

労審発第 1650 号  
令和 7 年 1 月 17 日

厚生労働大臣  
福岡 資麿 殿

労働政策審議会  
会長 清家 篤



今後の労働安全衛生対策について（建議）

本審議会は、標記について、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第 9 条第 1 項第 3 号の規定に基づき、建議する。

記

別紙の安全衛生分科会の報告のとおり。

別紙

令和7年1月17日

労働政策審議会  
会長 清家 篤 殿

安全衛生分科会  
分科会長 高田 礼子

今後の労働安全衛生対策について（報告）

本分科会は、標記について、令和6年4月26日以降、令和7年1月17日までの間に11回にわたり開催し、検討を重ねてきたところであるが、今般、その結果を別添のとおり取りまとめたので報告する。

## 今後の労働安全衛生対策について（報告）

我が国の労働災害による死亡者数は長期的には減少傾向にあり、令和5年には755人と過去最少となったものの、令和6年の速報値を見ると、前年同期比では死亡者数は増えており、未だ多くの人命が失われている状況にある。また、近年、休業4日以上の死傷者数は増加傾向にあり、令和5年には13万5,371人と3年連続で増加した。

加えて、近年の労働安全衛生を巡る動きとして、

- ・ 建設アスベスト訴訟の最高裁判決（令和3年5月）により、労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）の一部の規定について、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であるとの判断がなされたことを契機に、労働者のみならず、労働者と同じ場所で就業する個人事業者等による災害の防止を図るため、個人事業者等の安全衛生対策について、対応が必要となっている
- ・ 精神障害の労災支給決定件数が令和5年度には883件と過去最多になり、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の割合は、近年上昇傾向にあり、1割を超えて推移しているなど、働く人のメンタルヘルス対策への対応が必要となっている
- ・ 化学物質管理について、令和4年以降の累次の政省令改正により、危険性・有害性が確認された全ての物質を対象とした自律的管理制度に順次移行しており、今後、その対象物質が令和8年度までに大幅に拡大していく中で、円滑な施行に向けた対応が必要となっている
- ・ 高齢化の進展に伴い、労働者全体に占める60歳以上の割合は18.7%（令和5年）となっている中で、労働災害による休業4日以上の死傷者に占める60歳以上の割合は29.3%（令和5年）に達しており、高年齢労働者に対する労働災害防止対策について、対応が必要となっている

等の課題が生じている。

こうした昨今の課題に応じた対策について、本分科会における議論の結果、必要な政省令の改正やガイドラインの策定等が行われ、順次実施されてきたところである。

また、令和4年9月から令和5年2月にかけては、本分科会において新たな労働災害防止計画に関する議論を行い、同年3月に第14次労働災害防止計画が策定され、同年4月から計画が開始されている。現在、同計画に基づき、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、各般の施策に取り組んでいるところである。

これらの経緯や、近年の労働災害発生状況等を踏まえ、本分科会においては、既に公表

されている専門家による検討会報告書、すなわち「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」、「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」、「令和5年度化学物質管理に係る専門家検討会」、「令和6年度化学物質管理に係る専門家検討会」、「特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の在り方に関する検討会」及び「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」の報告書や中間とりまとめの内容も踏まえつつ、令和6年4月以降、今後の労働安全衛生対策について審議を行った。

以上の検討結果は下記のとおりであり、今後の労働安全衛生対策として、下記の事項を踏まえて、法的整備を含めた所要の措置を講じることが適当である。

## 記

### 1 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

建設アスベスト訴訟の最高裁判決（令和3年5月）では、安衛法の一部の規定について、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であるとの判断がなされた。このことを踏まえ、労働者のみならず、労働者と同じ場所で就業する個人事業者等による災害の防止を図るため、有害な作業に関する安衛法第22条に基づく省令改正（令和5年4月施行）や危険箇所等での作業に関する同法第20条等に基づく省令改正（令和7年4月施行）により、事業者が個人事業者等に対して講じるべき保護措置を義務化したほか、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」（令和6年5月）を策定するなどの対策を講じてきた。

更に、労働安全衛生法が労働者保護を主目的としていることを踏まえ、既存の労働災害防止対策に個人事業者等をも取り込み、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、個人事業者等が労働者と同じ場所で就業する場合に個人事業者等自身が講じるべき措置や、当該場合に注文者等が講じるべき措置等については、以下の対応を行うことが適当である。

#### （1）個人事業者等の定義

安衛法における保護対象や義務の主体となる個人事業者として、「事業を行う者で、労働者を使用しないもの」を同法に位置づけることが適当である。

また、中小事業の事業主や役員については、個人事業者や労働者と類似の作業を行う実態にあることを踏まえ、個人事業者と同様に、安衛法における保護対象や義務の主体として位置づけることが適当である。

なお、混在作業による労働災害防止を図る際には、混在作業に従事する作業者の属性に

かかわらず、措置の対象とする必要があるため、個人事業者や中小事業の事業主、役員に限らず、当該作業に従事する全ての作業者を保護対象や義務の主体として位置付けることが適当である。

## (2) 個人事業者等自身による措置

ア 安衛法第4条には労働者の責務として「労働災害を防止するため必要な事項を守ること」等が規定されているところ、これを参考に、個人事業者等についても自身の災害や労働災害を防止するために必要な責務を規定することが適当である。

また、安衛法第22条等に基づき、事業者には危険箇所等への作業者の立入を禁止すること等が義務付けられており、省令改正により、この対象に個人事業者等も含まれることとなった。

このような事業者の措置義務のうち、危険箇所等への立入禁止等の措置については、個人事業者等に、事業者が講じる措置に応じて必要な事項を遵守することを罰則付きで義務付けることが適当である。

また、当該事業者の措置義務のうち、請負人に対する必要な措置の周知義務については、事業者は必要な措置が確実に伝わるように分かりやすく周知するとともに、周知した内容の徹底を図ることが適当である。

イ 機械等の安全確保について、事業者には、構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止、定期自主検査の実施といった規制が課されているが、個人事業者等にも同様に、使用を禁止するとともに、定期自主検査の実施を義務付けることが適当である。

ウ 安全衛生教育について、事業者が労働者を危険又は有害な業務につかせる際には特別教育を実施することが義務付けられているが、個人事業者等にも同様に、特別教育の修了を義務付けることが適当である。また、法令により修了が義務付けられているものの他にも、危険又は有害な業務に現に就いている者に対しては、その従事する業務に関する安全衛生教育を行うことが事業者の努力義務となっているところ、個人事業者等にも同様の教育を受ける努力義務を課することが適当である。

## (3) 注文者等による措置

ア 安衛法第3条第3項には、仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならないとの責務が定められているが、当該規定は、建設工事以外の注文者にも広く適用される規定であることを明確にすることが適当である。

また、プラットフォームが安衛法第3条第3項の注文者に該当するのは、プラットフォーム自身が直接的に仕事を他人に請け負わせる場合とするとともに、プラッ

トフォーマーが注文者に該当しない場合であっても、安全で衛生的な作業が行われるよう必要な配慮を行うことが望ましいことをガイドライン等で示すことが適当である。加えて、今後ともプラットフォームを含めた新たな働き方に対する規制を、諸外国の例も参考にしつつ検討することが適当である。

イ 混在作業による労働災害防止について、建設業、造船業及び製造業の元方事業者は、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、作業間の連絡調整等の必要な措置を講じることになっているが、この連絡調整等の対象に個人事業者等を加えることが適当である。

併せて、現在は上述の3業種のみで連絡調整等の措置義務が課されているところ、例えば、荷の搬入・搬出作業、機械・設備のメンテナンス作業など、何らかの作業が混在して行われる一の場合においても混在作業による労働災害が発生し得ることから、当該場所を管理する事業者に対し、業種を限定することなく、作業間の連絡調整等の必要な措置を義務付けることが適当である。

ウ 建設物等や化学物質の製造設備等に由来する労働災害防止について、それらの物を請負人の労働者に使用させる注文者は、労働災害を防止するため必要な措置を講じることになっているが、これらを個人事業者等に使用させる場合にも同様の措置を講じることが適当である。

エ 建設機械等を用いる仕事における労働災害防止について、当該仕事の注文者は、作業場所で当該仕事に従事するすべての労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じることになっているが、個人事業者等が当該仕事を行う場合にも同様の措置を講じることが適当である。

オ 違法な指示の禁止について、注文者は、請負人に対し、その指示に従って当該請負人の労働者を労働させたならば、労働安全衛生関係法令違反となる指示をしてはならないとされているが、請負人たる個人事業者等が作業する場合にも労働安全衛生関係法令違反となる指示を禁止することが適当である。

カ 機械等のリースに伴う労働災害防止について、機械等貸与者は、貸与を受けた事業者に対して、労働災害防止のために必要な措置を講じることになっているが、個人事業者が貸与を受ける場合にも同様の措置を講じることが適当である。

なお、災害実態を踏まえ、「フォークリフト」等の危険性が高い機械等を規制対象に追加することが適当である。

キ 建築物（事務所や工場）の貸与に伴う労働災害防止について、建築物貸与者は、貸

与を受けた事業者に対して、労働災害防止のために必要な措置を講じることになっているが、個人事業者が貸与を受ける場合にも同様の措置を講じることが適当である。

なお、規制対象の建築物は「事務所」及び「工場」に限定されているところ、災害実態を踏まえ、「店舗のバックヤード」、「物流センター」、「倉庫」等事業の用に供される建築物を規制対象に追加することが適当である。

#### (4) 個人事業者等による労働基準監督署等への申告

ア 個人事業者等が請け負った作業等に関し、労働安全衛生関係法令に違反する事実がある場合については、個人事業者等は労働基準監督署等に対して申告し、是正のため適当な措置をとるよう求めることができる仕組みを整備することが適当である。

イ 事業者等は、個人事業者等がアの申告をしたことを理由として不利益な取扱いを行ってはならないこととすることが適当である。

#### (5) 個人事業者等の業務上災害の報告制度

ア 個人事業者等の業務上災害については、現在、網羅的に把握する仕組みがないことから、労働者死傷病報告の仕組みを参考にして、個人事業者等の業務上災害の報告制度を創設することが適当である。

イ 個人事業者等が業務に伴って休業4日以上災害に被災した場合には、

- ・当該場所の直近上位の注文者（当該者が存在しない場合には、災害発生場所（事業場等）を管理する事業者。以下「報告主体」という。）が労働基準監督署に業務上災害について遅滞なく報告することを義務付けることが適当である。
- ・上記の場合において、個人事業者等が災害発生の実事を伝達・報告することが可能な場合には、報告主体に業務上災害について遅滞なく報告することを義務付け、報告主体はその内容を踏まえ、必要事項を補足した上で労働基準監督署に遅滞なく報告することを義務付けることが適当である。

ただし、個人事業者等が中小事業の事業主や役員である場合には、上記にかかわらず、所属企業が労働基準監督署に遅滞なく報告する仕組みとすることが適当である。

併せて、休業4日未満の災害など、これらの義務の対象とならない業務上災害についても、業務上災害の報告の実効性を高める観点から、労働基準監督署に対して情報提供することができるような仕組みとすることが適当である。

ウ 報告事項については、労働者死傷病報告の報告対象を参考とすることとし、加えて、報告主体に関する情報や、被災した個人事業者等の労災保険の特別加入の有無等についても報告事項とすることが適当である。

エ 業務上災害の報告の適正化のため、報告主体は、個人事業者が法令上の義務となる業務上災害の報告を行ったことを理由として、不利益取扱いを行ってはならないこととすることが適当である。

オ 個人事業者等の過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害事案については、上記とは区別して、個人事業者等自身等が労働基準監督署に報告することができる仕組みを整備することが適当である。

カ こうした業務上災害の報告の仕組みが、個人事業者、報告主体等にとって過度な負担とならないよう、国において、電子申請システムを活用した報告を可能とするなどの環境整備に取り組むことが適当である。

## 2 職場のメンタルヘルス対策の推進

精神障害の労災支給決定件数が令和5年度には883件と過去最多になり、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の割合は、近年上昇傾向にあり、1割を超えて推移している。

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である一次予防の強化等の観点から、平成27年12月にストレスチェック制度が導入されたが、一方で、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、「令和5年労働安全衛生調査（実態調査）」によれば、労働者数50人以上の事業場で91.3%となっているものの、50人未満の小規模事業場においては、30～49人の事業場で71.8%、10～29人の事業場で56.6%と未だ取組は低調である。

ストレスチェック制度は、医師の面接指導の実施と相まって労働者からもその効果を高く評価されており、職場環境改善につながった場合には労働者の心理的ストレス反応の改善等がみられるなど一定の成果を挙げている。ストレスチェック及び医師の面接指導の実施により自身のストレスの状況への気づきを得る機会は全ての労働者に与えられることが望ましく、個々の労働者のストレスを低減させること、職場におけるストレスの要因そのものを低減させることなど、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することの重要性は事業場規模に関わらないものである。また、ストレスチェックの実施については、制度創設当時、労働者のプライバシー保護等の懸念により、50人未満の事業場においては当分の間努力義務とされたが、現時点において、労働者のプライバシー保護については、外部機関の活用等により、対応可能な環境は一定程度整備されている。

こうした状況を踏まえ、小規模事業場を含めた全ての事業場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、以下の対応を行うことが適当である。

### (1) ストレスチェックの実施及び高ストレス者に対する面接指導の実施

ア 現行法では、労働者数50人未満の事業場においてはストレスチェックの実施が当分



の間努力義務となっているところ、事業場規模にかかわらずストレスチェックの実施を義務とすることが適当である。

その際、労働者のプライバシー保護の観点から、原則として、外部委託を推奨することが適当である。また、労働基準監督署へのストレスチェック実施結果の報告義務は、一般定期健康診断と同様、50人未満の事業場には負担軽減の観点から課さないことが適当である。

これらの見直しに当たっては、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ことが適当である。

イ 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施については、その円滑な施行に資するよう、国においては、

- ・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整備（特に10人未満等の小規模な事業場については、その実情を考慮した取り組み可能な実施内容を示す）
- ・高ストレス者の面接指導に無料で対応している地域産業保健センターの体制整備など、50人未満の事業場に対する十分な支援策を講じるべきである。

## (2) 集団分析の実施及び職場環境の改善

ア ストレスチェック実施後の集団分析・職場環境改善は労働安全衛生規則に基づき事業者の努力義務とされているが、大企業であっても試行錯誤しながら取り組んでいるところ、取組内容も極めて多様であること等を踏まえると、現時点では、何を、どの水準まで実施したことをもって、履行されたと判断することは難しく、事業場規模にかかわらずこれを義務とすることは時期尚早であり、義務化については引き続きの検討課題とすることが適当である。

まずは、

- ・事業者や労働者に対して、ストレスチェック制度は集団分析及び職場環境改善まで含めた一体的な制度であることの周知
- ・集団分析結果を活用した職場環境改善の取組事例の収集・とりまとめ
- ・取組事例を含めた研修の実施

などの対策を通じて、適切な取組の普及を国、事業者、労働者、医療関係者において計画的かつ確実に進めていくことが適当である。

イ 集団分析の実施方法については、現行の努力義務の規定を、労働者のプライバシー保護等の観点から、個人を特定できない方法で実施する努力義務規定とすることが適当である。

### 3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

化学物質管理については、物質の多様化や国際的な潮流を踏まえ、限られた数の特定の化学物質に対して個別具体的な規制を行う仕組みから、危険性・有害性が確認された全ての化学物質に対して、化学物質の譲渡・提供者が危険性・有害性情報の提供（ラベル表示やSDSの交付）を行い、化学物質を使用する事業者が当該情報に基づきリスクアセスメントを実施し、その結果に基づき必要な措置を実施するという自律的な管理の仕組みに転換したところである。

こうした自律的管理制度の対象物質は順次拡大されていくこととなっており、令和8年4月には、約2,900物質となることが予定されている。

こうした中で、化学物質を使用する事業者がリスクアセスメントを的確に実施するためには、譲渡・提供者による危険性・有害性情報の通知（SDSの交付等）が適切に行われることが前提になるが、安衛法に基づく通知義務に対応していない事業者が未だに認められるなど、その履行確保に課題がある。

また、現行の通知制度においては化学物質の成分名の通知を義務付けているところ、自律的管理制度の対象物質の拡大に伴い、今後、有害性が相対的に低い化学物質であっても通知制度の対象となることから、成分名が企業の営業秘密に該当するケースが生じるため、EU等における対応を踏まえた上で、リスクアセスメントの実施に支障がないことを前提に、営業秘密を保持できるようにする必要がある。

更に、労働者の化学物質のばく露の程度を最小限度とするためには、個人のばく露の程度を把握する「個人ばく露測定」が重要となるが、現行法令では、測定の精度が制度上担保されていないという課題がある。

こうした状況を踏まえ、SDSの交付等が適切に行われ、リスクアセスメントの的確な実施を担保し、化学物質のばく露からの労働者保護をより十分なものとするため、以下の対応を行うことが適当である。

#### (1) 化学物質の譲渡・提供時における危険性・有害性情報の通知制度の改善等

##### ア 化学物質の危険性・有害性情報の通知制度の履行確保

(ア) 通知義務の履行確保の観点から、安衛法第57条の2第1項に規定する通知義務違反に罰則を設けることが適当である。また、通知した事項を変更した場合の再通知については同条第2項に基づき努力義務となっているところ、これを義務とすることが適当である。

(イ) 法令で定める必須通知事項（(ア)を踏まえ罰則付きの措置義務事項となる）について、よりの確なリスクアセスメントの実施を確保する観点から、

- ・CAS登録番号等、成分名を特定できる一般的な番号
- ・呼吸用保護具を使用する場合に選択すべき呼吸用保護具の種類（防毒用の場合は、

加えて成分に応じて使用すべき吸収缶の種類)

- ・含有される化学物質に応じ、保護手袋として不適当な材料
- ・含有される成分ごとに適用される法令等

を追加することが適当である。

(ウ) (ア) 及び (イ) の見直しは、事業者が新たに必須となる通知事項に対応するためには一定の期間を要し、かつ、流通の各段階において化学物質を譲渡・提供する全ての事業者において対応が必要になることを踏まえ、施行までの十分な準備期間を確保するとともに、その間、国において通知の電子化・標準化を進めるための支援に取り組むべきである。

イ 化学物質の危険性・有害性情報の通知制度における営業秘密の保持

(ア) 国際連合が策定した GHS 改訂 9 版 (2021 年) では、企業の営業秘密情報の保持を保証すべきとされており、EU 等においては、化学物質の成分名に企業の営業秘密が含まれる場合に通知内容の柔軟化を認める対応がとられている。こうした GHS の考え方にに基づき、EU 等の仕組みを参考に、リスクアセスメントの実施に支障がない範囲で営業秘密の保持を図る必要がある。

具体的には、企業の営業秘密の保持の観点から、

- ・化学物質の成分名が営業秘密に該当する場合には、代替名その他の情報 (以下「代替名等」という。) の通知を認めること
- ・含有量については、代替名等の通知を認める物質についても、現行法令で認められている 10% 刻みでの通知を認めること

が適当である。

その際、リスクアセスメントの実施に支障がないことを担保する観点から、

- ・代替名等による通知を認めるのは、国による GHS 分類の結果により重篤な健康障害を生ずる有害性クラスに該当しない物質、特定の有害性クラスであって最も重い区分 1 に該当しない物質、混合物の有害性区分に影響を与える濃度 (濃度限界) に満たない場合、特定化学物質障害予防規則 (昭和四十七年労働省令第三十九号) 等の特別規則の適用対象物質等になっていない物質に限定すること
- ・成分名以外の通知事項 (物理的及び化学的性質、人体に及ぼす作用、貯蔵又は取扱い上の注意、流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置等) は、非開示を認めないこと

が適当である。

(イ) 代替名等による通知を行う場合には、

- ・代替名等の通知が営業秘密によるものであることを明示して通知すること
- ・実際の成分名及び通知した代替名等を記録し、通知から 5 年間保存しなければならない

ないこと

を譲渡・提供者に義務付けることが適当である。

(ウ) 厚生労働大臣は、代替名等の内容を決定するために必要な指針を公表することが適当である。

(エ) 代替名等を通知した場合であっても、

- ・ 医師が診断及び治療のために必要であるとして、代替名等を通知した化学物質の成分名の開示を求めた場合、直ちに開示すること
- ・ 産業医が労働者の健康管理のために必要であるとして、代替名等を通知した化学物質の成分名の開示を求めた場合、秘密保持を条件に速やかに開示すること
- ・ 労働基準監督機関から求められた場合に開示等に応じること
- ・ 事業を廃止しようとするときは、所轄労働基準監督署長に営業秘密情報の記録を提出すること

を譲渡・提供者に義務付けることが適当である。

(2) 個人ばく露測定の精度の担保

ア 個人ばく露測定について、作業環境測定と同様に測定の精度を担保するため、法律上の位置付けを明確にし、有資格者により実施しなければならないこととすることが適当である。

この有資格者の要件は、個人ばく露測定に関する追加講習を修了した作業環境測定士等とすることが適当である。

#### 4 機械等による労働災害防止の促進等

危険な作業を必要とするボイラー、クレーンなどの特定機械等については、安全性能を確保するために製造許可制度及び製造時、設置時、使用時の各段階における検査を義務付けている。これらのうち、製造許可制度における技術的基準の審査に係る部分及び製造時の検査制度については、専門高度な知識、経験が求められるとともに、新技術の誕生に伴う内容の高度化・専門化に対応する必要が生じているところ、EU諸国をはじめとする諸外国にならい、専門性を持つ民間機関の活用を促進して、安全を担保しながら制度の効率化を図る必要がある。

また、

- ・ フォークリフト等の一定の機械等に対して義務付けられている特定自主検査において、検査業者が検査の方法を定めた指針に従わず、不適切な検査を行った事案
- ・ フォークリフトの運転業務等の一定の業務に従事するために必要な技能講習について、講習を実施する登録教習機関が技能講習を全く、あるいは一部しか行わなかったにもかかわらず、大量の技能講習修了証を不正に交付し、当該修了証の回収に係る行政指導に

## 誠実に応じなかった事案

などが発生していることから、このような不正を防止するために検査業者や登録教習機関に対する規制を強化する必要がある。

こうした状況を踏まえ、機械等による労働災害防止を推進するため、以下の対応を行うことが適当である。

### (1) 特定機械等の製造許可及び製造時等検査に係る民間活力の活用の促進

ア 特定機械等の製造許可を行うための書面等審査は、

- ・当該機械等の設計が構造に関する技術的基準に適合するかどうかの審査
- ・製造設備等が基準に適合するかどうかの審査

から構成され、現行では都道府県労働局長が行うものとされているところ、このうち前者の審査については、十分な専門性を有する民間の登録機関が行えるようにすることが適当である。

その上で、当該審査は、製造許可を受けた後に行われる製造時等検査と一連の流れで行われることから、これらは同一の登録機関が行うものとするのが適当である。

イ 製造時等検査について、現在はボイラーと第一種圧力容器に限って民間の登録機関が行えるようになってきているところ、製造時等検査が必要な特定機械等すべてについて民間の登録機関が行えるようにする（具体的には移動式クレーンとゴンドラを対象に追加する）ことが適当である。

ウ アで民間が行えるようにする設計に関する審査と、製造時等検査を行う新たな登録機関については、その業務の適正な遂行を担保するため、

- ・現行の登録製造時等検査機関と同等の登録要件を設ける
- ・登録は機械等の区分及び地域（複数の都道府県に跨る地域ブロック）ごとに行う
- ・審査等を求められたときの応諾や、一定の知識経験を有する者に審査等を実施させることなど、現行の登録製造時等検査機関と同等の実施義務を課す
- ・現行の特定機械等に係る登録機関と同様に、登録要件に適合しなくなった場合や義務規定に違反する場合には厚生労働大臣が適合命令や改善命令を行うことができるようにするとともに、欠格事由に該当する場合や適合命令・改善命令に違反した場合等には厚生労働大臣が業務停止や登録の取り消しをできるようにすることが適当である。

エ 上記のほか、登録機関による検査・検定の公正な実施を担保するため、検査・検定の実施方法や合格基準を法令に規定することが適当である。

### (2) 機械等に係る登録機関（検査業者、登録教習機関）の不正防止の強化

ア 現行制度では指針に留まっている特定自主検査の検査内容について、基準を設け、検査業者にはこれに従って検査を行うことを義務付けるとともに、基準に違反した場合には厚生労働大臣が改善命令等を行えるようにすることが適当である。

イ 技能講習を行う登録教習機関が不正に技能講習修了証を交付した場合には、都道府県労働局長が当該登録教習機関に対して当該修了証の回収を命じることができるようにするとともに、回収命令に従わない場合には登録取消等ができるようにすることが適当である。また、回収命令に従わない者について、登録取消を行う場合には、欠格期間を延長することが適当である。

### (3) 技術の進歩等を踏まえた型式検定対象機械等及び技能講習対象業務の追加等の迅速化

型式検定対象機械等及び技能講習の種類について、技術の進歩を踏まえて、より迅速かつ適切に追加等ができるようにすることが適当である。

## 5 高年齢労働者の労働災害防止の推進

高齢化の進展に伴い、労働者全体に占める60歳以上の割合は18.7%（令和5年）となっている中で、労働災害による休業4日以上死傷者に占める60歳以上の割合は29.3%（令和5年）に達している。高年齢労働者は若年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も長い傾向にあるが、これは、作業による労働災害リスクに、加齢による身体機能の低下等の高年齢労働者の特性に起因するリスクが付加されることによるものと考えられる。

こうした状況を踏まえ、高年齢労働者の労働災害防止対策を推進するため、以下の対応を行うことが適当である。

ア 高年齢労働者の労働災害を防止するため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業の管理その他の必要な措置を講じることを事業者の努力義務とすることが適当である。

イ 厚生労働大臣が、アの措置の適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表できるようにすることが適当である。

また、厚生労働大臣は、当該指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができるようにすることが適当である。

## 6 一般健康診断の検査項目等の検討

### (1) 女性特有の健康課題への対応

月経随伴症状や更年期障害等の女性特有の健康課題について、一般健康診断の機会を活

用し、女性労働者本人への気づきを促し、必要な場合には産婦人科医等女性特有の健康課題に係る診療を専門とする医師への早期受診の勧奨や女性特有の健康課題に対する配慮について申し出を行いやすい職場づくりにもつながるよう、厚生労働省が示している標準的な問診票である一般健康診断問診票に女性特有の健康課題に係る質問を追加することが適当である。

また、女性特有の健康課題があると回答した労働者に対して、健診機関が必要に応じて、女性特有の健康課題に関する情報提供や専門医への早期受診を促すことが適当である。

その際、質問に対する労働者の回答は、健診機関から事業者には提供しないこととするが、女性特有の健康課題を抱える個々の労働者と事業者をつなぐ観点から、労働者が女性特有の健康課題で職場において困っている場合、専門医の早期受診を勧奨すること、その上で、専門医の診断書を持って事業者には相談することは可能であること（既に、専門医の診断を受けている場合も同様に可能であること）など、望ましい対応を健診機関向けマニュアルに示すことが適当である。

また、労働者自らが事業者には女性特有の健康課題に関する相談を行うことは現時点であっても可能であるとともに、その場合には、専門医による診断書等を示すことが望ましいことなどを事業者向けガイドラインにおいて示すことが適当である。

男性の更年期障害については、更なる医学的知見の集積を踏まえ、必要に応じて検討していくことが適当である。

## （２）一般健診の法定健診項目について

歯科に関する項目を法定健診項目に追加することに関しては、業務起因性又は業務増悪性、就業上の措置等のエビデンスが乏しいことを踏まえると、困難である。

一方で、労働者の口腔の健康の保持・増進は重要である。現在、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和63年健康保持増進のための指針公示第1号）に「歯と口の健康づくりに向けた口腔保健指導」が盛り込まれているが、現状では十分に実施されているとは言えないことから、今後、好事例を展開する等普及啓発を強化することにより、歯科受診に繋げる方策を検討することが適当である。また、職場の健康診断実施強化月間、全国労働衛生週間の周知等の機会を捉えて、周知を強化することが適当である。

## 7 治療と仕事の両立支援対策の推進

高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、何らかの疾患により通院しながら働く労働者の割合は40.6%（令和4年）に上っているなど、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加している。

こうした状況を踏まえ、治療と仕事の両立支援対策を推進し、働きながら治療を続ける方の就業環境を整備するため、以下の対応を行うことが適当である。

ア 「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」について、現状では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（昭和四十一年法律第百三十二号）で「疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること」が国の施策とされていることを踏まえ、治療と仕事の両立支援のための必要な措置を講じることを事業者の努力義務とすることが適当である。

イ 厚生労働大臣が、アの措置の適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表できるようにすることが適当である。

また、厚生労働大臣は、必要な指導等を行うことができるようにすることが適当である。

ウ 上記のほか、国は、以下について取り組むべきである。

- ・「治療と仕事の両立支援カード」について、企業に理解を求めるとともに、医療機関での活用が促進されるような支援策を講じ、関係者の連携した取組を積極的に推進する
- ・「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の普及に当たり、事業者に対しては、治療と仕事の両立支援の取組が経営課題として位置づけられるよう、人材確保や生産性向上、企業の成長にもつながることへの理解を図るとともに、労使一体となった取組について具体的な事例を示す
- ・産業保健や人事労務管理の体制が脆弱な中小企業に対しては、治療と仕事の両立支援の専門家が配置されている産業保健総合支援センターによる企業支援（専門的研修、相談対応・訪問支援、個別調整支援等）をさらに充実する

## 8 その他所要の措置

1～7に掲げた事項のほか、これらに伴い必要な措置その他所要の措置を講じることが適当である。

以上