

# 第3章 派遣労働者の安全衛生管理の基礎知識

## ☆ここがポイント

労働者派遣と請負との違い、派遣法における安全衛生管理の基本的な責任体制などの基礎的なことについてまとめています。

### 1 「労働者派遣」とは

労働者派遣は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（以下「派遣法」といいます。）で次のように定義されています。

自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。（派遣法第2条第1号）

この場合の「雇用関係」とは、労基法第9条の使用する関係（以下「労働契約関係」という。）と同義です。

この雇用形態の労働者のことを一般に派遣労働者といい、雇用関係は派遣元と派遣労働者の間に存在しますが、指揮命令関係は派遣先と派遣労働者の間に存在するのが特徴です。

派遣労働者の労働条件や安全衛生の確保については、当然労基法、安衛法の適用がありますが、原則としては、雇用関係にある派遣元がその責任を負います。

しかし、危険又は健康障害防止などについては、労働者派遣の実態や派遣労働者の保護の実効を期する上から派遣先に責任を負わせている事項があります。

この章では、主に安全衛生管理について、派遣元、派遣先の責任の範囲について明らかにしています。

### 2 「労働者」及び「雇用関係」について

労働者、雇用関係の定義はつぎのとおりです。

- (1) 「労働者」とは、事業主に雇用され、事業主から賃金を支払われる者をいいます。
- (2) 「雇用関係」とは、民法第623条の規定による雇用関係のみでなく、労働者が事業主の支配、その規律の下に従属的地位において労働を提供し、その提供した労働の対象として事業主から給料、その他これらに準ずるものの支払いを受けている関係を言います。

労働者派遣に該当するためには、派遣元との間において当該雇用関係が継続していることが必要です。

- (3) 派遣元、派遣先、派遣労働者の関係

派遣元、派遣先、派遣労働者については、次の関係があります。

- ① 派遣元と派遣労働者との間に雇用関係があること。
- ② 派遣元と派遣先との間に労働者派遣契約が締結され、この契約に基づき派遣元が派遣先に労

働者を派遣すること。

- ③ 派遣先は、派遣元から委託された指揮命令権の権限に基づき、派遣労働者を指揮命令すること。

### 3 労働者派遣と請負との関係

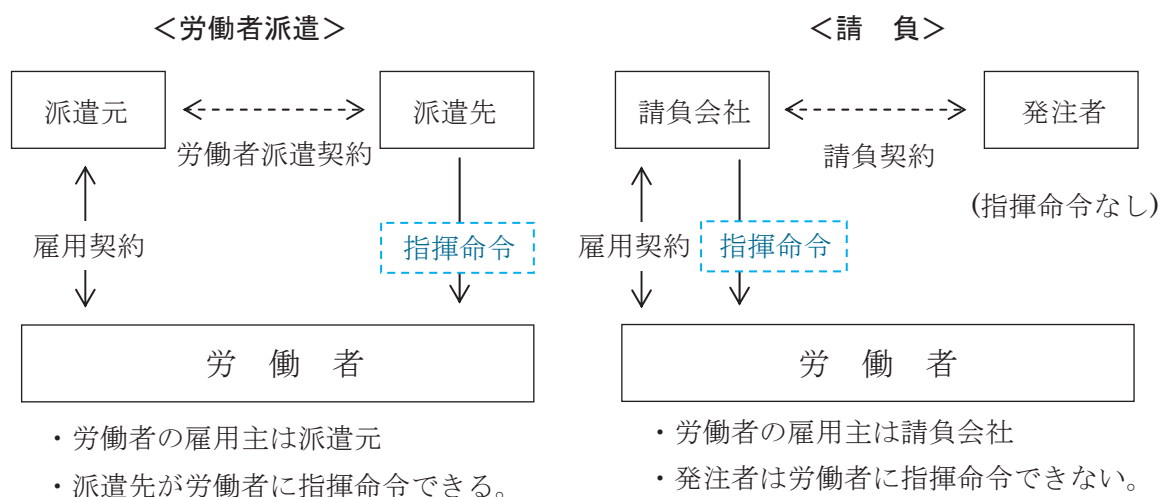
#### (1) 労働者派遣と請負

労働者派遣は、労働者を「他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」であり、この有無により、労働者派遣と請負とが区分されます。

請負契約では発注者は労働者に直接仕事の指揮命令を行うことはできませんが、派遣契約では派遣先は派遣労働者に直接仕事の指揮命令を行うことができます。

これらの関係を図で示すと次のようになります。

図 3-1 労働者派遣と請負



#### (2) 請負と判断される場合の要件

「他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる」ものではないとして、労働者派遣事業に該当せず、請負により行われる事業に該当すると判断されるのは次の①②の両方に該当する場合です。

なお、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準については、昭和 61 年労働省告示第 37 号を参照してください (82 ページ参照)。

- ① 当該労働者の労働力を当該事業主が自ら直接利用すること、すなわち、当該労働者の作業の遂行について、当該事業主が直接指揮監督のすべてを行うこと。
- ② 当該業務を自己の業務として相手から独立して処理すること、すなわち、当該業務が当該事業主の業務として、その有する能力に基づき自己の責任の下に処理されること。

## 4 派遣法における安全衛生の管理

### ☆ここがポイント

派遣労働者の安全衛生確保義務に関しては、派遣法第 45 条の特例規定により安衛法の適用を受けることとなりますが、労働者派遣事業では派遣先と派遣労働者との間に指揮命令関係が生じますので、派遣元が雇用事業者としての責任を負うだけでなく、派遣先も事業者の責任を負う事項があります。

#### (1) 派遣労働者に対する労働安全衛生法等の適用の原則

労基法、安衛法等の派遣労働に係る適用については、原則として派遣労働者と雇用関係にある派遣元事業主が責任を負う立場にあります。

しかしながら、派遣労働者に関しては、派遣労働者と雇用関係にない「派遣先の事業主」が業務遂行上の具体的な指揮命令を行い、また実際の労働の提供の場における設備、機械等の設備・管理も行っているため、派遣労働者について、その保護に欠けることのないようにする観点から、次のような事項については、派遣先の事業主が責任を負うこととされています。

派遣先における具体的な就業に伴う事項であって

- ① 労働者派遣の実態から派遣元の事業主に責任を問うことの困難な事項
- ② 派遣労働者保護の実効を期すうえから派遣先の事業主に責任を負わせることが適当な事項

このことは、労基法、安衛法等に関する法律の適用の特例等に関する規定を設けています。これら派遣元、派遣先の責任分担区分は、19 ページの (5) で説明しています。

#### (2) 派遣元責任者・派遣先責任者の選任

適正な派遣就業を確保するため、派遣元は派遣元責任者を、派遣先は派遣先責任者を選任し、その者に必要な業務を行わせなければなりません。

##### ア 派遣元責任者（派遣法第 36 条、派遣則第 29 条第 2 号）

派遣元事業主は、派遣労働者を専門に担当する派遣元責任者を、自己の雇用する労働者の中から選任しなければなりません。派遣元責任者は、当該事業場の派遣労働者の数が 100 人以下のときは 1 人以上の者を、100 人を超え 200 人以下のときは 2 人以上の者を、以下同様に派遣労働者 100 人当たり 1 人以上を追加して選任する必要があります。

##### イ 派遣先責任者（派遣法第 36 条、派遣則第 34 条第 2 号）

派遣先は、派遣労働者を専門に担当する派遣先責任者を、自己の雇用する労働者の中から選任しなければなりません。派遣先責任者は当該事業所で従事する派遣労働者の数が 100 人以下のときは 1 人以上を、100 人を超え 200 人以下のときは 2 人以上の者を、以下同様に派遣労働者 100 人当たり 1 人以上を追加して選任する必要があります。ただし、当該事業所で従事する派遣労働者の数と派遣先の労働者の合計が 5 人以下の場合は、選任する必要がありません。

#### (3) 派遣元責任者・派遣先責任者の業務

派遣労働者の安全衛生を確保するためには、就業場所における具体的な指揮命令、機械設備の維持管理等が重要であり、安全管理全般と就業に伴う具体的な衛生管理については派遣先が、一

一般的な健康管理等については派遣元が責任を負います。

ア 派遣元責任者（派遣法第 36 条）

派遣元責任者は、次の業務を行います。また、安全衛生に関しては、派遣元において安全衛生を統括管理する者及び派遣先との連絡調整を行います。

(派遣元責任者の業務)

- ① 派遣労働者であることの明示
  - ② 就業条件等の明示
  - ③ 派遣先への通知
  - ④ 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知
  - ⑤ 派遣元管理台帳の作成、記録及び保存
  - ⑥ 派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施
  - ⑦ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理
  - ⑧ 派遣労働者個人情報に関すること。
  - ⑨ 安全衛生に関する連絡調整を行うこと。
  - ⑩ 派遣先との連絡調整に関すること。
- (一部省略)

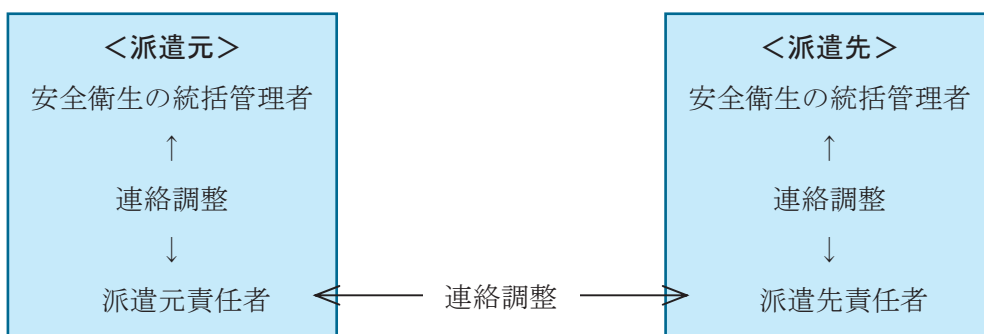
イ 派遣先責任者（派遣法第 41 条）

派遣先責任者は、次の業務を行います。また、安全衛生に関しては、派遣先において安全衛生を統括管理する者及び派遣元事業主との連絡調整を行います。

(派遣先責任者の業務)

- ① 適用される労働関係法令や締結した労働者派遣契約の内容などについて周知すること。
  - ② 派遣受入期間の変更通知に関すること。
  - ③ 派遣先管理台帳の作成、記録及び保存等に関すること。
  - ④ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。
  - ⑤ 安全衛生に関する連絡調整を行うこと。
  - ⑥ 派遣元との連絡調整に関すること。
- (一部省略)

図 3-2 派遣元責任者、派遣先責任者の業務



注1：「安全衛生を統括管理する者」とは、総括安全衛生管理者又は安全管理者、衛生管理者が選任されている場合はその者をいい、それらの者が選任されていない小規模事業場では事業主自身をいいます。

注2：派遣先責任者との連絡調整は、派遣元事業主の責任者が具体的に実施します。

注3：派遣元責任者及び派遣先責任者が行う「連絡調整」とは、具体的には、派遣労働者の安全衛生が的確に確保されるよう、例えば、以下の内容に関する連絡調整を行うことをいいます。（派遣法第36条第5号、派遣法第41条第4号、労働者派遣事業関係業務取扱要領第8の10(4)㉑、労働者派遣事業関係業務取扱要領第9の7(5)ホ）

- ・ 健康診断（一般健康診断、有害業務従事者に対する特殊健康診断等）の実施に関する事項（時期、内容、実施責任者等）
- ・ 安全衛生教育（雇入れ時の安全衛生教育、作業内容変更時の安全衛生教育、特別教育、職長等教育等）に関する事項（時期、内容、実施責任者等）
- ・ 労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する実施状況の確認
- ・ 事故等が発生した場合の内容・対応状況の確認

#### (4) 労働者派遣契約における安全衛生関係事項

派遣労働者の安全衛生を確保するためには、上記のように責任者を定める他、労働者派遣契約において派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な事項を含む就業条件を明確にする必要があります。

#### (5) 派遣中の労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担区分

派遣労働者に関する安衛法、作業環境測定法の内容と派遣元、派遣先の責任分担区分は、派遣法第45条及び第47条の規定により表3-1、表3-2のようになります。

なお、労基法に基づく36協定等の締結・届出、割増賃金の支払等の一般的な労働条件の管理責任は派遣元にあり、また、法定労働時間の遵守、休憩の付与等の就業に伴う具体的な労働時間管理の責任は派遣先にあります。

表3-1 安衛法の適用関係（派遣法第45条）

| 派遣元  | 派遣先  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場における安全衛生を確保する事業者の責務（第3条）</li> <li>・ 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務（第4条）</li> <li>・ 労働災害防止計画の実施に係る労働大臣の勧告等（第9条）</li> <li>・ 総括安全衛生管理者の選任等（第10条）</li> <li>・ 衛生管理者の選任等（第12条）</li> <li>・ 安全衛生推進者の選任等（第12条の2）</li> <li>・ 産業医の選任等（第13条）</li> <li>・ 衛生委員会（第18条）</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場における安全衛生を確保する事業者の責務（第3条）</li> <li>・ 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務（第4条）</li> <li>・ 労働災害防止計画の実施に係る労働大臣の勧告等（第9条）</li> <li>・ 総括安全衛生管理者の選任等（第10条）</li> <li>・ 安全管理者の選任等（第11条）</li> <li>・ 衛生管理者の選任等（第12条）</li> <li>・ 安全衛生推進者の選任等（第12条の2）</li> <li>・ 産業医の選任等（第13条）</li> <li>・ 作業主任者の選任等（第14条）</li> <li>・ 統括安全衛生責任者の選任等（第15条）</li> <li>・ 元方安全衛生管理者の選任等（第15条の2）</li> <li>・ 店社安全衛生管理者の選任等（第15条の3）</li> <li>・ 安全委員会（第17条）</li> <li>・ 衛生委員会（第18条）</li> </ul> |

| 派遣元  | 派遣先  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全管理者等に対する能力向上教育等（第19条の2）</li> <li>・安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時）（第59条）</li> <li>・危険有害業務従事者に対する教育（第60条の2）</li> <li>・中高年齢者等についての配慮（第62条）</li> <li>・事業者が行なう安全衛生教育に対する国の援助（第63条）</li> <li>・健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての医師等からの意見聴取）（第66条、第66条の4）</li> <li>・健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）（第66条の5）</li> <li>・健康診断の結果通知（第66条の6）</li> <li>・医師等による保健指導（第66条の7）</li> <li>・医師による面接指導等（第66条の8～9）</li> <li>・健康教育等（第69条）</li> <li>・体育活動等についての便宜供与等（第70条）</li> <li>・申告を理由とする不利益取扱の禁止（第97条）</li> <li>・報告等（第100条）</li> <li>・法令の周知（第101条）</li> <li>・書類の保存等（第103条）</li> <li>・事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助（第106条）</li> <li>・疫学的調査等（第108条の2）</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全管理者等に対する能力向上教育等（第19条の2）</li> <li>・労働者の危険又は健康障害を防止するための措置<br/>事業者の講ずべき措置等（第20条～第25条の2）<br/>労働者の遵守すべき事項（第26条）<br/>事業者の行うべき調査等（第28条の2）<br/>元方事業者の講ずべき措置等（第29条）<br/>特定元方事業者の講ずべき措置（第30条～第30条の2）</li> <li>・定期自主検査（第45条）</li> <li>・化学物質の有害性の調査（第57条の3）</li> <li>・安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務就業時）（第59条）</li> <li>・職長教育（第60条）</li> <li>・危険有害業務従事者に対する教育（第60条の2）</li> <li>・就業制限（第61条）</li> <li>・中高年齢者等についての配慮（第62条）</li> <li>・事業者が行なう安全衛生教育に対する国の援助（第63条）</li> <li>・作業環境測定（第65条）</li> <li>・作業環境測定の結果の評価等（第65条の2）</li> <li>・作業の管理（第65条の3）</li> <li>・作業時間の制限（第65条の4）</li> <li>・健康診断（有害な業務に係る特殊健康診断、当該健康診断結果についての医師等からの意見聴取）（第66条、第66条の4）</li> <li>・健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）（第66条の5）</li> <li>・病者の就業禁止（第68条）</li> <li>・健康教育等（第69条）</li> <li>・体育活動等についての便宜供与等（第70条）</li> <li>・快適な職場環境の形成のための事業者が構ずべき措置（第71条の2）</li> <li>・安全衛生改善計画等（第78条）</li> <li>・機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等（第88条）</li> <li>・申告を理由とする不利益取扱の禁止（第97条）</li> <li>・使用停止命令等（第98条、第99条）</li> <li>・報告等（第100条）</li> <li>・法令の周知（第101条）</li> <li>・書類の保存等（第103条）</li> <li>・事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助（第106条）</li> <li>・疫学的調査等（第108条の2）</li> </ul> |



表 3-2 作業環境測定法の適用関係（派遣法第 47 条）

| 派遣元 | 派遣先  |
|-----|--|
|     | <ul style="list-style-type: none"> <li>作業環境測定士又は作業環境測定機関による作業環境測定の実施（第 3 条）</li> </ul> |

## 5 派遣法と安全配慮義務について

### (1) 安全配慮義務とは

安全配慮義務とは、使用者には、労務の提供を受ける過程において雇用する労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮する義務があるとするもので、労働災害について使用者が民事上の損害賠償責任を負うことは、これまでの裁判例により確立されたものとなっています。

### (2) 安全配慮義務の内容

安全配慮義務の内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所など、安全配慮義務が問題となるその具体的状況などによって決まるものであると裁判例では示しています。

また、雇用関係にある請負人（雇用主）だけでなく、指揮命令を行い労務の提供を受けている注文者（実際の労務先）においても、安全衛生措置を講じるなどの安全衛生法上の義務を負うだけでなく、安全配慮義務を負うべき立場にあるとしている裁判例があることから、派遣元だけでなく、派遣先においても派遣労働者の安全及び健康に配慮する必要があります。

### (2) 労働契約法の規定

これまで最高裁で確立された考えに基づき、平成 20 年 3 月 1 日に施行された労働契約法第 5 条には「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と規定されています。この規定は、使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを定めたものです。