

## 第4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雇用主と、派遣労働者が実際に行う仕事を指揮、監督する事業主が異なるため、どちらか一方にだけ管理責任を負わせても派遣労働者の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等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、それぞれ事業者責任を負うこととなりますが、この章においては派遣元が実施すべき事項について説明します。

### 1 派遣元事業場の業種の適用について

#### ☆ここがポイント

業種は主たる業務によって判断されます。一般に派遣元事業場は、非工業的業種になります。

派遣元の形態は、もっぱら派遣労働者を雇い入れて派遣先に送り出す純然たる派遣業を営む事業場のほかに、倉庫の入出荷業務を請負で行う傍らその事務所を拠点として派遣業も営む事業場や、運送事業を行う傍らドライバーの派遣を行っている事業場、製造業を営む傍ら労働者の派遣も行っている事業場などさまざまといえます。これら派遣元としては労働者派遣事業を行っているという点で共通であっても、業種分類としてはすべてが派遣業という業種に分類されるとは限りません。

安衛法は、工業的業種と非工業的業種にわけて必要な安全衛生管理体制を定めていますのでどちらの業種に該当するかは重要です。純然たる派遣業は「非工業的業種」に該当しますが、主に入出荷業務を請負で行う傍ら派遣事業を行う事業場は「陸上貨物取扱業」として「工業的業種」に該当します。

陸運業（道路貨物運送業と陸上貨物取扱業）は、一般的に「工業的業種」となりますが、倉庫業については、「倉庫における貨物の取扱い」の場合は工業的業種に該当しますが、ただ保管するだけの場合は、「非工業的業種」に該当しますので留意が必要です。

また、陸上貨物取扱業と派遣業の両方を行う事業場であっても、例えばまったく別の場所の事務所別々に管理しているのであれば、それぞれ別事業としてみることができます。しかし、同じ事務所両方の事業を管理している場合は、一体の事業として主たる業務の方がその事業場の業種となります。

### 2 安全衛生管理体制

#### ☆ここがポイント

派遣元の安全衛生管理体制では、健康管理が中心となる。

派遣労働者の就業に伴う具体的な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、一般的な健康管理等は派遣元が継続的に行うことが必要です。

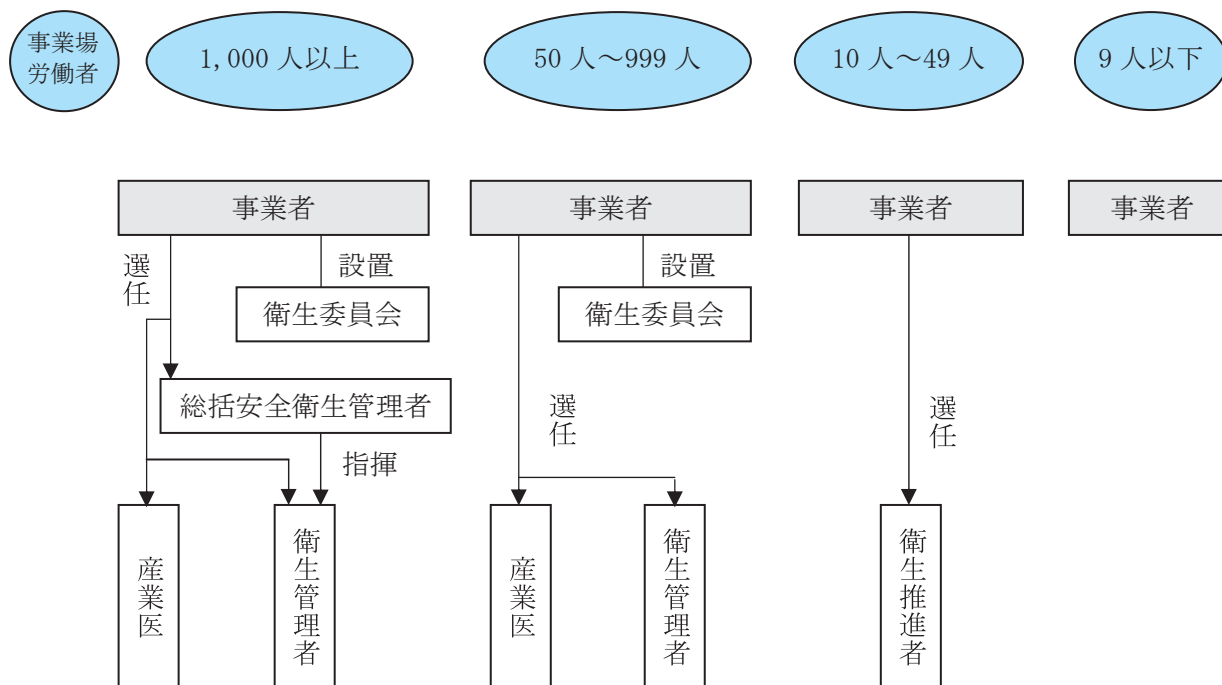
このため、労働者派遣事業を行う派遣元においては、図3-1に示すような安全衛生管理体制を整備することが必要です。

なお、衛生管理者の選任など安全衛生管理体制については、事業場の業種と規模（労働者数）によってその選任の義務が異なります。派遣元事業場における労働者数は、派遣労働者も含めた人数

として判断することになります。

ここでは、一般的な派遣元事業場の業種である、非工業的業種について示しています。

図 4-1 派遣元が整備すべき安全衛生管理体制（非工業的業種の場合）



#### (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、代理者を選任しなければなりません。

##### イ 業務

総括安全衛生管理者は、衛生管理者（派遣元の業種が工業的業種に該当するときは、安全管理者も）などを指揮し、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 危険性又は有害性等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、その事業場に専属のもの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り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、次の表 4-1 の左欄の「常時使用する労働者の数」（派遣労働者を含みます。）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 4-1 専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～ 200 人	1 人
201 人～ 500 人	2 人
501 人～ 1,000 人	3 人
1,001 人～ 2,000 人	4 人
2,001 人～ 3,000 人	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を担当します。

- 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 危険性又は有害性等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

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のあるときは、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うる権限を与えなければなりません。

## (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

衛生推進者は、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事項のうち衛生にかかるものを担当します。衛生推進者は、その事業場に専属のものでこれらの業務を担当するために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。

派遣元の衛生推進者は、派遣労働者の一般的な健康管理等及び派遣元の労働者の衛生管理について担当します。

- 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 危険性又は有害性等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 周知

派遣元は、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しなければなりません。

### (4) 産業医（安衛法第13条、安衛則第13条～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事業場においては、専属の産業医を選任しなければなりません。

#### イ 職務

派遣元の産業医は、派遣労働者の一般的な健康管理等及び派遣元の労働者の衛生管理に関する事項で、医学に関する専門知識を必要とするものを担当します。

- ① 健康診断、面接指導等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

できるとともに、衛生管理者に対し指導援助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、産業医の選任が義務付けられていないため、これに代わって、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事業を利用することができます。

### (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、審議させなければなりません。

なお、衛生委員会の設置については、派遣元及び派遣先の双方がその義務を負いますが、派遣元の衛生委員会は、派遣労働者の一般的な健康管理等及び労働者の衛生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）
- ・ 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。作業環境測定を実施している事業場は、作業環境測定士である労働者を衛生委員会の委員として指名することができます。

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、その事業場の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、過半数を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、労働者の過半数を代表する者に選任される場合や、その推薦に基づき委員として指名される場合もあります。

#### ウ 衛生委員会の調査審議事項

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の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 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講じる措置のうち衛生に関すること。
- ⑥ 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。

- ⑦ 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事。
  - ⑧ 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関する事。
  - ⑨ 衛生教育の実施計画の作成に関する事。
  - ⑩ 健康診断、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事。
  - ⑪ 作業環境測定の結果と結果に対する対策の樹立に関する事。
  - ⑫ 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事。
- (一部省略)

#### エ 開催周期及び議事概要の周知

衛生委員会は毎月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、又は備え付けるなどして派遣労働者を含むすべての労働者に周知しなければなりません。委員会における議事で重要なものの記録は3年間保存しなければなりません。

#### <派遣元と派遣先の連携事例>

派遣元責任者が中心となって、派遣先の会議室を借用して安全衛生ミーティングを毎月開催している。派遣労働者を入れて実施している。安全ミーティングには、派遣先の責任者もそのメンバーに入れて連携を図っている。また、派遣先に対し、危険な個所へのラインの設置、照明を明るくといった要望を伝えることもある。

#### (6) 安全管理者、安全衛生推進者、安全委員会

派遣元の業種が「工業的業種」に該当する場合は、当該事業場で仕事をする労働者に関し、安全管理が必要となります。このため、衛生分野のほかに安全分野に関する体制の確立が必要となり、労働者数に応じて安全管理者若しくは安全衛生推進者の選任、安全委員会（「安全衛生委員会」として一本化が可能）の設置が必要です。

これらについては「第5章 派遣先が実施すべき事項」を参照してください。

#### (7) 関係労働者の意見聴取（安衛則第23の2）

派遣元は、安衛法で安全委員会、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の機会（例えば安全衛生懇談会）を設けるようにならなければなりません。

### 3 派遣労働者の就業に当たっての措置

#### ☆ここがポイント

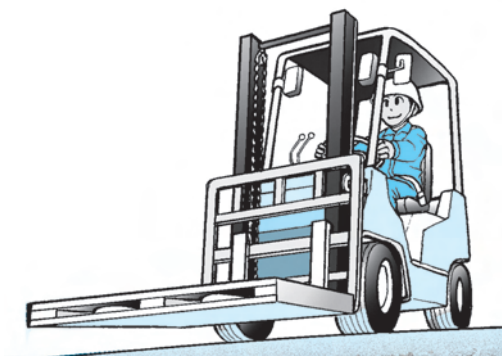
陸運業・倉庫業では資格が必要な作業があり、派遣労働者が必要な資格を持っているかどうかの確認が必要です。

工業的業種の事業場では危険な業務として就業が制限されている業務がいろいろあります。主なものを表 4-2 に掲げましたが、就業できる資格は主として免許の取得者又は技能講習修了者で、免許は国家試験に合格すること、技能講習は登録教習機関の講習を修了することで資格を得ることができます。

派遣労働者が派遣先で就業制限業務に従事する予定がある場合には、派遣元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。

表 4-2 就業制限業務と必要な資格（安衛法第 61 条、安衛令第 20 条、安衛則第 41 条）

	業務の内容	業務に就くことができる資格
クレーンの運転	つり上げ荷重が 5 トン以上のクレーン（跨線テルハを除く）の運転の業務	クレーン・デリック運転士免許所持者 床上操作式クレーン運転技能講習修了者
小型移動式クレーンの運転	つり上げ荷重 5 トン未満の移動式クレーンの運転の業務	移動式クレーン運転士免許所持者 小型移動式クレーン技能講習修了者
玉掛け作業	つり上げ荷重が 1 トン以上のクレーン又は移動式クレーンの玉掛けの業務	玉掛け技能講習修了者
フォークリフトの運転	最大荷重が 1 トン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
ショベルローダー等の運転	最大荷重が 1 トン以上のショベルローダー等の運転の業務	ショベルローダー等運転技能講習修了者
高所作業車の運転	作業床の高さが 10 メートル以上となる高所作業車の運転	高所作業車運転技能講習修了者



## 4 派遣労働者の健康管理

### ☆ここがポイント

派遣労働者の健康管理は、特殊健康診断の実施を除いて、原則として派遣元が行います。

#### (1) 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）

##### ア 健康診断の実施主体

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、一般的な健康管理等については派遣元が、特殊健康診断等就業にかか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。

ちなみに、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合わせて派遣労働者も実施すると日程調整等の配慮もしやすく、受診率も向上するので、派遣元と派遣先で調整を行うことが望まれます。

特殊健康診断は、派遣先の義務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。但し、派遣労働者がある派遣先で有害業務に従事したのちその業務から離れ、他の派遣先で有害業務ではない業務についている場合についても、特殊健康診断を行わなければならない場合があります。この健康診断については派遣元が行わなければならない場合、健康診断に要する費用は派遣元の負担となります。

##### イ 一般健康診断の実施

###### (ア) 雇入時の健康診断（安衛則第 43 条）

派遣元は、常時使用する派遣労働者を雇い入れる際に、次の項目について健康診断を行わなければならない。なお、雇入時の健康診断では、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（1,000Hz 及び 4,000Hz の音にかかる聴力の検査）
- 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）

派遣元は、常時使用する派遣労働者に対し、1 年以内ごとに 1 回、定期的に、次の事項について健康診断を行わなければならない。なお、③の身長及び腹囲、④の胸部エックス線検査及び<sup>かくたん</sup>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（1,000Hz 及び 4,000Hz の音にかかる聴力の検査）
- ④ 胸部エックス線検査及び喀痰検査<sup>かくたん</sup>
- 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) 特定業務従事者の健康診断（安衛則第 45 条）

派遣元は、深夜業等特定の業務に従事する派遣労働者に対し、当該業務への配置換えの際及び6ヶ月以内ごとに1回、定期に、(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らない

なお、③の身長、腹囲及び聴力検査、④の胸部エックス線検査及び喀痰検査<sup>かくたん</sup>、⑥から⑨並びに⑪の項目については、省略できる場合もあります。

(エ) 自発的健康診断（安衛法第 66 条の 2）

安衛法では、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、自発的健康診断の制度が設けられています。

派遣元は、自発的健康診断の制度により提出された健康診断の結果について、医師から意見を聞き、必要がある場合には派遣労働者の健康保持のために適切な措置を講じなければならない

ウ 特殊健康診断の実施（安衛法第 66 条第 2 項）

派遣労働者が、ある派遣先で、発がん性のある特定化学物質等の取扱い業務など一定の有害な業務に常時従事した後に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ついている場合の特殊健康診断については派遣元が行わなければならない

エ 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）

健康診断は、健康状況の把握、職場における健康を阻害する諸因子による健康への影響の早期発見に加えて、就業の可否、適正配置の判断、必要な保健指導を行うために実施するものであり、派遣元は健康診断の実施後、次の措置を適切に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、医師等から就業の可否等について意見を聞くこと。
- 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ほか、作業環境測定の実施、施設・設備の整備、医師の意見の衛生委員会などへの報告等の措置を講じること。

- ③ 派遣先から送付された特殊健康診断の結果を含め健康診断の結果を健康診断を受けた労働者に通知すること。
- 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。特殊健康診断については、派遣先から送付された個人票の写しをその種類ごとに定められた期間保存すること。
- 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努めること。

なお、派遣先が派遣労働者に対して行う特殊健康診断の結果は、一般健康診断の結果とあわせて活用することによって、派遣労働者の適切な健康管理が行われる必要があります。

#### オ 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には、定期健康診断実施後、遅滞なく、その結果報告書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) 過重労働による健康障害防止対策（安衛法第66条の8～第66条の9、安衛則第52条の2～第52条の8）

#### ア 労働時間の把握

派遣労働者の労働時間の把握は派遣先が行い、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措置を行わなければなりません。

#### <派遣元と派遣先の連携事例>

派遣労働者の勤務状況について、派遣元でインターネットでデータ管理を行っている。長時間労働を把握した場合は、迅速に派遣先に対して、時間外労働を少なくする等の改善を求めている。

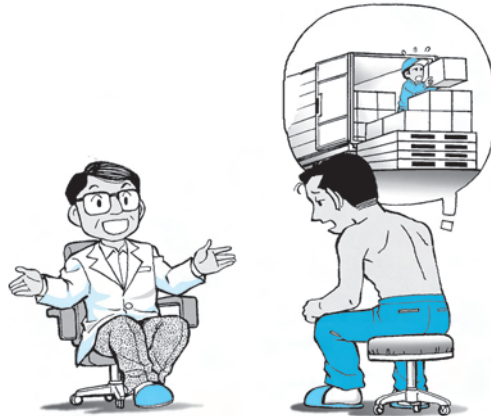
#### イ 長時間労働者への医師による面接指導

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、その後には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、医師から就業の可否等について意見を聞くこと。
- 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ほか、当該医師の意見の衛生委員会などへの報告、その他適切な措置を講じること。

また、上記の面接指導の要件に該当しない派遣労働者であっても、次の場合には面接指導を実施するよう努めるとともに、必要な場合は適切な事後措置を実施するように努める必要があります。

- ① 時間外・休日労働時間が月 80 時間を超え、労働者から申出があった場合
- ② 時間外・休日労働時間が月 100 時間又は 2～6 月平均で月 80 時間を超え、労働者から申出があった場合



(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）

厚生労働省は、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の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。

## 5 安全衛生教育

(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）

ア 雇入れ時の教育項目（安衛則第 35 条第 1 項）

派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育は、派遣元の義務とされているので、派遣元は新たに雇入れた派遣労働者に対して、次の項目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これらの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怖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 事故時等における応急措置に関すること。
- ⑧ その他就労する業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

イ 教育項目の省略

陸運業など工業的業種の事業場に労働者を派遣する場合には、原則として上記①～⑧のすべてについて教育する必要がありますが、職業訓練を受けた者など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。（安衛則第 35 条第 2 項）ただし、省略した判断根拠を資料として保管する

ことが必要です。

また、非工業的業種の事業場に派遣され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 項但し書き)

#### ウ 一般化している安全衛生活動についての教育

わが国の多くの企業・工場では、古くから 4S（整理・整頓・清掃・清潔）運動、KY（危険予知）活動、ヒヤリ・ハット運動などが実践されており、近年ではリスクアセスメントの実施等も陸運業の現場の安全衛生活動の基本として組み込まれてきているので、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。



#### エ 教育の講師等

派遣先の職場環境、作業内容などが多岐にわたることから、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、「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、技能を有するものを充てる必要があります。

また、必要な教育内容について、派遣労働者一人ひとりに理解されるように教育実施にかかる時間を十分に確保しなければなりません。

#### オ 派遣先の職場情報の収集

安全衛生教育は、従事する職場の環境、作業内容等に対応した内容のものとすることが重要です。そのため、派遣労働者については、派遣元の担当者があらかじめ派遣先の職場を訪問することにより、派遣労働者が従事する業務の内容、使用する機械設備、就業環境等を確認し、その情報を参考として安全衛生教育を行う必要があります。

なお、派遣元の担当者が直接、派遣先職場を見ることができない場合には、派遣先から派遣業務にかかる具体的情報を事前に入手、把握し、その情報を参考として教育を行う必要があります。

#### カ 雇入れ時安全衛生教育の委託

安全衛生教育はできるだけ具体的に行われることが望まれます。このため、基本的な教育は派遣元が行い、その内容を派遣先に通知した上で、派遣元の委託を受けた派遣先が、現場の機械設備、実際の作業手順等に基づき具体的な安全衛生教育を行うとよいでしょう。ただし、その場合でも、派遣元は派遣先における教育の実施状況を確認する必要があります。

なお、派遣先に雇入れ時の安全衛生教育の実施について委託をした場合であっても、雇入れ時の安全衛生教育実施の責任そのものは派遣元にあることに注意してください。

## (2) 作業内容変更時の安全衛生教育（安衛法第 59 条第 1 項、安衛則第 35 条第 1 項）

派遣元は、労働者の作業内容が変更されたときにも、派遣先と連携しながら、雇入れ時の安全衛生教育と同じ教育項目で、安全衛生教育を実施しなければなりません。

派遣契約に変更はなく、派遣先の都合で機械設備や作業方法等を変更した場合は派遣先で作業内容変更時の安全衛生教育を行うこととなりますが、派遣元の都合や派遣契約の変更等で派遣先事業所を変更した場合、には、派遣元が主体となって安全衛生教育を行う必要があります。

## (3) 業務等に必要な資格の確認

派遣法においては、派遣元が資格を必要とする業務に対して労働者を派遣するときに、無資格者を派遣することは禁止されています。（派遣法第 45 条第 6 項）

特に、工業的業種における作業には、安全衛生確保のために必要な資格（免許、技能講習修了など）が数多くありますので、派遣元は労働者派遣契約を締結する前に資格の要否について確認しておくことが必要です。

なお、派遣先が派遣契約に反して無資格の派遣労働者を資格の必要な業務に従事させたときは、派遣元は労働者派遣を停止、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）

# 6 労働災害発生時の対応

## (1) 労働者死傷病報告書の提出

派遣労働者が派遣先事業場において労働災害に被災した場合は、派遣先、派遣元の事業者それぞれが、労働者死傷病報告書を所轄労働基準監督署長に提出をしなければなりません。

派遣元では、派遣先が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入手するなどにより、労働災害の発生状況を把握した上で労働者死傷病報告書を作成し、派遣元を管轄する労働基準監督署長に提出することが必要です。

## (2) 労災保険の手続きへの助力

派遣労働者が派遣先で労働災害に被災した場合も、労災保険は派遣元で手続きをしている保険を使います。

労災保険給付の請求は、本来、被災労働者本人が行うこととなっていますが、手続きの方法が分からなかったり、入院のため必要な書類の提出が求められるケースがありますので、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。

# 7 派遣元が派遣労働者の安全衛生管理等について独自に実施している参考事例

## 【事例 1】

雇入れ時の教育に当たって、あいさつ、身だしなみ、安全作業のポイントを分かりやすく、簡潔にまとめた冊子を作成し、派遣労働者に交付して作業内容等の留意事項の理解をさせている。

### 【事例 2】

派遣元において、派遣先事業所での安全衛生ミーティングや安全パトロール等の実施等によって情報把握に努め、その結果を基に派遣労働者に災害防止に必要なアドバイスを行っている。また、毎月派遣先に、災害情報全般についての報告を求め、派遣責任者とともに災害の分析をして、派遣労働者に必要な指導を行っている。

### 【事例 3】

健康診断の実施において、事業所最寄の病院を指定して、一定期間を設けて、受診を勧奨することで、受診率の向上に努めている。

### 【事例 4】

自社にフォークリフトとその運転コースを持っている。物流関係の登録面接時には、登録希望者が有資格者であれば、実際にフォークリフトに乗って基本操作をしてもらう。操作確認は、派遣元責任者又はフォークリフトの運転技術に長けた派遣元従業員が行っている。

### 【事例 5】

雇い入れ時の安全教育で、派遣元が派遣先から入手した作業内容等についての情報をもとに、作業に当たっての注意事項等を記したテキストを作成し、派遣労働者に座学を実施している。