

今号は「臨時号」で、昨日（6月22日）閉会した通常国会で成立した①労働安全衛生法等の改正、②総合労働施策推進法等の改正、批准された③ILO155号条約の内容、④6月1日に施行された熱中症対策を義務づけた労働安全衛生規則改正の内容について説明しました。

I 労働安全衛生法等の改正の主な内容

* 2025年5月8日衆議院で可決・成立（参議院先議、共産党とれいわ新選組は反対）、5月14日公布

1 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

2021年5月の建設アスベスト訴訟の最高裁判決において、「労働安全衛生法第22条（健康障害防止措置）は、労働者だけではなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨だ」との判断を受けて、

個人事業主等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、個人事業主等を労働安全衛生法における保護対象・義務の主体として位置付ける見直しが行われました。

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。

2 職場のメンタルヘルス対策の推進

○ ストレスチェックについて、“当分の間”努力義務となっていた「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。**←ストレスチェックの結果にもとづき、職場分析を行い、職場改善につなげることが大切です！**

3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

- 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。



←現在の職場の化学物質管理の問題点について、化学一般は次のような問題点を明らかにしています！；

- i. 化学物質による健康被害がほとんど明らかにされていない、ii. 化学物質の予防対策をしていない事業者が少なくない、iii. 化学物質の適正な管理方法をほとんどの人が知らない、iv. 職歴や化学物質の取扱いの記録が労働者・退職者が把握できない、v. 有機則、特化則は有効であり、廃止すべきでない、vi. 医療機関で職歴を調べていない。

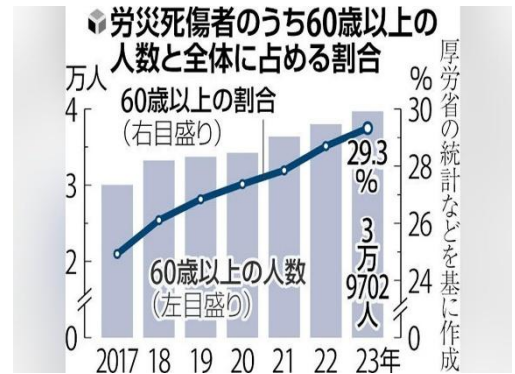
【2Pに続く】

4 機械等による労働災害の防止の促進等

- 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。 ←【いの健全国センターの声明より】審査の一部を民間に委ねることは責任の所在を曖昧にする。「民間活力の活用」や「行政の更なる効率化」を進めるのではなく、労働安全衛生行政を担う専門家の育成を含め、国が責任を持って行うべきである。
- 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

- 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。 ←「努力義務、指針」では、効果は限られています。労働安全衛生法は本来罰則を伴った強行法規であり、それを踏まえた法改正が必要です！ そもそも「高齢者が働き続けなければいけない社会」、しかも「非正規で、劣悪な賃金・労働条件で、危険な仕事をさせられている現状」でいいのか？！一が問われなければなりません。ことは“高齢者の人権問題”であり、高齢者が「退職する自由」「安心して老後を過ごす権利」が著しく侵害されているのが問題です！



施行期日：

2026年4月1日（ただし、1の①の一部は公布日、4の②は2026年1月1日、3の③は2026年10月1日、1の②の一部は2027年1月1日、1①及び②の一部は2027年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3の①は公布後5年以内に政令で定める日）

II 労働施策総合推進法等の改正の内容

* 2025年5月20日参議院で可決・成立（共産党とれいわ新選組は反対）、6月11日公布

I ハラスメント対策の強化

- **カスタマーハラスメント**や、**求職者等に対するセクシュアルハラスメント**を防止するために、「雇用管理上必要な措置」を講じることが、事業者の義務となりました（施行日は公布後1年6カ月以内の政令で定める日）

1 カスタマーハラスメントの義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものを言う。

- ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
- ② 社会通念上許されない行為により、
- ③ 労働者の就業環境を害すること。

- 事業者が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後「指針」において示される予定。

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談体制の整備・周知
- ③ 発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置等



【3Pに続く】

2 求職者等に対するセクハラ対策の義務化

- ・ 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業者の義務となりました。事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は今後、「指針」において示される予定です。

◎ **ＩＬＯ１９０号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約」を批准して、暴力とハラスメントを法律で禁じることが求められています！**

Ⅱ 女性活躍推進法の改正；“情報公表の必須項目の拡大”

- これまで従業員３０１人以上の企業に公表が義務付けられていた「男女間賃金差異」について、１０１人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに「女性管理職比率」についても１０１人以上の企業に公表が義務付けられました（従業員１００人以下の企業は「努力義務」）
- 加えて、従業員３０１人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」に加えて、①「職業生活に関する機会提供に関する実績」から１項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から１項目以上の、計２項目以上を公表することが義務付けられました。従業員１０１人以上の企業は、①及び②の全体から１項目以上公表しなければならなくなりました。



Ⅲ 批准されたＩＬＯ１５５号条約の内容

５月２３日、**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」**の締結が、全会一致の賛成で承認されました。ＩＬＯ第１５５号条約は、１９８１年のＩＬＯ総会で採択され、１９８３年に発効していますから、４４年もの歳月を経ての締結となりました。

ＩＬＯ第１５５号条約は、第１８７号条約の「職業上の安全及び健康促進枠組条約」（２００６年のＩＬＯ総会で採択され、日本は翌２００７年に批准・締結）とともに、２０２２年のＩＬＯ総会で、すべてのＩＬＯ加盟国が批准すべき「中核的労働基準」に加えられました（未批准の場合でも、「尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」とされています）。これで、日本が未批准のＩＬＯの中核的労働基準は、第１１１号条約の「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」のみとなりました。

ＩＬＯ第１５５号条約の主な内容（訳文はＩＬＯのホームページの仮訳より）

- １ 自己の生命又は健康に急迫した重大な危険をもたらすと信じる合理的な理由のある作業状態から退避した労働者は、国内の事情及び慣行に従い、不当な結果から保護される（第１３条）。
- ２ 使用者は、作業場、機械、装置及び工程であって、当該使用者の管理の下にあるものが、合理的かつ実行可能である限り、安全でありかつ健康に対する危険がないものであることを確保することを要求される（第１６条の１）。
- ３ 労働者が、自己の生命又は健康に対し、急迫した重大な危険をもたらすと信じる合理的な理由のある状態を直ちに直接の監督者に報告すること。この場合において、使用者は、必要がある場合には是正措置をとるまでは、生命又は健康に対し急迫した重大な危険が引き続き存在している作業状態に戻ることを労働者に要求することができない（第１９条のｆ）。
- ４ 職業上の安全及び衛生に係る措置は、労働者に負担させてはならない（第２１条）。 **【４Ｐに続く】**

一目瞭然ですが、ＩＬＯ第１５５号条約は、**労働者の「就労拒否権」**（＝労働者には、労働者のいのちや安全・

健康を脅かされると予想される場合、就労を拒否できるとする権利）を明確に規定し、それを保障しています。

労働者の「就労拒否権」は、日本国憲法・労働基準法・労働安全衛生法や労働契約における使用者の安全配慮義務から当然に導き出される権利だとも言えますが、明文上の根拠についてはこれまで労働安全衛生法第25条「事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない」という規定から導き出されると考えてきました。しかし今回ILO第155号条約を日本が批准・締結した以上、日本国憲法第98条2項の「日本が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。」から言っても、ILO第155号条約に労働者の「就業拒否権」の根拠を求めることができるようになりました。



要は、「抵抗なくして安全なし、安全なくして労働なし!」、「危険なものは扱わない、危険な場所では働かない!」が、あらためて確認されたということです

IV 労働安全衛生規則の改正（熱中症対策の強化）

地球温暖化の進行に伴い、熱中症となる人が増加しています。昨年2024年、職場における熱中症となり、4日以上休業した死傷者は1257人、死亡した人は31人にも及び、いずれも過去最高となっています。業種別には、製造業235人、建設業228人、運送業186人、警備業142人、商業116人、清掃・と畜業76人、農業32人、林業10人、その他232人となっています。



熱中症の主な症状

- ・ 立ちくらみ
- ・ 筋肉痛、筋肉の硬直
- ・ 大量の発汗
- ・ 頭痛
- ・ 気分の不快
- ・ 吐き気、嘔吐
- ・ 倦怠感、虚脱感
- ・ 意識障害
- ・ けいれん、手足の運動障害
- ・ 高体温

6月1日、厚生労働省は、熱中症の重篤化による死亡災害を防止するため、熱中症のおそれがある作業者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、「労働安全衛生規則」を改正・施行し、事業者に対し、「早期発見のための体制の整備」、「重篤化を防止するための措置の実施手順の作成」、「関係作業員への周知」を義務付けました。

改正の概要

- 1 熱中症を生ずるおそれのある作業（※）を行う際に、
 - ①「熱中症の自覚症状がある作業員」、②「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知すること。
 - 2 熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、
 - ①作業からの離脱、②身体のコリ、③必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせること、④事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知すること。
- ※ WBGT（湿球黒球温度）28度又は気温31度以上の作業場において行われる作業で、継続して1時間以上又は1日当たり4時間を 超えて行われることが見込まれるもの