

第3章 派遣元が実施すべき事項

労働者派遣事業においては、派遣労働者を雇用している派遣元が派遣労働者の雇用主として安衛法上の事業者責任を負いますが、派遣労働者は派遣先の指揮命令を受けて就業することになりますので、派遣元に事業者責任を負わせるだけでは十分に安全衛生を確保することは困難です。

そのため、派遣労働者の一般的な健康管理については派遣元が、安全管理全般に関する事項、衛生管理のうち就業に伴う具体的な事項については派遣先が事業者責任を負います。

この章においては派遣元が実施すべき事項について記述します。なお、派遣元は、単に法で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて派遣労働者の安全と健康を確保するようにしなければなりません。

1 安全衛生管理

1-1 安全衛生管理体制

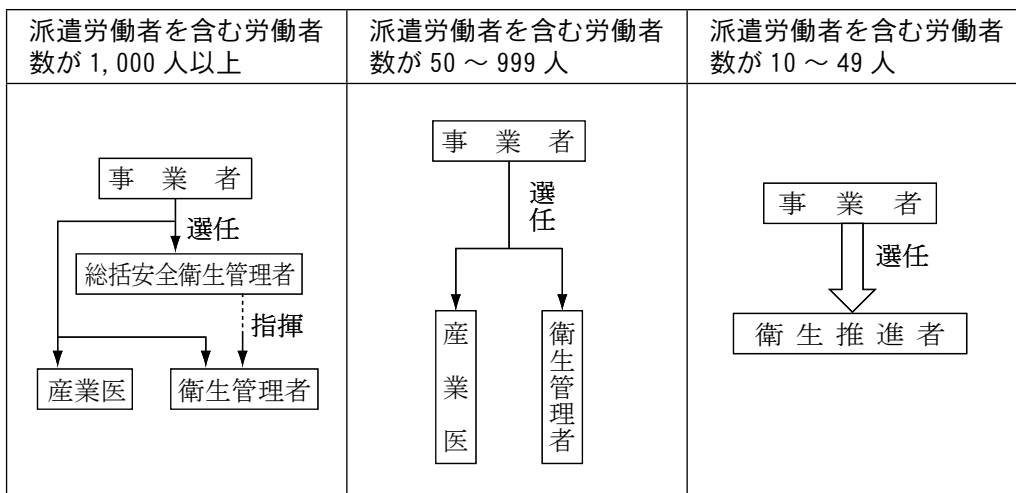
《ここがポイント》

派遣元は、派遣労働者を含む雇用労働者全体の安全衛生管理を適切に行うため、総括安全衛生管理者等の選任、衛生委員会の設置など安全衛生管理体制の整備を行うこと。

派遣労働者の具体的な就業に伴う安全管理や衛生管理は派遣先が行うことになっていますが、一般的な健康管理などは派遣元が継続的に行うことが必要です。

このため、労働者派遣事業を行う派遣元においては、図9に示すような安全衛生管理体制を整備することが必要です。

図9 派遣元が整備すべき安全衛生管理体制



なお、選任又は設置要件となる労働者数については、派遣元が常時使用する労働者（派遣労働者及び派遣元の事業場に常時勤務する労働者の合計）数でカウントします。

(1) 総括安全衛生管理者（安衛法第10条、安衛則第2条～第3条の2）

ア 選任基準

派遣元は、派遣労働者を含め常時1,000人以上の労働者を使用する場合には、その派遣元事業場の安全衛生を統括管理する「総括安全衛生管理者」を選任し、所轄労働基準監督署長に選任報告を行うことが必要です。

また、総括安全衛生管理者が旅行、病気、事故などのやむを得ない事由により職務を行うことができないときは、代理者を選任する必要があります。

イ 業務

総括安全衛生管理者は、衛生管理者などの技術的事項を担当する者を指揮し、次の業務を統括管理します。

- ① 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
- ② 労働者の安全衛生教育（特別教育を除く）の実施に関すること。
- ③ 一般健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- ④ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- ⑤ 安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- ⑥ 危険性又は有害性などの調査及びその結果に基づき講じる措置に関すること。
- ⑦ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。

(2) 衛生管理者（安衛法第12条、安衛則第7条～第12条）

ア 選任基準

派遣元は、派遣労働者を含め常時50人以上の労働者を使用する場合は、衛生管理者を選任し、所轄労働基準監督署長に選任報告を行うことが必要です。

派遣元の衛生管理者は、第一種衛生管理者免許、第二種衛生管理者免許、若しくは衛生工学衛生管理者免許を有する者又は医師、歯科医師、労働衛生コンサルタントなどのうちから選任します。

衛生管理者は、その派遣元事業場に専属の者を選任しなければなりません。また、衛生管理者が旅行、病気、事故などのやむを得ない事由によって職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければなりません。

衛生管理者の数は、派遣労働者を含む次の表5の左欄の「常時使用する労働者の数」に応じて右欄に定める数以上です。常時1,000人を超える労働者を使用する事業場にあつては、少なくとも1人は専任の衛生管理者としなければなりません。

表5 選任すべき衛生管理者の数

常時使用する労働者の数	衛生管理者の数
50人以上 200人以下	1人
200人を超え 500人以下	2人
500人を超え 1,000人以下	3人
1,000人を超え 2,000人以下	4人
2,000人を超え 3,000人以下	5人
3,000人を超える場合	6人

イ 業務

衛生管理者は、派遣労働者を含む労働者に関する次の事項のうち、衛生に係る技術的事項を管理します。

- ① 労働者の健康障害を防止するための措置に関すること。
- ② 労働者の衛生のための教育の実施に関すること。
- ③ 一般健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- ④ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- ⑤ 衛生に関する方針の表明に関すること。
- ⑥ 危険性又は有害性などの調査及びその結果に基づき講じる措置に関すること。
- ⑦ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。

派遣元の衛生管理者は、派遣労働者の一般的な健康管理及び派遣元に勤務する労働者の健康管理を担当します。（派遣先の衛生管理者については41頁を参照。）

ウ 巡視

衛生管理者は、少なくとも毎週1回派遣元の職場などを巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければなりません。

また、派遣元は、衛生管理者に対し、衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければなりません。

工夫事例

- 派遣元の支店長は、自らが第一種衛生管理者試験を受け、資格を取得した。
- 派遣元は、かつて大手小売店の安全衛生担当者の経験を持つ者を安全衛生担当者として選任しており、要請があれば派遣先の職場を巡視し、その結果を派遣先に報告している。また、派遣元は、安全衛生担当者が行った巡視結果に基づき、派遣先に対し、改善提案などを行っている。
このシステムは、専門の安全衛生スタッフがいない中小企業の派遣先から評価されている。

(3) 衛生推進者（安衛法第12条の2、安衛則第12条の2～第12条の4）

ア 選任基準

派遣元は、派遣労働者を含め常時10人以上50人未満の労働者を使用する場合は、衛生推進者を選任しなければなりません。（所轄労働基準監督署長への選任報告は不要です。）

イ 業務

衛生推進者は、派遣労働者を含む労働者に関する次の業務のうち、衛生に係るものを担当します。衛生推進者は、その事業場に専属の者でこれらの業務を担当するため必要な能力を有すると認められる者のうちから選任しなければなりません。

- ① 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
- ② 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。
- ③ 一般健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- ④ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- ⑤ 安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- ⑥ 危険性又は有害性などの調査及びその結果に基づき講じる措置に関すること。
- ⑦ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。

ウ 掲示など

派遣元が衛生推進者を選任したときは、その氏名を派遣元の事務所等の見やすい箇所に掲示するなどの方法により関係の労働者に周知させなければなりません。

派遣元の衛生推進者は、派遣労働者の一般的な健康管理及び派遣元に勤務する労働者の衛生管理を担当します。

工夫事例

- 派遣元は、衛生推進者を選任するときには衛生管理者の資格取得者を、安全衛生推進者を選任するときには安全管理者選任時研修修了者を充てている。なお、衛生管理者の資格取得については、派遣元全体の方針とし受験を勧奨している。
- 派遣元は、衛生推進者、安全衛生担当者を選任する場合、安全衛生業務に3年以上携わった者で、かつ、衛生管理者の資格取得者としている。

(4) 産業医（安衛法第13条、安衛則第13条の2～第15条の2）

ア 選任基準

派遣元は、派遣労働者を含め常時50人以上の労働者を使用する場合は、労働者の健康管理を行うのに必要な医学に関する知識についての研修を修了するなどの要件を備えた医師の中から産業医を選任し、所轄労働基準監督署長に選任報告を行うことが必要です。

また、派遣労働者を含め、常時1,000人以上の労働者を使用する場合には、専属の産業医を選任すること、常時3,000人を超える労働者を使用する場合には2人以上の産業医を選任することが必要です。

イ 職務

産業医は、派遣労働者の一般的な健康管理及び派遣元に勤務する労働者の衛生管理に関する次の事項のうち、医学に関する専門的知識を必要とするものを担当します。

- ① 健康診断、面接指導の実施及びこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
- ② 作業環境の維持管理に関すること。
- ③ 作業の管理に関すること。
- ④ その他労働者の健康管理に関すること。
- ⑤ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
- ⑥ 衛生教育に関すること。
- ⑦ 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。

ウ 勧告

派遣元の産業医は、派遣労働者を含む労働者の健康を確保するため必要があるときは、派遣元（事業者）又はその総括安全衛生管理者に対し労働者の健康管理などについて必要な勧告をすることができ、また、衛生管理者に対し指導助言をすることができます。また、派遣元は、この勧告などを受けたときは、これを尊重しなければなりません。

派遣元は、産業医がその職務を十分に行うことができるよう権限を与えなければなりません。また、産業医が勧告などを行ったことを理由として、解任その他不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。

エ 地域産業保健センター事業の活用

派遣労働者を含め、常時 50 人未満の労働者を使用する派遣元は、各種の産業保健サービスを提供する地域産業保健センターの利用等が望まれます。

工夫事例

- 派遣元の産業医は、少なくとも毎月 1 回派遣元の事業場を巡視しているほか、派遣先も巡視している。
- 派遣元産業医の巡視結果については、所定の書類に記録するとともに、派遣元の安全衛生委員会で報告・審議している。

(5) 衛生委員会（安衛法第 18 条、安衛則第 22 条～第 23 条）

ア 設置基準

派遣元は、派遣労働者を含め常時 50 人以上の労働者を使用する場合には衛生委員会を設置し、労働者の衛生に関する事項を調査、審議しなければなりません。

常時 50 人以上の労働者のカウントには、派遣労働者も含めます。

派遣元の衛生委員会は、派遣労働者の一般的な健康管理について担当します。

イ 委員構成

衛生委員会の委員は、

- ・総括安全衛生管理者又はこれに準ずる者で派遣元が指名した者(議長になる)
- ・派遣元が指名した衛生管理者
- ・派遣元が指名した産業医
- ・派遣元が指名した衛生に関し経験を有する労働者

で構成されます。

また、総括安全衛生管理者等以外の委員の半数については、派遣労働者を含む労働者の過半数で組織する労働組合があるときにはその労働組合、派遣労働者を含む労働者の過半数で組織する労働組合がないときには、派遣労働者を含む労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければなりません。

なお、派遣労働者は、過半数を代表する者に選任されること、その推薦に基づき派遣労働者が委員として指名されることもあります。

ウ 衛生委員会の調査審議事項

派遣元の衛生委員会は、派遣労働者の一般的な健康管理及び派遣元に勤務する労働者の衛生管理に関する次の事項を調査審議し、派遣元(事業者)に対し意見を具申する立場にあります。

- ① 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- ② 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- ③ 衛生に関する労働災害の原因及び再発防止対策に関すること。
- ④ 衛生に関する規程の作成に関すること。
- ⑤ 危険性又は有害性などの調査及びその結果に基づき講じる措置に関すること。
- ⑥ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- ⑦ 衛生教育の実施計画に関すること。
- ⑧ 有害性等の調査及びその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑨ 作業環境測定の結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑩ 健康診断及び医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑪ 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- ⑫ 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
- ⑬ 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。
- ⑭ 労働者の健康障害の防止に関して厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官等(以下「関係行政機関」という)から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項に関すること。

エ 開催周期と議事要旨の周知

派遣元は、衛生委員会を毎月1回以上開催するようにならなければなりません。

また、衛生委員会の開催の都度、委員会における議事の概要を常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることなどの方法によって派遣労働者を含む全ての労働者に周知させなければなりません。

委員会における議事で重要なものは、3年間記録として保存しなければなりません。

(6) 関係労働者の意見聴取（安衛則第23条の2）

派遣元は、法律で衛生委員会の設置が義務づけられていない場合でも、衛生に関する事項について派遣労働者を含む労働者の意見を聴くため、労使で構成する機会（例えば安全衛生懇談会）を設けるようにしなければなりません。

工夫事例

- 派遣元責任者が派遣先の安全衛生委員会にオブザーバーとして出席し、その委員会の議事概要等を派遣元の衛生委員会で報告している。
- 派遣元の安全衛生委員会において審議された派遣先の労働災害情報、時間外労働の状況、直近の就業状況、安全衛生重点項目などは、安全衛生委員から派遣労働者へ伝達している。
- 派遣労働者のうちリーダー格の者は、各職場の派遣労働者に連絡事項の伝達の役割、他の派遣労働者からの苦情を受理する役割を担っているが、委員として参加している派遣元の安全衛生委員会で苦情に関する報告も行うことになっている。
- 派遣元の衛生（又は安全衛生）委員会の議事要旨等は、派遣先内にある派遣労働者用の事務所に掲示している。また、派遣労働者用の事務所が提供されていない少数の派遣先については、派遣元の管理者等が巡回した際に直接伝達している。
- 派遣元の責任者又は衛生管理者は、派遣先の衛生委員会にオブザーバーとして出席している。また、派遣先で発生した労働災害に関し、派遣先から要請があった場合には派遣元責任者などが衛生（又は安全衛生）委員会に出席することもある。

1-2 派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置**(1) 危険な業務に必要な資格（安衛法第59条、第61条、第14条）****《ここがポイント》**

派遣元は、フォークリフト運転などの危険な業務に派遣労働者を従事させる場合には、都道府県労働局長の免許を受けた者、技能講習を修了した者など一定の資格を有する者を指名すること。

ア 就業制限業務

派遣元は、派遣労働者が派遣先で表6の例のような就業制限業務に従事する予定がある場合には、派遣労働者の資格所持の有無を確認すること、又は資格を取得させることなどにより有資格者を派遣することが必要です。

なお、免許については安全衛生技術試験センター（全国7箇所）が実施する試験に合格すること、技能講習については都道府県労働局長に登録した教習機関の技能講習を修了すること等が必要で

表6 就業制限業務（例）

業務の内容		業務に就くことができる者 (資格者)
クレーンの運転	つり上げ荷重が5 t以上のクレーン（跨線テルハを除く。）の運転の業務	クレーン・デリック運転士（クレーン限定免許所持者を含む。）又は床上操作式クレーン運転技能講習修了者又はクレーン運転士
フォークリフトの運転	最大荷重が1 t以上のフォークリフトの運転の業務	フォークリフト運転技能講習修了者 など

1-3 健康診断

（安衛法第66条～第66条の6、安衛令第22条、安衛則第43条～第52条）

《ここがポイント》

派遣元は、派遣労働者に対し、雇入時及び1年以内ごとに1回、定期に健康診断を行うこと。

また、深夜業に従事する者などに対しては、配置換えの際及び6カ月以内ごとに1回定期に健康診断を行うこと。

(1) 健康診断の実施主体

ア 一般健康診断（安衛法第66条第1項）

派遣労働者の健康管理については、派遣元と派遣先が連携をとりながら実施する必要がありますが、一般的な健康管理については派遣元が、就業に係る健康管理については派遣先が実施しなければなりません。

一般健康診断の実施義務は派遣元となっていますので、健康診断に要する費用は派遣元の負担となります。（なお、派遣先が自ら雇用している労働者について実施する一般健康診断の日程に併せて派遣労働者も実施することは、派遣労働者の受診率向上にも寄与するので、派遣元と派遣先で調整を行うことが望まれます。ただし、このような場合も一般健康診断に要する費用は派遣元の負担となります。）

イ 特殊健康診断（安衛法第66条第2項）

有害な業務に従事する派遣労働者の特殊健康診断の実施義務は、派遣先となっていますので、健康診断に要する費用は派遣先の負担となります。

ただし、派遣労働者がある派遣先で有害な業務に従事したのち派遣期間の満了でその業務から離れ、現在は他の派遣先で有害業務ではない業務に就いている場合の特殊健康診断の実施義務は派遣元にありますので、健康診断に要する費用は派遣元の負担となります。

工夫事例

- 派遣元は、一般健康診断結果に所見がある派遣労働者については、本人の同意を得た上で現場の作業内容を熟知している派遣先の産業医にそのデータを提供し、派遣労働者の適正配置について判断してもらっている。
- 派遣元は、派遣労働者の一般健康診断を派遣先に依頼した場合、個人情報保護の観点から健診結果は健診機関から直接送付してもらうよう調整している。

(2) 一般健康診断の内容

ア 雇入時の健康診断（安衛則第 43 条）

派遣元が行う雇入時の健康診断の項目は、次のとおりです。なお、健康診断項目の省略はありません。

- ① 既往歴及び業務歴の調査
- ② 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- ③ 身長、体重、腹囲、視力及び聴力（1,000 Hz 及び 4,000 Hz の音に係る聴力の検査）
- ④ 胸部エックス線検査
- ⑤ 血圧の測定
- ⑥ 貧血検査（血色素量、赤血球数）
- ⑦ 肝機能検査（GOT、GPT、 γ -GTP）
- ⑧ 血中脂質検査（LDL コレステロール、HDL コレステロール、トリグリセライド）
- ⑨ 血糖検査
- ⑩ 尿検査（血中の糖及び蛋白の有無の検査）
- ⑪ 心電図検査

イ 定期健康診断（安衛則第 44 条）

派遣元が1年以内ごとに1回、定期に行う定期健康診断の項目は次のとおりです。なお、③の身長及び腹囲、④の胸部エックス線検査及び^{かくたん}喀痰検査、⑥から⑨まで並びに⑪の項目については、省略できる場合があります。

- ① 既往歴及び業務歴の調査
- ② 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- ③ 身長、体重、腹囲、視力及び聴力（1,000 Hz 及び 4,000 Hz の音に係る聴力の検査）
- ④ 胸部エックス線検査（^{かくたん}喀痰検査）
- ⑤ 血圧の測定
- ⑥ 貧血検査（血色素量、赤血球数）
- ⑦ 肝機能検査（GOT、GPT、 γ -GTP）
- ⑧ 血中脂質検査（LDL コレステロール、HDL コレステロール、トリグリセライド）
- ⑨ 血糖検査
- ⑩ 尿検査（血中の糖及び蛋白の有無の検査）
- ⑪ 心電図検査

ウ 特定業務従事者の健康診断（安衛則第45条）

派遣元は、深夜業など特定の業務に従事する派遣労働者に対して、当該業務への配置替えの際及び6月以内ごとに1回、定期的に、イの定期健康診断の項目について健康診断を行わなければなりません。

なお、③の聴力検査、④の胸部エックス線検査及び^{かくだん}喀痰検査、⑥から⑨まで並びに⑩の項目については省略できる場合があります。

エ 自発的健康診断（安衛法第66条の2）

深夜業に従事する派遣労働者が自己の健康に不安を感じ、次回の定期の健康診断を待てない場合に、自ら健康診断を受診し、その結果を派遣元に提出することができるようにするため、安衛法で自発的健康診断の制度が設けられています。

派遣元は、自発的健康診断制度により提出された健康診断の結果について、医師から意見を聴き、必要がある場合には派遣労働者の健康保持のため適切な措置を講じなければなりません。

(3) 特殊健康診断等の内容

特殊健康診断の項目は、関係規則等（有機溶剤中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則など）で定められています。

(4) 健康診断の実施後の措置等（安衛法第66条の3～第66条の6） 一般健康診断の実施後の措置

健康診断は、健康状況の把握、職場において健康を阻害する諸因子による健康影響の早期発見に加えて、就業の可否・適正配置の判断、必要な保健指導のために行うものであるため、健康診断実施後の措置を適切に行うことが重要です。

そのため、派遣元は、健康診断の実施後、次の措置を講じることが必要です。

- ① 一般健康診断の結果、異常所見があると判断された派遣労働者について、医師等から意見を聴くこと。
- ② 医師の意見を勘案し、その必要があるときは、その派遣労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換などの措置を講じる他、作業環境測定の実施、施設設備の設置整備、医師の意見の衛生委員会などへの報告などの適切な措置を講じること。
- ③ 健康診断を受けた労働者に健康診断の結果を通知すること。
- ④ 一般健康診断については個人票を作成し、5年間保存すること。
- ⑤ 特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師又は保健師による保健指導を行うように努めること。

工夫事例

○派遣元は、派遣労働者の日常の健康状態の把握が重要であることから、派遣先で一人作業や交代勤務がある者について、一般健康診断結果を本人の了解を得た上で派遣先に知らせて、適正配置に活用してもらっている。

(5) 健康診断結果報告書の提出（安衛則第 52 条）

派遣元は、派遣労働者を含め常時 50 人以上の労働者を使用する場合は、遅滞なく、定期健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署に提出しなければなりません。

1-4 過重労働による健康障害防止対策

（安衛法第 66 条の 8～9、安衛則第 52 条の 2～第 52 条の 8、労基法第 36 条）

《ここがポイント》

派遣元は、時間外・休日労働時間が月 100 時間を超えており、かつ、疲労の蓄積が見られる派遣労働者から申し出がある場合には、申し出後遅滞なく、医師による面接指導を行うこと。

(1) 労働時間の把握

派遣先は、派遣労働者の派遣中の労働時間の管理を行い、派遣元に通知しなければなりません。

派遣元は、派遣先からの労働時間の情報を得て、派遣労働者の過重労働による健康障害を防止するための健康管理を行わなければなりません。

(2) 面接指導

派遣元は、時間外・休日労働時間が月 100 時間を超えており、かつ、疲労の蓄積が見られる派遣労働者から申し出がある場合には、申し出後遅滞なく、医師による面接指導を行い、その後に次の措置を講じなければなりません。

- ① 面接指導の結果の記録を作成し、5 年間保存すること。
- ② 面接指導の結果に基づき、医師から意見を聴くこと。
- ③ 医師の意見を勘案し、その必要があるときは、その派遣労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少などの措置を講じる他、当該医師の意見の衛生委員会などへの報告その他の適切な措置を講じること。

また、面接指導の要件に該当しない派遣労働者であっても、長時間の労働により疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安のある者に対し、その申し出に基づき面接指導等を実施するように努めなければなりません。

工夫事例

- 時間外労働が特定の派遣労働者に集中しているときは、派遣元から派遣先に人員の追加、業務の分散などを要請している。派遣元では、過重労働の管理基準を設けている。

1-5 心と体の健康保持増進のための健康教育など（安衛法第69条～第70条の2）

《ここがポイント》

派遣元は、派遣労働者に対する健康教育や健康相談など、その健康の保持増進を図るため、必要な措置を継続的かつ計画的に講じるように努めること。

厚生労働大臣は、労働者の心と体の健康の保持増進措置が適切有効に実施されるようにするため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルズ指針）及び「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（THP指針）を公表しています。

派遣元は、これらの指針を活用しながら、派遣労働者の心と体の両面の健康保持増進を図るよう努めなければなりません。

なお、心と体の保持増進措置については、派遣先にも努力義務があります。（53頁参照）

工夫事例

- 派遣元では、派遣労働者を対象としたカウンセリング制度（社内カウンセラー及び外部機関への委託）を整備し、派遣労働者の悩みへの対応を行っている。また、社内カウンセラーを派遣先へ派遣し、派遣労働者と直接面談している。
- 派遣元では、すべての派遣労働者が利用できるスタッフホットライン（正社員2～3名がシフトで対応）を開設し、安全衛生に限らずに日常生活の悩みごと等さまざまな電話相談に応じている。深刻な内容については、本人の了解を得た上で、派遣元の責任者に伝えられている。
- 派遣元の安全衛生担当者等は、週に1回、派遣先の店舗等を巡回し、派遣労働者からメンタルヘルズの相談を受けるなど、対話するようにしている。悩みごとを安全衛生担当者等に話すことによって、産業医に相談する前に問題が解決することもある。

2 安全衛生教育

労働災害防止の基本は、危険有害要因の除去・低減などの対策を講じることと併せて、派遣労働者に正しい作業方法、危険有害性などの知識付与と実践要領を身につけさせるための安全衛生教育を実施することであり、安衛法でも多くの規定がなされています。

2-1 雇入れ時の安全衛生教育（安衛法第59条第1項、安衛則第35条）

《ここがポイント》

派遣元は、派遣労働者を派遣する前に、雇入れ時の安全衛生教育を実施すること。

(1) 雇入れ時の教育項目（安衛則第35条第1項）

派遣元は、派遣労働者に対して次の項目の雇入れ時の安全衛生教育を実施しなければなりません。

- ① 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法に関すること
- ② 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及び取扱方法に関すること
- ③ 作業手順に関すること
- ④ 作業開始時の点検に関すること
- ⑤ 就労する業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること
- ⑥ 整理・整頓及び清潔の保持に関すること
- ⑦ 事故時における応急措置及び退避に関すること
- ⑧ その他就労する業務に関する安全衛生のために必要な事項

(2) 教育項目の省略

雇入れ時の安全衛生教育は、製造業など工業的な業種に派遣する場合には、原則として上記①～⑧の全てについて実施しますが、職業訓練を受けた者などすでに教育項目の全部又は一部に関し十分な知識及び技能を有していると認められる派遣労働者についてはその部分に関する教育を省略することができます。ただし、省略が可能であることを資料などで確認することが必要です。（安衛則第35条第2項）

商業（卸売業・小売業）など非工業的な業種に派遣する労働者については、上記①～④の教育項目について省略することができます。（安衛則第35条第1項ただし書き）

(3) 教育の講師等

派遣労働者の雇入れ時の安全衛生教育を担当する派遣元の講師としては、派遣先の職場環境、作業内容などを含めて教育することが望ましいことから、「安全管理者選任時研修修了者」、「RST講座修了者」など安全衛生に関して十分な知識、技能を有する者を充てることが望まれます。

また、教育時間は、派遣労働者が十分に理解するような時間を確保しなければなりません。

(4) 派遣先の職場情報の収集

安全衛生教育の講師は、あらかじめ派遣先の職場を訪問すること等により、派遣労働者が従事する業務の内容、就業環境等を確認し、それを参考として安全衛生教育を行う必要があります。

なお、派遣元の講師等が派遣先職場を直接見ることができない場合には、派遣先から派遣業務に係る具体的情報を事前入手・把握します。

(5) 一般化している安全衛生活動の教育

わが国の多くの企業・事業場では、古くより4S（整理、整頓、清掃、清潔）運動、KY（危険予知）活動、ヒヤリハット摘出運動などが実践されており、また、近年ではリスクアセスメントの実施等も卸売業及び小売業の安全衛生活動に組み込まれてい

るので、雇入れ時の安全衛生教育の機会にはこれらの事項についても理解させることが適当です。

(6) 非定常作業等と安全

商業（卸売・小売業）の現場では、フォークリフトや食品加工用機械（ミキサー・スライサー・チョッパー）の取り扱い時の災害、トラブル処理等の非定常作業時の災害が発生しています。

派遣先の機械設備及びその取扱い方法に熟知していない派遣労働者が危険な機械設備のトラブル処理など非定常作業に従事する機会はそう多いとはいえませんが、作業補助者として従事することはありますので、機械設備にトラブルや不具合が発生したときは、「責任者に連絡する。待つ。自分で勝手に処理しない。」ことなどを教育しておくことが重要です。

また、派遣労働者の災害の中には、労働者派遣契約にはない作業に従事した場合のものも少なくないので、派遣元は契約した作業内容を確認し、安全衛生教育の機会に契約外の作業を行わないことを徹底する必要があります。

(7) 雇入れ時安全衛生教育の委託

《ここがポイント》

派遣元は、派遣先に雇入れ時の安全衛生教育の一部を委託することができるが、その場合には派遣先の実施状況を確認することが必要であること。

雇入れ時の安全衛生教育は、できるだけ具体的に行うことが望ましく、そのためには基本的な項目については派遣元が教育してその内容を派遣先に通知し、派遣先では現場の設備、具体的な作業手順等について教育を行うことが適当です。

なお、派遣元から雇入れ時の安全衛生教育の実施について委託の申入れを受けた派遣先は、必要な協力や配慮を行うことについては第5章の2で説明するとおりですが、派遣先に委託した場合であっても実施の責任そのものは派遣元にあります（実施義務違反の責任を負う。）。

工夫事例

- 派遣元は、派遣労働者の雇入れ時教育を行う場合には安衛法に規定された教育項目だけではなく、安全衛生対策を効果的に進めるために必要な社会人として必要なモラルや一般常識についても講義している。
- 派遣元の講師は、あらかじめ派遣先の現場見学などを通じて講義に必要な情報を入手し、派遣先の実態を踏まえた雇入れ時の安全衛生教育を実施している。
- 派遣元では、安全衛生に関する基本を2時間程度で効果的に教えられるような全社統一のテキストを開発して、講義方式により教育している。

- 派遣元では、法定の雇入れ時の教育項目に加えて、腰痛予防、騒音対策（保護具の使用方法等含む）、インフルエンザ対策などの教育を実施している。
- 派遣元は、自社で作製した安全衛生教育ビデオ、全社統一のテキストを使用して、派遣労働者を含めた雇入れ時の安全衛生教育を実施している。また、派遣元が把握している災害事例を講義の中で活用している。

2-2 作業内容変更時の安全衛生教育

《ここがポイント》

派遣元は、派遣労働者の派遣先を変更するなど作業内容を変更したときには、原則として雇入れ時の安全衛生教育と同じ教育項目について、安全衛生教育を実施すること。

派遣労働者の作業内容変更時の安全衛生教育の実施義務は、具体的事情に応じて派遣元又は派遣先にありますが、派遣元が派遣労働者の派遣先を変更するなど作業内容を変更したときには、派遣元が安全衛生教育を実施しなければなりません。（安衛法第59条第1項、安衛則第35条第1項）

なお、派遣先は、作業方法等を大幅に変更するなど派遣労働者の作業内容を変更したときには、作業内容変更時の安全衛生教育を実施しなければなりません。（派遣法第45条第1項）（56頁参照）

工夫事例

- 派遣元は、派遣先の都合で作業内容を変更する必要がある場合には余裕を持って連絡するようあらかじめ派遣先に要請しているほか、派遣する労働者の変更を含め労働者派遣契約を締結し直している。なお、同じ派遣労働者が引き続き変更された作業に従事する場合には、派遣先が作業内容変更時教育を実施することを契約書で明示している。

2-3 業務等に必要な資格の確認

派遣法では、派遣元は資格が必要な業務に労働者を派遣するときは無資格者を派遣することは禁止しています。（派遣法第45条第6項）

なお、派遣先が労働者派遣契約に反して無資格の派遣労働者を就業制限業務等に従事させたときは、派遣元は労働者派遣を停止し、又はその労働者派遣契約を解除することができます。（派遣法第28条）

その他安全衛生活動等に関する工夫事例

- 派遣元は、本社管理部の安全衛生専門の課及び教育専門の課には、実際に商業（卸売・小売業）の現場で安全衛生管理を担当していた経験者を配置し体制の整備を行っている。また、トップダウンで安全衛生を推進している。
- 派遣元の本社管理部は、KYシート、健康コーナー、災害事例紹介などを掲載した壁新聞を月1回発行して配布しており、派遣先担当者から派遣労働者にも伝達されている。安全週間前には標語を全社的に募集して掲載するなど、派遣先において働く派遣労働者を含めて派遣元が直接的に継続して安全衛生意識向上の取り組みを行っている。
- 派遣元は、派遣先に対して作業内容等についてのアンケートを実施し、派遣先の作業内容等の把握に努めている。また、派遣労働者に対してアンケートを実施して、業務内容などの把握、ヒヤリハット事例等の収集などを行っている。

3 労働災害発生への対応

3-1 労働者死傷病報告書の提出

派遣元は、派遣労働者が派遣先事業場において労働災害で被災（死亡または休業4日以上）した場合、派遣先に所轄労働基準監督署長に提出した労働者死傷病報告書の写しの送付を求め、その内容を踏まえて労働者死傷病報告書を作成し、その都度、遅滞なく、派遣元を所轄する労働基準監督署長に労働者死傷病報告書を提出しなければなりません。

また、休業3日以内の傷病の場合には、3カ月に1度、その期間の最後の月の翌月末日までに、派遣元を所轄する労働基準監督署長に労働者死傷病報告書（安衛則第97条関係様式24号）を提出しなければなりません。

3-2 労災保険の手続きへの助力

労災保険給付の請求は被災労働者が行いますが、被災した派遣労働者が行う労災保険給付請求手続きについて、派遣元は派遣先と連携して必要な助力を行う必要があります。

3-3 衛生委員会への付議

労働者数50人以上の派遣元は、派遣労働者の労働災害のうち衛生に係るものについて、労働災害の原因及び再発防止対策について衛生委員会に付議しなければなりません。（安衛法第18条第1項第3号）