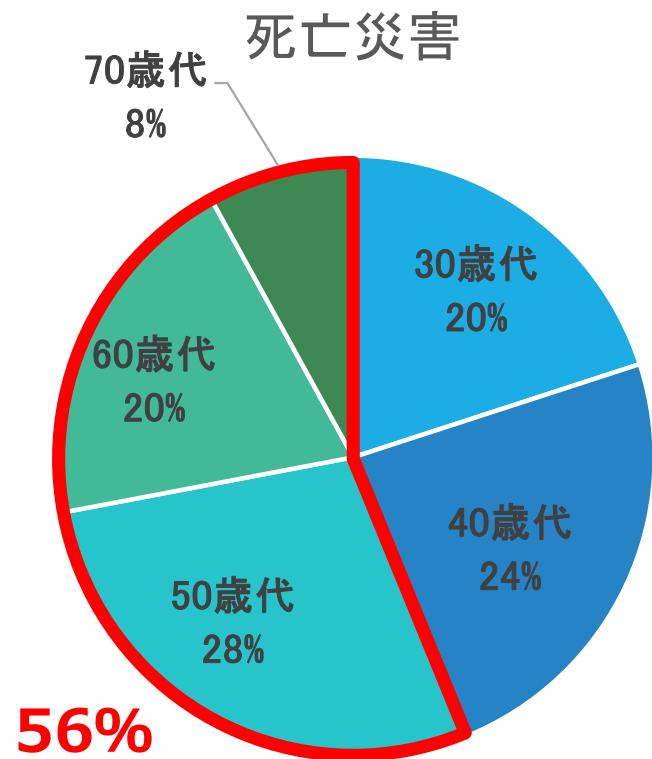


改正内容

- 高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理その他の必要な措置を講ずることを事業者の努力義務とする。
- 厚生労働大臣は、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（※）を定め、当該指針に従い、事業者又はその団体に対して必要な指導、援助等を行うことができるものとする。
(※) 現在、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）において、安全衛生管理体制の確立（リスクアセスメントの実施等）、職場環境の改善（ハード・ソフト面の対策）、高年齢労働者の体力の状況把握などの取組を求めており、これを参考に指針を検討。

参考

＜年齢構成別災害発生状況(R6静岡)＞



【参考】高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの概要 エイジフレンドリーガイドライン（安全衛生部長通達）

1 安全衛生管理体制の確立

● 経営トップによる方針表明と体制整備

経営トップが高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針を表明し、対策の担当者を明確化します。労働者の意見を聞く機会を設けます。

● 高年齢労働者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、優先順位をつけて2以降の対策を実施します。

2 職場環境の改善

● 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主にハード面の対策）

身体機能の低下による労働災害を防止するため施設、設備、装置等の改善を行います。

● 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（主にソフト面の対策）

敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して作業内容等の見直しを行います。

3 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

● 健康状況の把握

雇い入れ時および定期の健康診断を確実に実施するとともに、高年齢労働者が自らの健康状況を把握できるような取組を実施するよう努めます。

● 体力の状況の把握

事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の体力の状況を客観的に把握し必要な対策を行うため、主に高年齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます。

※ 健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取り扱いのために事業者が講すべき措置に関する指針」を踏まえた対応が必要です。

4 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

● 個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた対応

- ・基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じます。
- ・個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます。

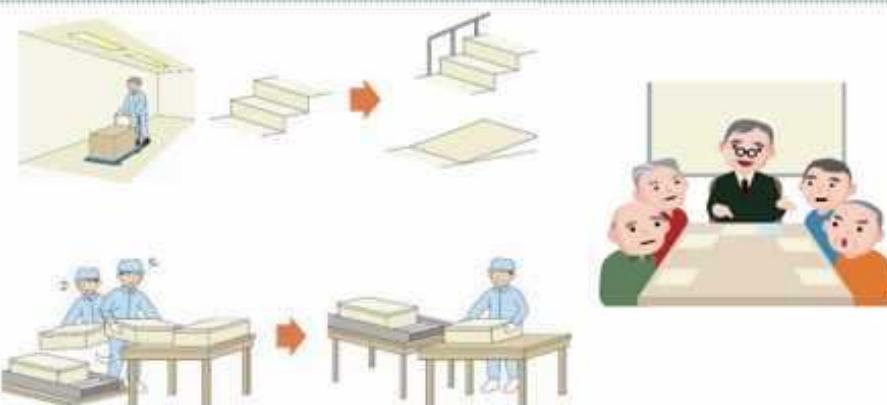
● 心身両面にわたる健康保持増進措置

- ・「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」に基づく取組に努めます。
- ・集団及び個々の高年齢労働者を対象として、身体機能の維持向上のための取組を実施することが望されます。
- ・「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」に基づく取組に努めます。

5 安全衛生教育

● 高年齢労働者、管理監督者等に対する教育

労働者と関係者に、高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます。
(再雇用や再就職等で経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います。)



6. 治療と仕事の両立支援の推進

背景

- ・高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加しており、今後も一層の増加が見込まれている。

⇒「治療と仕事の両立支援ガイドライン」による事業主の取組の更なる促進を図る。

改正内容

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

→現在、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」により、事業主に次のような取組を求めており、これを参考に指針を策定。

【環境整備】

- ・事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- ・研修等による両立支援に関する意識啓発
- ・相談窓口等の明確化
- ・両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備 等
(例) 時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等

【個別の両立支援】

- 主治医や産業医等の意見を踏まえた具体的な両立支援策の検討・実施
- ・就業上の措置（避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等）
- ・治療への配慮（通院時間の確保、休憩場所の確保等）

6. 治療と仕事の両立支援の推進

静岡産業保健総合支援センターの 治療と仕事の両立支援

治療を続けながら仕事を続けるために



部下が病気になったから仕事を辞めると言つたが、何とか辞めないで無理なく仕事を続けて欲しい。



治療技術の進歩により、治療を続けながら仕事をすることができますようになりました。ただ、会社でも少し配慮していただけると治療と仕事が両立できるようになります、多くの方が職場に戻ることができます。



復職には、主治医の許可・本人の復職の意思・会社の復職許可が必要です。

本人が主治医に「仕事の内容」を伝えます。様式があり文書で伝えることができます。

主治医から本人へ「望ましい働き方についての意見書」を書いてもらいます。

本人から会社へ「主治医意見書」を提出します。

職場では、主治医意見書を基に、就業の可否・就業上の配慮を決定します。



静岡産業保健総合支援センターは、すべての過程で社員・事業場担当者の双方をご支援致します。

病院の両立相談窓口での相談
(本人・家族・会社担当者)

- 利用可能な制度
- 復職に対するお悩みなど

両立支援に関する社内勉強会開催

- 管理監督者向け
- 従業員の皆様向け

会社の復職支援準備への支援

- 就業規則の見直し
- 社内相談窓口の開設準備

静岡産業保健総合支援センター：〒420-0034 静岡市葵区常磐町2-13-1 住友生命静岡常磐ビル9階
TEL 054-205-0111 FAX 054-205-0123 静岡産業保健総合支援センターのホームページからもお申込み頂けます。

労働者の皆様へ

治療と仕事の両立・就労支援について相談できます！

静岡県地域両立支援推進チーム、治療と仕事の両立支援に関する相談先のご案内



治療をうけながら、仕事も続けたい。
どこに相談すればよいのだろうか・・・



静岡労働局では、**長期の療養が必要な病気（※）**になっても、事業場の治療に対する適切な配慮を推奨し、治療を続けながら仕事ができるよう両立支援を進めるための相談できる機関を紹介しています

長期の療養が必要な病気（※）

- がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病など、**反復継続して治療**が必要となる疾病であり、短期で治癒する疾病でないもの



静岡県地域両立支援推進チーム ネットワーク概要図

相談者
↓
相談先

◎静岡産業保健総合支援センター

◎連携先拠点病院

- ・順天堂大学医学部附属静岡病院・静岡県立静岡がんセンター
- ・静岡県立総合病院・静岡市立静岡病院・静岡赤十字病院・静岡県立こども病院・静岡済生会総合病院
- ・藤枝市立総合病院・中東遠総合医療センター・磐田市立総合病院
- ・聖隸三方原病院・聖隸浜松病院・浜松医科大学医学部附属病院・浜松医療センター
- ・両立支援周知啓発等協力病院
- ・浜松労災病院

↓ 相談内容

就職支援

- ・就職・雇用保険給付に関する相談

労働相談

- ・病気罹患による退勤勤怠、解雇、労働条件の変更、その他の労働条件をめぐる紛争やパワハラなど各ハラスメントに関する相談

両立支援

- ・長期の療養が必要な病気になっても、仕事の継続を希望する相談
- ・治療と就労を両立していく具体的な進め方等を勤務先と考えていくことを希望する相談

静岡労働局

- ・労働局 職業安定部職業安定課
- ・各ハローワーク

- ・労働局 雇用環境・均等室
- ・各労働基準監督署
- ・総合労働相談コーナー

- ・労働局 健康安全課

情報提供

就労に関する配慮事項
(体調・治療状況等)

紹介



相談先
一覧

◎両立支援周知啓発等協力団体
・浜松労災病院・静岡県経営者協会・連合静岡・静岡県医師会
・静岡県健康福祉部医療局疾病対策課・静岡県経済産業部就業支援局産業人材課
・静岡県社会保険労務士会・静岡県医療ソーシャルワーカー協会
・日本産業カウンセラー協会中部支部静岡事務所・日本キャリア開発協会

(R7.4)

施行スケジュール（予定）

		2025 (令和7) 年度	2026 (令和8) 年度	2027 (令和9) 年度	2028年 (令和10) 年度	…	2030 (令和 12) 年度
改正内容	想定される 対応	5月14日 法律公布	4月	4月	4月	4月	
登録機関・検査業者の不正対処・欠格要件強化	省令改正等			令和8年1月施行			
設計審査及び製造時等検査の一部の民間移管	政令・省令改正等						
注文者等が講すべき措置	政令・省令改正等 ※一部は公布日施行			令和8年4月施行			
代替化学名通知	省令・指針策定等						
高齢者の労働災害防止対策	指針策定等						
治療と仕事の両立支援	省令・指針策定等 ※労働施策総合推進法			令和8年10月施行			
個人ばく露測定	政令・省令改正等				令和9年1月施行		
業務上災害の報告制度	省令改正・システム整備等						
個人事業者等自身が講すべき措置、業種を問わない混在作業での措置	政令・省令改正等			令和9年4月施行	公布の日から3年を超えない範囲において政令で定める日施行		公布の日から5年を超えない範囲において政令で定める日施行
ストレスチェックの実施事業場拡大	省令や指針の改正、マニュアルや地図の体制整備等						
SDS強化	省令改正・モデルSDSの公表等						

ご清聴ありがとうございました

終