



LIFRE

**Legal Information Flash Report
from MCLAW**

発行：丸の内中央法律事務所
〒100-0005
東京都千代田区丸の内3-4-1
新国際ビル817区
TEL:03-3201-3404
FAX:03-3201-3434
URL:https://www.mclaw.jp
email: tsutsumi@mclaw.jp

先月号に引き続き、先の通常国会において成立した法律のうち、企業にとって影響が大きいと思われる法律について概要をご紹介します。

◆労働安全衛生法と作業環境測定法の改正

本年5月、労働安全衛生法と作業環境測定法が改正され、令和8年1月1日から段階的に施行されます（一部は既に施行済みです）。

本稿では、改正法における、個人事業者等の安全衛生対策の推進に向けた施策について概観します。

1. 注文者等の配慮

建設工事の注文者が、注文時において、**施工方法や工期に関して配慮すべき義務**（労働安全衛生法3条3項）が、建設工事以外の注文者に対しても適用されることになりました。

なお、この点の改正については、令和7年5月14日において既に施行されています。

2. 元方事業者等への措置義務対象の拡大

元方事業者（ある仕事の一部を下請けに請け負わせ、同じ場所で仕事を行う事業者）と下請事業者とが混在する作業場所において、**元方事業者による、災害防止に向けた指導や連絡調整等の措置の対象に、個人事業主を含む作業従事者が追加**されました。

また、政令で定められた機械等、または政令で定められた建築物を、他の事業者に貸与する者は、個人事業主等に貸与する場合にも災害防止に向けた措置を講ずることとされました。

3. 業務上災害報告制度の創設

個人事業主等の業務上災害が発生した場合、発生状況等について厚生労働省に報告させる制度が新設されました。

なお、制度の詳細については、今後関係法令等によって示されます。

4. 個人事業主等自身への義務付け

個人事業主等に対し、労働者と同じ場所において作業を行う場合に次のことが義務付けられます。

- ①構造規格や安全装置を具備しない機械等の使用禁止
- ②特定の機械等に対する定期的な自主検査の実施
- ③危険有害な業務に就く際における安全衛生教育の受講

5. 連絡調整措置の義務付け

作業場所管理事業者（仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するもの）に対し、**管理場所において、自社または請負人の作業従事者のいずれかが危険・有害な業務を行う場合、作業間の連絡調整等、必要な措置を講ずることが義務付け**られました。

◆カスタマーハラスメント対策の義務化

労働施策総合推進法の改正法が令和7年6月11日に公布され、一部を除き令和8年中には施行される予定です。本改正においては、特にカスタマーハラスメント（以下「カスハラ」）対策について、事業者に必要な措置を義務づけることが定められましたので、ご紹介します。

1. カスハラへの対応体制の整備

カスハラにより労働者の就業環境が害されることのないよう、**労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、カスハラ抑止措置その他の必要な措置を講じなければならない。**

2. 不利益取り扱いの禁止

労働者が**カスハラ相談を行ったことやカスハラへの相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由として労働者を不利益に扱ってはならない。**

3. 他の事業者への協力

他の事業者からカスハラ対策について必要な協力を求められた場合は、これに応じるよう努めなければならない。

4. 研修実施の努力

カスハラへの関心と理解を深めるため、**労働者に対する研修の実施その他の必要な措置**をするよう努めなければならない。

5. コメント

カスハラから労働者を守るような措置が義務づけられ、今後、指針が公表される予定ですので、指針に応じて各社の対応を検討する必要があると考えられます。また、同時に行われた法改正により、**求職者に対するセクハラを行わないよう体制を整備する義務も定められましたので、同様に対策することが求められます。**

（弁護士友成亮太、弁護士門屋徹）

法務トピックス

◆「教育訓練休暇給付金」の創設（R7.10.1施行）

改正雇用保険法の施行により、**労働者が離職することなく、教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、その訓練・休暇期間中の生活費を保障するため、失業給付（基本手当）に相当する給付として賃金の一定割合を支給する制度が創設**されます。同制度は、雇用保険被保険者が、教育訓練休暇（無給）を取得することおよび被保険者期間が5年以上かつ原則休暇開始前2年間にみなし被保険者期間が12か月以上あること等を支給要件に、離職時に支給される基本手当と同額を、被保険者期間に応じて一定期間支給されます。詳細は厚生労働省のHPをご覧ください。