

おかやま労働安全 衛生センター

2026年5月19日 第39号

〒700-0094

岡山市北区春日町5-6 岡山市勤労者福祉センター3階

電話 086-266-8008

FAX 086-232-3714

E-mail oka2012ro-an@41.toki.ne.jp

結成15年一つの節目

労安センター発展に向け取り組む

おかやま労働安全衛生センター第15回総会が4月26日14時から岡山市勤労福祉センターで開催されました。

総会は寺元副所長から開会挨拶を行い、議長に石野会員を選出後、平方所長は結成15年を迎え一つの節目である。新たに「患者の会」が中国・四国を含めた患者の掘り起こしと救済する組織確立に向けて動き出した。この活動に参加しながら組織拡大と併せて取り組み「労働安全センター」発展に向けて取り組むとの挨拶を行いました。

来賓として大槻顧問から、職業病のアスベスト問題、公害の70年を迎えた水俣病の認定基準の問題、吉備中央町のPFAS汚染問題など問題点を指摘しながら祝辞の挨拶を頂きました。

その後、足田事務局長から2025年度経過報告を提案、後藤事務局次長（会計担当）から2025年度会計報告を提案、久世会計監査より監査報告を受け、質疑・討論後賛成多数で原案が承認されました。

続いて、足田事務局次長から2026年度活動方針（案）を提案、後藤事務局次長（会計担当）から2026年度予算（案）を提案し、質疑・討論後賛成多数で原案が決定されました。その後、足田事務局次長から新役員の提案があり原案通り可決されました。

その後、総会宣言（案）を滝口運営委員から提案され、満場の拍手で承認されました。最後に室運営委員から閉会の挨拶をうけ、平

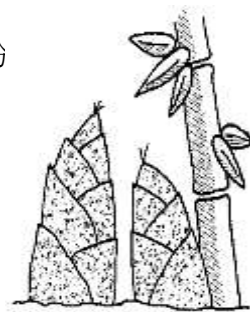


方所長の音頭で「団結頑張ろう！」を三唱して総会を終えました。

総会后、特別講演としてユニオンおかやま室政司書記長（安全センター運営委員）から、労基法改悪の動きと休職、退職を余儀なくされた場合の救済制度と題して、①働き方改革に逆行する労働時間の規制緩和、②知っておきたい休業、退職を余儀なくされた場合の救済制度、③退職に伴う雇用保険の各給付制度、④人工知能推進による影響、⑤想定される労働組合法の改悪について講演を受けました。（所長 平方健一）

【主な経過】

- 4 月 1 日 第 1 1 回運営委員会 1 4 時 3 0 分～ 1 3 時 3 0 分
- 4 月 9 日 会計監査 1 5 時～
- 4 月 1 6 日 第 1 2 回運営委員会 1 4 時 3 0 分～
- 4 月 2 6 日 第 1 5 回定期総会 1 4 時～
- 5 月 8 日 アスベスト弁護団会議 1 0 時～
- 5 月 1 9 日 第 1 回運営委員会 1 0 時～



おかやま労働安全衛生センター 結成 15 回総会を迎えて

誕生はアスベスト健康被害者の裁判闘争支援がきっかけだったと思います。

2005年に尼崎のクボタ神崎工場の労働者と工場周辺の市民が肺がん・中皮腫の発病が急増したと報道されたことでした。多くの被害者が出るなか「アスベスト疾患・患者と家族の会」が結成されました。岡山でも被害者がいて2008年「アスベスト疾患・患者と家族の会岡山支部」・2009年に「アスベスト裁判を支援する会」が結成され、岡山地区労も関わるなかで、労働安全衛生センター結成の話があり2012年に「ひょうご労働安全センター」の支援のなかで結成されました。

このようにアスベスト健康被害者への支援を通して「おかやま労働安全衛生センター」が結成されました。ついでに「おかやま」は何故「岡山」にしなかったか、「岡山」で連合の中に結成されていたからです。

運動はアスベスト健康被害者への支援が中心となりましたが、労働組合の組織率が低いことや労働法制の規制緩和が進み、低賃金・非正規労働者が増えていることから、厳しい労働条件になりパワハラなどハラスメント被害者の相談も受けることになりました。裁判傍聴や相談会も「ユニオンおかやま」と連携し有機的な運動となっています。アスベスト相談は、アスベスト被害が判明するのが20年～30年後になり高齢者の被害者が多く、職場や同僚も無くなっていることから実態がつかめないこともあります。何回も訪問し話をすることで、労災申請の手続きが終わっても近況の電話があります。労災認定や裁判がうまくいくとホットしてやりがいを感じます。

しかし、今現在の課題は、安全センターの母体であった岡山地区労が解散されたことで組織人員も減り財政的にも運動的にも厳しくなっています。なかでも運動の後継者

づくりです。役員は結成からそのままの状態が高齢化し、運動的にも厳しくなっています。これは運動の中で組織していくことが出来ていなかったことだと反省しています。今後は、運動的にも組織的にも成功している労安センターと交流などしていけたらと思っています。

(事務局長 足田正義)

2026年の労働安全衛生法改正の概要

1972年に制定された労働安全衛生法は、制定後も内容を改めてよりよい法律にするための改正が重ねられています。施行期日が異なる改正法も複数あるため、改正内容を正しく理解し、実施されなければなりません。

労働安全衛生法というのは、労働者の健康を守るために制定しているものなので、実施を怠ってしまうと労災のリスクや離職につながる可能性があります。

今号では、労働安全衛生法の改正の背景や、施行期日が2026年についての労働安全衛生法の改正内容について報告します。

また、将来的にはストレスチェックの義務化の拡大について、法改正が予定されています。

1. 労働安全衛生法の改正の背景

近年における労働安全衛生法の改正の主な背景は、以下の2点です。

- ①化学物質による健康被害の増加
- ②精神障害による労災認定件数の増加

上記の背景にもとづく改正法にて、次のような事柄が義務化されました。

- 化学物質に関するリスクアセスメントの実施
- 労働者数が50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施

法改正により対象化学物質が追加され、各事業場の化学物質管理者の選任なども義務化されています。

1972年に制定された労働安全衛生法は、社会情勢や産業構造の変化、労働災害の傾向などに応じた法改正を重ねてきています。

さまざまな背景により、今後も労働安全衛生法の改正は予想されるため、最新情報を知っておく必要があります。

改正法の公布から施行期日までが数年におよぶ場合もあります。改正法が公布された際には、改正内容の理解だけでなく実際に施行される期日もしっかり把握しておく必要があります。

2. 2026(令和8年)年施行労働安全衛生法の主な改正内容

2026(令和8年)年に施行予定の労働安全衛生法の主な改正内容は、以下の3点です。

- ①表示・通知対象物質の増加
- ②リスクアセスメントの実施義務対象物質の増加

③新規化学物質の有害性の調査結果に関する届出・申請の原則電子化

上記の表示・通知対象物質とリスクアセスメントの実施義務対象物質は同様で、2026年の施行では約850種の化学物質の増加が見込まれています。

また、2026年施行予定の改正では、化学物質管理のデジタル化と情報公開の効率化が主な焦点となっています。新規化学物質の製造や輸入をおこなう事業者は、書面で提出していた有害性調査結果などの届出や申請を、原則として電子申請に切り替えることが義務付けられる予定です。ただし、電子申請が著しく困難な場合には、引き続き書面での提出も認められます。

3. 労働安全衛生法の改正によりストレスチェックの義務化が拡大する予定

将来的な労働安全衛生法の改正により、ストレスチェックの義務化の対象が拡大する予定です。

現在（2025年時点）努力義務である小規模事業所のストレスチェックの実施について、2024年に厚生労働省が促進に向けて取り組む方針を公表しました。小規模事業所とは、常時労働者が50人未満の事業場のことです。

厚生労働省によると、精神障害の労災支給件数やメンタルヘルス不調による労働者の休業・退職は増加傾向にあります。また、近年の事業場における労働者数別のストレスチェックの実施率は以下のとおりでした。

○50人以上…84.7%

○50人未満…32.3%

このように、50人未満の事業所では、ストレスチェックの実施率がかなり低くなっていることがわかります。一方、メンタルヘルス不調は増え続けているので、法改正により実施率が低い小規模事業所のストレスチェックを義務化する方向で法改正が予定されています。

4. 労働安全衛生法の改正内容について理解が必要

労働安全衛生法は、働く人々の安全と健康を守るために制定された法律で、社会や労働環境の変化に応じて定期的に改正がおこなわれます。

近年の改正では、労働者のメンタルヘルス対策の強化や長時間労働の是正、ハラスメント防止、テレワーク環境における安全配慮などが重視されています。また、リスクアセスメントの義務化や化学物質の管理強化など、より実効性のある対策も盛り込まれました。

企業は、これらの改正内容を正しく理解するのはもちろん、就業規則や職場環境の見直しをおこなうことも求められています

【当面する取り組み】

○5月27日 建設アスベスト裁判 11時～

○6月27日 「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」第23回全国総会（東京）

○7月13日 建材メーカー訴訟 13時30分～ 高松地裁