事業主・労働災害防止団体の皆さま

労働安全衛生法・作業環境測定法等改正の主なポイントについて

～令和８（２０２６）年度から本格的に施行されます～

令和７（２０２５）年５月１４日に改正「労働安全衛生法」、「作業環境測定法」が公布され、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を整備するための措置が段階的に施行されています。

本改正により、公布日から施行された改正安衛法第３条第３項（下記①（１））以外の改正事項は、その施行のために必要な関係政省令、指針等について、労使等の関係者の意見を聴きつつ検討がなされ、令和７年度に一部制定、公示等がなされました。

本パンフレットには、そのポイントを明記していますので、改正安衛法等に基づく措置が事業場において、適切に実施されるよう取組をお願いします。

【施行時期】
黒字　令和7(2025)年度施行済
赤字　令和8(2026)年度施行
青字　令和9(2027)年度以降施行

1 個人事業者等の安全衛生対策の推進

(1) 注文者等の配慮　　令和７（２０２５）年５月１４日施行済

労働安全衛生法第３条第３項に規定されている注文者などへの注文時の施工方法や工期などに対する配慮規定（無理な工期・納期の設定・変更等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配慮）が建設工事以外の注文者にも広く適用されることが明確化されました。

(2) 混在作業場所での元方事業者等への措置義務対象拡大　令和８（２０２６）年４月１日施行

（特定）元方事業者［建設業・造船業・製造業］が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が個人事業者等を含む作業従事者に拡大されます。また、政令で定められた機械等、建築物の貸与者は、個人事業者等に貸与する場合にも災害防止措置を講ずる必要があります。

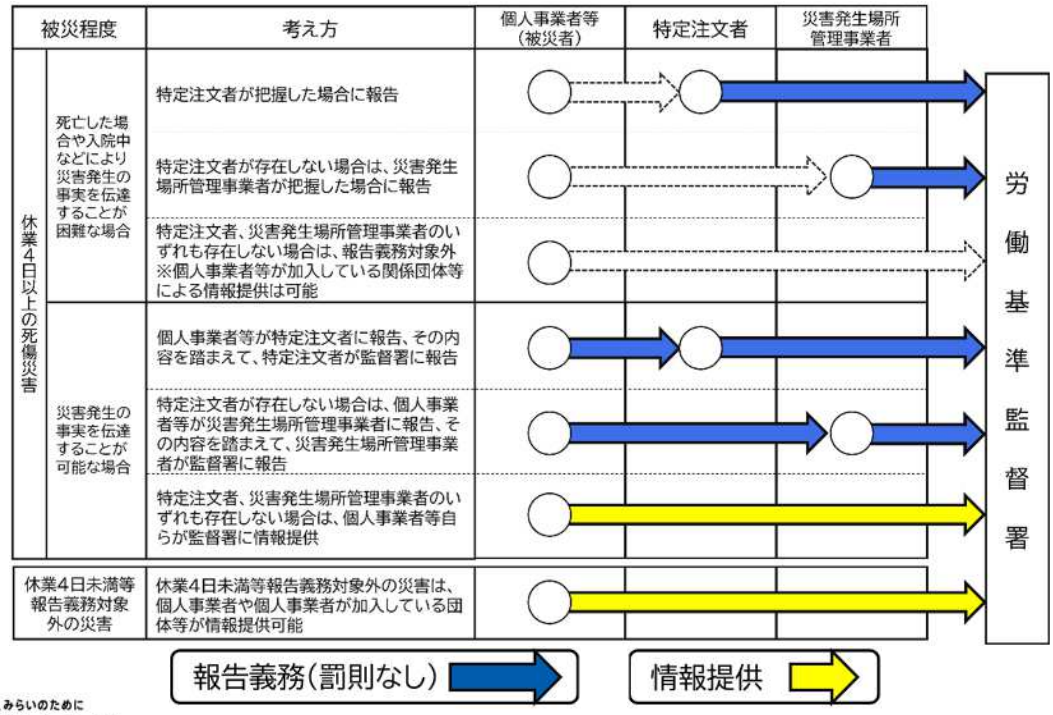
(3) 業務上災害報告制度の創設　　令和９（２０２７）年１月１日施行

個人事業者等に発生した業務上の休業４日以上の死傷災害について、その災害発生状況等を労働基準監督署に遅滞なく報告することとなります。なお、脳・心臓疾患及び精神障害に関しては、災害報告とは別に、個人事業者等自身が労働基準監督署に報告できることとなります。

インターネットで帳票を作成できます

※e-Govに連携し電子申請が可能です。

本報告制度イメージ図　第166回労働政策審議会安全衛生分科会資料参考



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

京都労働局・京都府下労働基準監督署

R8.3

(4) 個人事業者等自身への義務付け　令和9(2027)年4月1日施行

個人事業者等自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止、②特定の機械などに対する定期自主検査の実施、③危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講などが義務付けられます。

(5) 作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付け　令和9(2027)年4月1日施行

上記①(2)の3業種(建設業・造船業・製造業)や仕事の枠にかかわらず、「一の場所」で行われる混在作業(荷の搬入・搬出作業や機械・設備のメンテナンス作業等)が行われていることを踏まえ、混在作業場所を管理する者(作業場所管理事業者)に対して、同管理場所で自社または請負人の作業従事者のいずれかが、危険性・有害性を勘案して厚生労働省令で定める業務を行う場合に、災害防止の観点から、作業間の連絡調整等の必要な措置を講ずることが義務付けられます。

2 職場のメンタルヘルス対策の推進　公布後3年以内に政令で定める日施行

平成27(2015)年12月1日から、常時使用する労働者が50人以上の事業場は、1年以内ごとに1回、定期に、ストレスチェック[心理的な負担の程度を把握するための検査]の実施が義務付けられていましたが、業種や規模に関わらず、全ての事業場に対し義務化されます(※)。

※安衛法附則第4条により、50人未満の事業場は、当分の間、「ストレスチェックを行うよう努めなければならない。」とされていましたが、本改正で同附則が削除され、**公布後3年以内に政令で定める日に施行する**とされました。

小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるようにするための国の支援策

(1)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・公開

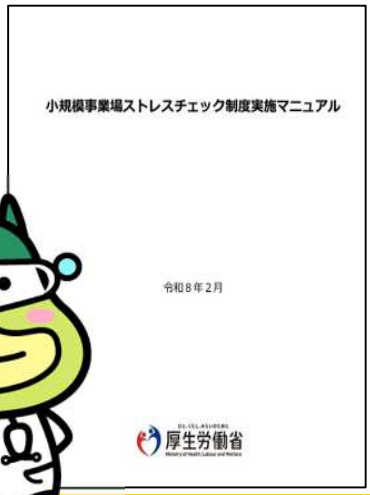
留意事項(抜粋)

○労働基準監督署への「ストレスチェックの実施結果」の報告義務は、引き続き、50人以上の事業場が対象となる。

○事業者は、集団分析結果を活用し、職場環境のストレス要因の軽減に取り組むよう努める必要があるが、同結果については、集計・分析の単位が10人(実際の受験者数[有効データ数]でカウント)を下回る場合は、個人が特定されるおそれがあることから、原則として同結果の提供を受けてはならない。

(2)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)の体制拡充等の実施

令和8(2026)年2月25日「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」を公表(厚生労働省)



【公開ページ】
(URL)
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_69680.html
(二次元コード)

3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

(1) 危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保　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

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こととされました。また、通知事項を変更した場合の再通知(現行は努力義務)も義務化されました。

(2) 営業秘密である成分に係る代替化学品名等の通知　令和8(2026)年4月1日施行

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ます。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はなりません。

(3) 個人ばく露測定の精度担保　令和8（2026）年10月1日施行

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、作業環境測定法に明記され、同測定は、有資格者（作業環境測定士）による実施が必要となりました。

4 機械等による労働災害の防止の促進等

(1) 特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し　令和8（2026）年4月1日施行

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しました。

(2) 特定自主検査及び技能講習の不正防止対策の強化　令和8（2026）年1月1日施行済

検査業者による適正な業務実施のため、フォークリフトや車両系建設機械等に係る特定自主検査は、厚生労働大臣が定める基準に従って実施することが義務付けられ、違反した検査業者には、改善命令や登録取消し又は業務停止命令の措置を講じることが可能となりました。また、何人も技能講習修了証の不正交付が禁止されるとともに、不正を行った場合の回収命令、登録教習機関が同命令に従わなかった場合の登録取消し又は業務停止命令の措置、10年を超えない範囲内での登録欠格期間の指定が可能となりました。

5 高年齢者の労働災害防止の推進等　令和8（2026）年4月1日施行

高年齢者の労働災害防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他必要な措置の実施が事業者の努力義務とされましたので、令和8（2026）年2月10日に公示された「高年齢者の労働災害防止のための指針（エイジフレンドリー指針）」に基づき取組を進める必要があります。

エイジフレンドリー指針（概要）

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等**
  経営トップが高年齢者の労働災害防止対策に関する事項を盛り込んだ安全衛生方針を表明し、同対策の担当組織・担当者を指定する等により同対策の実施体制を明確化する。
- **危険源の特定等のリスクアセスメントの実施**
  2以降の取組を進めるに当たり、高年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やヒヤリハット事例から洗い出し、対策の優先順位を検討・実施する。

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**
  身体機能が低下した高年齢者であっても安全に働き続けることができるよう、高年齢者の特性やリスクの程度を勘案し、優先順位をつけて、施設、設備、装置等の改善に取り組む。
- **高年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、感覚機能及び認知機能の低下等の高年齢者の特性を考慮し、優先順位をつけて、作業内容等の見直しを検討・実施する。

3　高年齢者の健康や体力の状況の把握

- **健康状況・体力の状況の把握**
  雇入れ時・定期健康診断を確実に実施する。また、事業者、高年齢者双方が、体力の状況を客観的に把握し（※体力チェックの継続的な実施が望ましい）、事業者は体力に合った作業に従事させ、高年齢者は自らの身体機能の維持向上に取り組む。
- **健康や体力の状況に関する情報の取扱い**
  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扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成30年9月7日公示）を踏まえた対応を行う。

4　高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応

- **個々の高年齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置・業務の提供**
  基礎疾患の罹患状況等高年齢者の健康・体力を踏まえ、労働時間短縮、深夜業務削減等必要に応じた就業上の措置や業務内容の決定を行う。
- **心身両面にわたる健康保持増進措置**
  高年齢者の身体機能等の維持向上の取組の実施に努める。

▶エイジフレンドリー指針・通達、各対策等（厚労省ホームページ）

5　安全衛生教育

- **高年齢者に対する教育**
  雇入れ時等の安全衛生教育等を確実に行い、その理解を得るため教育には十分な時間をかける。
- **管理監督者等に対する教育**
  教育担当者、高年齢者が従事する業務の管理監督者、高年齢者と共に働く各年代の労働者に対しても、高年齢者の特性、安全衛生対策についての教育を行うことが望ましい。

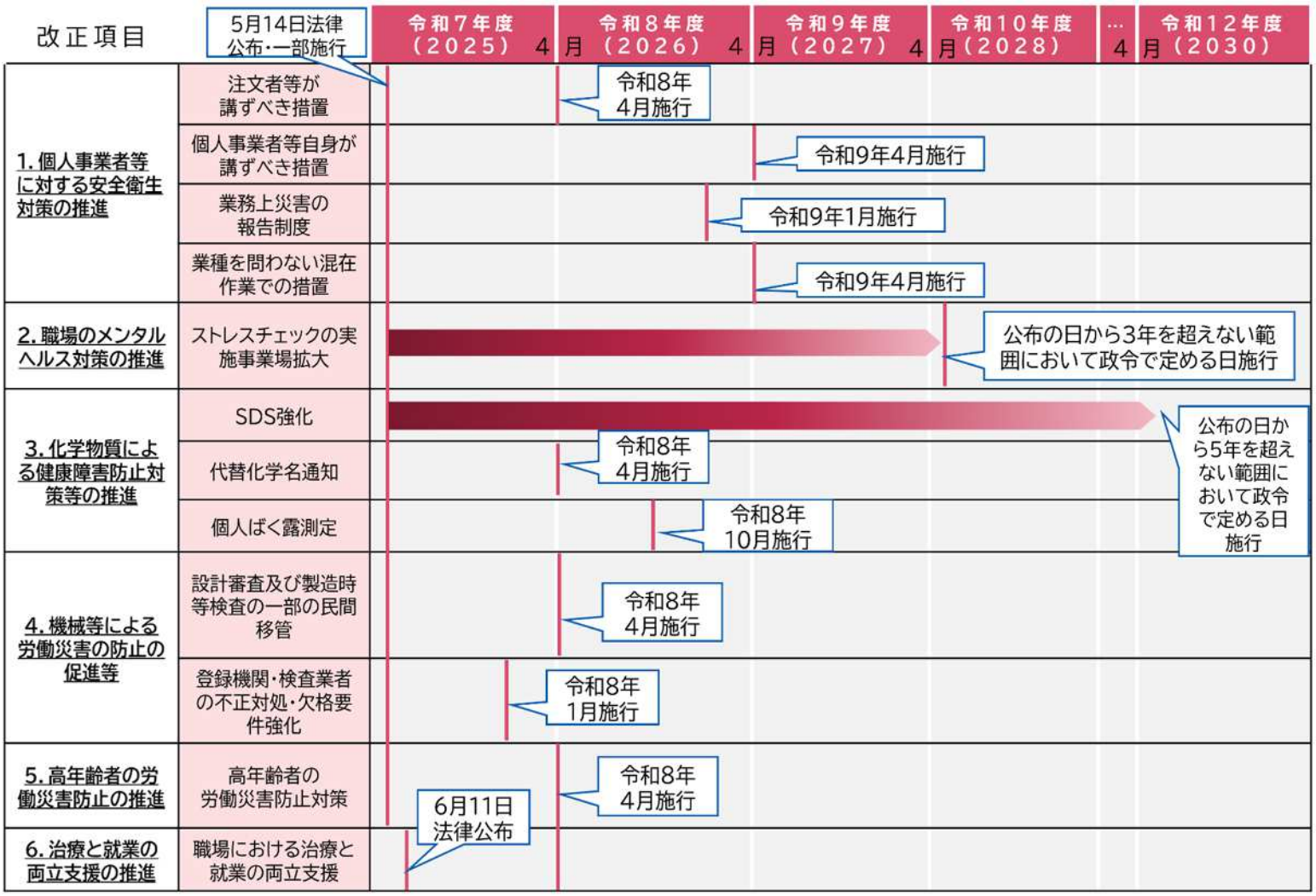
▶高年齢者転倒防止等各対策リーフレット（京都局ホームページ）

改正「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」

6　治療と就業の両立支援の推進

令和8（2026）年4月1日施行

職場における治療と就業の両立支援の取組が事業主の努力義務となります。令和8（2026）年2月10日に告示された「治療と就業の両立支援指針」を踏まえ、社内の環境整備や必要な両立支援措置を講ずることが求められます。

▶治療と就業の両立支援指針・通達等（厚労省ホームページ）

改正「労働安全衛生法」、「作業環境測定法」「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」施行スケジュール