



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和7年度 労働基準行政について

2026年以降の労働安全衛生法改正の予定など

半田労働基準監督署

井奥 善久

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働安全衛生法の改正内容

- 個人事業者等に対する労働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
- 高年齢労働者の労働災害防止の推進

※令和7年5月14日付け基発0514第1号

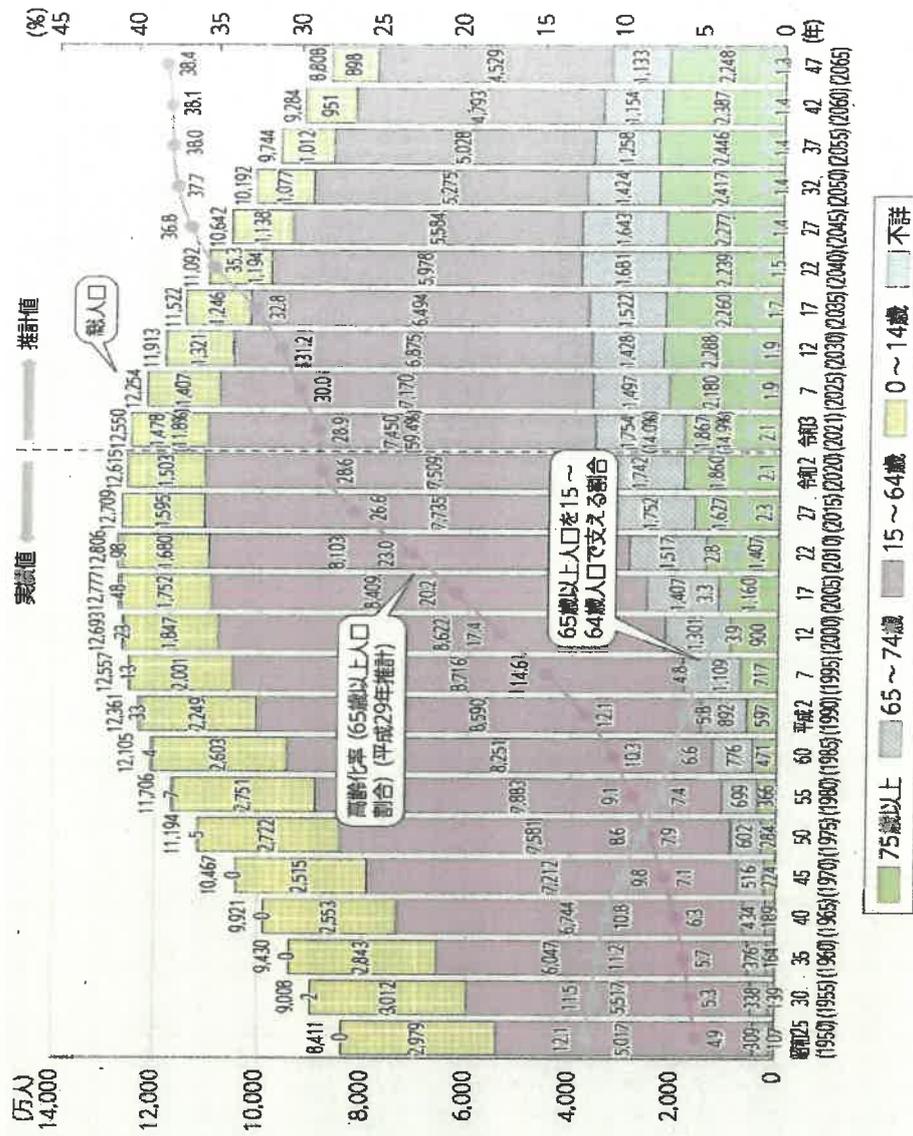
「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律について」

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律の概要

趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する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の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高齢労働者の労働災害防止の推進等の措置等を講ずるもの。

高齢化の推移と将来推計



内閣府(2022)「令和4年版高齢社会白書」

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する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の防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

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 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せて必要な整備を行う。（R7.5.14施行）
- ② 個人事業者等自身が講ずべき措置（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。（R9.1.1施行）

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】（公布後3年以内の政令で定める日施行）

- 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。（公布後5年以内で政令で定める日）
- 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。（R8.10.1施行）

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。（R8.1.1施行）

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。

※施行期日は、令和8年4月1日（一部例外あり）

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）個人事業者のほかに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（法第30条の2等）

- ・ 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（法第42条等）

- ・ 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（法第100条の2等）

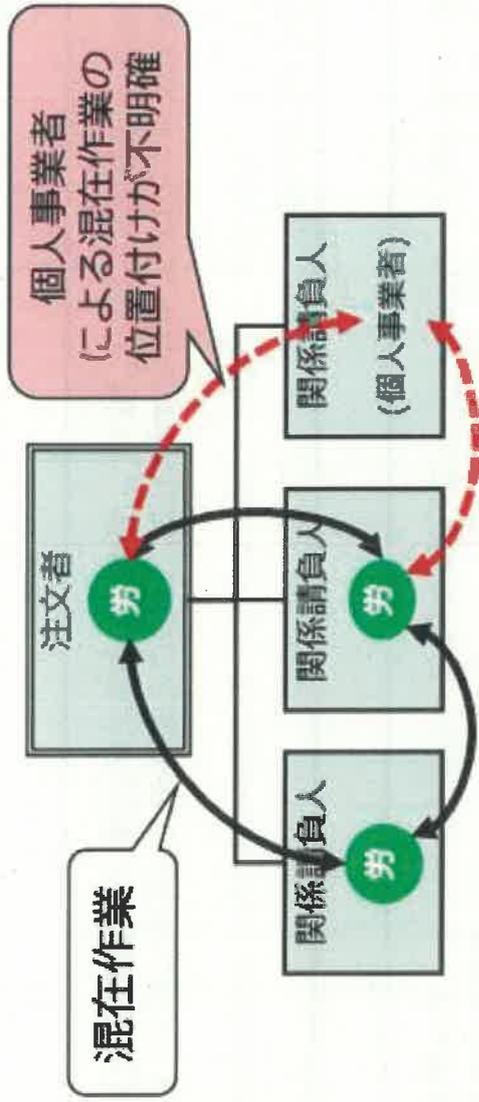
- ・ （注）個人事業者に作業を請け負わせる「事業者」に対する保護措置の義務づけは省令改正により対応済み。
○ また、業種を問わず、労働者や個人事業者が混在する作業場所を管理する者（※1）に対して、自らと請負人が行う作業間の連絡調整等の必要な措置を義務付けることで、日本が未批准のILO基本条約である第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）（※2）の批准につながる。

（※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」が批准に当たった課題となっている。

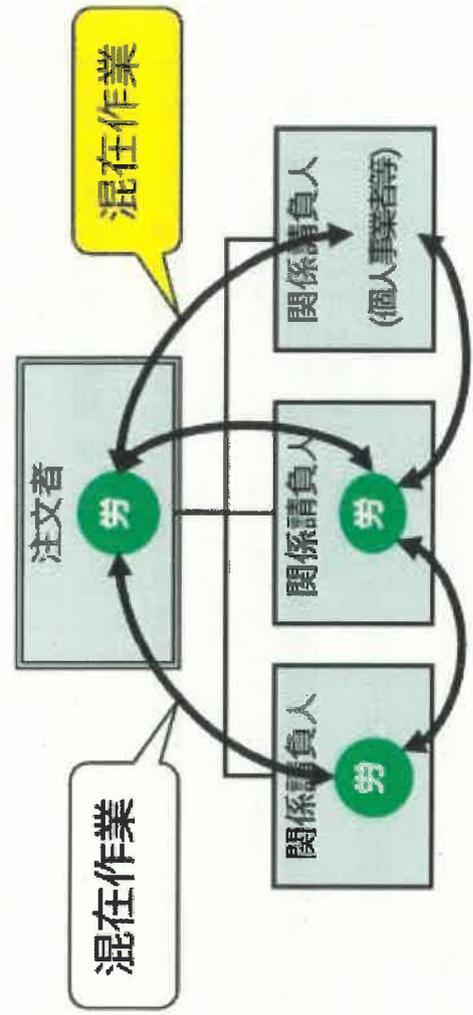
(参考) 注文者等が講じるべき措置 (作業間の連絡調整) のイメージ

《現行》



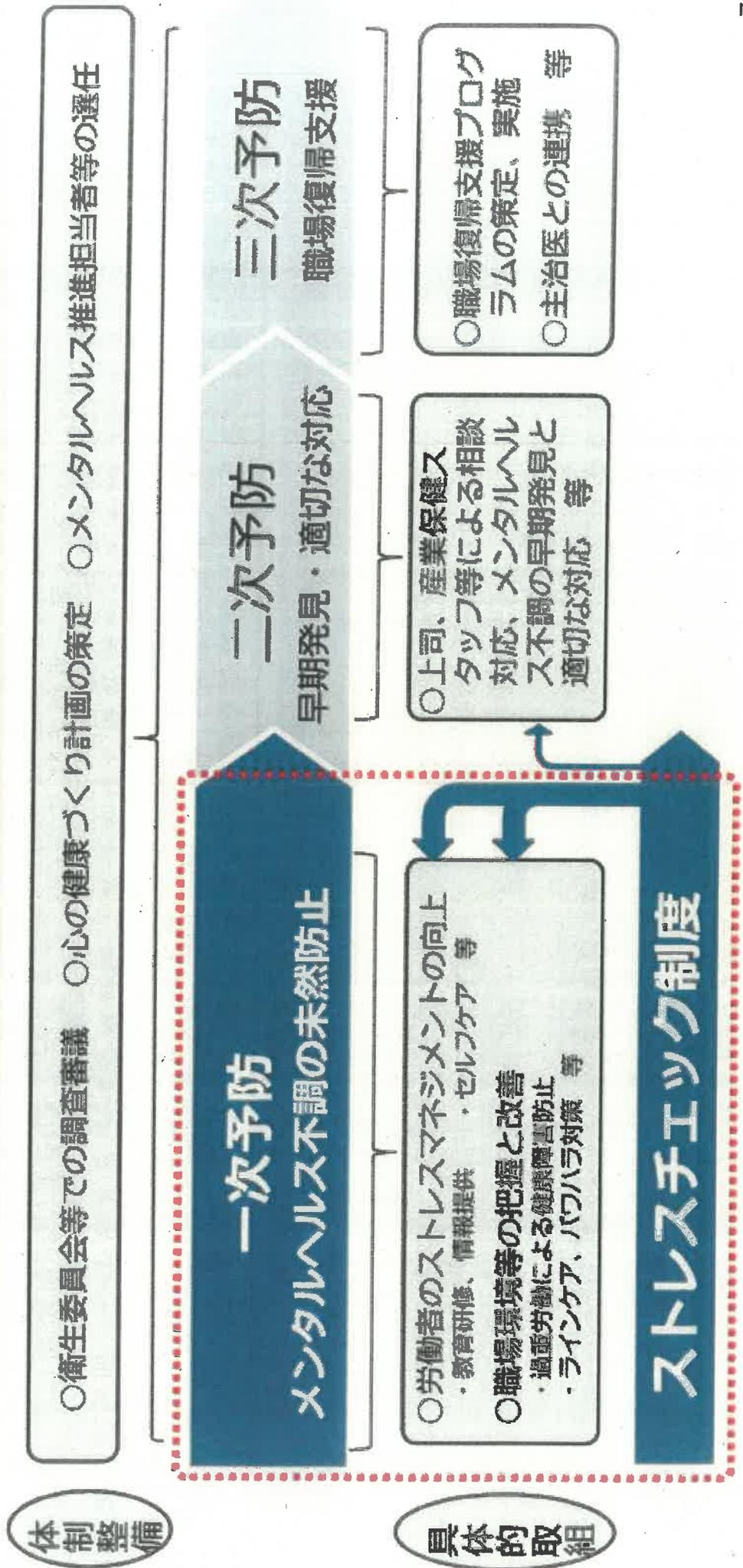
個人事業者等による混在作業の位置付けを明確化

《見直し後》



2. 職場のメンタルヘルス対策の推進

- 事業場における労働者のメンタルヘルスケアは、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。
- ストレスチェック制度は、これらのうち特に一次予防のための措置を強化する観点から導入され、当該制度の推進等を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の促進が図られている。



2. 職場のメンタルヘルス対策の推進

事業場におけるメンタルヘルス対策の方向性

- 50人未満の事業場では、原則、ストレスチェック実施は労働者のプライバシー保護の観点から外部委託が推奨される
- 50人未満の事業場には、現在の50人以上の事業場における実施内容を一律に求めることは困難なことから、50人未満の事業場に即した現実的で実効性のある実施内容を求めていく必要がある
 - 衛生委員会の設置義務がない50人未満の事業場では、関係労働者の意見を聴く機会を活用
 - 実施結果の監督への報告義務は、一般健診と同様に、50人未満の事業場には負担軽減の観点から課さない
 - 50人未満の事業場に即した実施体制・実施方法についてマニュアルを作成・外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合は Erickson の見直し
 - 面接指導の対象が増えることが予想されるため、円滑な施行に資するよう、地産保の体制強化
 - 面接指導以外の相談への対応についても、地産保の体制強化や「こころの耳」の相談窓口の充実
 - 面接指導の整備、支援を含めた制度の周知、その上での50人未満の事業場における実施体制の整備
 - 面接指導の期間を確保するための、十分な準備期間の設定

	ストレスチェック	集団分析・ 職場環境改善
50人以上の事業場	義務	努力義務
50人未満の事業場	努力義務→義務 (令和10年度ごろ?)	努力義務 ※

※【ストレスチェック指針】集団分析の単位が少人数である場合には、当該集団の個々の労働者が特定されるおそれがあることから、集団分析の単位が10人を下回る場合には、実施者は、集団分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者がその結果を提供してはならない。

ただし、個々の労働者が特定されない方法で集団分析を実施した場合はこの限りでない。この場合であって、極端に少人数の集団を集団分析の対象とすることは、個人特定につながるため不適切。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進

事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の現状等

精神障害の労災支給決定件数は、令和5年度は883件と過去最多。メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場割合は、近年上昇傾向にあり、1割を超えて推移。（労働安全衛生調査）

□ 第14次労働災害防止計画において、国、事業者、労働者等の関係者が一体となって目指す目標として、「メンタルヘルス対策に取り組みする事業場の割合を2027年（令和9年）までに80%以上とする」、「労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年（令和9年）までに50%以上とする」を掲げている。

□ 一方、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、50人以上の事業場で91.3%となっているが、30～49人の事業場では71.8%、10～29人では56.6%（令和5年労働安全衛生調査）と、小規模事業場においては未だ取組が低調。

ストレスチェック制度の実施状況

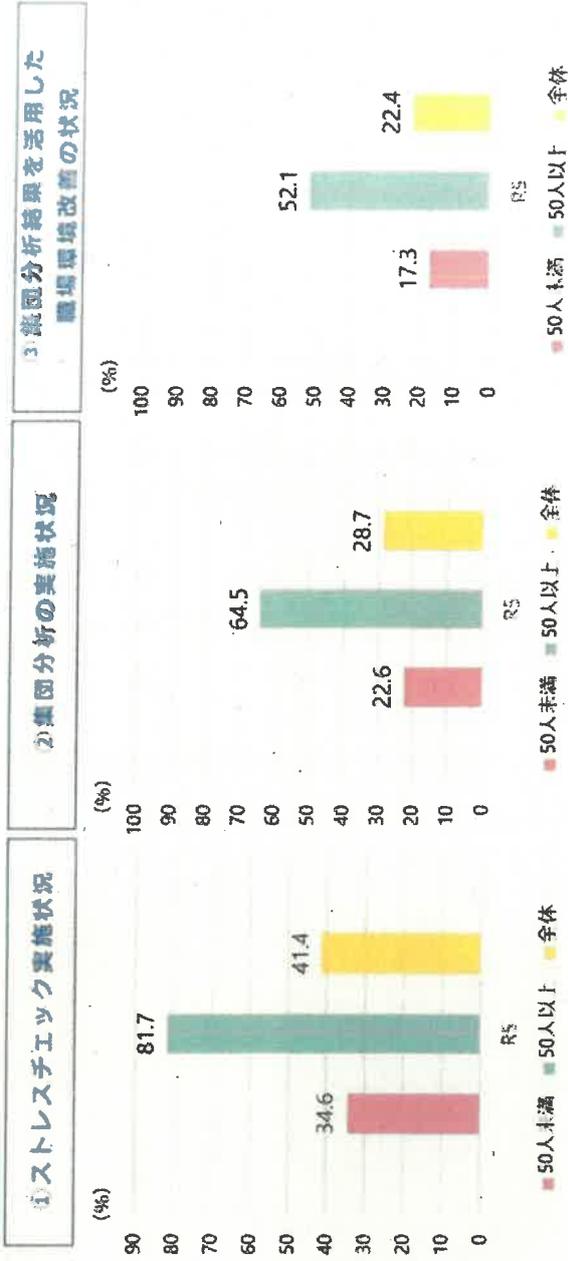
ストレスチェックを実施している事業場の割合は、

50人以上の事業場で81.7%、
50人未満の事業場で34.6%。
（令和5年労働安全衛生調査。以下同じ。）

集団分析を実施した事業場の割合は、
50人以上の事業場で64.5%、
10～49人の事業場では22.6%

また、集団分析結果を活用した事業場の割合は、
50人以上の事業場で52.1%
10～49人の事業場では17.3%

にとどまっている。



（注）①②③の分母は同一である。

（出典）労働安全衛生調査（実態調査）

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進

労働安全衛生法での化学物質規制

- 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の情報をもとに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。



化学物質規制体系の抜本的見直し（下図）により、**令和8年4月には①～④の対象物質が約2,900に拡大。**

製造・使用等禁止物質
(石棉等) (8物質)

特別規則対象物質
(約300物質)
※法令上約100物質

国によるGHS分類により
危険性・有害性が
確認された化学物質
(リスクアセスメント対象物)

【従前】特定の化学物質に
対する一律の規制が中心

R6.4.1～ 約1,100物質

R7.4.1～ +約700物質

R8.4.1～ +約800物質

(以降も順次追加)

GHS未分類物質

【R6.4.1～】危険性・有害性が
確認された全ての物質を対象に、
物質や作業場等の状況に応じた
規制に転換

- ・ 上記①～④を義務化
- ・ リスクアセスメントの結果に
基づく措置については、ばく
露を最小限に（特に濃度基準
値がある物質は濃度基準値以
下に）するための措置を事業
者が適切に選択して実施

令和8年4月1日から

通知義務違反（メーカー等）をした場合の罰則

労働者の暴露程度を把握するための測定を、測定士が実施

(注) GHS：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（GHS）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・SDS交付等の義務対象物質を特定している。

4. 高齢者の労働災害防止の推進

高齢者の災害発生率の増加には、個人によりばらつきはあるが、業務に起因する労働災害リスクに、加齢とともに進む筋力やバランス能力等の身体機能や身体の頑健さの低下による労働災害リスクが付加されていることが大きいと考えられる。

災害例

↓
工場の作業場で水をまいて清掃していた

↓
濡れた床で足をすべらせ、転倒

↓
右手をつき、骨折（休業見込期間は6か月）

↓
「労働災害の発生要因」清掃中に床が濡れていた。身体機能の低下も一因と推察される。

↓
商品の陳列作業中に、店内の別の売場に商品を取りに行く

↓
床に足をとられ、何もなかったところでもつづき、転倒

↓
右ひざを床に強打し、骨折（休業見込期間は2か月）

↓
「労働災害の発生要因」身体機能の低下。

↓
不点灯の蛍光管を交換するため、脚立を用いて作業していた

↓
ステップで足を踏み外し、転落

↓
右足を床面に強打し、捻挫（休業見込期間は1か月）

↓
「労働災害の発生要因」

↓
照度が不十分な環境であったことに加え、労働者の視力や筋力等の身体機能の低下も一因と推察される。

被災者情報

性別 女性

年齢 60代

経験年数 9か月

被災者情報

性別 女性

年齢 70代

経験年数 1年

被災者情報

性別 男性

年齢 60代

経験年数 3年

4. 高年齢者の労働災害防止の推進

- 法的根拠のない現行のガイドラインについて、法律に基づく指針に格上げし、現行のガイドラインを廃止する。
 - 指針は現行のガイドラインの項目や内容を基本とし、別紙や別添、通達の引用部分、他の指針の内容を記載した部分等は、通達等により示す。
- ※ THP 指針等の指針で示されている事項はその引用に留める。
- 対策の例や考慮事項等を示した部分は、必要に応じて趣旨の明確化等を行う。

指 針 等	
第1 趣旨	
第2 事業者が講ずべき措置	
第3 労働者と協力して取り組む事項	
第4 国、関係団体等による支援の活用	
別紙、別添の記載部分、通達の引用部分等、指針に盛り込まれないもの	
図解、チェックリスト等	

現行のガイドライン	
第1 趣旨	
第2 事業者に求められる事項	
第3 労働者に求められる事項	
第4 国、関係団体等による支援の活用	
別紙（図解）、別添（チェックリスト等）	



4. 高齢者の労働災害防止の推進 高齢者の労働災害防止のための指針（仮称）（案）概要

第1 趣旨

労働安全衛生法第62条の2第2項に基づき、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等、高齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めなければならない措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るため定めるもの。

第2 事業者が講ずべき措置

以下の1～5に示す事項について、各事業場における高齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国、関係団体等による支援も活用して、実施可能な対策に積極的に取り組むことが必要である。

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
 - ・ 経営トップが高齢者の労働災害防止対策に取り組み方針を表明し、対策の実施体制を明確化すること。
 - ・ 高齢者の労働災害防止について、安全衛生委員会等において調査審議するなど労使で話し合うこと。
- 高齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施
 - ・ 高齢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、災害事例等からリスクを洗い出して対策の優先順位を検討し、その結果も踏まえ以下の2～5を参考に優先順位の高いものから取組事項を決めること。

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
 - ・ 高齢者が安全に働き続けられるよう、施設、設備、装置等の改善を行うこと。
- 高齢者の特性を考慮した作業管理
 - ・ 筋力、バランス能力、敏捷性、全身持久力、感覚機能、認知機能等の低下を考慮して作業内容等の見直しを行うこと。

3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握

- 健康状況の把握
 - ・ 労働安全衛生法で定める雇入時および定期的健康診断を実施すること。
- 体力の状況の把握
 - ・ 高齢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、主に高齢者を対象とした体力チェックを継続的に実施することが望ましいこと。事業場の実情に応じて青年、壮年期から実施することが望ましいこと。
- 健康や体力の状況に関する情報の取扱い
 - ・ 「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ずべき措置に関する指針」を踏まえ対応を行うこと。

第3 労働者と協力して取り組む事項

事業者は、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努める必要があり、一人ひとりの労働者は、自らの身体機能の変化が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下で取組を進めること。

第4 国、関係団体等による支援

事業者は、国、関係団体等による支援策を効果的に活用すること。

4 高齢者の健康や体力の状況に応じた対応

- 個々の高齢者の健康や体力の状況を踏まえた対応
 - ・ 健康や体力の状況を踏まえて必要に応じ就業上の措置を講じること。
- 高齢者の状況に応じた業務の提供
 - ・ 高齢者に適切な就労の場を提供するため、職場環境の改善を進めるとともに、働き方のルールを構築するよう努めること。
 - ・ 高齢者の業務内容の決定の際は、健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務とのマッチングに努めるとともに、継続した業務の提供に配慮すること。
 - ・ 高齢者の治療と仕事の両立については「治療と就業の両立支援指針」に基づき取組に努めること。
- 心身両面にわたる健康保持増進措置
 - ・ 集団及び個々の高齢者を対象として、身体機能の維持向上のための取組を実施することが望ましいこと。
 - ・ 「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）」、「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルズ指針）」等に基づき取組に努めること。

5 安全衛生教育

- 高齢者に対する教育
 - ・ 法令に基づく教育等を確実に実施すること。また、作業内容とそのリスクについての理解を得やすくするため十分な時間をかけること。中でも、高齢者が再雇用や再就職等により経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練を行うこと。
 - 管理監督者等に対する教育
 - ・ 管理監督者等に対し、高齢者特有の特徴や高齢者の安全衛生対策について教育を行うこと。

(参考) 労働基準法の改正を検討している課題

労働基準法の改正を検討している課題

- 連続労働日数について
- 法定休日の特定
- 勤務間インターバルについて
- 繋がらない権利について
- など

※労働政策審議会の資料より抜粋