

令和4年の労働関係の改正法令説明会が開催されました

令和5年2月21日（火）石川県地場産業振興センター本館2階第1研修室において受講者98名が金沢労働基準監督署から令和4年の労働法令の改正について説明を受けました。



1. 金沢労働基準監督署の野田署長から開講の挨拶と労働基準行政の重点について説明がありました。



2. 金沢労働基準監督署の山中安全衛生課長から「労働災害の発生状況」の説明がありました。

第13次労働災害防止計画の目標の死亡者25人以下に対して26人の結果。（うち新型コロナウイルス2名）死傷者532人以下の目標は1313人（うち新型コロナウイルス701名）でした。

時間	内 容	講 師
13:30～13:40 (20分間)	開催あいさつ お知らせ（下記法令説明以外）	金沢労働基準監督署長
13:40～15:20 (1時間40分)	1. 改正労働安全衛生法について ① 労働安全衛生法の新たな化学物質規制について ② 事務所衛生基準規則の改正について ③ 歯科健診結果報告の義務化について ④ 騒音障害防止のためのガイドラインの見直しについて（予定）	金沢労働基準監督署 安全衛生課長
	2. 改正労働基準法について	金沢労働基準監督署 第一方面主任監督官
15:20～15:40 (20分間)	受講申込時の質問と質疑応答集について 質問FAX送信票について 配布資料の説明	金沢労働基準協会

3. 改正労働安全衛生法について引き続き山中安全衛生課長から次のとおり説明がありました。

① 新たな化学物質規制について

- 化学物質管理は事業者が自律的に管理することが、欧米をはじめアジア諸国でも国際的なスタンダードとなりつつあります。ラベル表示・SDS 通知、リスクアセスメント対象物が 674 物資から 2900 物質以上に大幅に増加します
- 化学物質の危険性・有害性に関する情報の伝達が強化されます。SDS 等の通知方法に、ホームページのアドレスや二次元コード等を使用できるようになります。
- 労働者がリスクアセスメント対象物にばく露される程度を、定められた方法等で最小限度にしなければなりません。
- 「化学物質管理者」「保護具着用管理責任者」の選任が必要になります。
- 自律管理が適切に実施されていることを、労使等でモニタリングするために、(安全)衛生委員会での調査審議が必要になります。
- 有機溶剤、特定化学物質(特別管理物質等を除く)、鉛、四アルキル鉛に関する特殊健康診断の実施頻度について、作業環境管理やばく露防止対策等が適切に実施されている場合など、事業者はそのリスクに応じて、当該健康診断の実施頻度(通常は 6 月以内ごとに 1 回)を 1 年以内ごとに 1 回に緩和できるようになります。

② 歯科健康診断結果報告の義務化について

- 塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他歯またはその支持組織に有害な物のガス、蒸気または粉じんを発生する場所における業務※に常時従事する労働者に対し、事業者は歯科健康診断の実施を義務づけられていますが、この歯科健康診断結果報告が 50 名以上の規模事業場からすべての事業場に義務化されます。

③ 危険有害な作業を請け負わせるとき等の保護措置について

- 建設作業で石綿(アスベスト)にばく露し、肺がん等に罹患した元労働者や一人親方が、国を相手取り、規制が十分であったかが争われた「建設アスベスト訴訟」の最高裁判決において、石綿の規制根拠である安衛法第 22 条は、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との判断がされた。
- 労働者以外の者にも危険有害な作業を請け負わせる場合は、請負人(一人親方、下請業者)に対しても労働者と同等の保護措置を実施すること。
- 同じ作業場所にいる労働者以外の者(他の作業を行っている一人親方や他社の労働者、資材搬入業者、警備員など契約内容を問わない)に対しても労働者と同等の保護措置を実施すること。

④ 金属アーク溶接等作業について

- 厚生労働省では、「溶接ヒューム」について、労働者に神経障害等の健康障害を及ぼすおそれがあることが明らかになったことから、労働安全衛生法施行令、特定化学物質障害予防規則(特化則)等を改正し、新たな告示を制定しました。
- 溶接ヒューム(金属アーク溶接等作業(※)において加熱により発生する粒子状物質)について、新たに特化則の特定化学物質(管理第 2 類物質)として位置付けました。

① 潜接ヒュームの濃度の測定(測定の結果がマンガンとして 0.05mg/nl 以上等の場合の場合)

- ② 換気装置の風量増加その他必要な措置→ 4 ページ
 - ③ 再度、溶接ヒュームの濃度の測定
 - ④ 測定結果に応じ、有効な呼吸用保護具を選択し、労働者に使用させる
 - ⑤ (面体を有する呼吸用保護具を使用させる場合) 二年以内ごとに 1 回、フィットテストの実施
- ⑤ 事務所等の労働衛生基準の改正について
- 職場における労働衛生基準が変わりました
- 照度基準が 3 区分から 2 区分へ
 - 便所の設置基準が変わりました「独立個室型便所」が法令で位置づけ
 - 休養室休養所を設置する際の留意点を新たに示しました 随時利用できる環境
 - 休憩の設備設置する際の留意点を新たに示しました 衛生委員会での調査審議、検討
 - 緊急用具の常備品目の規定がなくなりました
 - 更衣室シャワー設備等にプライノ、シーの配慮の留意点を新たに示しました
 - 空気調和設備のある室の気温の努力目標値について 18 度以上 28 度以下に見直されました
 - トイレの設置基準の見直しでは、便所を男性用と女性用に区別して設けるという原則を維持しながら、同時に就業する労働者が常時 10 人以内の場合には、便所を男性用と女性用に区別することの例外として、独立個室型の便所を設けることによつて足りることになりました。
- ⑥ 建築物等の解体工事等に対する石綿対策の規制強化について
- 建築物等の解体工事等に対する石綿の事前調査について、調査資格者による調査が義務化
- ⑦ 電離放射線障害防止規則の改正について
- 事業者は、放射線業務従事者の眼の水晶体に受ける等価線量が、5 年間につき 100mSv および 1 年間につき 50mSv を超えないようにしなければなりません。
 - 放射線業務従事者などの管理区域内で受ける外部被ばくによる線量の測定は、1 cm 線量当量、3 mm 線量当量および 70 μ m 線量当量のうち、実効線量および等価線量の別に応じて、放射線の種類およびその有するエネルギーの値に基づき、線量を算定するために適切と認められるものについて行うことが必要です。
 - 放射線業務従事者の眼の水晶体に受ける等価線量は、3 か月ごと、1 年ごとおよび 5 年ごとの合計を算定・記録・保存することが必要です。
 - 受診労働者数の欄中「眼の水晶体の等価線量による区分」の欄に関する項目が、「20mSv 以下の者」、「20mSv を超え 50mSv 以下の者」および「50mSv を超える者」に変わります。また、全区分の欄に「検出限界未満の者」の項目が追加されます。
- ⑧ エイジフレンドリーガイドラインについて
- ⑨ その他
4. 改正労働基準法について金沢労働基準監督署の秋田第一方面主任監督官から「月 60 時間を超える時

間外労働の割増賃金支払の義務」について説明がありました。

- 令和5年4月以降、中小企業に対しても月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が、現行の25%以上から50%以上に引き上げられます。
- 1か月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。
- 深夜（22：00～5：00）の時間帯に1か月60時間を超える法定時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%以上+時間外割増賃金率50%以上＝75%以上となります。
- 法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超える時間外労働（法定時間外労働）に対しては、使用者は25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。
- 1か月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日（例えば日曜日）に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日（例えば土曜日）に行った法定時間外労働は含まれます。
なお、労働条件を明示する観点や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいものです。

法定休日とは？

金沢労働基準協会

受講申込時の質問と質疑応答集について、受講者から事前に次のような質問が提出され、回答されました。

Q&A 1. 月60時間を超える法定時間外労働の代替付与の期限について

（問） 月60時間を超える法定時間外労働の代替付与について、発生日の3か月以内などの期限はありますか。

Q&A 2. フレックス勤務の法定休日労働について

（問） フレックス勤務について、法定休日の労働に制限をかけても大丈夫でしょうか。
法定休日に勤務する場合に限り、事前申請を求めても問題はないでしょうか。

Q&A 3. 退職労働者からの在職期間の証明要求

（問） 5年前の退職労働者から5年前の在職期間の証明書を出してほしいと請求が来たが、どう対処すればよいか。

Q&A 4. 個々の事業に対する労働基準法等の法適用について

（問） 当社は、金沢の本社に45人～50人の社員が勤務し、富山市にある富山営業所に5人～10人くらいが勤務しています。これまで本社に富山営業所の人数も加えて36協定を金沢労働基準監督署に届出ていましたが、説明会では、場所別の事業ごとに届け出が必要だと伺いましたが、駅のキオスクのような管理者もいない小規模事業所は、本社と一体で届出ていいと聞きました。

当社の場合、5人ぐらいの社員が本社と富山営業所の業務を掛け持ちしていて、両方に所属している感じです。さらに、富山営業所は売上管理も、仕入管理も、給料支給など労務管理も本社のシステムで一括管理しています。営業所長もいますが、管理業務はありません。

こうした管理業務のない営業所も別個の適用事業場として36協定などの届出が必要でしょうか。

回答は、当協会ホームページに掲載します。