

令和8（2026）年度

静岡県労働法セミナー



～ 安全衛生・健康管理に関すること ～

令和8年9月9日、10日、11日、14日

特定社会保険労務士 望月数久

第1章

オリエンテーション



1 プログラム

第1章 オリエンテーション

第2章 労働安全衛生等に関する基本的事項

第3章 具体例による検討

第4章 カスタマーハラスメントの防止

第5章 まとめ

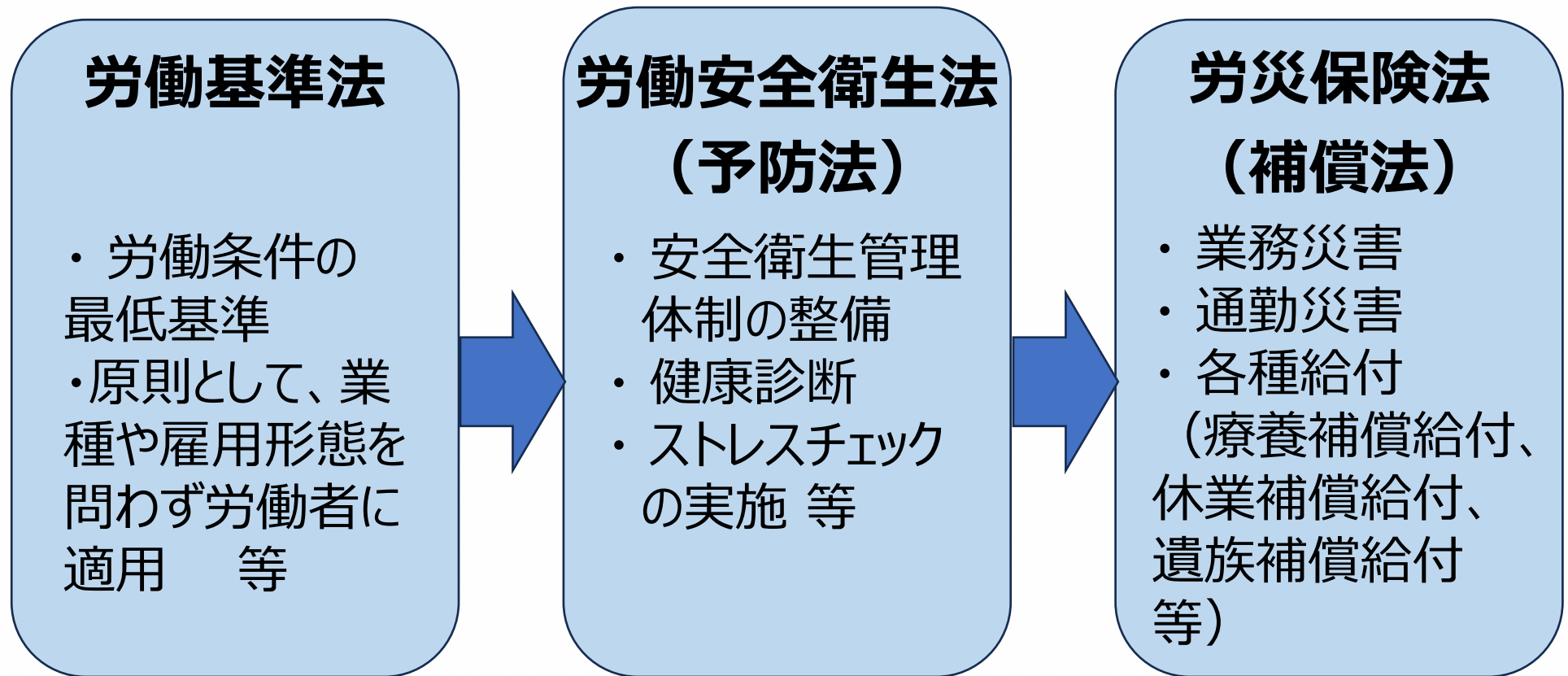


第2章

労働安全衛生等に関する基本的事項



1 労働安全衛生法、労災保険法等の関係

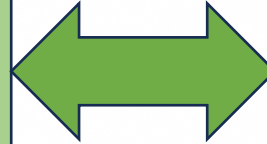


目的は、働く人の安全と健康、そして生活を守ること。

2 職場の安全と健康の管理



従業員の
健康と安全



事業主の
安全配慮
義務

これを支える3つの柱

①

労働災害の防
止と安全管理

②

健康管理と健康
障害の防止

③

安全衛生管理
体制

3 安全配慮義務

労働安全衛生法

(目的)

第1条 この法律は、(中略)、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

(事業者等の責務)

第3条 事業者は、(中略)、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における**労働者の安全と健康を確保する**ようにしなければならない。(後略)

労働契約法

(労働者の安全への配慮)

第5条 使用者は、労働契約に伴い、**労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができる**よう、必要な配慮をするものとする。

4 ①労働災害の防止と安全管理

労働者災害補償保険法

第1条 労働者災害補償保険は、（中略）、負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

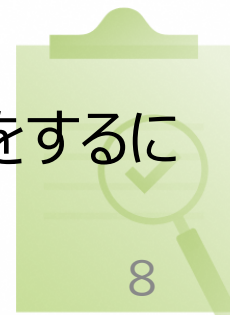
（１）業務災害

【業務遂行性】 労働者が、労働契約に基づいて、事業主の支配下にある状態

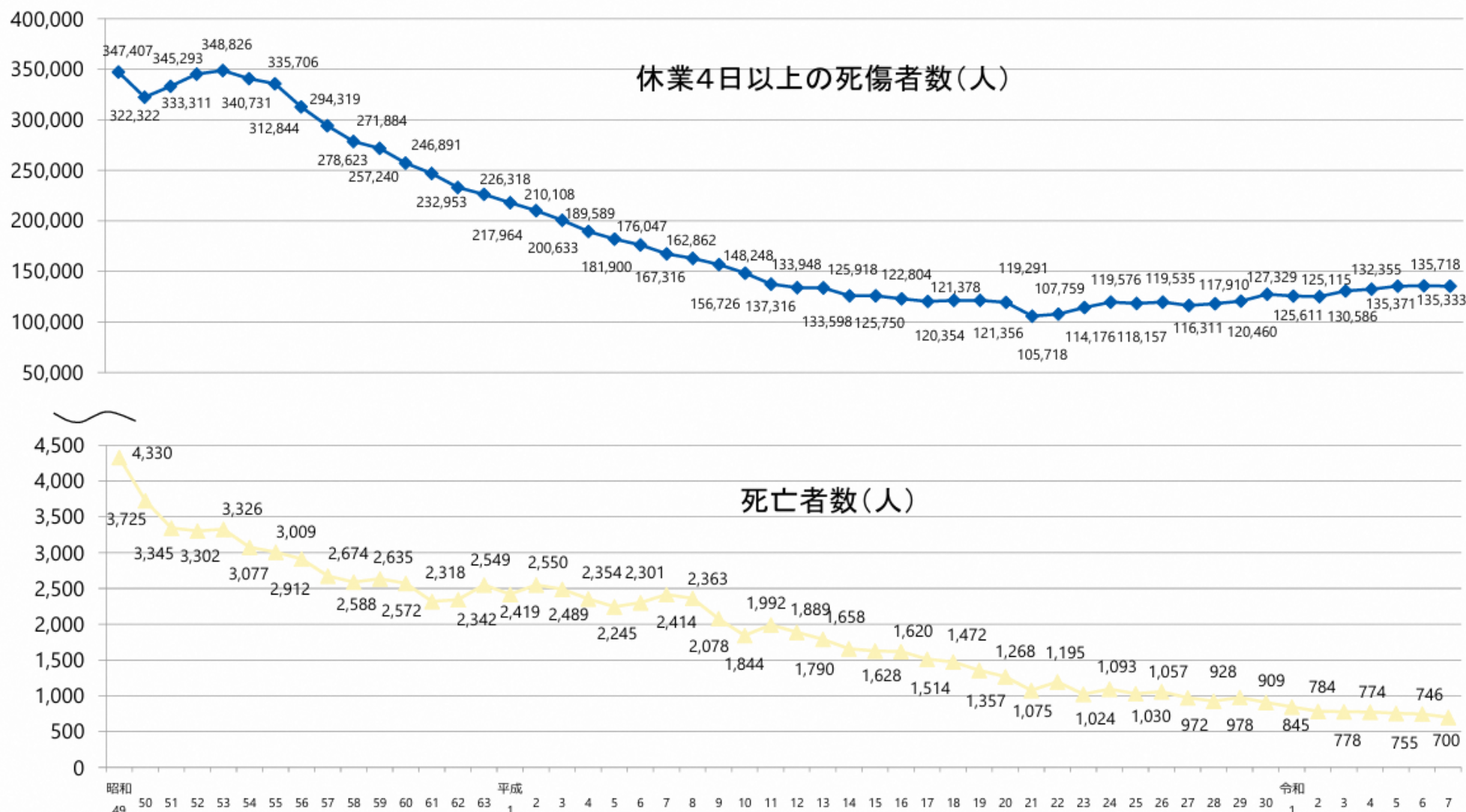
【業務起因性】 業務に起因して災害が発生し、その災害が、傷病等の原因となったこと（相当因果関係があること）

（２）通勤災害

労働者が、就業に関して、住居と就業場所を往復する等の移動をするにあたって発生した災害



(3) 労働災害による死亡者数等の推移

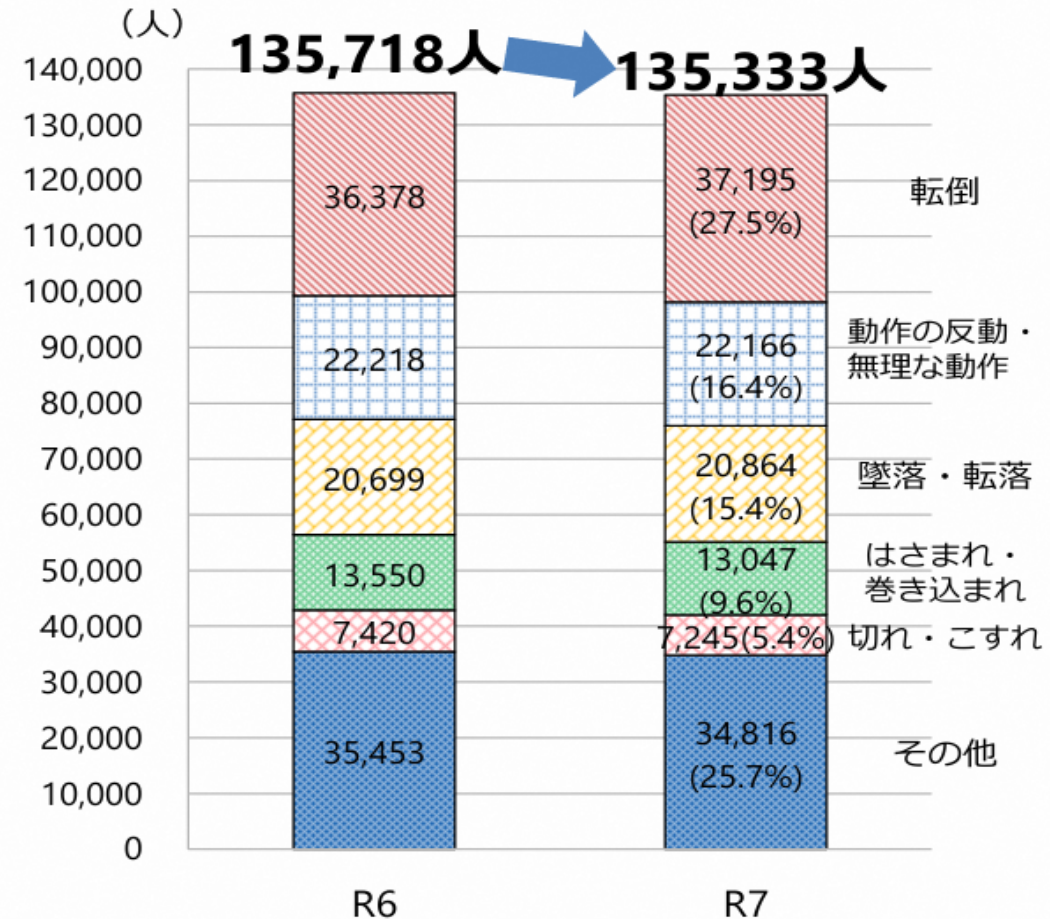
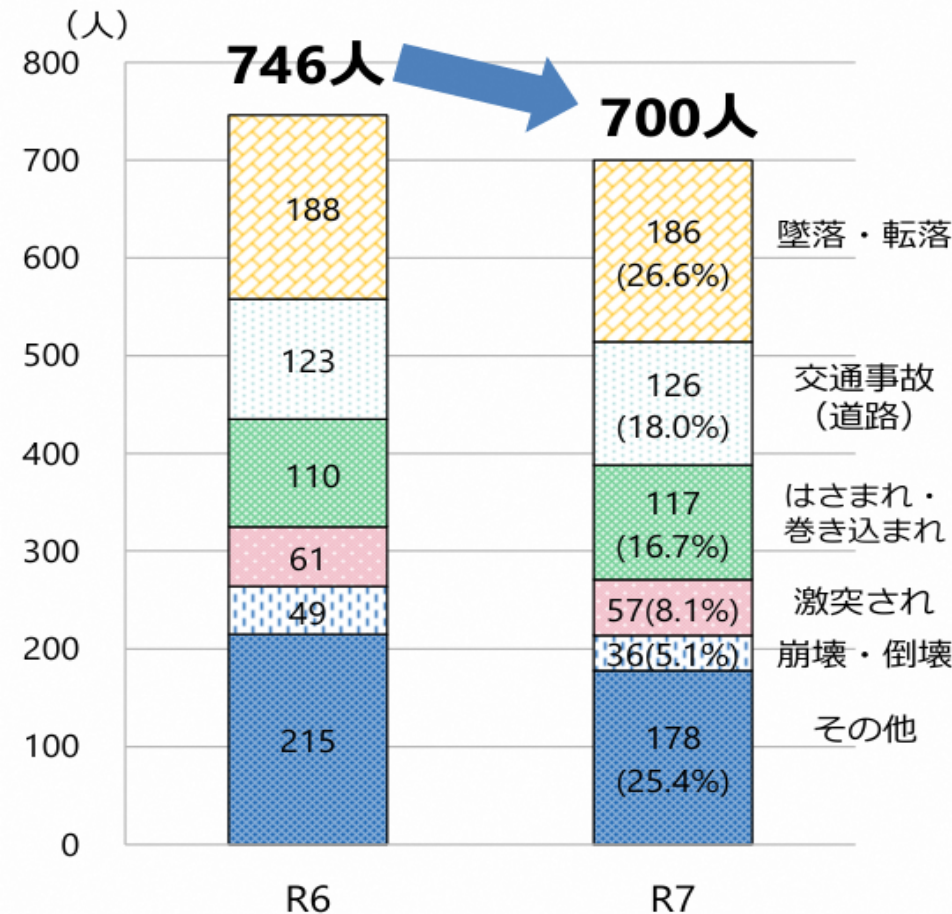


(出典：「令和7年 労働災害発生状況について」 厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課)

(4) 令和7年の労働災害（死亡・死傷災害）の発生状況

死亡災害
▲46人(▲6.2%)

休業4日以上之死傷災害
▲385人(▲0.3%)



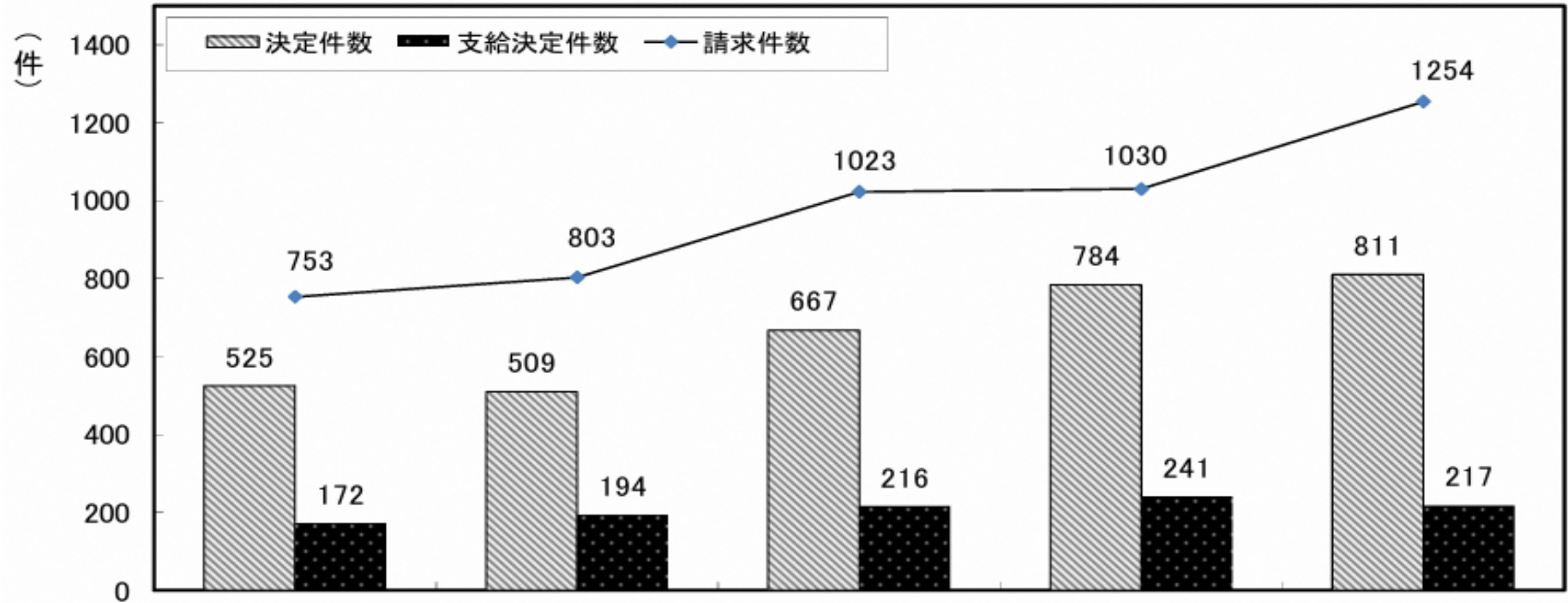
※ 令和7年1月1日から令和7年12月31日までに発生した労働災害について、令和8年4月7日までに報告があったものを集計したもの

(出典:「令和7年 労働災害発生状況について」厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課)

(5) 令和7年度の過労死等（脳・心臓疾患）の認定状況

業務災害に係る脳・心臓疾患の労災補償状況

(単位・件)



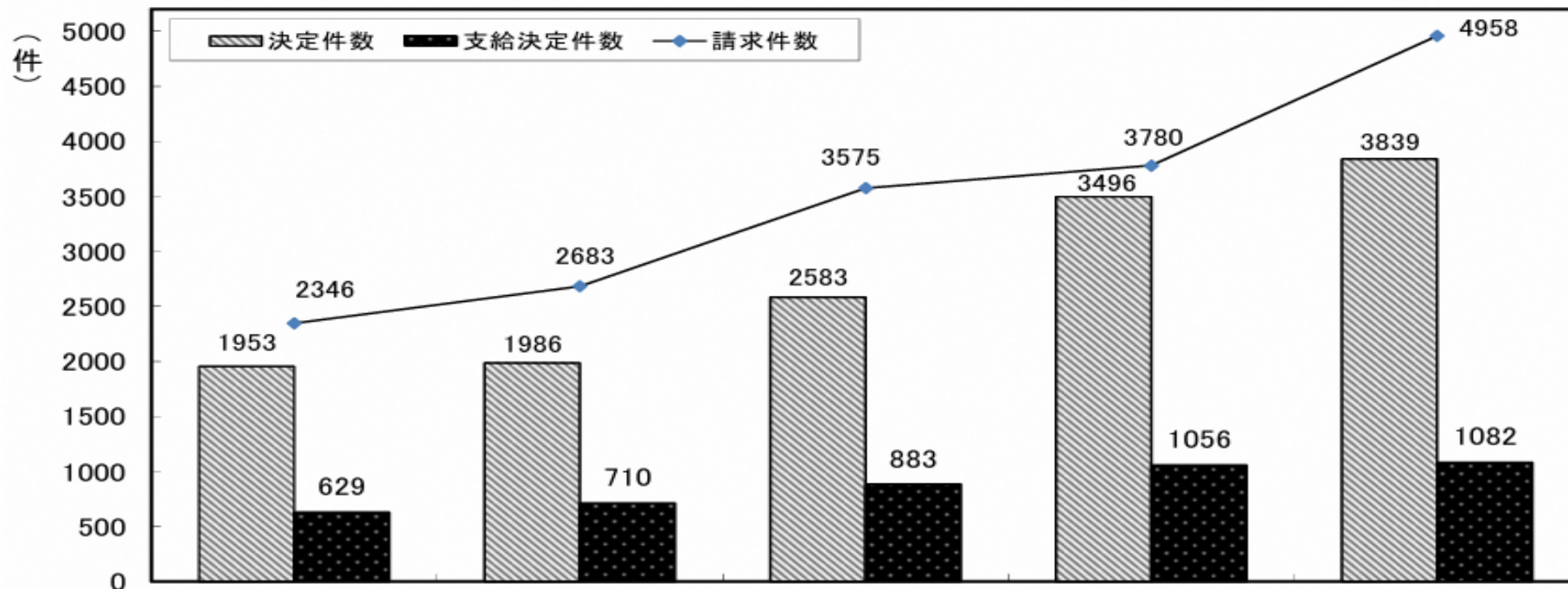
	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
支給決定件数	172	194	216	241	217
うち死亡	57	54	58	67	67

(出典：「令和7年過労死等の労災補償状況」 厚生労働省労働基準局補償課職業病認定対策室)

(6) 令和7年度の精神障害の労災認定状況

業務災害に係る精神障害の労災補償状況

(単位：件)



	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
支給決定件数	629	710	883	1,056	1,082
うち自殺	79	67	79	88	76

(出典：「令和7年過労死等の労災補償状況」 厚生労働省労働基準局補償課職業病認定対策室)

5 労働災害関連の法改正等の状況

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施行による改正項目は次のとおり。

(1) 注文者等が安全を損なう条件を付さない配慮義務

(令和7年5月14日施行)

建設工事の注文者その他の仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、作業方法、工期、納期等について、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に配慮しなければならない。

(2) 機械等による労働災害防止対策 (令和8年1月1日施行)

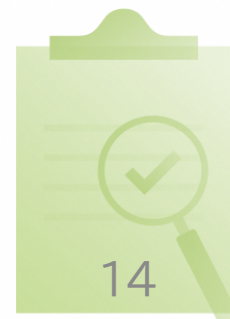
特定自主検査及び技能講習の不正防止対策の強化の主な項目

- ア 特定自主検査は厚労大臣の定める基準に従うことが義務化。
- イ 命令違反があれば登録取消や最大6か月の特定自主検査業務の停止命令が可能。
- ウ 命令違反で登録取消、最長10年の再登録制限を設定可能。

（３） 高齢者の労災防止対策（令和８年４月１日施行）

事業者は、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

厚生労働省は労働安全衛生法第62条の2第2項に基づき、「高年齢者の労働災害防止のための指針」を策定した。



6 ②健康管理と健康障害の防止

(1) 一般健康診断

- ア 雇入れ時の健康診断
- イ 定期健康診断 等

(2) 特殊健康診断

- ア 有害業務従事中の特殊健康診断
- イ 歯科医師による健康診断 等

(3) 健康診断の結果の記録

- ア 事業者には、健康診断個人票を作成し、原則、5年間**保存する義務**がある。
- イ 常時50人以上の労働者を使用する事業者には、定期健康診断報告書を、遅滞なく、労働基準監督署に**提出する義務**がある。
- ウ 事業者は、健康診断の結果（異常の所見があった労働者に限る）に基づき、医師又は歯科医師の意見を**聴く義務**がある。

（４）医師による面接指導

- ア 月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労蓄積があり、医師の面接指導を申し出た者（事業者は、労働者からの申出がない場合でも面接指導を実施するよう努めること）等
(労働安全衛生法第66条の8等)
- イ ストレスチェックの結果、高ストレス者に該当し、実施者が面接指導を受ける必要があると認めた者で、本人から申出があった者

（５）産業医等

- ア 常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに、産業医**選任義務**。
- イ **地域産業保健センター**・・・労働者数50人未満の小規模事業場の事業主や労働者を対象として、労働安全衛生法で定められた産業保健サービスを無料提供（利用には事前の申込みが必要。利用回数に制限がある）。

(6) メンタルヘルスに関して事業主に求められる体制

事業主によるメンタルヘルスケアの推進意思の表明

教育研修・情報提供

4つのケア

- (1) セルフケア
- (2) ラインによるケア
- (3) 事業場内産業保健スタッフ等によるケア
- (4) 事業場外資源によるケア

衛生委員会

心の健康づくり計画

1次予防

メンタルヘルス不調を未然に防止する

2次予防

メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う

3次予防

メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援等を行う

ストレスチェック
(実施規程)

7 健康管理関連の法改正等の状況

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施行による改正項目は次のとおり。

（１）化学物質による健康障害防止等（令和８年１０月１日施行）

- ・改正前は、作業場全体の空気を測定する「作業環境測定」が中心。
- ・今回の改正では、作業者一人ひとりが実際にどの程度化学物質にばく露しているかを測定する「個人ばく露測定」が作業環境測定の一つとして位置付けられた。

【例】

- ・屋内で塗装、洗浄、脱脂など有機溶剤を使用する作業場（自動車塗装工場、家具製造工場など）
- ・測定対象は、トルエン、キシレン、酢酸エチルなどの有機溶剤蒸気（有機溶剤中毒予防規則）

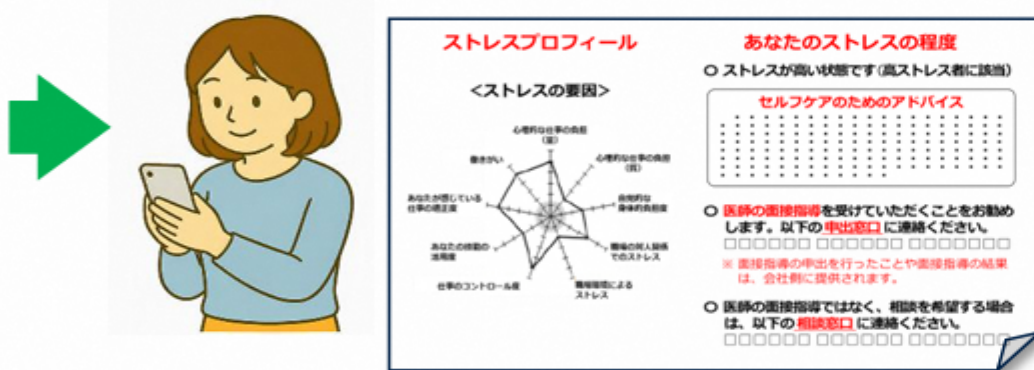
（２）ストレスチェック（令和10年４月１日施行予定）

- これまでは、労働者数50人以上の事業場に年1回の実施が義務付けられていた。
- 今回の改正で、事業場の規模にかかわらず、ストレスチェックを実施することが義務づけられた。

ストレスチェック（検査）

ストレスチェック(検査)の個人結果の通知は、プライバシー保護の観点から、労働者本人に直接通知され、基本的に事業者には提供されません。

個人結果の例



労働者各自が、個人結果をもとに、自覚しにくいストレスに**気づき、セルフケア**に取り組むきっかけにします。

※高ストレス者は、
医師の面接指導を
申し出て、必要な
健康管理上の支
援を受けます。



(出典：「ストレスチェックの「集団分析」を適切に実施しましょう！」 厚生労働省リーフレット)

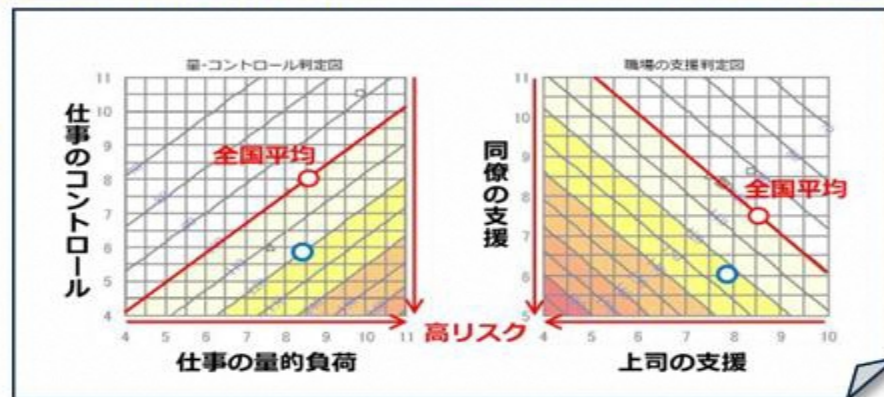
【事業者として対応すべき主なこと（労働安全衛生法第66条の10）】

- ア 検査の結果、高ストレス者と判定とされた労働者から申出があったときは、医師による面接指導を実施すること。
- イ 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じて、就業場所の変更、労働時間の短縮等の措置を講じること。
- ウ ストレスチェックに関することを理由とした不利益取扱いが禁止。

集団分析・職場環境改善

事業者には、個人が特定されないように、**個人結果を集団（事業場、職場等の単位）ごとに集計・分析した結果**が提供されます。

集団分析結果の例「仕事のストレス判定図」



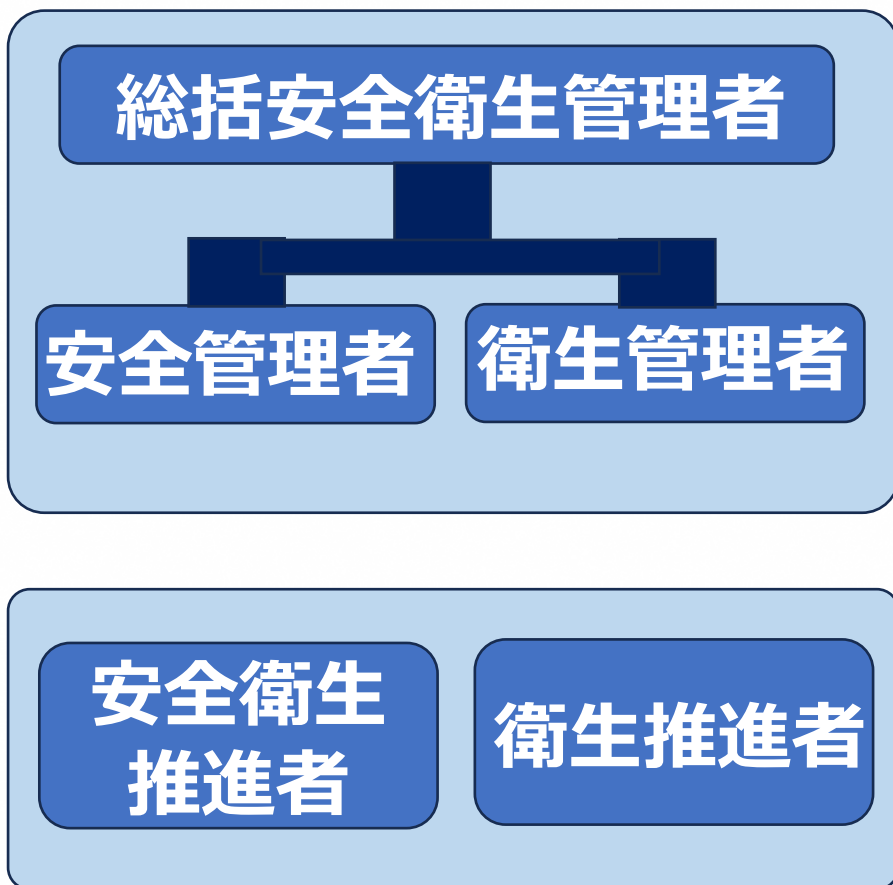
集団分析結果を活用して、**職場環境の改善**に組織的に取り組みましょう。



（出典：「ストレスチェックの「集団分析」を適切に実施しましょう！」 厚生労働省リーフレット）

8 ③安全衛生管理体制

一般的な体制

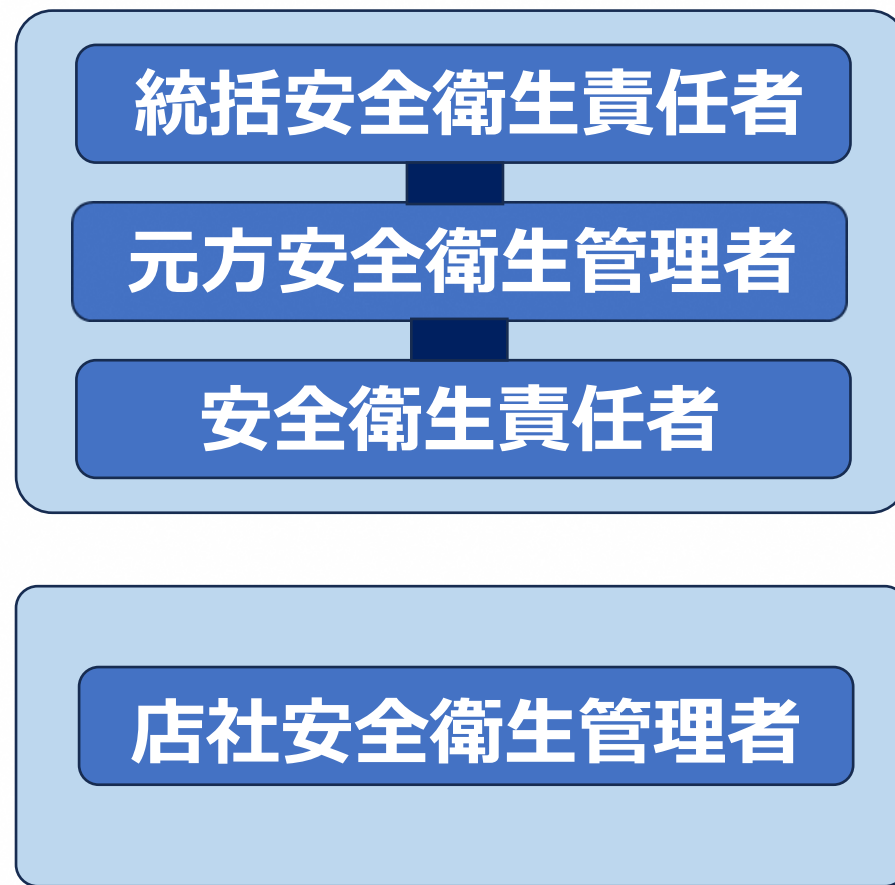


大

事業場規模

小

請負関係



※選任義務は、事業場の規模だけでなく、業種、工事規模、請負関係等によって異なる。

9 安全衛生管理体制関連の法改正等の状況

(1) 熱中症予防のための措置 (令和7年6月1日施行)

事業者に、熱中症を防止するための措置義務が課された。

「職場における熱中症防止のためのガイドライン」(令和8年3月18日厚生労働省策定)

【対象】 熱中症のおそれのある全ての作業。

(2) 「作業従事者」の新たな定義 (令和8年4月1日施行)

個人事業者を労働安全衛生法上に明確に位置付け、「労働者」と「個人事業者」を含む概念として「作業従事者」を新たに定義した。

これにより、統括安全衛生責任者の選任や火災等の救護措置の対象が、「労働者」から「作業従事者」に拡大された。



第3章

具体例による検討



ケース 1 転倒事故を「本人の不注意」で終わらせる職場

概要

高齢のパート労働者が、商品の補充中にバックヤードの濡れた床で転倒し、手首を骨折した。以前から床が滑りやすいという申出があったが、店長は「足元をよく見ていなかった本人の不注意」と考え、注意喚起の掲示だけで済ませようとしている。

主な論点

- 転倒原因の調査と再発防止
- 床面、照明、動線、履物、作業方法の確認 等

問い

注意喚起の掲示を増やすだけで、会社の対応として十分なのか。

考え方

注意喚起の掲示だけでは危険そのものはなくなる。設備や作業方法を改善することが再発防止である。

ケース2 真夏の屋外作業で体調不良者を作業に戻す

概要

夏の屋外作業中、作業員がめまいと吐き気を訴えた。現場責任者は日陰で10分休ませ、水を飲ませた後、「もう少しで作業が終わる」と現場に戻した。その後、作業員は意識を失い救急搬送された。現場には暑さ指数の確認、緊急時の連絡手順、身体冷却の設備がなかった。

主な論点

- 熱中症のおそれがある者の早期発見と作業離脱
- 救急要請、身体冷却、連絡体制 等

問い

水分補給後に本人が「働ける」と答えれば、作業へ戻してよいか。

考え方

めまいや吐き気がある以上、まず作業から離脱させ、身体冷却と状態確認を行い、必要に応じて救急要請を行う。

ケース3 機械停止を省略した清掃中の巻き込まれ

概要

食品工場で、ベルトコンベヤーを停止すると生産が遅れるため、作業員が機械を動かしたまま付着物を取り除いていた。手袋が機械に巻き込まれ、手を負傷した。手順書には停止するよう記載されていたが、現場では以前から同じ方法が黙認されていた。

主な論点

- 機械の停止、電源遮断、安全装置
- 手順書と実際の作業方法の乖離 等

問い

手順書があれば、会社は安全管理を尽くしたといえるか。

考え方

手順書を作ることが安全管理ではない。手順書どおりに作業できる時間、設備、監督体制を整えるところまでが会社の責任である。

ケース4 パソコン記録と勤怠記録が一致しないサービス残業

概要

会社では残業を事前申請制としている。労働者は申請が認められないため退勤処理をした後も、メール送信や資料作成を続けていた。パソコンのログには深夜まで作業した記録があるが、上司は「残業を命じていない」と主張している。

主な論点

- 使用者による労働時間の適正な把握
- 黙示の指示による労働 等

問い

上司が明示的に残業を命じていなければ、労働時間にはならないのか。

考え方

「残業を命じていない」「申請がなかった」というだけで、労働時間性を否定できない。また、パソコンの起動時間がすべて労働時間ではない。客観的記録と実際の業務内容等から、使用者の指揮命令下で働いていた時間を適正に把握する必要がある。

ケース5 固定残業代が何時間分か分からない

概要

求人票には「月給28万円、固定残業代を含む」とだけ記載されている。雇用契約書にも基本給と固定残業代の区分、対象時間数が明確に書かれていない。労働者が残業代を確認すると、会社は「給与に全部含まれている」と答えた。

主な論点

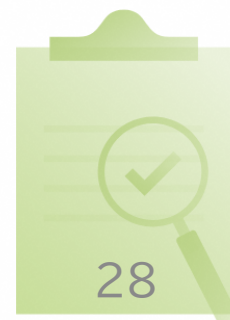
- 通常賃金部分と固定残業代部分の区分
- 対象となる時間数と計算方法 等

問い

「固定残業代込み」と書けば、何時間残業しても追加の支払いは不要なのか。

考え方

固定残業代は、「何時間働いても一定額」という制度ではない。一定時間までの割増賃金を前払いしている仕組みにすぎない。



ケース6 主治医は復職可、会社は復職困難と判断

概要

適応障害で休職していた労働者が、主治医の「復職可」とする診断書を提出した。しかし、診断書には勤務時間や業務上の制限が記載されていない。会社は、元の業務には顧客対応や出張があり、直ちに復帰させることに不安を感じている。

主な論点

- ・主治医の医学的判断と会社の就業可否判断
- ・産業医等からの意見聴取 等

問い

主治医の診断書に「復職可」とあれば、会社は直ちに元の仕事へ戻さなければならないか。

考え方

診断書、本人面談、職務内容、産業医等の意見、社内の復職基準を踏まえ、客観的かつ慎重に判断する。

ケース7 厳しい指導かパワハラか判断できない

概要

上司が部下のミスについて、他の職員の前で「何度言えば分かる」「向いていないから辞めた方がよい」と繰り返し叱責した。上司は業務上必要な指導だと説明し、部下は人格を否定されたと訴えている。

主な論点

- ・パワーハラスメントの3要素
- ・業務上必要かつ相当な範囲を超えているか 等

問い

指導内容に正当な理由があれば、どのような言い方をしてもパワハラにはならないか。

考え方

適切な指導方法では、問題となった事実とミスの内容を具体的に示し、人格ではなく行動を指摘すること等が大切である。

ケース8 懇親会やSNSで性的な言動が続く

概要

職場の懇親会で、上司が部下に交際相手の有無を繰り返し尋ね、身体に触れた。その後も私的なSNSにメッセージを送り続けている。上司は「勤務時間外の私的な交流なので会社は関係ない」と主張している。

主な論点

- ・実質的に職務の延長と考えられる懇親会
- ・SNS上の言動と職場環境への影響

問い

勤務時間外や個人のSNS上の言動は、すべて会社の対応対象外なのか。

考え方

その言動が職場における人間関係や就業環境に影響を与えているかということ。

ケース9 不調者を支える同僚に負担が集中

概要

メンタルヘルス不調の社員に業務軽減を行ったが、その仕事と同じ部署の数人にそのまま振り分けられた。周囲は残業が増え、不満が蓄積している。管理職は「病気の人に配慮するには仕方がない」と説明するだけだった。

主な論点

- ・本人への合理的な配慮と職場全体の業務管理
- ・代替要員、業務削減、優先順位の見直し 等

問い

一人の社員への配慮のためなら、同僚の負担増はやむを得ないのか。

考え方

管理職にとって重要なのは、「誰か一人を守る」ことではなく、組織全体を見渡し、すべての労働者が安心して働ける職場環境を整えること。

ケース10 顧客の暴言を「接客業だから」と我慢させる

概要

店舗で、顧客が従業員に長時間謝罪を要求し、「土下座しろ」「家を調べる」と発言した。店長は売上への影響を恐れ、「お客様を怒らせた側にも原因がある」として、一人で対応を続けさせた。

主な論点

- ・正当な苦情と著しい迷惑行為の区別
- ・現場から離脱させる基準 等

問い

顧客の要求に一部正当な理由があれば、暴言や脅迫も受け入れなければならないか。

考え方

苦情に正当な部分があることと、土下座の強要や脅迫的言動まで受け入れることは別である。管理職への交代、対応中止などの基準をあらかじめ決めておくことが重要。

第4章

カスタマーハラスメントの防止



1 ハラスメント関係の法改正

(1) カスタマーハラスメント (労働施策総合推進法第33条)

(令和8年10月1日施行予定)

- ① 職場において行われる
- ② 顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、
- ③ その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること。

(2) 求職者等に対するセクシュアルハラスメント

(男女雇用機会均等法第13条)

- ① 求職者その他これに類する者に対して (令和8年10月1日施行予定)
- ② その求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動において行われる
- ③ 当該事業主が雇用する労働者による
- ④ 性的な言動により、当該求職者等の求職活動等が阻害されること。

2 カスタマーハラスメント防止条例の制定状況

自治体名	条例名	公布日	施行日
東京都	東京都カスタマー・ハラスメント防止条例	令和6年10月11日	令和7年4月1日
北海道	北海道カスタマーハラスメント防止条例	令和6年11月29日	令和7年4月1日
三重県桑名市	桑名市カスタマーハラスメント防止条例	令和6年12月25日	令和7年4月1日
群馬県嬬恋村	嬬恋村カスタマーハラスメント防止条例	令和7年3月4日	令和7年4月1日
群馬県	群馬県カスタマーハラスメント防止条例	令和7年3月27日	令和7年4月1日
群馬県中之条町	中之条町カスタマーハラスメント防止条例	令和7年6月20日	令和7年6月20日
愛知県	愛知県カスタマーハラスメント防止条例	令和7年7月11日	令和7年10月1日
静岡県	静岡県カスタマーハラスメント防止条例	令和7年10月17日	令和8年4月1日
静岡県長泉町	長泉町カスタマーハラスメント防止条例	令和7年11月5日	令和8年4月1日
茨城県城里町	城里町カスタマーハラスメント防止条例	令和7年12月10日	令和7年12月10日
島根県美郷町	美郷町カスタマーハラスメント防止条例	令和7年12月19日	令和8年2月1日
埼玉県	埼玉県カスタマーハラスメント防止条例	令和7年12月23日	令和8年7月1日

(出典：「カスタマーハラスメントの防止を目的とする条例」 一般財団法人地方自治研究機構。令和7年12月23日現在の制定状況。)

3 静岡県カスタマーハラスメント防止条例

(令和8年4月1日施行)

第1条 目的

- ① カスタマーハラスメントの防止について、基本理念を定め、県、事業者、就業者及び顧客等の責務を明らかにすること。
- ② カスタマーハラスメントの防止に関する基本的な事項を定めることにより、顧客等の権利の保護に配慮しつつ、就業者の安全及び心身の健康並びに事業者の安定した事業活動の確保を図ること。
- ③ もって持続可能な社会の実現に寄与すること。

第2条 定義

【事業者】 県内で事業を行う法人その他の団体又は個人

【就業者】 県内で業務に従事する者（事業者の行う事業に関連し、県外でその業務に従事する者を含む。）

【顧客等】 就業者から商品又はサービスの提供を受ける者（その提供を受けようとする者を含む。）その他の就業者の従事する業務に関係を有する者

【カスタマーハラスメント】

顧客等の言動のうち、就業者の従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものであって、当該就業者の就業環境を害するもの

第3条 基本理念

- ① カスタマーハラスメントは、就業者の人格又は尊厳を害する等就業環境を害し、事業者の安定した事業活動に影響を及ぼすものであるとの認識の下、社会全体でその防止が図られなければならない。
- ② カスタマーハラスメントの防止に当たっては、就業者と顧客等が対等の立場において相互に尊重し合うことを旨としなければならない。

第4条 カスタマーハラスメントの禁止

何人も、あらゆる場において、カスタマーハラスメントを行ってはならない。



第7条 事業者の責務

- ① 基本理念にのっとり、カスタマーハラスメントに係る問題に対する就業者の関心と理解を深めること。
- ② 県が実施するカスタマーハラスメント防止施策に協力すること。
- ③ カスタマーハラスメントにより就業者の就業環境が害されることのないよう、必要な体制の整備、カスタマーハラスメントを受けた就業者の安全の確保、カスタマーハラスメントを行った顧客等に対する当該行為の中止の申入れその他の必要な措置を講ずること。
- ④ 事業者の行う事業に関して、就業者が顧客等としてカスタマーハラスメントを行わないように必要な措置を講ずること。
- ⑤ 他の事業者からカスタマーハラスメントの防止に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずること。

第8条 就業者の責務

- ① 基本理念にのっとり、顧客等の権利を尊重し、カスタマーハラスメントに係る問題に対する関心と理解を深めるとともに、カスタマーハラスメントの防止に資する行動をとること。
- ② 事業者が講ずるカスタマーハラスメントの防止に関する措置に協力すること。

第9条 顧客等の責務

- ① 基本理念にのっとり、カスタマーハラスメントに係る問題に対する関心と理解を深めるとともに、就業者に対する言動に必要な注意を払うこと。
- ② 県が実施するカスタマーハラスメント防止施策に協力すること。

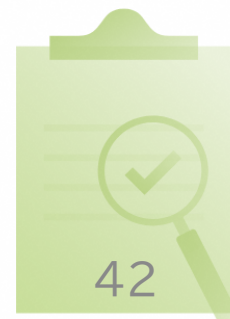


3 労働施策総合推進法と県条例の関係

	労働施策総合推進法	県カスハラ防止条例
目的	事業主に対して、社会通念上許容される範囲を超えた顧客等の言動によって 労働者の就業環境を害さないために、雇用管理上必要な措置 を講じることを義務づける。	顧客等の権利の保護に配慮しつつ、就業者の安全及び心身の健康並びに事業者の安定した事業活動の確保を図り、もって持続可能な社会の実現に寄与することを目的とする。
具体的事項	事業主は、 ・労働者からの相談に応じること。 ・労働者からの相談に応じるために必要な体制を整備すること。 ・労働者の就業環境を害する顧客等の言動を抑止するための措置を講じること。 ・労働者が相談したことを理由として、不利益取扱いをしないこと。	・何人も、あらゆる場において、カスタマーハラスメントを行ってはならない。 ・事業者は、相談体制の整備等の必要な対策を講じる。 ・就業者は防止に資する行動と事業者の対策への協力に努める。 ・顧客等は、就業者への言動に必要な注意を払うよう努める。

第5章

まとめ



1 まとめ

- (1) 職場の安全と健康を守ることは、すべての労働者に共通して保障されるべきものであり、事業者の重要な責務である。
- (2) 労働災害は「事故」だけでなく、長時間労働、メンタルヘルス不調、化学物質による健康障害、カスタマーハラスメントなど、さまざまな要因によって発生する。
- (3) 法令を理解するだけでなく、職場で危険を予測し、早めに相談・改善することが災害や健康障害の防止につながる。
- (4) カスタマーハラスメントは、働く人の尊厳と健康を脅かす重要な労働問題である。社会全体で防止に取り組むことが求められている。
- (5) 一人ひとりが「安全と健康はみんなで守るもの」という意識を持ち、安全で安心して働ける職場づくりにつなげていくことが大切である。

