

第4章

派遣先が実施すべき事項

労働者派遣事業においては、派遣元が派遣労働者の雇用主として安衛法上の責任を負いますが、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、派遣先は派遣労働者の安全と健康の確保について大きな責任があります。

そのため、派遣先は、派遣労働者の就業に伴う安全管理全般及び衛生管理の具体的な事項については安衛法上の事業者責任を負うことになっており、派遣労働者を含めて安全衛生管理体制の整備、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置、労働者の健康を確保するための措置、安全衛生教育等を行わなければなりません。

なお、派遣先は、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。

また、派遣先では、派遣労働者の安全衛生管理を適正に行うため、派遣労働者を具体的に指揮命令して就業させる部門と安全衛生管理部門や労働者派遣契約の締結部門が密接に連絡調整を行うことが必要です。

この章においては、派遣先が実施すべき事項について記述します。

1 安全衛生管理

1-1 安全衛生管理体制

《ここがポイント》

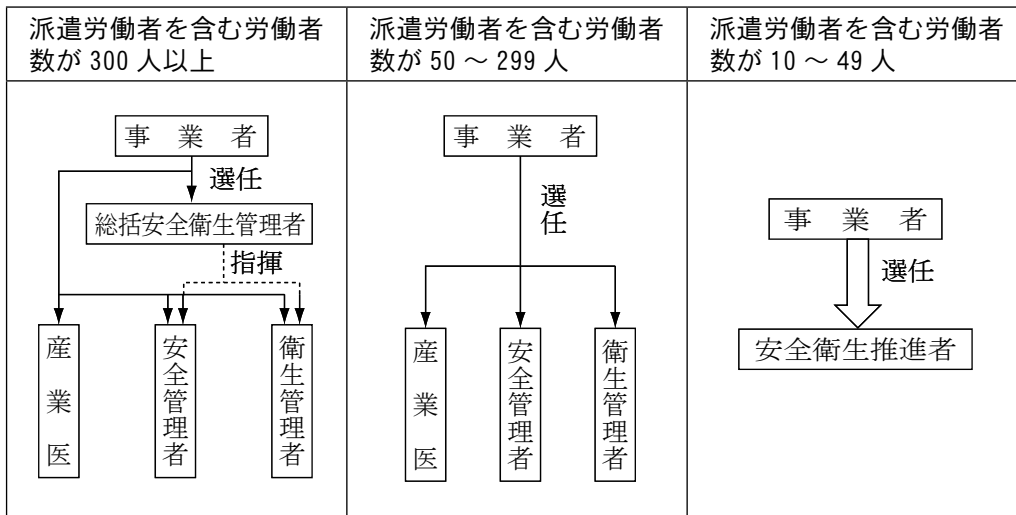
派遣先は、派遣労働者を含む労働者全体の安全衛生管理を適切に行うため、労働者数に応じて次のような管理者等の選任、安全・衛生委員会（又は安全衛生委員会）の設置など安全衛生管理体制の整備を行うこと。

- (1) 総括安全衛生管理者
- (2) 安全管理者（又は安全衛生推進者）
- (3) 衛生管理者（又は安全衛生推進者若しくは衛生推進者）
- (4) 産業医

派遣労働者の具体的な就業に伴う安全衛生管理は、その多くを派遣先が行わなければなりませんので、商業（卸売・小売業）に属する派遣先は、図10に示すような安全衛生管理体制を整備しなければなりません。

なお、選任又は設置要件となる労働者数については、派遣労働者は派遣先の労働者としてもカウントされますので、派遣先が雇用する労働者と派遣労働者の合計となります。

図10 派遣先が整備すべき安全衛生管理体制



(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

派遣労働者を含め常時300人以上の労働者を使用する派遣先は、その事業場（店舗単位等。以下「店舗等」という。）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必要があります。

この場合、総括安全衛生管理者としては、その事業を統括管理する、例えば、店長などが該当します。

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

派遣先の総括安全衛生管理者は、安全管理者、衛生管理者など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 労働者の安全又は衛生教育の実施に関すること。
- ③ 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) 安全管理者（安衛法第11条、安衛則第4条～第6条）

ア 選任基準

派遣先は、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、安全管理者を選任し、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。（安衛令第8条の業種に該当する場合。）

また、安全管理者が旅行、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、代理者を選任する必要があります。

安全管理者は、一定の実務経験がある者で、選任のための研修を修了した者又は労働安全コンサルタント資格を有する者の中から選任しなければなりません。

また、その店舗等に専属の者を選任しなければなりません。(分社化した場合で、一定の要件に該当している場合には親会社の安全管理者が兼務することも可能です。)

イ 業務

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

- ① 労働者の危険を防止するための措置に関すること。
- ② 労働者の安全のための教育の実施に関すること。
- ③ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- ④ 安全に関する方針の表明に関すること。
- 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。

ウ 巡視

安全管理者は、作業場などを随時巡視し、設備、作業方法などに危険のおそれがあるときは、直ちに、その危険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、派遣先は、選任した安全管理者に対し、安全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。

(3) 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

派遣先は、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必要があります。

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、代理者を選任する必要があります。

派遣先の衛生管理者は、その店舗等に専属の者で、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なければなりません。(分社化した場合で、一定の要件に該当している場合には親会社の衛生管理者が兼務することも可能です。派遣元の衛生管理者については24頁参照。)

衛生管理者の数は、派遣労働者を含めて、表7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が必要です。

表7 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

派遣先の衛生管理者は、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 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。

ウ 巡視

派遣先の衛生管理者は、少なくとも毎週1回作業場などを巡視し、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、派遣先は、選任した衛生管理者に対し、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。

(4) 安全衛生推進者（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

派遣先は、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、安全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。）

安全衛生推進者は、その店舗等に専属の者で、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。（分社化した場合で、一定の要件に該当している場合には親会社の安全衛生推進者等が兼務することも可能です。）

イ 業務

派遣先の安全衛生推進者は、派遣労働者を含む労働者に関する次の業務を担当します。

- 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 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。

- ③ 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

派遣先は、安全衛生推進者を選任したときは、その氏名を作業場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。

(5) 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

派遣先は、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へ選任報告を行う必要があります。（派遣元の産業医については26頁参照。）

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店舗にあっては、専属の産業医を選任しなければなりません。

なお、派遣労働者を含め、常時3,000人を超える労働者を使用する派遣先店舗にあっては、2人以上の産業医を選任しなければなりません。

イ 職務

派遣先の産業医は、派遣労働者を含む労働者に関する次の事項で、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 健康診断及び面接指導などの実施など並びに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 巡視

派遣先の産業医は、少なくとも毎月1回作業場などを巡視し、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、派遣労働者を含む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。

派遣先は、選任した産業医がその職務を十分に行うことができるよう、必要な権限を与えなければなりません。また、その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てはなりません。

エ 地域産業保健センターの活用

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先は、労働者の健康

管理などを行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等に、労働者の健康管理などの全部又は一部を行わせるように努めなければなりません。

また、常時 50 人未満の労働者を使用する派遣先は、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。

(6) 安全委員会（安衛法第 17 条、安衛則第 21 条、第 23 条）

ア 設置基準

派遣先は、常時 100 人以上の労働者を使用する場合には安全委員会を設置し、労働者の安全に関する事項を調査審議させなければなりません。（安衛令第 8 条の業種に該当する場合。）

また、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。

イ 委員構成

派遣先の安全委員会の委員は、

- ・ 総括安全衛生管理者又はこれに準ずる者（議長になる）
- ・ 派遣先が指名した安全管理者
- ・ 派遣先が指名した安全に関し経験を有する労働者

で構成されます。

総括安全衛生管理者以外の委員の半数については、その店舗等に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 安全委員会の調査審議事項

派遣先の安全委員会は、派遣労働者を含む全ての労働者に関する次の事項について調査・審議し、派遣先の事業場に意見を具申する立場にあります。

- ① 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- ② 安全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。
- ③ 安全に関する規程の作成に関すること。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 安全教育の実施計画の作成に関すること。
- ⑦ 労働者の危険の防止に関して関係行政機関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 開催周期及び議事概要の周知

派遣先は、安全委員会を毎月 1 回以上開催しなければなりません。

また、安全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すべ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記録し、3 年間保存しなければなりません。

(7) 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

派遣先は、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、衛生委員会を設置し、労働者の衛生に関する事項を調査審議させなければなりません。

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（議長になる）
- ・派遣先の事業者が指名した衛生管理者
- ・派遣先の事業者が指名した産業医
- ・派遣先の事業者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。

総括安全衛生管理者以外の委員の半数については、その店舗等に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、派遣労働者が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

派遣先の衛生委員会は、派遣労働者を含む全ての労働者に関する次の事項を調査審議し、派遣先の事業者に対し意見を具申する立場にあります。なお、衛生委員会の調査審議内容のうち、一般的な健康管理については派遣元の衛生委員会が担当します。

- 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の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- 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関係行政機関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 開催周期及び議事概要の周知

派遣先は、衛生委員会を毎月1回以上開催し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記録し、3年間保存しなければなりません。

(8) 安全衛生委員会（安衛法第18条、安衛則第23条の2）

ア 設置基準

派遣先の業種、労働者数により、安全委員会及び衛生委員会の両方を設置しなければならない派遣先は、両者を合せて安全衛生委員会とすることができます。

イ 委員構成、調査審議事項等

安全衛生委員会の委員数は、安全委員会及び衛生委員会の委員数を勘案して定められますが、委員構成は議長を除き労使半々の原則どおりです。

また、調査審議事項は、安全委員会及び衛生委員会の調査審議事項を合わせたものとなります。

(9) 関係労働者の意見聴取（安衛則第23条の2）

派遣先は、法律で安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会の設置が義務づけられていない場合でも、安全又は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

- 派遣先では、安全衛生委員会の委員として派遣労働者の代表を参加させている。また、派遣元の責任者が、この派遣先の安全衛生委員会にオブザーバーとして参加できるようになっている（そのように派遣契約で定めている）。
- 派遣先では、安全衛生委員会に派遣労働者の代表を出席させ、意見を求めている。また、議事要旨を派遣元の担当者に提供し、派遣労働者の教育計画等に役立ててもらっている。

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) 派遣先が講ずべき措置（安衛法第20条～第25条）

《ここがポイント》

商業における労働災害を事故の型別にみると、転倒、動作の反動、無理な動作、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれなど各種の災害が発生しているので、派遣先はこれらに対応した安全衛生対策を徹底する必要があること。

派遣先は、派遣労働者を含む全ての労働者の安全と健康を確保するために、次のような災害の防止措置（対策）を徹底することが必要です。

ア 店舗等のフロア、バックヤード等の作業場所の措置（安衛法第23条、安衛則第600条～第618条、事務所衛生基準規則等）

- ・店舗等就業場所の労働者1人当たりの気積は、 10m^3 以上とすること。
- ・店舗等の換気を十分行うこと。
- ・作業面の照度は、法定の基準以上に保つこと。
- ・暑熱、寒冷又は多湿のバックヤードなどの屋内作業場では、温湿度調整の措置を講じること。
- ・派遣先で、常時50人以上又は常時女性30人以上の労働者が就労するときは、男女別の休養室等を設けること。
- ・事務所の換気については、事務所衛生基準規則を満たすこと。

イ 作業行動から生じる腰痛などの防止措置（安衛法第24条、職場における腰痛予防対策指針（平成6年9月6日基発第547号））

腰痛予防のための運搬作業の機械化等、人力による取扱重量の軽減、荷姿の改善と重量等の表示、作業姿勢の改善、作業台の使用、重い荷の取扱時間及び取扱量の適正化など適切な作業方法の採用と教育を行うこと。

ウ VDT作業の適正化

VDT作業については、労働衛生管理のためのガイドライン（平成14年4月5日基発第0405001号）を遵守すること。

(2) 労働災害の事故の型別等対策（例）

ア 転倒防止対策（店舗フロア及びバックヤードにおいて）（安衛則第540条～第542条、第544条、第619条～第623条）

- ・通路は、くぼみ、段差がなく、滑りにくい構造とすること。
- ・床の油、水たまり、氷などは放置せず、すぐに除去すること。
- ・通路、階段には、物などを放置しないこと。
- ・電気コード類は、床面にはなるべく這わせないこと。
- ・履物は、滑りにくく、安定したものを使用させること。
- ・エレベーター前やスイングドア前には、荷物や台車等を放置しないこと。
- ・照明器具は、定期的に点検、清掃を行い、一定の照度を保つこと。

イ 墜落・転落防止対策（特にバックヤードにおいて）（安衛則第519条、第527条～第528条）

- ・階段には、滑り止め、手すりを設けること。
- ・踏み台として椅子等を使用せず、適切な高さで十分な踏面のある専用の台を用意すること。
- ・はしご、踏み台、脚立は、丈夫な構造で正しい使用方法で用いること。
- ・倉庫などの高所の床の端には、周囲に手すりや柵を設けること。

ウ 動作の反動・無理な動作防止対策（職場における腰痛予防対策指針（平成6年9月6日基発第547号））

- ・荷はできるだけ身体に近づけて持ち上げること。
 - ・台車の搬入・搬出時には複数人数で運搬すること。
 - ・重い物の運搬には台車などを用いること。
 - ・腰痛予防体操を行うこと。
- エ 刃物による切れ・こすれの防止対策
- ・包丁はよく研ぎ、安全な使用方法を教育訓練してから扱わせること。
 - ・使用後の刃物は、所定の位置に保管すること。
- オ 食品調理・食品加工機械による災害防止対策（食品加工用機械の労働災害防止対策ガイドライン（平成7年4月7日基発第220号の2））
- ・加工に必要な部分以外をガードするなど安全な機械で作業させること。
 - ・スライサーなど刃物が回転する機械の作業では、巻き込まれのおそれがあるので、手袋の使用を禁止すること。
 - ・ミンチ機などには食材を手で押し込まず、押し機（棒）等の補助具を使用させること。
 - ・機械の清掃、点検修理は、機械を停止してから行わせること。
 - ・一酸化炭素中毒の予防のため、ガス湯沸かし器、ガスオーブンなどの使用場所の換気を徹底すること。
- カ 荷などによる災害防止対策
- ・荷を積み上げるときは、荷崩れしないよう積ませること。
 - ・台車による荷の運搬作業では、他の労働者や来店者などへの衝突に注意すること。
 - ・作業場所（バックヤード等）の照度は、十分に確保すること。
 - ・運搬用台車・カートの通行経路を白線等で区画標示すること。

工夫事例

- 以前は倉庫でない場所に荷物が多く置かれていたが、職場巡視の際に写真を撮って安全衛生委員会や社員研修で指摘し、整理・整頓の問題意識を持たせたことにより改善された。
- 店舗の管理者は、店内の巡視の際に、売り場における利用客へのサービスや安全の観点からだけでなく、作業者の安全についても注視している。
- 店舗では、職場巡視のチェックリストを作成し、チェック事項に漏れないようにしている。また、巡視結果は、衛生委員会で協議し、書面で本社に提出することになっているので、点検、協議が具体的になった。
- 階段の上3段と着地前3段での転落災害が多かったため、これら3段に黄色いペンキを塗って注意を喚起している。
- 包丁など刃物を使う作業の保護手袋として、アラミド繊維ケプラ軍手を使うことを徹底している。

- 刃物、食品加工機械、洗剤等の取扱について安全作業手順（マニュアル）を定めるとともに、職場に要点を掲示している。
- ヒヤリハット事例について、作業者が記入しやすいように様式を定め、投入箱を設けている。また、報告されたものを基に店内の危険箇所マップを作成して掲示している。
- 同じ会社の他の店舗で発生した労働災害・ヒヤリハット事例を収集し、掲示、研修会等により周知している。
- 店舗で策定する年間活動計画に安全衛生活動の重点月を記載し、安全衛生活動の推進に努めている。
- これまでのヒヤリハットへの取組みを発展させ、厚生労働省作成の「流通・小売業における行動災害のリスクアセスメントの進め方」を参考として、リスクアセスメントの取組みを開始している。
- 店舗の責任者は、お客様対応を含めて安全衛生に関するビデオでの視覚的な教育やフロアでのOJTで指導している。

※補助事業：中災防企画広報部報告書「小売業で働く人のこれからの安全と健康のために（平成22年3月）」から引用（一部改変）

(3) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講じる措置（安衛法第28条の2）

《ここがポイント》

職場には、労働災害に進展するおそれのある危険有害要因が潜在しているので、派遣先はあらかじめ危険性又は有害性等の調査を行い、その結果に基づいて派遣労働者を含む労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を講じる（以下「危険性又は有害性等の調査等」という。）よう努めること。

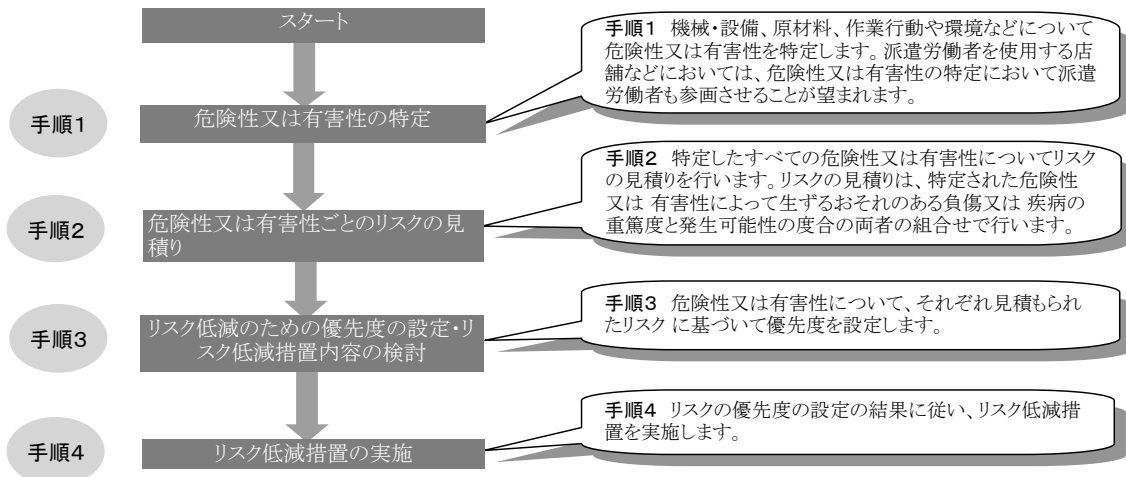
ア 危険性又は有害性等の調査等の手順

危険性又は有害性等の調査等を適切かつ有効に実施するための指針が厚生労働省より公表されています。（指針内容は101頁参照）

この指針によると、派遣先は、次の手順により実施することとなっています。

※リスクとは……派遣労働者を含む労働者の就業に係る危険性又は有害性を特定し、その特定された危険性又は有害性によって生ずるおそれのある負傷又は疾病の重篤度（危害のひどさ）及び発生する可能性の度合

図 11 危険性又は有害性等の調査等の手順



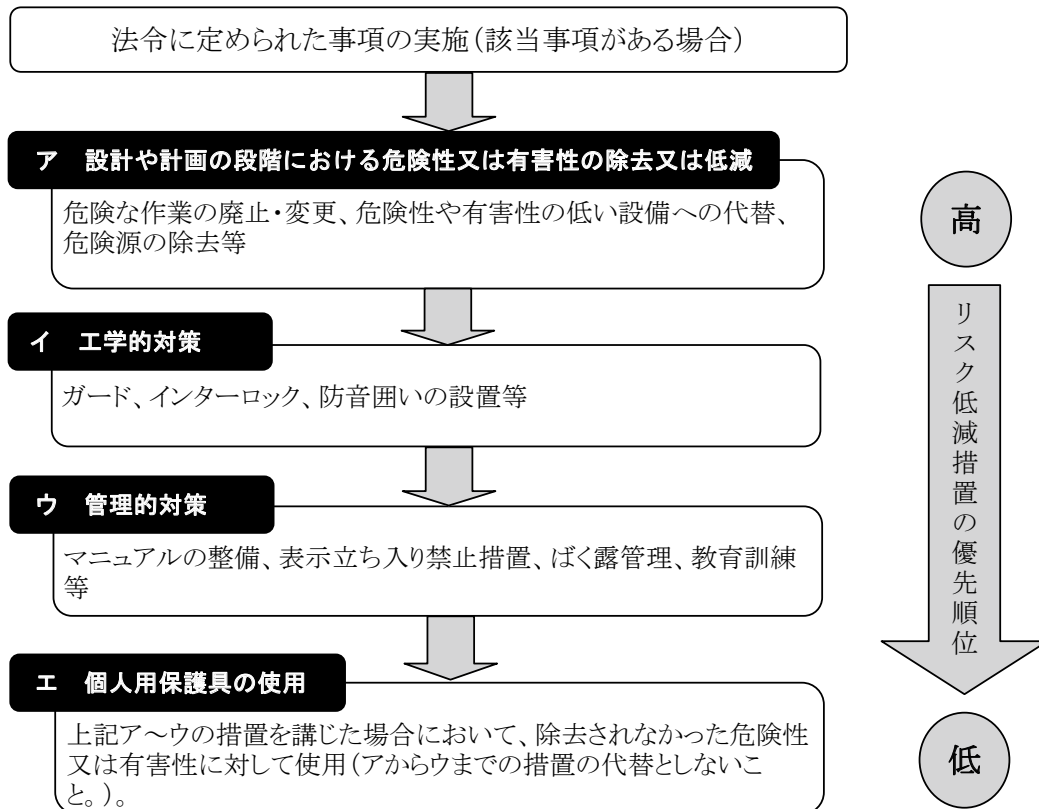
●実施時期

- ・設備、原材料、作業方法などを新規に採用し、または変更したとき
- ・前回の危険性又は有害性等の調査等から一定の期間が経過し、機械設備等の経年変化、労働者の入れ替わり等、リスクに変化が生じたとき、または生じるおそれのあるとき
- ・既存の設備、作業については計画的に実施

イ リスクの低減措置の検討及び実施

派遣先は、危険性又は有害性を特定し、それぞれのリスクを見積り、リスクを低減するための優先度が決まったときには、優先度の高いものからリスクを低減する措置の検討を行い、図 12 の優先順位で改善等を行うことが必要です。

図 12 リスクの低減措置の検討及び実施



ウ 危険性又は有害性等の調査等の実施者と参画者

派遣先が危険性又は有害性等の調査及びリスクの低減措置を実施する場合には、次の事項に留意することが必要です。

- ① 派遣労働者も危険性又は有害性の特定やリスクの見積りに参画させること。
- ② 作業内容の変更に際して、危険性又は有害性等の調査等を実施すること。
- ③ 派遣労働者の就業期間が一般的に短いこと等を考慮してリスク低減措置を実施すること。
- ④ 危険性又は有害性等の調査等の実施結果は、派遣労働者の安全衛生教育に活用すること。

(4) 就業に付随して必要となる資格等の確認 (安衛法第 59 条、第 61 条)

ア 就業制限業務 (安衛法第 61 条)

派遣先は、あらかじめ派遣労働者に就業させる予定の業務に関して、免許あるいは技能講習修了の資格が必要か否かを確認するとともに、派遣労働者の資格所持の有無を確認することが必要です。

派遣先での業務において必要となる免許等の例は、表 8 のとおりです。

なお、免許については、全国 7 箇所にある安全衛生技術試験センターの免許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が必要です。

表 8 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

イ 特別教育が必要な危険有害業務 (安衛法第 59 条第 3 項)

《ここがポイント》

派遣先は、特別教育が必要な危険有害業務に派遣労働者を従事させるときは派遣元に対して作業内容等の説明を行い、その作業を行う派遣労働者が特別教育をし、未受講の場合には作業をさせてはならない。

派遣先は、就業制限業務に準ずる一定の危険有害業務に派遣労働者を従事させる場合には特別教育の修了者を充てなければなりません。

そのため、派遣先は、派遣労働者とその業務に関し、

- ① 他の店舗等において既に特別教育を受けた者か
- ② その業務に関し、十分な知識及び技能を有していると認められる者かを確認し、いずれにも該当しない場合には、その派遣労働者に対して特別教育を自ら行うことが必要です。

表9 特別教育対象業務（例）

<ul style="list-style-type: none"> ① 最大荷重1t未満のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除く。車両系について以下同じ）の業務 ② 動力により駆動される巻上げ機（電気ホイスト等を除く。）の運転の業務 ③ 小型ボイラーの取扱いの業務 ④ つり上げ荷重が5t未満のクレーンの運転の業務 ⑤ つり上げ荷重1t未満のクレーン等の玉掛け業務 ⑥ タイヤの空気充填業務
--

1-3 健康の確保

(1) 作業管理（安衛法第65条の3）

《ここがポイント》

派遣先は、派遣労働者の健康に配慮して、その従事する作業を適切に管理するように努めること。

派遣先は、派遣労働者の健康を確保維持するためには、作業環境管理、作業管理、健康管理（一般に労働衛生の3管理という）を適切に行うことが必要です。

そのうち、作業管理については、一連続作業時間と休憩時間の適正化、作業量の適正化、作業姿勢の改善等のその従事する作業を適切に管理するように努めなければなりません。

(2) 健康管理（安衛法第66条第2項、安衛令第22条）

《ここがポイント》

派遣先は、一定の有害な業務に従事する派遣労働者に対し、特殊健康診断を行い、適切な事後措置を行うこと。

ア 健康診断の責任区分

派遣労働者の一般的な健康管理は派遣元、就業に伴う具体的な健康管理は派遣先が行うことになっており、その基本となる健康診断については、一般健康診断は原則として派遣元が、有害業務に常時従事する派遣労働者の特殊健康診断は原則として派遣先が責任を負います。

なお、一般健康診断について、派遣先が自ら雇用する労働者に実施する一般健康診断に併せて派遣労働者についても実施することは、派遣労働者の受診率を向上させるためにも望ましいことです。

(3) 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》

派遣先は、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。

派遣先は、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。

また、派遣先及び派遣労働者は、メンタルヘルズ対策を効果的に推進するため、次のようなチェックリストを活用することも有効です。

① 「メンタルヘルズ対策に係る自主点検票」（中央労働災害防止協会作成）

（派遣先（又は派遣元）のメンタルヘルズの推進体制の整備、相談窓口・情報提供等の体制整備及び職場環境等の改善等に関するチェックリストです。）

http://www.jisha.or.jp/web_chk/mh/index.html

② 「職業性ストレス簡易調査票」（厚生労働省作成）

（労働者の主にセルフケアに役立つよう作成されており、労働者が事業場でどの程度ストレスを受けているのか、どの程度ストレスによって心身の状態に影響が出ているのか等を労働者自身で評価できるようになっています。）

http://www.jisha.or.jp/web_chk/strs/index.html

(4) 快適な職場環境の形成（安衛法第 71 条の 2～第 71 条の 3）

派遣先は、事業場の安全衛生の水準の向上を図るため、

- ① 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置
- ② 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置
- ③ 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備
- ④ その他の快適な職場環境を形成するため必要な措置

を継続的かつ計画的に講じることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければなりません。

厚生労働大臣は、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」を示しています。

また、快適職場づくりに関する相談などの窓口としては、都道府県快適職場推進セ

ンターがあります。

(5) 職場におけるセクシャルハラスメントなどの防止（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 第11条）

派遣先は、職場におけるセクシャルハラスメントの内容及び職場内ではあってはならない旨の方針、あってはならないことを起こした者については厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則などに定め、派遣労働者を含む全労働者に周知・啓発をすること、相談への対応の窓口をあらかじめ設けることが必要です。なお、パワーハラスメントも同様な扱いを行うことが望まれます。

工夫事例

○あるスーパーでは、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント及びメンタルヘルス相談の窓口をブロック単位で設け、そこに専門的な知識を身につけた相談員、女性のために女性相談員を配置している。

また、この相談窓口は、正社員だけでなく、パートタイム労働者、アルバイト、派遣労働者等も利用することができ、相談内容に応じて必要な対策がとられている。

2 安全衛生教育

派遣先は、安全衛生教育が労働災害防止の大きな柱であることを認識し、派遣労働者に対しても適正な安全衛生教育を実施することが必要です。

なお、安衛法に基づく安全衛生教育は、事業者の義務であり、所定労働時間内に行うのが原則とされています。また、教育に要する時間は労働時間ですので、教育が法定時間外に行われた場合には割増賃金支払いの対象となります。

2-1 雇入れ時の安全衛生教育の実施状況の確認

《ここがポイント》

派遣先は、派遣労働者の受け入れにあたっては、派遣元が行った雇入れ時の安全衛生教育の内容等について確認すること。

(1) 教育項目

雇入れ時の安全衛生教育は派遣元に実施義務がありますが、派遣先は派遣労働者を受け入れるに当たって、派遣元が行った雇入れ時の安全衛生教育について、教育日時、教育項目、教育時間、使用した教材、受講者数、講師などを派遣元から確認することが必要です。

なお、派遣元が実施すべき雇入れ時の安全衛生教育の内容は、34頁のとおりです。

(2) 職場ルール等の周知徹底

《ここがポイント》

派遣労働者が他の事業場に派遣された経験があると、新たな派遣先とは異なった職場ルールが身に付いていることもあるので、十分な周知徹底が必要なこと。

派遣先の職場ルール等は、現場の指揮監督者を通じて新たに就業する派遣労働者にも周知徹底するとともに、その遵守状況を職場巡視などを通じて確認することが重要です。

職場ルールとしては、次のような例があります。

- 禁止事項・・・・・・・・・・立入り禁止、店舗内交通ルール、喫煙場所など
- 作業手順・・・・・・・・・・作業手順書、安全な作業マニュアル等の遵守（訓練）など
- 保護具などの使用・・・・・・・・保護具の正しい使用方法の訓練、AED（自動体外除細動器）の使用訓練など
- 機械設備のトラブル処理・・・・いわゆる非定常作業における労働災害の防止、緊急時の連絡経路の徹底など

工夫事例

- 派遣先は、独自に安全衛生教育教材を作成しているが、大きな文字、具体的な記述、イラストの多用を原則としている。
- 派遣先は、視覚による安全衛生教育を充実するため、外部教育機関（労働基準協会等）から教育用ビデオを借用している。
- 派遣先は、派遣労働者の雇入れ時教育の中に、危険体感訓練、4Sなどの規律訓練、指差し呼称などを織り込んでいる。

2-2 派遣元と協力して行う雇入れ時の安全衛生教育

《ここがポイント》

派遣先は、派遣元から雇入れ時の安全衛生教育実施の委託の申し入れを受けたときには、可能な限り応じ、必要な協力を行うこと。

派遣先は、派遣元から要請があった場合には、派遣労働者の作業内容、自らの労働者に使用している雇入れ時の安全衛生教育の教材・資料などを積極的に提供することが必要です。（派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の17）

また、安全衛生教育項目のうち基本的なものについては、派遣元が教育を実施してその内容を派遣先に通知する。通知を受けた派遣先は、それを踏まえて派遣労働者に作業マニュアル等の実践的な安全衛生教育を行うことも効果的です。

派遣先と派遣元との間の連携については第5章の2-2で説明するとおりですが、雇入れ時の安全衛生教育に関し、派遣先が派遣元に対して行う具体的な協力の例としては、次のようなものがあります。

- ① 教育カリキュラムの作成の支援
- ② 講師の紹介、講師の派遣
- ③ 教育用テキストの提供
- ④ 教育用の施設、教材の貸与

工夫事例

- 派遣先は、派遣労働者が自社社員と同様のレベルになるよう追加の雇入れ時の安全衛生教育等を実施している。
- 派遣先は、安全衛生教育を修了した派遣労働者でも一人ひとりのレベルや理解度が違っているので、補完のための個別指導にも力を入れている。

2-3 作業内容変更時の安全衛生教育（安衛法第59条第2項）

《ここがポイント》

派遣先が派遣労働者の作業内容を変更したときは、雇入れ時の教育項目と同じ項目について安全衛生教育を実施すること。

(1) 教育の実施者

派遣先における派遣労働者の作業内容は、原則としては派遣元と派遣先との間で交される労働者派遣契約によって定まりますが、派遣先が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、派遣先が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）

作業内容変更時の安全衛生教育は、雇入れ時の安全衛生教育と同じ教育項目について行います。

(2) 教育項目の省略

作業内容変更時の安全衛生教育は、職業訓練を受けた者など教育すべき事項について十分な知識・技能を有していると認められる者に対して、教育項目の全部又は一部を省略することが認められています。

しかし、派遣労働者の場合には、職場環境、作業方法の変化等に伴う不慣れな部分も少なくないことから、安易に省略することなく、より適切な教育を行う必要があります。

(3) 労働者派遣契約内容の確認

派遣労働者を指揮監督する派遣先の現場管理者は、労働者派遣契約で決められ

ている派遣労働者の業務内容を承知し、契約外の業務をさせないようにしなければなりません。

このため、派遣先は、あらかじめ店舗等の管理者など派遣労働者を指揮命令する者に対して、労働者派遣契約にない業務を現場の都合や判断で行うことがないよう必要な管理者教育を行うことが必要です。

なお、派遣労働者の業務内容を変更する場合には、派遣元と派遣先との間の労働者派遣契約の内容を変更する必要がありますが、派遣契約上のトラブル防止の面からも、余裕を持って事前に調整することが必要です。

2-4 特別教育（安衛法第59条第3項、安衛則第35条～第39条）

《ここがポイント》

派遣先は、一定の危険有害業務（就業制限業務を除く）に派遣労働者を従事させるときは、あらかじめ必要な知識及び技能について特別教育を実施すること。

2-5 各種自主的安全衛生活動など

《ここがポイント》

派遣先は、自社が実施している各種の自主的安全衛生活動に、派遣労働者も積極的に参加させること。

(1) 4 S 活動等

多くの派遣先では、年間の安全衛生目標等を策定して継続的な活動を行うとともに、職場の自主的安全衛生活動として4 S運動（整理、整頓、清掃、清潔）、KY（危険予知）活動、ヒヤリハット摘出運動などに取り組んでいます。

このような安全衛生活動は、自社職員はもちろんのこと、派遣労働者などを含めた全員参加によってその効果が期待できるものなので、派遣先はこれらの活動に派遣労働者が積極的に参加できるような雰囲気醸成と適切な指導を行うことが望まれます。

なお、商業においては、顧客の安全・健康確保、サービス向上を主たる目的として日常的な活動が行われていることが多いが、そうした活動に労働者の安全と健康確保の観点を含めて行うことが望まれます。

また、ヒヤリハット、危険予知、リスクアセスメント等の安全衛生活動を職場で効果的に実践するためには、派遣先の管理者が関係の研修を受けることが望まれます。

(2) 高年者等への配慮

小売業で働く者の中には、50歳以上の者、正社員以外の非正規雇用労働者も多いことから、高年齢労働者、非正規雇用労働者を含めて上記の対策を行うことが重要です。

高齢労働者に対する安全衛生上の配慮事項としては、次のようなものがあります。

- ・ 重量物の取扱いについての配慮
- ・ 作業スピード、ペース等への配慮
- ・ 転倒、転落を防止する設備面、作業管理面の配慮
- ・ 寒冷、暑熱作業への配慮
- ・ 健康管理面の配慮
- ・ 表示等の視認性への配慮

工夫事例

- 派遣先の管理者は、自社社員と同様に派遣労働者も安全衛生活動（朝礼、職場ミーティング、KYT、安全衛生パトロール、リスクアセスメント等）に参加するよう指導している。
- 派遣先の管理者は、自社社員に実施している法定外の安全衛生教育（VD T教育、騒音、メンタルヘルス教育など）を派遣労働者に対しても実施している。
- 派遣先は、深夜勤務を含む交替勤務に従事する派遣労働者の健康管理を十分に行うため、店舗等の管理者のミーティングを週1回実施し、健康面を含めた情報の共有化を行っている。
- 小売業では営業時間は長く、シフト制であるためコミュニケーションが取りにくいので、安全衛生関連情報を共有するため、印刷物の配布・回覧を実施している。

3 労働災害への対応

《ここがポイント》

派遣先は、派遣労働者の労働災害が発生した場合は、被災者の救出を行うとともに、派遣元への連絡・通報を迅速に行うこと。

また、労働者死傷病報告は、遅滞なく提出すること。

3-1 被災者の救出

派遣先は、労働災害で派遣労働者等が被災した場合には、まず被災者の救出を行うことが重要です。

また、派遣先は、次のことに充分配慮するとともに、派遣労働者を含めた全労働者に対して、定期的に避難訓練、消火訓練、救命訓練等を実施しておくことが必要です。

- ① 関係する機械や設備を「止める」。(ただし、現場責任者の判断が必要な場合もある。)
- ② 火災などの場合には、危険範囲の拡大・有害ガス発生のおそれもあるので消防署等へ連絡するとともに、付近の労働者を速やかに安全な場所に「退避・避難」させる。
- ③ 酸素欠乏症、硫化水素中毒、火災等については、二次災害の防止を図る。

④ 救命措置（心臓マッサージ、AED）を行いつつ、救急車の手配、医療機関への連絡、搬送を行う。

①～④のうちどれを先行させるかはケース・バイ・ケースとなるが、現場の管理監督者の迅速、的確な判断と指示が重要なので、計画的に現場管理監督者の教育訓練を実施することが必要です。

3-2 派遣元への連絡・通報

派遣先は、派遣労働者の派遣元に労働災害発生の連絡をするとともに、家族への連絡等について派遣元と派遣先双方が協力、連携して対処することが重要です。

3-3 労働者死傷病報告書の提出

(1) 派遣先の労働者死傷病報告の提出

派遣先は、派遣労働者が労働災害その他就業中又は店舗等若しくはその付属建設物内において負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときは、労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。

その場合、死亡や休業4日以上の場合には、その都度、遅滞なく、労働者死傷病報告（安衛則第97条関係 様式23号）を提出しなければなりません。

また、派遣労働者の休業が3日以内の場合には、3カ月に1度、その期間（1月～3月、4月～6月、7月～9月、10月～12月）の最後の月の翌月末日までに、労働者死傷病報告書（安衛則第97条関係 様式24号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。

(2) 派遣元への労働者死傷病報告の送付等

派遣先は、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を派遣元に送付しなければなりません。

なお、派遣元は、派遣先から送付された労働者死傷病報告書の写しをもとに、労働者死傷病報告書を作成し、派遣元を所轄する労働基準監督署長に提出しなければなりません。

3-4 労働災害の原因究明と再発防止対策

(1) 迅速、的確な調査

派遣先は、派遣労働者の労働災害については、自社の労働者の場合と同様に、速やかに災害調査を開始します。

災害調査の目的は、災害の発生原因を明らかにし、同種災害の再発を防止するための対策を樹立することにありますので、調査の担当者は先入観を持つことなく、正確な情報の収集と原因の分析等を行うことが大切です。

一般に、労働災害の原因は、物の「不安全な状態」と作業者の「不安全な行動」、そして これらを管理する派遣先の「安全衛生管理上の欠陥」にあると言われていますが、単一の原因ではなく、人、物、作業方法、環境、健康管理など多くの要因が複雑に関係していることが多いので、調査に当たっては災害に至るまでの経過、事実を

正確に把握し、真の災害原因を究明することが必要です。

(2) 機械設備の本質安全化等

労働災害の中には、機械設備が古いもの、危険な部分が防護されていないもの、作業方法に欠陥があるものなど本質的な問題に原因があるものも少なくありません。派遣先は、労働災害の調査・分析を契機に、機械設備の本質安全化、作業方法の改善等を図ることが必要です。

(3) 安全衛生委員会への付議等

労働災害の原因及び再発防止対策については、安全又は衛生委員会（又は安全衛生委員会）の付議事項となっていますので、派遣先は一連の災害調査の結果、対策等について労使で調査審議することが必要です。

3-5 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等が行うこととなりますが、この労災保険給付請求の手続きについて、派遣先も派遣元と連携して必要な助力を行う必要があります。