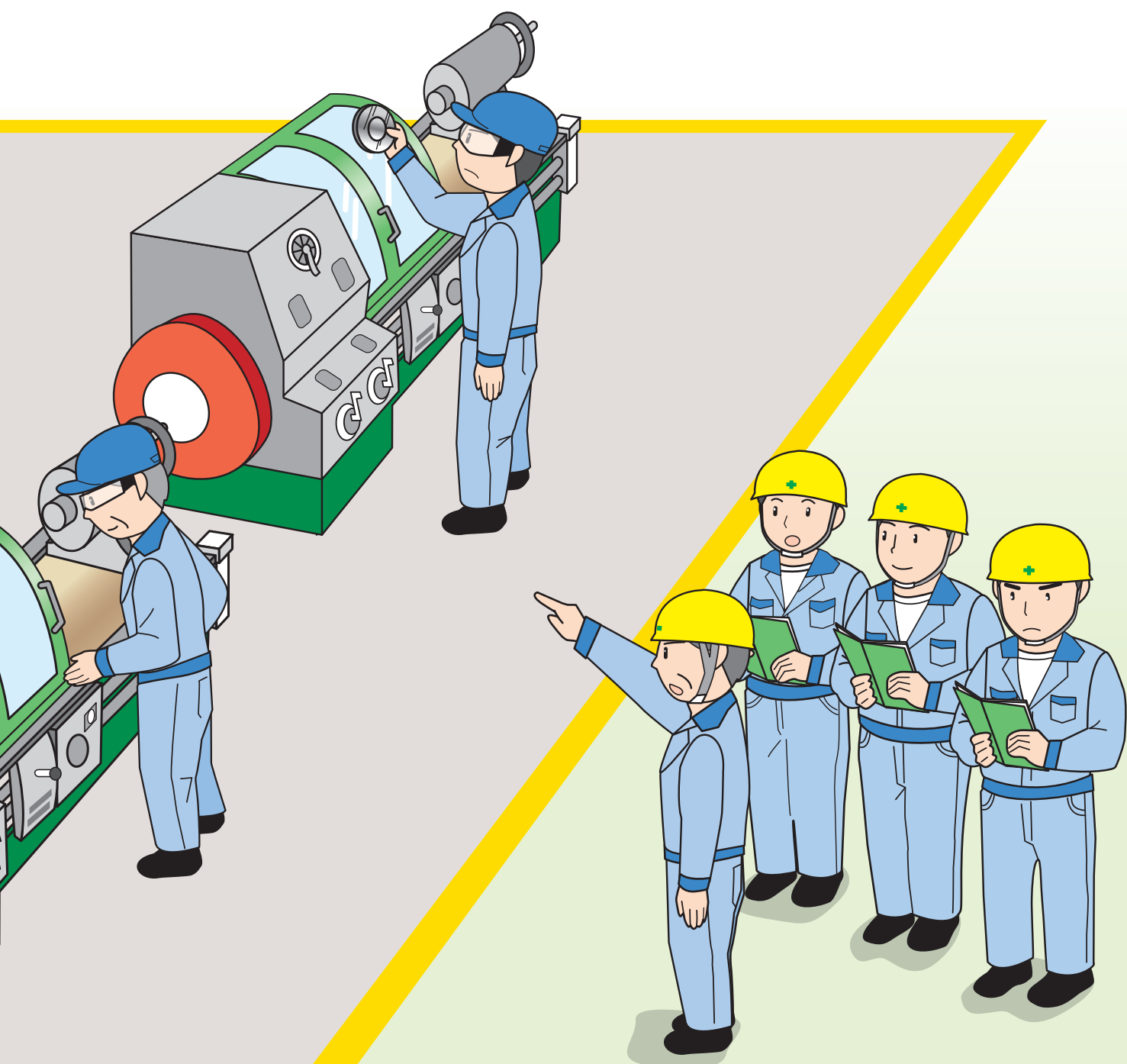


製造業における派遣労働者に係る

安全衛生管理マニュアル



はじめに

近年、わが国の企業では就業形態の多様化が著しく、中でも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（労働者派遣法）の改正により、平成16年3月から製造業務への労働者派遣が可能になりましたが、その後、製造業務に従事する派遣労働者が年々増加の傾向にあります。

それに伴って、派遣労働者の労働災害が多く発生しており、休業4日以上死傷者数については、平成20年は前年に比べ4%減となったものの、平成17年は2,437人で、平成20年は5,631人となっています。また、派遣労働者の死傷者数を派遣先の業種別にみると、製造業が約65%を占めています。

労働者派遣法においては、派遣元・派遣先の事業者との間で労働安全衛生法上の責任を区分していますが、特に、製造業務に派遣された労働者は、他の業務に比べ、危険有害要因が潜在する職場で就労することが少なくないため、派遣元・派遣先の事業者は、それぞれの責任に応じて、安全衛生管理体制の整備、安全衛生管理活動、安全衛生教育や健康診断の実施、機械等の安全措置などの労働安全衛生法上の措置を徹底する必要があります。

しかしながら、この労働安全衛生法上の責任の区分についていまだ十分に理解がなされていないことや派遣元と派遣先の事業者との連携が十分に図られていないことなどから、派遣労働者が不慣れなまま危険・有害な業務に従事させられた、機械等の安全措置が講じられていないなどの問題がみられます。

このような中、中央労働災害防止協会は厚生労働省の委託を受けて、製造業における派遣労働者を含めた安全衛生管理の定着・徹底を図るため、派遣労働者に係る安全衛生管理マニュアルを作成することになりました。

本マニュアルでは、製造業を対象として、安全衛生管理体制の整備や安全衛生教育等を実施する上で配慮すべき事項、派遣労働者の安全衛生教育等を派遣元・派遣先事業者が連携して効果的に実施する具体的な方法などを示すとともに、派遣労働者の安全衛生管理や安全衛生教育などに関し派遣元・派遣先の事業者が実施している取組み事例も紹介しています。

本マニュアルが、派遣元・派遣先の事業者などを対象とした研修会の基本テキストとして使用されること、全国のモデル事業場の育成などに活用されることを通じて、派遣労働者を含めた労働災害の防止と事業場の安全衛生管理水準の向上に寄与できれば幸いです。

派遣労働者に係る安全衛生管理マニュアル作成委員会
委員長 大関 親

目次

はじめに

第1章 派遣労働者と労働災害	5
1 派遣労働者の労働災害の発生状況	5
2 派遣労働者の労働災害の調査事例	10
2-1 ダイカストマシンの金型に付着した金属くずの取り除き作業中、金型にはさまれる	10
2-2 フォークリフトの運転中に運転席から通路床面に墜落	11
2-3 天井クレーンで荷を運搬中に棚に当たって荷が落下	12
2-4 産業廃棄物の選別作業中、ドラグ・ショベルに轢かれる	12
第2章 派遣労働者に係る安全衛生管理の特徴	14
1 派遣労働者の範囲	14
2 派遣法における安全衛生の確保	15
2-1 製造業務専門の派遣元・派遣先責任者の選任	16
2-2 派遣元・派遣先責任者の業務	16
2-3 労働者派遣契約における安全衛生関係事項(例)	17
2-4 無資格の労働者等を派遣した場合の罰則の適用	18
2-5 外国人の派遣労働者に対する措置	18
2-6 派遣中の労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担区分	19
3 労働者派遣事業と請負事業における安全衛生管理の違い	21
3-1 労働者派遣事業における安全衛生管理	21
3-2 請負事業における安全衛生管理	22
4 安全配慮義務	22
第3章 派遣元が実施すべき事項	23
1 安全衛生管理	23
1-1 安全衛生管理体制	23
1-2 派遣労働者の就業に当たっての措置	30
1-3 健康診断	31
1-4 過重労働による健康障害防止対策	34
1-5 心と体の健康保持増進のための健康教育など	35
2 安全衛生教育	36
2-1 雇入れ時の安全衛生教育	36
2-2 作業内容変更時の安全衛生教育の実施	39
2-3 業務等に必要となる資格の確認	40
2-4 外国人の派遣労働者に対する安全衛生の確保	40
3 労働災害発生への対応	40
3-1 労働者死傷病報告書の提出	40
3-2 労災保険の手続きへの助力	41
第4章 派遣先が実施すべき事項	42
1 安全衛生管理	42
1-1 安全衛生管理体制	42
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	50
1-3 健康の確保	58
2 安全衛生教育	63
2-1 雇入れ時の安全衛生教育の実施状況の確認	64
2-2 派遣先が派遣元と協力して行う雇入れ時の安全衛生教育	65

2-3	作業内容変更時の安全衛生教育	67
2-4	特別教育	67
2-5	各種自主的安全衛生活動など	68
2-6	外国人の派遣労働者に対する安全衛生の確保	69
3	労働災害への対応	69
3-1	被災者の救出	70
3-2	派遣元への連絡・通報	70
3-3	労働者死傷病報告書の提出	70
3-4	労働災害の原因究明と再発防止対策	71
3-5	労災保険の手続きへの助力	71
第5章 派遣元と派遣先との連携 72		
1	連絡調整役とその職務	72
1-1	連絡調整体制の整備	72
1-2	派遣元責任者又は派遣先責任者の職務	74
2	安全衛生教育に関する協力や配慮	75
2-1	派遣元に対する情報提供等	75
2-2	派遣元からの教育委託の申し入れと対応	77
3	危険有害業務に従事する労働者の資格等の確認	78
3-1	資格が必要な業務の確認	78
3-2	運転技能等の確認	78
3-3	特別教育受講の確認等	79
4	一般健康診断に関する派遣先の配慮	80
4-1	健康診断の日程調整と費用負担	80
4-2	健康診断結果と事後措置	80
5	労働災害発生に係る連携	81
5-1	救命訓練、避難訓練等の実施と情報の交換	81
5-2	災害調査と被災報告	81
5-3	労災保険の手続きにおける連携	82
5-4	再発防止対策における連携	82
6	労働者派遣契約と連絡調整	83
6-1	労働者派遣契約の内容	83
6-2	苦情処理	83
6-3	連絡協議会等の設置と運営	84
参考資料 労働者派遣に関する法令、指針、通達等 86		
1	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(抄)	87
2	労働安全衛生関係法令	89
2-1	労働安全衛生法(抄)	89
2-2	労働安全衛生法施行令(抄)	95
2-3	労働安全衛生規則(抄)	96
3	関係告示	100
3-1	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	100
3-2	派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(抄)	101
3-3	派遣先が講ずべき措置に関する指針(抄)	102
4	関係通達	104
4-1	派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について(抄)	104
5	労働者派遣事業関係業務取扱要領(抄)	109
6	その他	113
6-1	「製造業務における派遣労働者に係る安全衛生の実態に関する調査研究報告書」の概要	113
6-2	派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点チェックリスト	117

本書を読むに当たって

本マニュアルは、派遣元及び派遣先の事業者や安全衛生担当者等に派遣労働者に係る安全衛生管理についてより理解を深めていただくとともに、安全衛生管理や安全衛生教育などを効果的に実施するために派遣元事業場と派遣先事業場がそれぞれ取り組むべき実施事項を分かりやすく解説しています。

そのため、第1章では派遣労働者の労働災害の概要、第2章では派遣労働者に係る安全衛生管理の特徴、第3章では派遣元事業場において取り組むべき安全衛生管理及び安全衛生教育について、第4章では派遣先事業場において取り組むべき安全衛生管理、安全衛生教育及び労働災害発生時の対応等について、第5章では派遣元事業場と派遣先事業場との連携において重要となる事項等についてそれぞれ解説する構成となっています。

また、参考資料としては、労働者派遣に関する法令、指針、通達等のほか、派遣労働者に係る安全衛生管理体制などの基本的事項に関する自主点検のためのチェックリストも掲載しています。

凡 例

本書では、記述頻度が高い（又は長い）法律等は次のように略記しています。

- ・安 衛 法……労働安全衛生法
- ・安 衛 令……労働安全衛生法施行令
- ・安 衛 則……労働安全衛生規則
- ・派 遣 法……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
- ・派 遣 則……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施行規則
- ・派 遣 元……派遣元事業者・派遣元事業主
- ・派 遣 先……派遣先事業者・派遣先事業主

また、用語については、次のように定義することとします。

- ・労働者派遣：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）
- ・派遣労働者：事業主が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるものをいう。（派遣法第2条第2号）
- ・労働者派遣事業：労働者派遣を業として行うことをいう。（派遣法第2条第3号）
- ・請負事業：請負とは、民法の典型契約の一種であり、当事者の一方（請負人）が相手方に対し仕事の完成を約し、他方（注文者）がこの仕事の完成に対する報酬を支払うことを約することにより成立する。（民法第632条）本マニュアルでは、請負のうち労働者派遣に該当しないもの（具体的には、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（昭和61年労働省告示第37号）の要件を満たすもの）を業として行うことをいう。
- ・一般健康診断：雇入時の健康診断（安衛則第43条）及び定期健康診断（安衛則第44条）のほか、安衛則第45条～第47条に規定する健康診断をいう。
- ・特殊健康診断：安衛法第66条第2項及び第3項に規定する健康診断をいう。
- ・じん肺健康診断：じん肺法第3条に規定する健康診断をいう。

● 第 1 章 ●

派遣労働者と労働災害

派遣労働者の労働災害は、平成16年3月に製造業務への労働者派遣が可能になった後、派遣労働者が増加する中、製造業を中心に多く発生しています。

1 派遣労働者の労働災害の発生状況

(1) 派遣労働者の死傷災害

派遣労働者の休業4日以上死傷者数は、派遣労働者の増加を背景に逐年増加してきましたが、平成20年は5,631人で前年に比べ4%減となっています。

一方、全労働者の死傷者数は、近年横ばいの状況にあり、平成20年には129,026人となっています。

表1 派遣労働者等の休業4日以上死傷者数の推移

(単位：人)

	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年
派遣労働者	667	2,437	3,686	5,885	5,631
全労働者	132,248	133,050	134,298	131,478	129,026

注1：労働者死傷病報告を集計したもの。また、派遣労働者は、派遣元から提出された労働者死傷病報告を集計したもの。
注2：派遣労働者の平成16年の数は、新様式の労働者死傷病報告により同年3月1日以降に提出されたものを集計したもの。

(2) 派遣労働者の死亡災害

派遣労働者の死亡者数は、平成20年は31人で前年に比べ5人減となっており、そのうち製造業は16人で全体の約5割を占めています。

一方、全労働者の死亡者数では、逐年減少の傾向にあり、平成20年の死亡者は1,268人で、そのうち約2割は製造業です。

表2 派遣労働者等の死亡者数の推移（派遣先の業種別）

(単位：人)

	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年
派遣労働者	26	27	34	36	31
製造業	9	6	11	18	16
建設業	13	8	12	11	10
運輸交通業	0	4	1	1	0
貨物取扱業	0	4	4	3	0
商業	1	1	1	0	1
上記以外の事業	3	4	5	3	4
全労働者	1,620	1,514	1,472	1,357	1,268

注1：厚生労働省安全課調べ
注2：派遣労働者の数は、被災労働者の属性が派遣労働者と判断されたものを集計したもの。

なお、派遣労働者が死亡した事例としては、表3のようなものがあります。このほか、10頁から13頁に示すような調査事例もあります。

表3 派遣労働者の死亡災害事例

業種	起因物	事故の型	概要
その他の食料品製造業	混合機、粉碎機	はさまれ、巻き込まれ	工場において、粉碎機の運転を停止させずに粉碎機の清掃をしていたところ、粉碎用羽根部に巻き込まれ死亡した。
機械（精密機械を除く）器具製造業	ボール盤、フライス盤	はさまれ、巻き込まれ	工場において、ボール盤（ドリルを使って穴加工を行う工作機械）を用いて部材に直径18mmの穴をあけていたところ、着ていたつなぎ服の裾が回転しているドリルの刃に巻き込まれ死亡した。
その他の金属製品製造業	金属材料	崩壊、倒壊	溶接していた鉄骨（H型鋼、質量約1.5t）を2本の架台に乗せ、溶接後のバリ取り作業を行っていたところ、鉄骨が倒れ、作業者が鉄骨にはさまれ死亡した。
機械（精密機械を除く）器具製造業	その他の装置設備	崩壊、倒壊	工場内で、産業機械と制御盤（480kg）を作業者が手押しで移動していたところ、作業者の背後の制御盤が倒れ、産業機械と制御盤の間に1名がはさまれ死亡した。
機械（精密機械を除く）器具製造業	フォークリフト	飛来、落下	ロボットをフォークリフトで運搬するため、ロボットの架台にフォークを差し込んで持ち上げたところ、ロボットが落下して、誘導者に激突し死亡した。

（注）起因物、事故の型は、厚生労働省の分類による。

(3) 派遣労働者の業種別死傷災害の発生状況

平成20年の派遣労働者の休業4日以上死傷災害を派遣先の業種別にみると、製造業が64.8%を占め、次いで運輸交通業9.2%、商業7.6%の順となっています。

表4 派遣労働者等の業種別死傷者数の割合（平成20年）

	派遣労働者		全労働者	
	人数	割合	人数	割合
製造業	2,965	64.8%	34,464	26.7%
建設業	45	1.0%	19,280	14.9%
運輸交通業	419	9.2%	17,354	13.5%
貨物取扱業	165	3.6%	1,628	1.3%
商業	347	7.6%	16,823	13.0%
上記以外の事業	633	13.8%	39,477	30.6%
計	4,574	100%	129,026	100%

注1：労働者死傷病報告を集計したもの。また、派遣労働者は、派遣先から提出された労働者死傷病報告を集計したもので、表1の数とは異なっている。
 注2：建設工事の施工管理業務は、建設業であっても労働者派遣の禁止対象とされていない。
 注3：派遣労働者には、実態として派遣労働者と判断されたものを含む。

一方、全労働者では、製造業が26.7%と最も高く、次いで建設業14.9%、運輸交通業13.5%の順となっています。

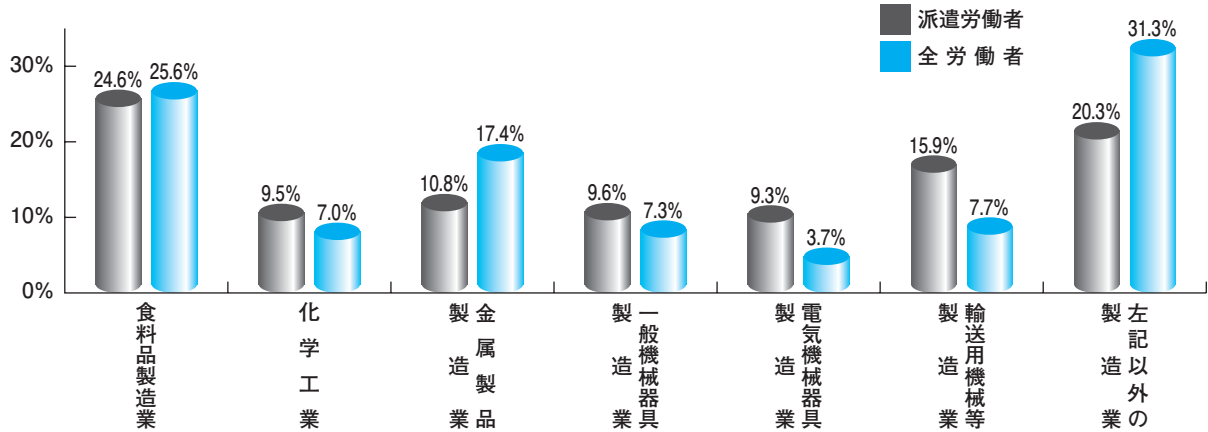
(4) 製造業における派遣労働者等の死傷災害（平成20年）

ア 中分類の業種別

平成20年の製造業の休業4日以上死傷災害を業種別（中分類）にみると、派遣労働者では食料品製造業が24.6%と最も高く、次いで輸送用機械等製造業15.9%、金属製品製造業10.8%の順となっています。

一方、全労働者では、食料品製造業が25.6%と最も高く、次いで金属製品製造業17.4%、輸送用機械等製造業7.7%の順となっています。

図1 業種別（中分類）死傷者数の割合（平成20年）



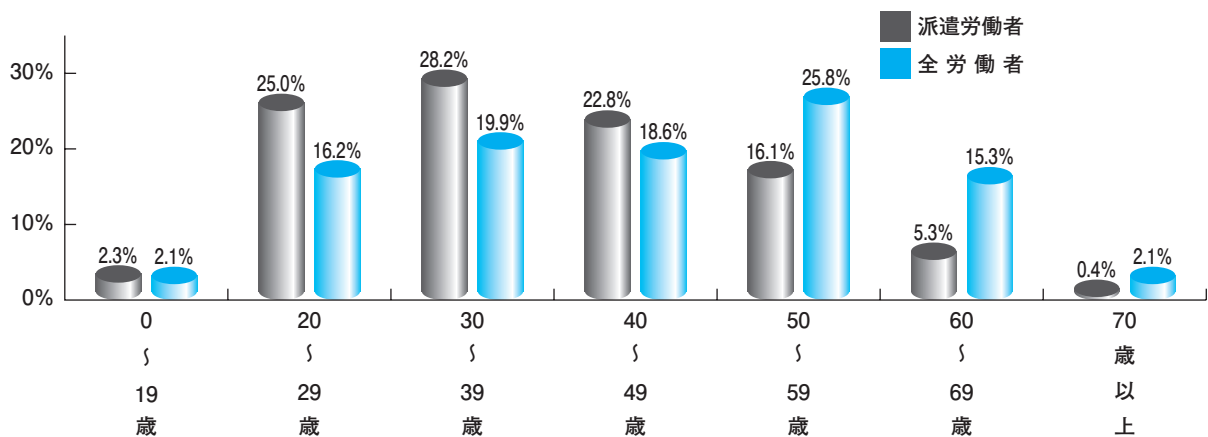
注：労働者死傷病報告を集計したもの。派遣労働者は、派遣先から提出された労働者死傷病報告を集計したもの。以下の図2～5においても同様。

イ 年齢別

同じく、休業4日以上の死傷災害を年齢別にみると、派遣労働者では、30～39歳が28.2%と最も高く、次いで20～29歳が25.0%、40～49歳が22.8%の順となっています。

一方、全労働者では、50～59歳が25.8%と最も高く、次いで30～39歳が19.9%、40～49歳が18.6%の順となっています。

図2 年齢別死傷者数の割合（平成20年）

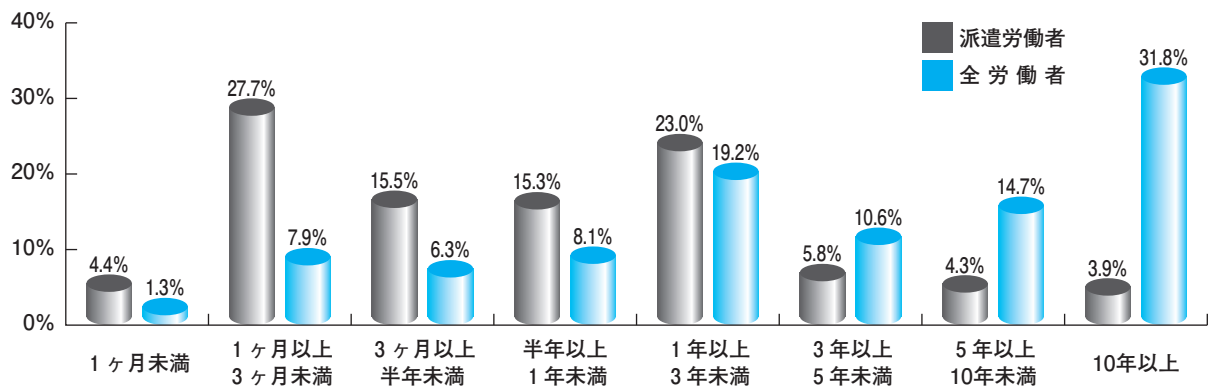


ウ 経験期間別

同じく、休業4日以上の死傷災害を経験期間別にみると、派遣労働者では、1ヶ月以上3ヶ月未満が27.7%で最も高く、次いで1年以上3年未満が23.0%の順となっています。

一方、全労働者では、10年以上が31.8%と最も高く、次いで1年以上3年未満が19.2%の順となっています。

図3 経験期間別死傷者数の割合（平成20年）



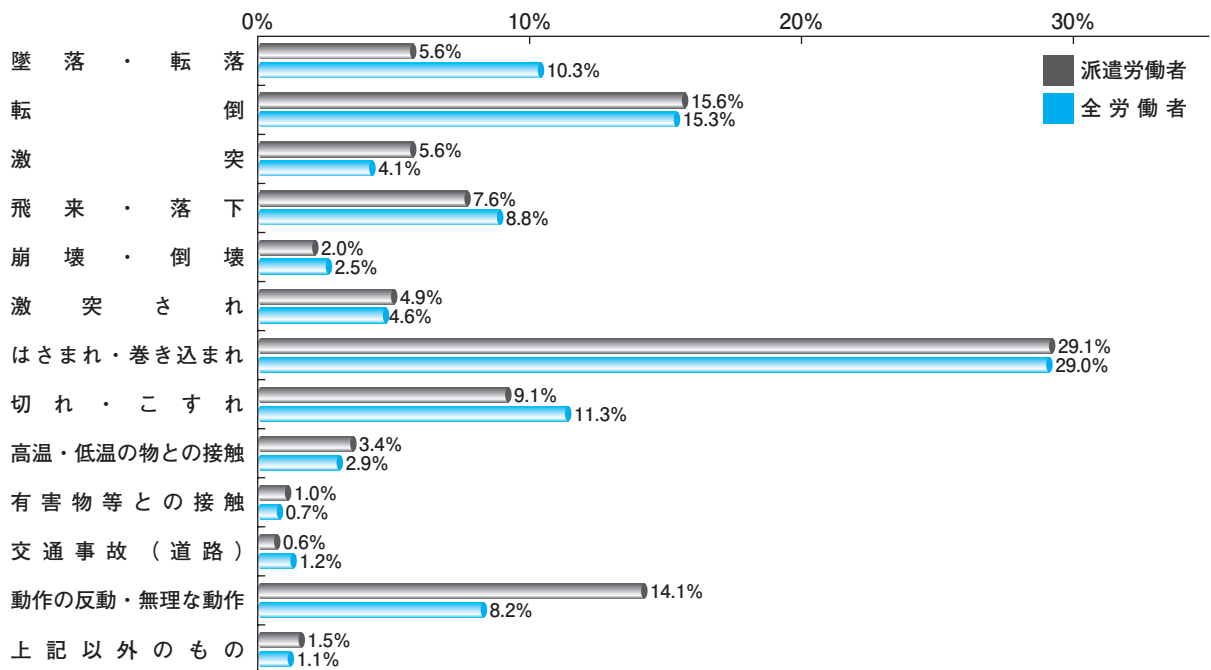
注：経験期間は、当該事業場における経験期間ではなく、従事している職種の経験期間である。

エ 事故の型別

同じく、休業4日以上死傷災害を事故の型別にみると、派遣労働者では、「はさまれ、巻き込まれ」の占める割合が29.1%と最も高く、次いで「転倒」が15.6%、「動作の反動、無理な動作」が14.1%の順となっています。

一方、全労働者では、「はさまれ、巻き込まれ」が29.0%、次いで「転倒」が15.3%、「切れ、こすれ」が11.3%の順となっています。

図4 事故の型別死傷者数の割合（平成20年）

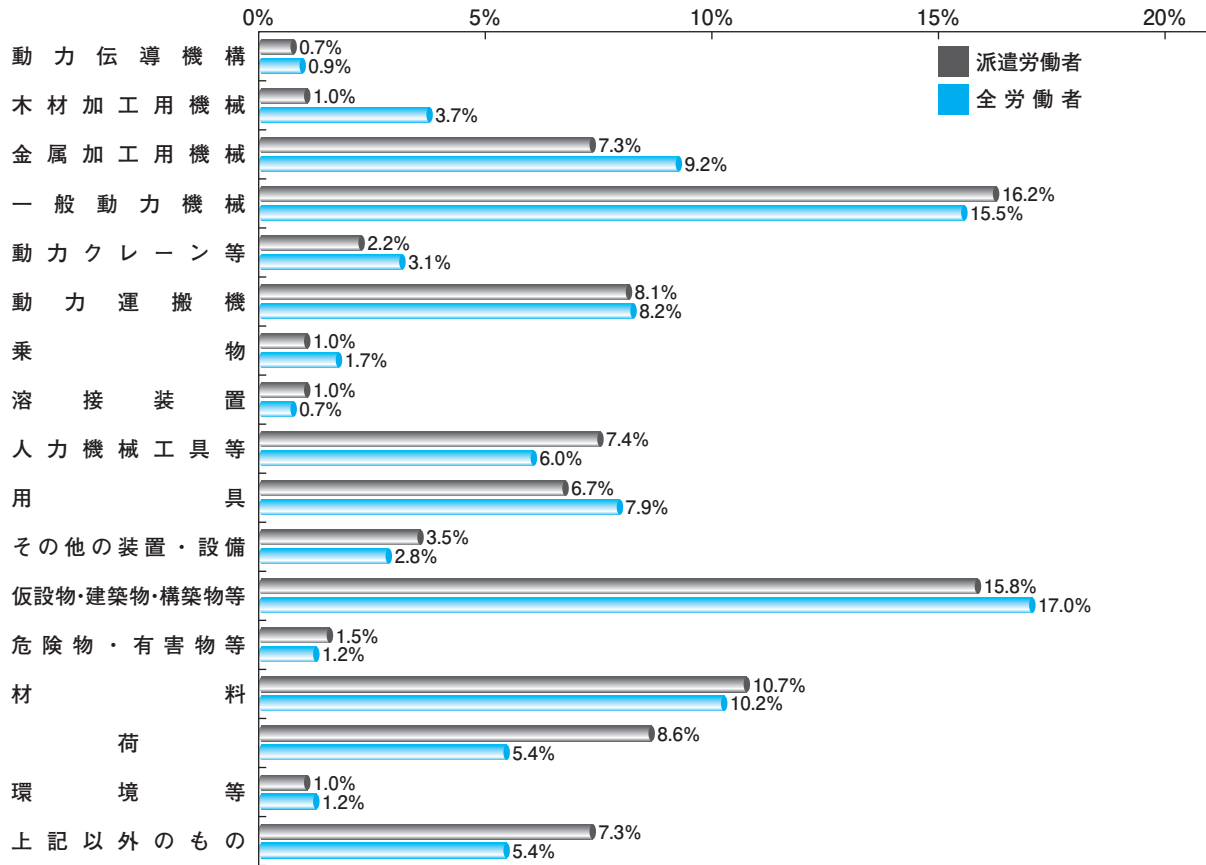


オ 起因物別

同じく、休業4日以上死傷災害を起因物別にみると、派遣労働者では、「一般動力機械」の占める割合が16.2%と最も高く、次いで「仮設物、建築物、構築物等」が15.8%、「材料」が10.7%の順となっています。

一方、全労働者では、「仮設物、建築物、構築物等」が17.0%と最も高く、次いで「一般動力機械」が15.5%、「材料」が10.2%の順となっています。

図5 起因物別死傷者数の割合（平成20年）



注：「上記以外のもの」には、「起因物なし」、「分類不能」が含まれる。

2 派遣労働者の労働災害の調査事例

2-1 ダイカストマシンの金型に付着した金属くずの取り除き作業中、金型にはさまれる

〔業 種〕 輸送用機械器具製造業

〔被 害〕 死亡（1名）

発生状況

当日、派遣労働者Aは、アルミ鋳造品の製造工程でダイカストマシンによる鋳造及びプレス機械による鋳造品のバリ取り作業を朝から1人で行っていた。

ダイカストマシンからプレス機械までの間（5m）は、産業用ロボットとコンベヤからなる自動搬送システムとなっており、Aはダイカストマシンの運転を全自動モードにして本人は専らプレス機械の操作を行っていた。

午後の作業開始後間もなくして、Aは、コンベヤで自動搬送されてくる鋳造品の表面にアルミのくずが付着しているのを発見した。

これを見たAは、ダイカストマシンの金型に溶射したアルミのくずが付着しているものと考え、これを取り除こうと金型の中に立ち入ったところ、金型が動き出しAは金型の間にはさまれ死亡した。

なお、ダイカストマシンの運転モードは、手動、自動（1サイクル動作）、全自動（連続運転）の3種類となっている。

また、このダイカストマシンでは、金型や鋳造品に溶射したアルミのくずが度々付着するので、その都度、アルミのくずを取り除いていた。



原因

この災害の原因としては、次のようなことが考えられる。

<直接的な原因>

- ① ダイカストマシンには、金型の手前に起動スイッチとインターロックされた扉が設けられていたが、鋳造品の自動取り出しの際に邪魔になることから、当日はこれを取り外したまま使用していた。
- ② 扉を取り外した代わりに両手操作ボタンを設けていたが、全自動モードのまま作業を行うと、2サイクル目以降は連続運転となるのに、Aはダイカストマシンの金型の中に立ち入った。
- ③ 派遣元、派遣先のどちらも、派遣労働者Aにダイカストマシン等の取扱方法、作業開始前の点検などについて、アルミのくずを取り除く作業を安全に行うための作業手順を含め、十分な安全衛生教育を実施していなかった。

<間接的な原因>

- ① このダイカストマシンには、金型や鋳造品に溶射したアルミのくずが度々付着していたのに、溶射したアルミのくずを取り除く作業についての安全作業手順を定めていなかった。
- ② 職場の責任者は、派遣労働者Aの作業状況の確認、指導を実施していなかった。

2-2 フォークリフトの運転中に運転席から通路床面に墜落

〔業 種〕 プラスチック製品製造業

〔被 害〕 死亡（1名）

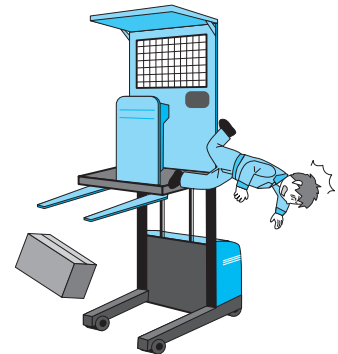
発生状況

派遣労働者が、派遣先であるプラスチック製品製造工場の倉庫において、配備されているピッキングフォークリフト（運転席がフォークとともに上下するタイプのフォークリフト、最大荷重1トン）を運転操作して、倉庫6段目の棚（高さ5.6m）に保管されている荷物を取り込んだ後に運転席部を下降させていたが、高さが4m弱になったところで運転席から床面に墜落した。

災害は、当日の所定終業時刻直後に発生したが、被災者はヘルメットや安全帯を外したまま、独自の判断で倉庫から荷を取り出そうとしていた。

なお、このピッキングフォークリフトには専用の作業パレットを取り付けることが可能であったが、当日はそれを取り付けないまま、倉庫の棚に保管されている荷物を取り出す作業を行っていた。

被災者は、フォークリフト運転技能講習を修了しており、フォークリフトの取扱いについては9ヶ月の経験があったほか、現場配属時に派遣先で操作訓練が行われていた。



原因

この災害の原因としては、次のようなことが考えられる。

<直接的な原因>

- ① 所定の就労時間終了後に、単独の判断で安全帯やヘルメットを外したまま、また、専用の作業用パレットを使用しないでピッキングフォークリフトの運転業務を行い、操作を誤った。
- ② この会社では、ピッキングフォークリフトによる作業が高所作業になるにもかかわらず、運転席の所定の位置に安全帯を装着するなどの墜落防止対策を講じていなかった。
- ③ ピッキングフォークリフトによる作業については、作業手順書が作成されていて、移動時や運転席の昇降時には墜落防止バー（安全柵）を使用することが定められていたが、荷物を倉庫棚から取り出す作業の都度このバーを上げ下げすると作業効率が低下するとの理由でバーを使用していなかった。

<間接的な原因>

- ① 急な注文等が来た場合の上司からの作業指示要領が定められておらず、作業者の判断で作業を行っていた。
- ② 倉庫棚の構造から、高所作業が避けられないのに、安全な作業用機械の採用等の検討がなされていなかった。

2-3 天井クレーンで荷を運搬中に棚に当たって荷が落下

〔業 種〕 金属製品製造業

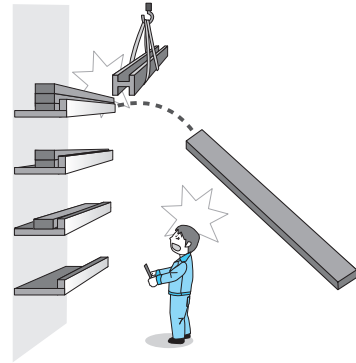
〔被 害〕 死亡（1名）

発生状況

金属製品の加工を行う工場において、軽量H鋼の寸法切り作業のため、派遣労働者がホイス式天井クレーン（つり上げ荷重2.8トン）で軽量H鋼（長さ740cm、幅15cm、質量65kg）をつり上げて運搬中に、近くのラック棚（高さ2.5m）に積み上げられていたフラット鉄板（長さ約600cm、幅18cm、厚さ1.8cm、質量約160kg）にH鋼が引っかかりフラット鉄板が横滑りした。そのため、フラット鉄板が棚から落下してクレーンを操作中の派遣労働者に激突し、死亡した。

この派遣労働者は、この工場に配属されて15日目であり、また、災害発生の工場内での作業はこれが初めてで、しかも、当日は派遣労働者の一人作業であった。

なお、派遣労働者は、玉掛け業務の資格を有しておらず、また、天井クレーンの運転業務についての特別教育も受けていなかった。



原因

この災害の原因としては、次のようなことが考えられる。

<直接的な原因>

- ① 派遣労働者は、玉掛け業務に係る資格（技能講習を修了）がなく、また、天井クレーンの運転業務に係る特別教育を受けていなかった。

しかし、派遣先は、資格の有無を確認せず派遣労働者に天井クレーンの運転等を行わせた。

- ② ラック棚のフラット鉄板は、番線などで固定されずに単に積み重ねて置かれていた。
- ③ 派遣先では、派遣労働者に対する指揮命令者等を定めていなかった。

<間接的な原因>

- ① 派遣契約の際に、危険有害業務に従事するために資格が必要であることが示されていなかった。
- ② 派遣先では、就業期間が短い派遣労働者について資格の確認もせず、技能の確認もしないまま、実作業に就かせていた。

2-4 産業廃棄物の選別作業中、ドラグ・ショベルに轢かれる

〔業 種〕 産業廃棄物処理業

〔被 害〕 死亡（1名）

発生状況

この災害は、派遣労働者が産業廃棄物処理施設において、産業廃棄物の選別作業中に発生したものである。

この選別作業は、主に建築物解体現場から運ばれてきた産業廃棄物をドラグ・ショベルとホイー

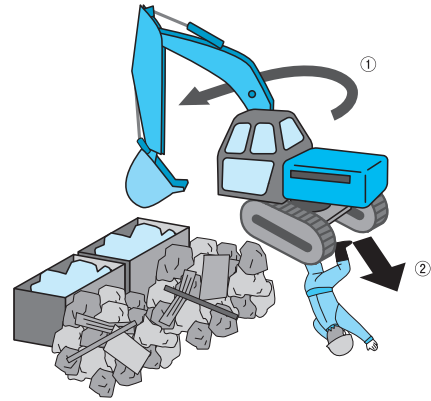
ルローダーで木材、プラスチック、金属等に大まかに分類した後、さらに手作業により細かく選別する作業である。

当日は、派遣先の労働者であるAとB、派遣労働者であるCとDの計4人で選別作業を行っていた。

大まかな選別作業が一段落したところで、Aの指揮により廃プラスチックトラックへの積み込み作業を行うことになり、CとDは金属類の集積場所に移動し、AとBは廃プラスチックを運搬するためのトラック進入路を確保する作業にとりかかった。

Bは、ホイールローダーを運転して、トラックの進入路に当たる箇所に散乱していた廃棄物を1カ所にかき集め、Aは分別コンテナの前に止められていたドラグ・ショベルをトラックへの積み込み用として使用するためにトラック進入路付近まで移動させて左旋回し、その後2mほど前進させたところ、金属類の集積場所で作業していたCをドラグ・ショベル右側のクローラで轢いた。

その後、Cはすぐに病院に搬送されたが死亡した。



原因

この災害の原因としては、次のようなことが考えられる。

<直接的な原因>

- ① ドラグ・ショベルの運行経路への立入禁止措置を行わず、また、誘導者も配置していなかった。
- ② ドラグ・ショベルの運転者は、運転前に行うべき周囲の安全確認を行っていなかった。
- ③ 派遣労働者の作業中に、ドラグ・ショベルと接触する危険があったのに、派遣元、派遣先とも必要な安全衛生教育を実施していなかった。

<間接的な原因>

- ① 作業計画を作成せずに、ドラグ・ショベルによる作業を行わせた。
- ② 社員と派遣労働者の作業開始前の打ち合わせが不十分であった。
- ③ 狭い場所で、手作業とドラグ・ショベル等を使用する作業を同時に行った。

● 第 2 章 ●

派遣労働者に係る安全衛生管理の特徴

本マニュアルは、派遣法第2条第2号に規定する派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な事項を取りまとめたものですが、その活用にあたってはまず労働者派遣事業等について正しい定義を理解しておくことが必要です。

1 派遣労働者の範囲

労働者派遣事業は、派遣法第2条第1号及び第3号に規定するように、派遣元が雇用する派遣労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、派遣先の指揮命令を受けて、当該派遣先のために労働に従事させる事業のことをいいます。

一方、多くの事業場の偽装請負が問題となった請負事業とは、民法第632条に規定するように、請負業者がある仕事を完成し、注文主がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを内容とする事業のことをいいますが、形式上請負事業と称していても実態が労働者派遣事業に該当する場合には、派遣法の適用を受けることになります。

これを図6に基づいて少し具体的に示すと、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るのに対し、請負事業では注文主と請負業者の労働者との間には指揮命令関係が生じず、請負業者との間にのみ指揮命令関係が生じます。すなわち、請負形式の契約により行われていても、注文主と請負業者の労働者との間に指揮命令関係がある場合（いわゆる偽装請負）には、労働者派遣事業に該当し派遣法の適用を受けることになります。

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になっていますが、労働者派遣事業では派遣先と派遣労働者との間には指揮命令関係が生じるので、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。

同様に、いわゆる偽装請負では、安衛法に基づく事業者責任のうち、派遣先が責任を負うものと定められている事項については、請負業者の労働者との間に指揮命令関係がある注文主が負うことになり、たとえ契約の形式が請負であっても指揮命令の実態で判断され、注文主が請負業者の労働者に関して安衛法違反を問われる場合があります。（図7参照）

なお、請負事業では注文主と請負業者の労働者との間には指揮命令関係が生じないので、安全衛生確保義務は安衛法の規定に基づき原則として請負業者が負うことになります。

図6 労働者派遣事業と請負事業の違い

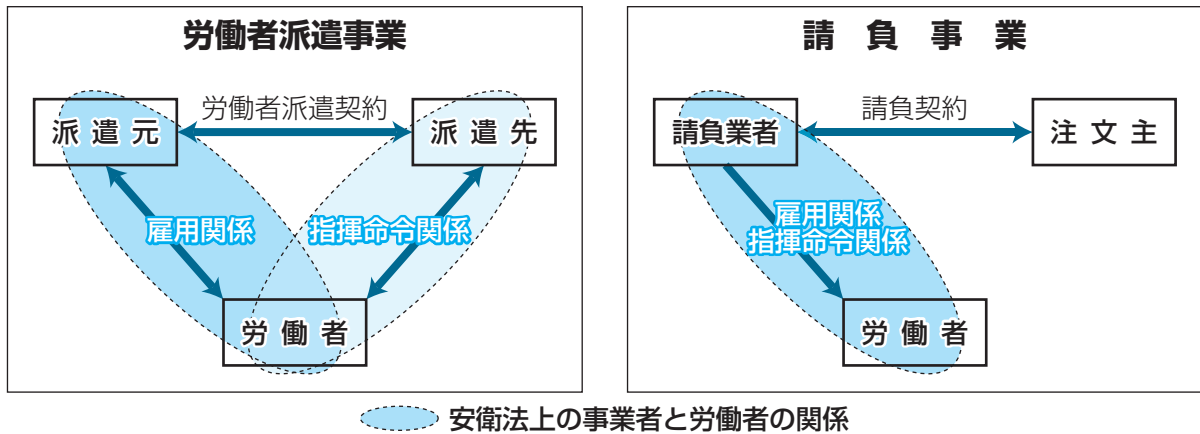
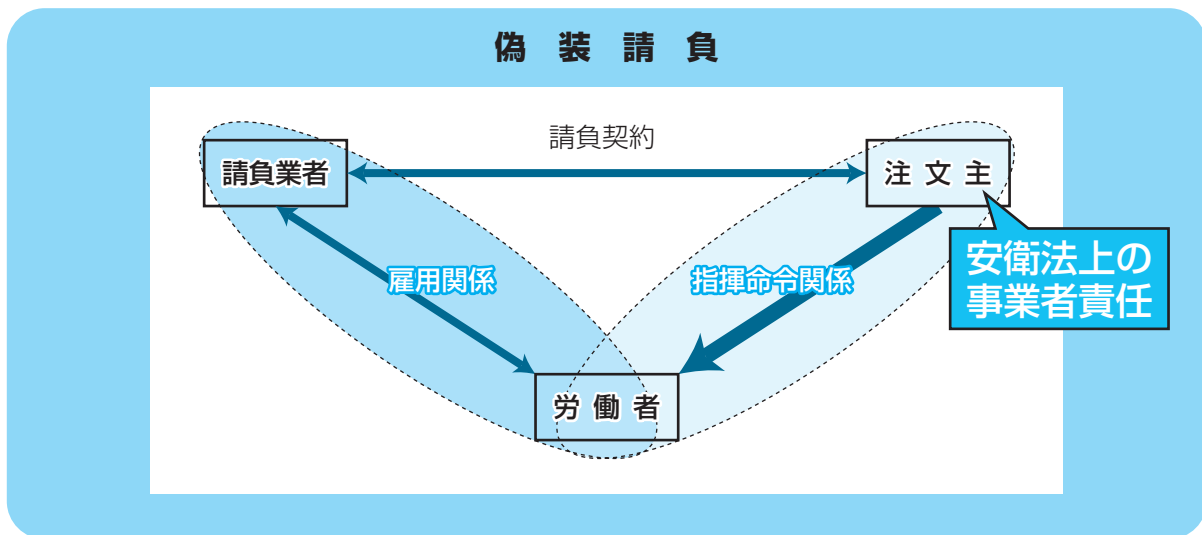


図7 偽装請負



労働者派遣事業と請負事業の違いに関しては、「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（昭和61年労働省告示第37号）」を参照のこと。（100頁）

2 派遣法における安全衛生の確保

上記のように、派遣労働者の安全衛生の確保に関しては、派遣元、派遣先の両者に責任があることから、派遣法においては安全衛生を統括し連絡調整を行う者として派遣元・派遣先責任者を選任させることを規定しており、また、安衛法に関する派遣元・派遣先の責任区分を定めています。

ここがポイント

派遣元・派遣先は、派遣労働者を専門に担当する責任者を選任し、安全衛生に関する事項の統括、連絡調整を行うこと。

2-1 製造業務専門の派遣元・派遣先責任者の選任

製造業務への派遣を行う場合には、製造業務専門の派遣元・派遣先責任者を選任しなければなりません。(派遣元・派遣先責任者の詳細は、第5章の73頁参照)

(1) 派遣元責任者

製造業務に派遣をする派遣元は、当該派遣労働者を専門に担当する派遣元責任者（又は製造業務専門派遣元責任者）を選任する必要がある、その数は原則として、製造業務に従事する派遣労働者が100人以下の場合には1人以上、100人を超え200人以下の場合には2人以上の者を選任し、以下同様に100人当たり1人以上を追加選任する必要があります。(派遣法第36条、派遣則第29条第3号)

(2) 派遣先責任者

製造業務に50人を超える派遣労働者を従事させる派遣先は、当該派遣労働者を専門に担当する派遣先責任者（又は製造業務専門派遣先責任者）を選任する必要がある、その数は原則として、製造業務に従事する派遣労働者が50人を超え100人以下の場合には1人以上、100人を超え200人以下の場合には2人以上の者を選任し、以下同様に100人当たり1人以上の者を追加選任する必要があります。(派遣法第41条、派遣則第34条第3号)

なお、製造業で50人以下の派遣労働者を従事させている場合には、通常の派遣先責任者が製造業務専門派遣先責任者の業務も担当することになります。

2-2 派遣元・派遣先責任者の業務

製造業務専門の派遣元責任者、派遣先責任者の業務内容は、[図8](#)のとおりです。

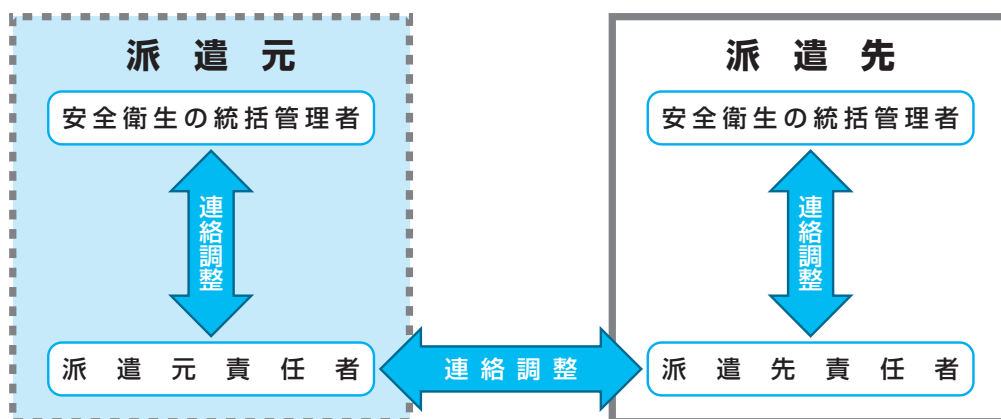
(1) 派遣元責任者

業務内容は、派遣労働者の安全衛生に関して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うことです。(派遣法第36条第5号)

(2) 派遣先責任者

業務内容は、派遣労働者の安全衛生に関して派遣先において安全衛生を統括管理する者及び派遣元との連絡調整を行うことです。(派遣法第41条第4号)

図8 派遣元、派遣先責任者の選任と業務



(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>⑩、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事項の実施状況の確認
- ・事故等が発生した場合の内容・対応状況の確認

2-3 労働者派遣契約における安全衛生関係事項（例）

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。(派遣法第26条第1項、労働者派遣事業関係業務取扱要領第7の2<1>イ(ハ)の⑥)

製造業における労働者派遣契約のうち、安全衛生に関する事項（例）としては、次のようなものがあります。

製造業における労働者派遣契約（安全衛生関係）の（例）

派遣先（甲）に対し、派遣元（乙）は、次の条件の下に、労働者派遣を行うものとする。

- 1 具体的な従事業務の内容及び危険及び健康障害を防止するための措置に関する事項
 - ① 乙の派遣する派遣労働者は、甲においてプレス機械を用いた金属の打抜き業務及び有機溶剤を使用した塗装業務を行う。
 - ② 甲は、プレス機械によるはさまれ災害を防止するため、光線式安全装置と両手操作式安全装置を併用する。
 - ③ 甲は、有機溶剤による中毒を予防するため、局所排気装置等の設置、保護衣、保護手袋等を支給する。
- 2 健康管理に関する事項
 - ① 派遣労働者の一般健康診断は、乙が費用を負担して実施する。
 - ② 派遣労働者の特殊健康診断等は、甲が費用を負担して実施する。
- 3 換気、採光、照明など作業環境管理に関する事項
 - ① 甲は、6カ月に1回、作業場の空気中の有機溶剤の濃度の測定を行う。
 - ② 甲は、測定結果に基づき、必要な措置を講じる。

4 安全衛生教育に関する事項

- ① 乙は、派遣労働者を派遣する前に、雇入れ時安全衛生教育（安衛法第59条第1項）を実施する。
- ② 甲は、作業内容の変更を行う際には必要な安全衛生教育（安衛法第59条第2項）を実施する。
- ③ 甲は、派遣労働者をプレス業務に従事させる前に、その危険性及び機械・安全装置の取扱方法等について安全衛生教育（安衛法第59条第3項）を実施する。

5 免許、技能講習など就業制限に関する事項

- ① 甲の都合により派遣労働者に新たな免許を取得させ、又は技能講習を受講させる必要が生じた場合は、甲が費用の負担を行う。

6 安全衛生連絡体制に関する事項

- ① 甲と乙は安全衛生に関する内容を協議する連絡協議会を設置し、定期的に連絡調整を行う。

7 その他の事項

- ①-1 派遣労働者が労働災害で被災した場合は、甲は遅滞なく派遣元責任者へ連絡する。
- ①-2 甲は、所轄労働基準監督署長に提出した労働者死傷病報告の写しを乙に送付する。
- ②-1 甲の苦情の申し出を受ける担当者が派遣労働者から苦情の申し出を受けたときは、ただちに派遣先責任者へ連絡する。
- ②-2 派遣先責任者は、誠意をもって当該苦情を適切かつ迅速に処理する。
- ②-3 派遣先責任者は、苦情を処理した結果については必ず派遣労働者に通知する。
- ③-1 乙の苦情の申し出を受ける担当者が派遣労働者から苦情の申し出を受けたときは、ただちに派遣元責任者へ連絡する。
- ③-2 派遣元責任者は、誠意をもって当該苦情を適切かつ迅速に処理する。
- ③-3 派遣元責任者は、苦情を処理した結果については必ず派遣労働者に通知する。
- ④-1 甲及び乙は、自らの責任で解決し、又は即時に処理した苦情についてはその経過を相互に遅滞なく通知する。
- ④-2 苦情を処理した結果については、必ず派遣労働者に通知する。

2-4 無資格の労働者等を派遣した場合の罰則の適用

派遣先は労働者派遣契約に従って派遣労働者を就労させることとなりますが、派遣先が就業制限業務（安衛法第61条第1項）や危険有害業務に関する特別教育（安衛法第59条第3項）等に抵触することになる場合には、派遣元はそのような労働者派遣をしてはなりません。

従って、これに違反する場合には、派遣元が安衛法の規定に違反したものとみなされて罰則が適用されます。（派遣法第45条第6項、派遣法第45条第7項）

2-5 外国人の派遣労働者に対する措置

派遣労働者として外国人を使用する場合には、安全衛生教育の実施、労働災害防止に関する標識、

掲示等について外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うなど、必要な措置を講じることが求められています。

2-6 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、じん肺法、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～第47条の規定により表5、表6、表7のようになります。

なお、労働基準法に基づく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であり、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5 安衛法の適用関係 (派遣法第45条)

派遣元の責任	派遣先の責任
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場における安全衛生を確保する事業者の責務 (第3条) ・ 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) ・ 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 (第9条) ・ 総括安全衛生管理者の選任等 (第10条) ・ 衛生管理者の選任等 (第12条) ・ 安全衛生推進者の選任等 (第12条の2) ・ 産業医の選任等 (第13条) ・ 衛生委員会 (第18条) ・ 安全管理者等に対する教育等 (第19条の2) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場における安全衛生を確保する事業者の責務 (第3条) ・ 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) ・ 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 (第9条) ・ 総括安全衛生管理者の選任等 (第10条) ・ 安全管理者の選任等 (第11条) ・ 衛生管理者の選任等 (第12条) ・ 安全衛生推進者の選任等 (第12条の2) ・ 産業医の選任等 (第13条) ・ 作業主任者の選任等 (第14条) ・ 統括安全衛生責任者の選任等 (第15条) ・ 元方安全衛生管理者の選任等 (第15条の2) ・ 店社安全衛生管理者の選任等 (第15条の3) ・ 安全委員会 (第17条) ・ 衛生委員会 (第18条) ・ 安全管理者等に対する教育等 (第19条の2) ・ 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 事業者の講ずべき措置 (第20条～第25条の2)

<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時）（第59条） ・危険有害業務従事者に対する教育（第60条の2） ・中高年齢者等についての配慮（第62条） ・事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助（第63条） ・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） ・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） ・健康診断の結果通知（第66条の6） ・医師等による保健指導（第66条の7） ・医師による面接指導等（第66条の8～9） ・健康教育等（第69条） ・体育活動等についての便宜供与等（第70条） ・申告を理由とする不利益取扱の禁止（第97条） ・報告等（第100条） ・法令の周知（第101条） ・書類の保存等（第103条） ・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） ・疫学的調査等（第108条の2） 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の遵守すべき事項（第26条） 事業者の行うべき調査等（第28条の2） 元方事業者の講ずべき措置（第29条） 特定元方事業者の講ずべき措置（第30条～第32条） ・定期自主検査（第45条） ・化学物質の有害性の調査（第57条の3） ・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） ・職長教育（第60条） ・危険有害業務従事者に対する教育（第60条の2） ・就業制限（第61条） ・中高年齢者等についての配慮（第62条） ・事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助（第63条） ・作業環境測定（第65条） ・作業環境測定の結果の評価等（第65条の2） ・作業の管理（第65条の3） ・作業時間の制限（第65条の4） ・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） ・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） ・病者の就業禁止（第68条） ・健康教育等（第69条） ・体育活動等についての便宜供与等（第70条） ・快適な職場環境の形成のための措置（第71条の2） ・安全衛生改善計画等（第78条） ・機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等（第88条） ・申告を理由とする不利益取扱の禁止（第97条） ・使用停止命令等（第98条） ・報告等（第100条） ・法令の周知（第101条） ・書類の保存等（第103条） ・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） ・疫学的調査等（第108条の2）
---	---

表6 じん肺法の適用関係（派遣法第46条）

派 遣 元	派 遣 先
<ul style="list-style-type: none"> ・ じん肺健康診断の実施(粉じん作業に係る事業場への派遣終了後)(第7条～第9条の2) ・ じん肺管理区分の決定等(粉じん作業に係る事業場への派遣終了後)(第12条～第16条) ・ じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務(第20条の2) ・ 粉じんにさらされる程度を軽減させるための措置(第20条の3) ・ 作業の転換(第21条) ・ 転換手当(第22条) ・ 作業転換のための教育訓練(第22条の2) ・ 政府の技術的援助等(第32条) ・ 法令の周知(粉じん作業に係る事業場への派遣終了後)(第35条の2) ・ 申告を理由とする不利益取扱の禁止(第43条の2) ・ 報告(第44条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業者及び労働者のじん肺の予防に関する適切な措置を講ずる責務(第5条) ・ じん肺の予防及び健康管理に関する教育(第6条) ・ じん肺健康診断の実施(派遣中)(第7条～第9条の2) ・ じん肺管理区分の決定等(派遣中)(第12条～第16条) ・ じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務(第20条の2) ・ 粉じんにさらされる程度を軽減させるための措置(第20条の3) ・ 作業の転換(第21条) ・ 作業転換のための教育訓練(第22条の2) ・ 政府の技術的援助等(第32条) ・ 法令の周知(派遣中)(第35条の2) ・ 申告を理由とする不利益取扱の禁止(第43条の2) ・ 報告(第44条)

表7 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"> ・ 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)

3 労働者派遣事業と請負事業における安全衛生管理の違い

ここがポイント

安全衛生管理においては、労働者派遣事業と請負事業では、その責任・義務の所在が異なるので、これを正しく理解すること。

3-1 労働者派遣事業における安全衛生管理

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、一般的な健康管理等については派遣元が責任を負います。(表5～表7参照)

具体的な安全衛生管理の実施事項のうち、派遣元において実施すべき事項については第3章を、派遣先において実施すべき事項については第4章を、参照してください。

3-2 請負事業における安全衛生管理

請負事業の請負業者は、安衛法の事業者として安全衛生の管理を全般的に行わなければなりません。すなわち、請負事業においては、請負業者と請負業務に従事する労働者との関係は通常の雇用関係であり、原則として、請負業者が、その雇用する労働者に対する安全衛生管理について事業者としてのすべての責任を負います。

なお、製造業の元方事業者については、安衛法第30条の2などの規定により、混在作業によって生じる労働災害防止のため、作業間の連絡・調整の実施など請負業者やその雇用する労働者を含め総合的な安全衛生管理を行わなければなりません。また、請負業者も、元方事業者が講じる措置に対応する措置を講じなければなりません。

4 安全配慮義務

(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となる根拠として、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。(陸上自衛隊八戸車両整備工場事件：最高裁昭50.2.25判決及び川義事件：最高裁昭59.4.10判決など)

(2) 安全配慮義務の内容

労働災害による損害の賠償を請求する場合、不法行為を根拠とする場合には、時効は損害の事実または加害者を知ったときから3年、また相手方の故意・過失を立証する必要があるなどの決まりがありますが、その労働災害が労働契約上の安全配慮義務違反によるものであるとする裁判例では、債務不履行責任（義務を果たしていないこと、時効は10年であること）を根拠として損害賠償を認めています。

そして、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。(上記最高裁昭59.4.10判決)

また、下級審の判例では、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（実際の就労先）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こと（三菱重工業事件 最高裁小法廷平3.4.11判決、テクノアシスト相模・大和製罐事件 東京地裁平20.2.13判決など）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に配慮する必要があります。

(3) 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。」と労働者の安全への配慮について規定が設けられていることにも注意してください。

● 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、派遣元だけに事業者責任を負わせるだけでは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いますが、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

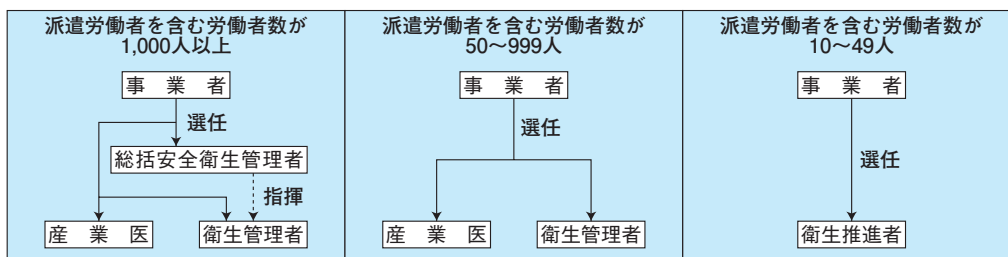
派遣元は、派遣労働者を含む労働者の安全衛生管理を適切に行うため、次のような管理者等の選任、衛生委員会の設置など安全衛生管理体制の整備を行うこと。

- (1) 総括安全衛生管理者
- (2) 衛生管理者又は安全衛生推進者（又は衛生推進者）
- (3) 産業医

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



この図において、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。

また、派遣元の業種が製造業である場合には、安全管理者の選任、安全委員会の設置などが必要となります。（第4章の1-1-1参照）

(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（派遣元の業種が製造業である場合は300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。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、支店長や営業所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（派遣元の業種が製造業に該当するときは、安全管理者も）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（派遣元の業種が製造業に該当するときは、第一種衛生管理者免許に限る。）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、次の表8の左欄の「常時使用する労働者の数」（常時使用する労働者の数には、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8 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。

派遣元の衛生管理者は、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。(派遣先の衛生管理者については、44頁を参照。)

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

○派遣元の所長は、自らが第一種衛生管理者試験を受け、資格を取得した。

○派遣元では、大手メーカーの安全衛生担当者としての経験を持つ者を安全衛生担当者として選任し、要請に応じて派遣先の職場を巡視して、その結果に基づき、派遣先に対し、設備・機械の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（派遣元が製造業のときは、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。）

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。

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。

ウ 掲示など

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させなければなりません。

工夫事例

○派遣元は、衛生推進者、安全衛生推進者の選任基準として、①衛生管理者の資格取得者、②安全管理者選任時研修の修了者を定めている。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～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。

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事業場にあつては、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、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 勸 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、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、労働者数50人未満の小規模事業場の労働者等を対象として、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の利用等が可能です。

工夫事例

○派遣元の産業医は、少なくとも毎月1回派遣元事業場を巡視しているのに加え、派遣先事業場も巡視している。

○派遣元産業医の巡視結果については、所定の帳票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派遣元の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
 - ・ 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。

衛生委員会の議長は、総括安全衛生管理者等がなります。

ウ 派遣労働者の参画

労働者側委員の指名に当たっては、派遣労働者も参画させる必要があります。

また、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できます。

エ 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に関すること。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 作業環境測定の結果に対する対策の樹立に関すること。

- ⑨ 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。
- ⑩ 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。
- ⑪ 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。
- ⑫ 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。
- ⑬ 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。

オ 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の記録は、3年間保存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、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、派遣先の労働災害情報、時間外労働の状況及び直近の就業状況、安全衛生重点項目などを安全衛生委員から報告している。
- 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を伝達する役割、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、苦情については委員として参加している派遣元の安全衛生委員会で報告することになっている。
- 派遣元の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、派遣労働者用のスペースが提供されていない少人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委員会の議事要旨等を直接派遣労働者に伝達している。
- 派遣元の衛生管理者は、派遣先の安全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の内容等によっては、派遣先からの要請に基づき派遣元責任者などが安全衛生委員会に出席することもある。

1-2 派遣労働者の就業に当たっての措置

(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、クレーンの運転などの危険な業務に派遣労働者を従事させることが予定されている場合には、都道府県労働局長の免許を受けた者又は技能講習を修了した者など一定の資格を有する者を派遣すること。

ア 製造業関係の就業制限業務

製造業関係のうち危険な業務として就業が制限されている主な業務は、表9のとおりです。

このうち、免許については全国7箇所の安全衛生技術センターが実施する免許試験に合格すること、技能講習については登録教習機関（都道府県労働局長に登録した機関）の技能講習を修了することで資格を得ることが必要です。

イ 資格の確認

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。

工夫事例

○派遣元は、派遣労働者に対してアーク溶接等の特別教育が必要な場合には、派遣先事業場に配属される前に、派遣元責任者自らが講師となって特別教育を実施している。

表9 製造業関係の主な就業制限業務

業 務 の 内 容	業務に就くことができる者 (資格者)	
ボイラーの取扱い	ボイラー（小型ボイラーを除く。）の取扱いの業務	特級ボイラー技士、 一級ボイラー技士、 二級ボイラー技士又はボイラー取扱 技能講習修了者
ボイラー、 第1種圧力容器の溶接	ボイラー又は第1種圧力容器の 溶接の業務	特別ボイラー溶接士又は普通ボイ ラー溶接士
ボイラー、 第1種圧力容器の整備	ボイラー又は第1種圧力容器の 整備の業務	ボイラー整備士
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
ガス溶接等の作業	可燃性ガス及び酸素を用いて行 う金属の溶接、溶断又は加熱の 業務	ガス溶接作業主任者、ガス溶接技能 講習修了者など
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
高所作業車の運転	作業床の高さが10m以上の高所 作業車の運転	高所作業車運転技能講習修了者など
玉掛け作業	制限荷重が1 t以上の揚貨装置 又はつり上げ荷重が1 t以上の クレーン、移動式クレーン若し くはデリックの玉掛けの業務	玉掛け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

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、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で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が、このような場合も派遣労働者の一般健康診断に要する費用は派遣元の負担となります。

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。

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については派遣元が行わなければならないが、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。

○派遣労働者の一般健康診断を派遣先で実施した場合、派遣元は個人情報保護の観点から健診結果を健診機関から直接派遣元に送付してもらうよう事前に依頼している。

(2) 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の身長、④の喀痰検査^{かくたん}、⑥から⑨まで及び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、当該業務への配置替えの際及び6ヵ月以内ごとに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。

健康診断項目の省略については、イの定期健康診断の省略基準のほか、③の聴力検査及び④の胸部エックス線検査についても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）

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に適切な措置を講じなければなりません。

(3) 特殊健康診断等の実施

ア 特殊健康診断（安衛法第66条第2項）

派遣労働者が、ある派遣先で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従事し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りません。

イ じん肺健康診断（じん肺法第3条～第11条、じん肺法施行規則第4条～第12条）

派遣労働者のじん肺健康診断については、派遣先が行わなければなりません。常時粉じん作業に従事したことのある労働者が派遣終了後に他の事業者へ派遣されて粉じん作業以外の作業に常時従事している場合のじん肺健康診断については、派遣元が行わなければなりません。

(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）

ア 一般健康診断及び特殊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に努めること。

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併せて活用されることによって、派遣労働者に適切な健康管理が行われる必要がありますので、派遣先が派遣労働者に対して特殊健康診断を行ったとき、又は派遣労働者から健康診断の結果を証明する書面の提出があったときは、派遣先は、個人票を作成しこれを保存しますが、派遣元に対して個人票の写しを遅滞なく送付しなければなりません。

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いる。

イ じん肺健康診断の実施後の措置

派遣元は、じん肺健康診断の結果、派遣労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、派遣労働者の実情を考慮して、粉じんばく露の低減措置又は粉じん作業以外への作業の転換等の適切な措置を講じるよう努めなければなりません。

派遣元は、前頁(3)イの派遣終了後のじん肺健康診断の結果に基づき、健康管理区分の決定に係る手続きを行う必要があります。

また、派遣先が派遣労働者に対してじん肺健康診断を行ったときは、派遣先は遅滞なくこれらの健康診断の結果を記載した書面（じん肺健康管理実施状況報告）を作成し、派遣元に送付しなければなりません。派遣元は、その結果を7年間保存しなければなりません。

(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。

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～第66条の9、安衛則第52条の2～第52条の8）

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

派遣中の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ほか、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。(63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させている。

○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おり、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回派遣先事業場を巡回し、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。

その他安全衛生活動等に関する工夫事例

○派遣元では、本社管理部の安全衛生専門の課及び教育専門の課に、実際に製造業の現場で安全衛生管理を行っていた経験者を配置して体制を整備するとともに、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、PDCA（Plan-Do-Check-Act）を回す安全衛生活動の一環として、評価項目を設定し、派遣先事業場ごとに安全衛生活動評価を実施している。年度の成績上位の派遣先事業場を担当した派遣元責任者には表彰や金一封などの特典があり、その内容は全社に公表している。
- 派遣元では、派遣先に対して作業内容及び機械設備についてのアンケートを実施し、派遣先の作業内容や機械設備の把握に努めている。また、派遣労働者に対してもアンケートを実施して、業務内容、取り扱っている機械設備などの把握、ヒヤリハット事例等の収集などを行っている。
- 派遣先との調整を経て派遣元では、派遣労働者を派遣先の安全パトロールに同行させているが、派遣労働者が現場の不安全状態を積極的に指摘するなど安全衛生管理への関心が高まっている。
- 派遣元では、全社的に安全5原則（①異常の時はまず止める！ ②動いている物は危険と思え！ ③共同作業は合図の確認！ ④修理、段取りはスイッチを切れ！ ⑤わからないことには手を出すな！）の推進を通じて、派遣労働者の災害防止に努めている。

2 安全衛生教育

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）

(1) 雇入れ時の教育項目（安衛則第35条第1項）

ここがポイント

派遣元は、派遣労働者を雇い入れたときは、安全衛生教育を実施すること。また、安全衛生教育は、派遣労働者が就労する業務に関して、安全衛生を確保するために必要な内容と時間をもって行うこと。

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、派遣元は新たに雇い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 事故時等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又は衛生のために必要な事項

(2) 教育項目の省略

製造業など工業的な業種に労働者を派遣する場合には、原則として上記①～⑧の全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既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、省略が可能であることを資料などで客観的に確認することが必要です。

また、非工業的な業種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項ただし書き)

(3) 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・工場では、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、近年ではリスクアセスメントの実施等も製造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。

(4) 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、技能を有する者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。

(5) 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のできない場合には、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。

(6) 非定常作業等と安全

近年、製造業の現場では、機械設備のトラブル処理作業中に「はさまれ・巻き込まれ」などの災害が数多く発生してきています。

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、危険有害性が高い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考えられませんが、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、派遣労働者が製造業で被災している災害の中には、労働者派遣契約にはない作業を行ったことによるものが少なくないので、派遣元は契約した作業内容の確認と、安全衛生教育の機会

に契約外の作業を行わないことについて徹底することが必要です。

(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、派遣先に対し雇入れ時の安全衛生教育の実施を委託した場合は、派遣先の実施状況を確認すること。

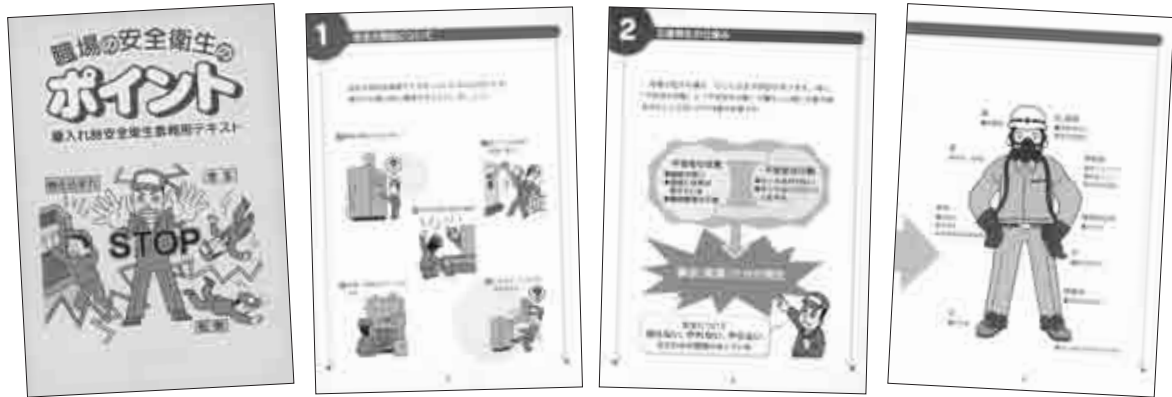
安全衛生教育はできるだけ具体的に行われることが望まれます。このため、基本的な教育は派遣元が行い、その内容を派遣先に通知した上で、派遣先が派遣元の委託を受け、現場の機械設備、実際の作業手順等に基づき具体的な安全衛生教育を行うことがあります。その場合には、派遣元は派遣先における教育の実施状況を確認する必要があります。

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し入れを受けた派遣先が、必要な協力や配慮を行うことについては第5章の2-2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ることに注意してください。(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なく、安全衛生対策を効果的に進めるために社会人として必要なモラルや一般常識についても含めるようにしている。
- 派遣元の安全衛生教育担当者は、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等を実施している。
- 派遣元では、雇入れ時教育に使用するため、独自にプレス、グラインダ等機械ごとのテキストを作成している。
- 派遣元は、派遣先の見学などから入手した情報などを活用して教育を行う場合、職場の危険度に対応した行動ができるよう安全衛生教育を行っている。
- 派遣元は、管理者向け及び派遣労働者向けにリスクアセスメントに関する教材を開発し、派遣労働者も含めて全社的にリスクアセスメントの重要性を認識させる教育に取り組んでいる。
- 派遣元では、2時間程度で安全衛生に関する基本を教える内容の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、派遣労働者が派遣先で従事する作業内容をあらかじめ把握して、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、配属前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の実施

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。

事業者は、労働者の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)

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。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、安全衛生教育を実施しなければなりません。

一方、派遣先は、派遣労働者が取り扱う機械設備や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。(77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、余裕を持って連絡をくれるようあらかじめ派遣先に要請しておくとともに、具体的な事案がでた場合には派遣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、当然に派遣先が作業内容変更時教育を実施することを要請している。

2-3 業務等に必要な資格の確認

派遣法においては、派遣元が資格が必要な業務に対し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)

しかし、製造業における作業には、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。

また、派遣労働者は、安全衛生に関する資格が必要な業務の範囲などについて知識がない場合が少なくないので、あらかじめ登録の際に資格の種類と有無を確認するとともに、希望者については派遣元であらかじめ教育を実施するか、外部の教育実施機関の紹介等を行うことが望まれます。

なお、派遣先が派遣契約に反して無資格者の派遣労働者を資格が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)

工夫事例

○派遣元においては、派遣労働者を登録する際に、免許・資格等の取得状況を確認してリスト化しておき、派遣先の業務等に応じて必要な資格を持つ人材をすぐに派遣できるようにしている。

2-4 外国人の派遣労働者に対する安全衛生の確保

(1) 雇入れ時の安全衛生教育等の実施

派遣元は、外国人の派遣労働者の労働災害を防止するため、コミュニケーション・ギャップを埋める上で有効な外国人の派遣労働者向けの分かりやすい安全衛生教材の活用・開発を進め、これらの教材を活用した雇入れ時の安全衛生教育等を実施します。

(2) 労働災害防止のための日本語教育等の実施

派遣元は、外国人の派遣労働者が労働災害防止のための指示等ができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させることが望まれます。

(3) 就業に付随して必要となる資格等取得への配慮

派遣元は、外国人の派遣労働者がクレーンの運転、フォークリフトの運転など就業に付随して資格等取得の必要がある場合には、当該労働者の母国語を使用した教材等を提供し、資格等取得へ支援するなど配慮することが望まれます。

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、派遣先事業場において派遣労働者が労働災害に被災した場合、派遣先に対し、所轄の労働基準監督署長に提出した労働者死傷病報告書(休業4日以上のもの)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、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。

なお、死亡や休業4日以上 of 傷病の場合には、その都度、遅滞なく、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、労働者死傷病報告書（安衛則第97条関係様式第23号、様式第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。

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。（82頁参照）

● 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うだけでなく、派遣先も派遣労働者を自らの指揮命令の下に自社の機械設備と作業方法に沿って生産活動に従事させますので、これに伴って、派遣先も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派遣先が安衛法上の事業者責任を負いますので、派遣先は派遣労働者を含めて安衛法などに定める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、安全衛生教育の実施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。

1 安全衛生管理

1-1 安全衛生管理体制

ここがポイント

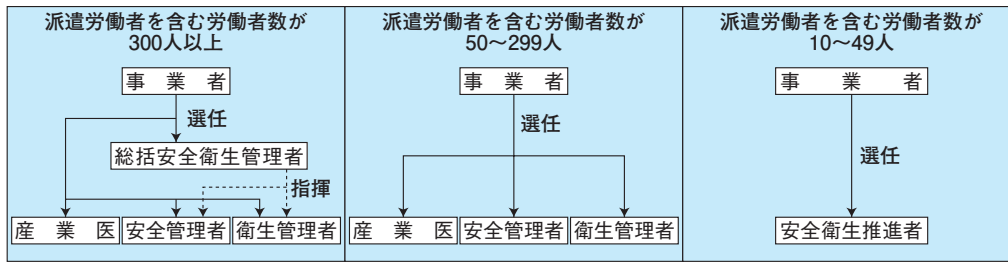
派遣先は、派遣労働者を含む労働者の安全衛生管理を適切に行うため、次のような管理者等の選任、安全委員会、衛生委員会（又は安全衛生委員会）の設置など安全衛生管理体制の整備を行うこと。

- (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の多くは派遣先が行わなければなりませんので、製造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。

この図において、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

製造業に属する派遣先は、派遣労働者を含め常時300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。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、工場長、事業所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、代理者を選任しなければなりません。

イ 業務

総括安全衛生管理者は、安全管理者、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。

なお、派遣先の総括安全衛生管理者は、派遣労働者に関して次のような事項の統括管理を行うことに留意します。（派遣元については24頁参照。）

- ① 派遣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 派遣労働者の特別教育の実施に関すること。
- ③ 特殊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。

(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

製造業に属する派遣先は、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。

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。

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、その事業場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。
- 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、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

製造業に属する派遣先は、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ことが必要です。

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。

製造業の衛生管理者は、その事業場に専属の者で、第一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。また、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、次の表10の左欄の「常時使用する労働者の数」(常時使用する労働者の数には、派遣労働者を含みます。)に応じて右欄に定める数以上が必要です。

なお、常時1,000人(多量の高熱物体を取り扱う業務などに常時30人以上の労働者を使用する事業場にあつては500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。

また、500人を超える労働者を使用する事業場であつて多量の高熱物体を取り扱う業務などに常時30人以上の労働者を従事させるものにあつては、衛生管理者のうち1人は衛生工学衛生管理者免許を有する者から選任しなければなりません。

表10 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 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 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、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

製造業に属する派遣先は、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には、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。（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

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 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～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（多量の高熱物体を取り扱う業務などに従事する場合には500人）以上の労働者を使用する事業場にあつては、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事業場にあつては、2人以上の産業医を選任しなければなりません。

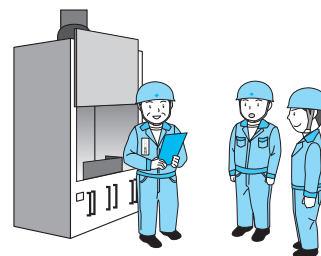
イ 職務

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等の実施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、派遣先の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、派遣先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ないようにしなければなりません。

エ 歯科医師の意見聴取

派遣先は、塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、フッ化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務に派遣労働者を含む常時50人以上の労働者を従事させる場合には、派遣先の産業医が担当する事項のうち派遣労働者を含む労働者の歯又はその支持組織に関する事項について、適時、歯科医師の意見を聴くようにしなければなりません。（派遣労働者を含む労働者の歯又はその支持組織に関する事項の歯科医師からの意見聴取については、派遣先のみがその義務を負います。）

また、派遣先の産業医及び派遣労働者を含む労働者の歯又はその支持組織に関する健康診断を行った歯科医師は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、派遣先又は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助言をすることができます。また、派遣先などは、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。

オ 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、労働者数50人未満の小規模事業場の労働者等を対象として、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の利用等が可能です。

(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

製造業に属する派遣先は、派遣労働者を含め常時50人以上（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業以外の製造業については100人）の労働者を使用する場合は、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。（安全委員会の設置義務は、派遣元が製造業等でない場合は派遣先だけとなります。）

イ 委員構成

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派遣先が指名した者
- ・ 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。

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。

安全委員会の議長は、総括安全衛生管理者等となります。

ウ 派遣労働者の参画

労働者側委員の指名に当たっては、派遣労働者も参画させる必要があります。また、派遣労働者は、労働者の過半数を代表する者として選任されること、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できます。

エ 安全委員会の調査審議事項

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を調査審議し、派遣先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。
- ⑤ 安全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する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。

オ 開催周期及び議事概要の周知

安全委員会は、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、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の記録は、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。（衛生委員会の調査審議内容のうち、一般的な健康管理等については派遣元の衛生委員会が担当します。）

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先が指名した者
- ・ 派遣先が指名した衛生管理者
- ・ 派遣先が指名した産業医
- ・ 派遣先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。

衛生委員会の議長は、総括安全衛生管理者等となります。

ウ 派遣労働者の参画

労働者側委員の指名に当たっては、派遣労働者も参画させる必要があります。

また、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できます。

エ 衛生委員会の調査審議事項

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に関すること。
- ⑥ 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。

オ 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の記録は、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19条、安衛則第23条の2）

ア 設置基準

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では、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ますが、委員構成は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。

ウ 関係労働者の意見聴取（安衛則第23条の2）

派遣先は、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、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、議事要旨については、派遣元の担当者に提供して教育計画等に役立ててもらっている。

○派遣先は、月2回実施している安全パトロールに派遣労働者を参加させ、これを通じて安全衛生管理への意識付けを行っている。

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

製造業における労働災害を事故の型別にみると、機械等へのはさまれ・巻き込まれ災害、転倒災害など各種の災害が発生していること。また、製造業の現場には、ヒヤリとした・ハツとした危険有害要因が潜在しているので、製造業に属する派遣先は各種の安全衛生対策を徹底する必要があること。

安衛法では、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、派遣先に次のような措置（対策）の徹底を義務づけています。

- ① 機械、器具その他の設備による危険防止措置、爆発性の物、発火性の物、電気エネルギー等

による危険防止措置（安衛法第20条：安衛則第101条～第354条、ボイラー及び圧力容器安全規則、クレーン等安全規則、ゴンドラ安全規則等）

- ・機械等には、覆いを設けること、安全装置を取り付けること、一定の安全な構造規格を具備すること等。
 - ・機械等については、定期自主検査、作業開始前点検等を行うこと。
 - ・危険物については、爆発火災防止措置を講じること。
 - ・電気設備については、感電防止措置を講じること。
- ② 荷役等の作業方法から生ずる危険、墜落のおそれのある場所等に係る危険防止措置（安衛法第21条：安衛則第418条～第435条、第518条～第558条等）
- ・はい（倉庫等に積み重ねられた小麦、大豆などの荷の集団）の崩壊等による危険防止の措置を講じること。
 - ・高所等からの墜落・転落防止の措置を講じること。
- ③ 原材料、粉じん、放射線、騒音等による健康障害防止措置（安衛法第22条：安衛則第576条～第598条、粉じん障害防止規則、有機溶剤中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則、鉛中毒予防規則、電離放射線障害防止規則、酸素欠乏症等防止規則等）
- ・有害物、ガス、蒸気、粉じん、有害な光線、超音波、騒音、振動等の有害原因の除去等の措置を講じること。
 - ・屋内作業場のガス、蒸気又は粉じんの発散を抑制する措置を講じること。
 - ・有害な作業場所の立ち入りを禁止し、その旨を表示すること。
 - ・アーク溶接作業、金属等の研磨作業等の粉じん作業については、じん肺の予防のため、次の措置を講じること。
 - ・なお、粉じんによる障害防止のため、次のような措置を講じること。
 - ・特定粉じん発生源については、密閉設備、局所排気装置、プッシュプル型換気装置又は湿潤な状態に保つための設備等を設置すること。
 - ・特定粉じん作業以外の粉じん作業を行う屋内作業場については、全体換気装置による換気等を実施すること。
 - ・局所排気装置等は法定の基準に適合させること。
 - ・一定の局所排気装置等には、除じん装置を設けること。
 - ・局所排気装置等は定期自主検査、点検を行い、補修すること。
 - ・粉じん作業を行う作業場以外の場所に休憩設備を設けること。
 - ・粉じん作業を行う作業場について、毎日1回以上清掃すること。
 - ・一定の粉じん作業に従事させるときは、有効な呼吸用保護具を使用させること。
- また、有機溶剤を取り扱う業務については、次のような措置を講じること。
- ・屋内作業場等で第1種有機溶剤又は第2種有機溶剤を使用する場合には、密閉設備、局所排気装置、又はプッシュプル型換気装置を設置すること。
 - ・屋内作業場等で使用している有機溶剤の区分を所定の色で見やすい場所に表示すること。
 - ・有機溶剤業務に従事させるときは、業務の種類に応じ送気マスク又は有機ガス用防毒マスクを使用させること。
 - ・屋内に貯蔵する有機溶剤等は、有機溶剤等がこぼれる等のおそれがない容器を用い、貯蔵場所には所定の設備を設けること。

- ④ 作業場について、労働者の健康、風紀、生命の保持のため必要な措置（安衛法第23条：安衛規則第600条～第618条、事務所衛生基準規則等）
- ・屋内作業場では、労働者1人当たりの気積を10m³以上とすること。
 - ・屋内作業場の換気を十分行うこと。
 - ・作業面の照度を法定の基準以上に保つこと。
 - ・暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場では、温湿度調整の措置を講じること。
 - ・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。
 - ・事務所の照度、換気等については、事務所衛生基準規則を満たすこと。
- ⑤ 作業行動から生じる腰痛などの労働災害を防止する措置（安衛法第24条）
- 腰痛の予防のため、運搬作業の省力化と改善、取扱重量の軽減と負担均一化、荷姿の改善と重量等の明示、作業姿勢の改善、作業台の活用、取扱時間及び量の適正化、適切な作業方法の教育を行うこと。
- ⑥ 労働災害発生の急迫した危険があるときの、作業中止、退避等の措置（安衛法第25条：安衛規則第274条の2、有機溶剤中毒予防規則第27条）
- ・危険物等の爆発、火災等による労働災害の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を安全な場所に退避させること。
 - ・通気が不十分な屋内作業場で、有機溶剤業務に労働者を従事させる場合に、局所排気装置等の機能が故障し、有機溶剤中毒の発生のおそれのあるときは、直ちに作業を中止し、労働者を退避させること。

(2) 危険性又は有害性等の調査等（安衛法第28条の2）

ここがポイント

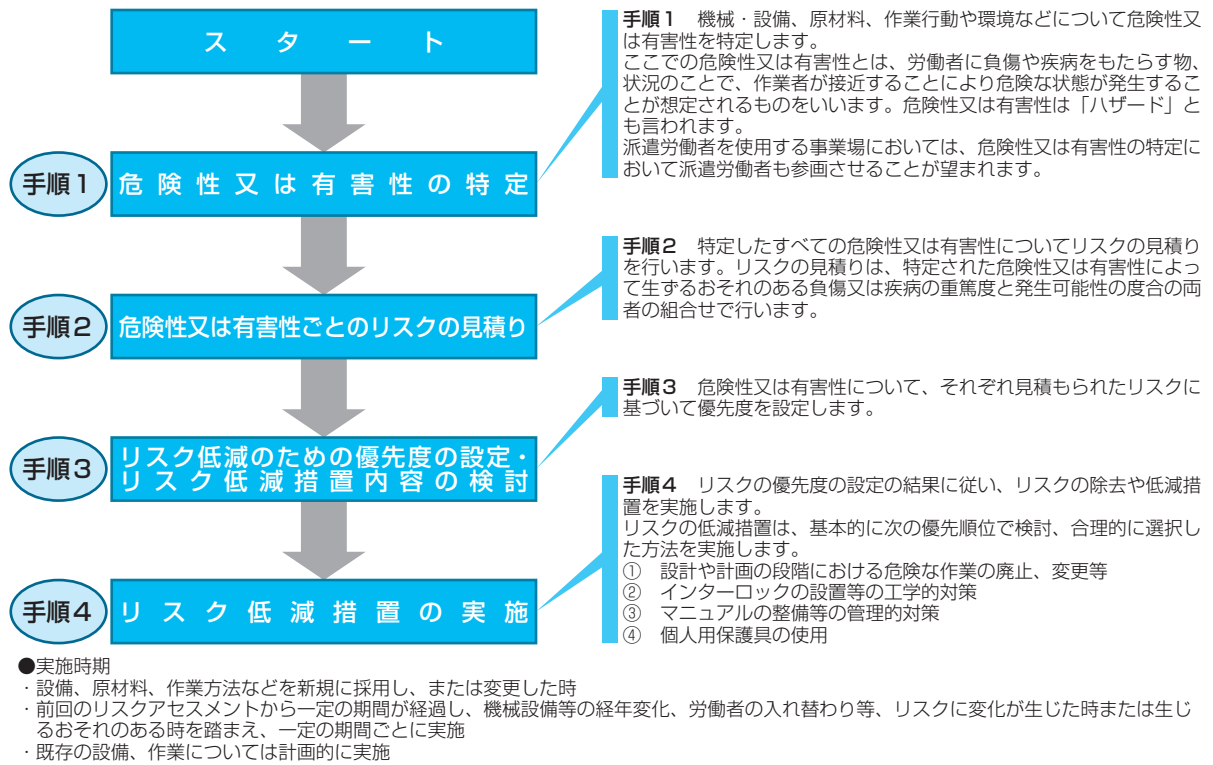
職場には、労働災害につながるおそれのある危険有害要因が潜在しているので、派遣先はあらかじめ危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）を行い、その結果に基づいて派遣労働者を含む労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を講じるよう努めること。

ア リスクアセスメントの手順

危険性又は有害性等の調査（以下「リスクアセスメント」という）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。

この指針によると、派遣先は、次の手順によりリスクアセスメントを実施することとなっています。

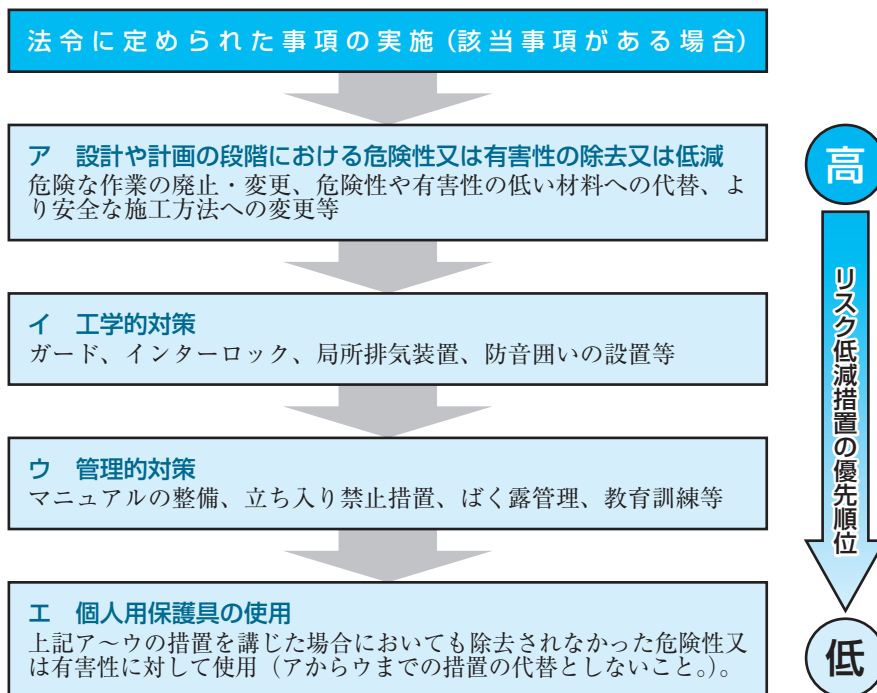
図11 リスクアセスメントの手順



イ リスクの低減措置の検討及び実施

リスクアセスメントを実施し、リスクを低減するための優先度が設定されたときには、リスクを低減する措置の検討を行い、それに基づいて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 リスクアセスメント等の実施者と参画者

派遣先は、派遣労働者が就労する職場の作業環境、機械設備等に関するリスクアセスメント及びリスクの低減措置を実施する必要があります。

この場合、リスクは、派遣労働者が取り扱う機械設備や作業に潜在していることから、次の事項について留意することが重要です。

- 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 派遣労働者の受入れ又は作業内容の変更に際して、リスクアセスメントを実施すること。
- ③ 派遣労働者は、一般的に経験期間が短い等を考慮したリスク低減措置を検討すること。
- ④ リスクアセスメントの実施結果を派遣労働者の安全衛生教育に用いること。

(3) 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）

ここがポイント

派遣先は、クレーンの運転などの就業制限業務に派遣労働者を従事させるときは、派遣労働者が免許を有しているか、技能講習を修了した者であるか等をあらかじめ確認すること。

製造業に属する派遣先での業務において必要となる主な免許等は、表11のとおりです。

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、就労前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。

なお、必要な資格を取得するためには、免許については全国7箇所の安全衛生技術センターが実施する免許試験に合格すること、技能講習については登録教習機関（都道府県労働局長に登録した機関）の技能講習を修了することが必要です。



表11 製造業関係の主な就業制限業務

業 務 の 内 容		業務に就くことができる者 (資格者)
ボイラーの取扱い	ボイラー（小型ボイラーを除く。）の取扱いの業務	特級ボイラー技士、 一級ボイラー技士、 二級ボイラー技士又はボイラー取扱 技能講習修了者
ボイラー、 第1種圧力容器の溶接	ボイラー又は第1種圧力容器の 溶接の業務	特別ボイラー溶接士又は普通ボイ ラー溶接士
ボイラー、 第1種圧力容器の整備	ボイラー又は第1種圧力容器の 整備の業務	ボイラー整備士
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
ガス溶接等の作業	可燃性ガス及び酸素を用いて行 う金属の溶接、溶断又は加熱の 業務	ガス溶接作業主任者、ガス溶接技能 講習修了者など
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
高所作業車の運転	作業床の高さが10m以上の高所 作業車の運転	高所作業車運転技能講習修了者など
玉掛け作業	制限荷重が1 t以上の揚貨装置 又はつり上げ荷重が1 t以上の クレーン、移動式クレーン若し くはデリックの玉掛けの業務	玉掛け技能講習修了者など

工夫事例

○派遣先は、派遣労働者の資格取得が必要な場合には、自社内で行っている資格取得準備講習への参加を認めている。

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特別教育の受講の有無を確認し、未受講の場合には自らが教育すること。

派遣先は、免許や技能講習修了等の資格を要する業務（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、特別教育を実施しなければなりません。

製造業で必要となる主な特別教育対象業務は、表12のとおりですが、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には、派遣労働者が、その業務に関し、

- ① 他の事業場において既に特別教育を受けた者か
- ② 十分な知識及び技能を有している者か

を確認し、①又は②に該当しない場合は、その派遣労働者に対して特別教育を実施しなければなりません。

表12 製造業関係の主な特別教育対象業務

- ① 研削といしの取替え又は取替え時の試運転の業務
- ② 動力により駆動されるプレス機械の金型、シヤアの刃部又はプレス機械若しくはシヤアの安全装置若しくは安全囲いの取付け、取外し又は調整の業務
- ③ アーク溶接機を用いて行う金属の溶接、溶断等の業務
- ④ 高圧（直流で750V、交流で600V超7,000V以下の電圧）若しくは特別高圧（7,000Vを超える電圧）の充電電路若しくはその支持物の敷設、点検、修理若しくは操作の業務、低圧（直流で750V以下、交流で600V以下の電圧）の充電電路（対地電圧が50V以下のもの及び電信用のもの、電話用ものを除く。）の敷設若しくは修理の業務又は配電盤室、変電室等区画された場所に設置する低圧の電路（対地電圧が50V以下のもの及び電信用のもの、電話用ものを除く。）のうち充電部分が露出している開閉器の操作の業務
- ⑤ 最大荷重1 t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
- ⑥ 作業床の高さ10m未満の高所作業車の運転の業務
- ⑦ 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
- ⑧ 動力車及び動力により駆動される巻上げ装置で軌条により人又は荷を運搬するものの運転の業務
- ⑨ 小型ボイラーの取扱いの業務
- ⑩ つり上げ荷重が5 t未満のクレーン又はつり上げ荷重が5 t以上の跨線テルハの運転の業務
- ⑪ つり上げ荷重が1 t未満のクレーン、移動式クレーン又はデリックの玉掛けの業務
- ⑫ ゴンドラの操作の業務
- ⑬ マニプレータ及び記憶装置（可変シーケンス制御装置及び固定シーケンス制御装置を含む。）を有し、記憶装置の情報に基づきマニプレータの伸縮、屈伸、上下移動、左右移動若しくは旋回の動作又はこれらの複合動作を自動的に行うことができる機械（研究開発中のものその他厚生労働大臣が定めるものを除く。以下「産業用ロボット」という。）の可動範囲（記憶装置の情報に基づきマニプレータその他の産業用ロボットの各部の動くことができる最大の範囲をいう。）内において当該産業用ロボットについて行うマニプレータの動作の順序、位置若しくは速度の設定、変更若しくは確認（以下「教示等」という。）（産業用ロボットの駆動源を遮断して行うものを除く。）又は産業用ロボットの可動範囲内において当該産業用ロボットについて教示等を行う労働者と共同して当該産業用ロボットの可動範囲外において行う当該教示等に係る機器の操作の業務（安衛則第36条第31号）
- ⑭ 産業用ロボットの可動範囲内において行う当該産業用ロボットの検査、修理若しくは調整（教示等に該当するものを除く。）若しくはこれらの結果の確認（以下「検査等」という。）（産業用ロボットの運転中に行うものに限る。）又は産業用ロボットの可動範囲内において当該産業用ロボットの検査等を行う労働者と共同して当該産業用ロボットの可動範囲外において行う当該検査等に係る機器の操作の業務（安衛則第36条第32号）
- ⑮ 自動車用タイヤの組立てに係る業務のうち、空気圧縮機を用いての空気の充てんの業務

(4) 安全な作業の確保

ア 作業主任者の選任 (安衛法第14条、安衛令第6条、安衛則第16条～第18条)

ここがポイント

派遣先は、危険又は有害な業務のうち特別の管理を必要とする作業については、免許等の資格を有する者の中から作業主任者を選任し、派遣労働者を含む労働者の指揮監督を行わせること。

a) 作業主任者が必要な作業

製造業に属する派遣先は、表13に示すような作業については資格（免許又は技能講習修了）を有する者の中から作業主任者を指名し、作業の指揮監督を行わせなければなりません。

表13 製造業で作業主任者を選任すべき作業(例)

- ① 一定の高圧室内作業
- ② アセチレン溶接装置又はガス集合溶接装置を用いて行う金属の溶接、溶断又は加熱の作業
- ③ ボイラーの取扱いの作業（小型ボイラーを除く）
- ④ 一定の放射線業務に係る作業
- ⑤ ガンマ線照射装置を用いて行う透過写真の撮影の作業
- ⑥ 一定の木材加工用機械を5台以上（自動送材車式帯のご盤が含まれている場合は3台以上）有する事業場において行う当該機械による作業
- ⑦ 動力により駆動されるプレス機械を5台以上有する事業場において行う当該機械による作業
- ⑧ 一定の乾燥設備による物の加熱乾燥の作業
- ⑨ 高さが2メートル以上のはいはい付け又ははいくずしの作業（荷役機械の運転者のみによって行われるものを除く）
- ⑩ 第一種圧力容器の取扱いの作業（小型圧力容器及び一定の容器を除く）
- ⑪ 特定化学物質を製造し、又は取り扱う作業（試験研究目的を除く）
- ⑫ 一定の鉛業務に係る作業（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く）
- ⑬ 一定の四アルキル鉛等業務に係る作業（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く）
- ⑭ 酸素欠乏危険場所における作業
- ⑮ 屋内作業場又はタンク、船倉若しくは坑の内部などの場所において有機溶剤を製造し、又は取り扱う業務のうち一定の作業
- ⑯ 石綿等を取り扱う作業（試験研究目的を除く）又は石綿等を試験研究のため製造する作業

b) 職務

作業主任者の主な職務は、作業の種類あるいは使用する機械設備の危険有害性によって異なりますが、その日の作業開始前に作業の段取り、人員配置等を決定すること、取り扱う機械設備及びその安全装置を点検すること、作業中、器具・工具・保護具等の使用状況を監視すること、異常を認めた場合は直ちに必要な措置をとること等を含めて「作業に従事する労働者を直接指揮監督すること」です。

イ 作業指揮者の指名（安衛則第151条の4・第151条の48・第257条等）

派遣先は、作業主任者のように一定の資格を求められてはいませんが作業主任者と同じような職務を行う者として、表14に掲げる作業など一定の作業については作業指揮者を定め、その者に作業の指揮を行わせなければなりません。派遣先は、派遣労働者が就労する作業の内容を確認し、必要な場合には作業指揮者を指名することが必要です。

表14 製造業で作業指揮者の指名が必要な作業（例）

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 車両系建設機械の修理等を行う作業② 高所作業車を用いた作業及び修理の作業③ 危険物の製造又は取り扱う作業④ 化学設備の改造・修理等の作業⑤ 液化酸素を製造する設備の改造・修理・清掃の作業⑥ 停電作業、高圧活線作業等 |
|--|

ウ 安全な作業マニュアル等の作成

派遣先は、派遣労働者が従事する作業について安全な作業マニュアルや手順書（以下「マニュアル等」という。）を作成することが適当です。

エ 作業状況の確認

派遣先は、派遣労働者がマニュアル等に従って適切な作業を行っているか否かを確認する者を定め、その者に作業状況の確認と必要な指導等を行わせることが適当です。

オ 標識、警告表示の掲示等

派遣先は、立入禁止場所、危害を生ずるおそれのある箇所等にはわかりやすい標識や警告表示の掲示を行います。

1-3 健康の確保

(1) 作業環境管理

ア 作業環境測定の実施（安衛法第65条、安衛令第21条）

ここがポイント

派遣先は、有機溶剤や特定化学物質を取り扱う屋内作業場などについては作業環境測定を行い、その結果の評価に基づき必要な改善を行うこと。

a) 測定対象の作業場

製造業に属する派遣先は、表15に掲げる作業場について作業環境の測定を行わなければなりません。

表15 製造業関係の作業環境測定対象作業場

- ① 土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する一定の屋内作業場
- ② 暑熱、寒冷又は多湿の一定の屋内作業場
- ③ 著しい騒音を発する一定の屋内作業場
- ④ 中央管理方式の空気調和設備を設けている建築物の室（事務所用）
- ⑤ 放射線業務を行う一定の作業場
- ⑥ 一定の特定化学物質を製造し、若しくは取り扱う屋内作業場、石綿等を取り扱い、若しくは試験研究のため製造する屋内作業場又はコークス炉上において若しくはコークス炉に接してコークス製造の作業を行う場合の当該作業場
- ⑦ 一定の鉛業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く）を行う屋内作業場
- ⑧ 酸素欠乏危険場所において作業を行う場合の当該作業場
- ⑨ 有機溶剤を製造し、又は取り扱う業務で行う一定の屋内作業場

b) 作業環境測定士等による測定

上記測定対象作業場のうち、①、⑥、⑦及び⑨の作業場及び⑤のうち放射性物質取扱作業室（電離放射線障害防止規則第53条第2号）の作業環境測定は、作業環境測定士又は作業環境測定機関に委託して実施しなければなりません。

また、作業環境測定は、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準に従って行い、測定結果は記録し、保存しておかなければなりません。

イ 作業環境測定の結果の評価等（安衛法第65条の2）

派遣先は、作業環境測定結果について、作業環境評価基準に従って評価を行う必要があります。

また、派遣先は、作業環境測定結果の評価に基づいて、派遣労働者の健康を保持するため必要があるときは、局所排気装置などの設備の設置又は整備その他の適切な措置を講じなければなりません。

なお、作業環境測定結果及びその評価の結果については記録し、保存しておかなければなりません。

(2) 作業管理（安衛法第65条の3・第65条の4、高気圧作業安全衛生規則第15条・第27条）

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、その従事する作業を適切に管理するよう努めなければなりません。

作業管理については、派遣労働者が実際に就業する派遣先での具体的な作業に関して行われるものであるため、派遣先にのみ義務付けられています。

(3) 健康管理（安衛法第66条第2項・第3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わなければならないが、その基本となる健康診断についても、一般健康診断は派遣元が、有害業務に常時従事する派遣労働者に対する特殊健康診断は派遣先が責任を負います。

なお、一般健康診断の実施義務は派遣元にあります。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も受診させることは、派遣労働者の受診率を向上させるためには望ましいことです。

有害業務に常時従事する派遣労働者に対する特殊健康診断は、業務の遂行と密接に関連することから、派遣先はその業務に配置換えした際及び6か月以内（放射線業務における一部の検査項目及び四アルキル鉛業務における健康診断は3か月以内）ごとに定期的に、それぞれの業務ごとに定められた項目について実施しなければなりません。

派遣労働者の特殊健康診断に要する費用は、その実施義務が派遣先にありますから、派遣先の負担となります。

イ 特殊健康診断の対象

製造業に就労する派遣労働者に対する特殊健康診断が必要な業務は、次のとおりです。

a) 有害業務に常時従事する派遣労働者に対する特殊健康診断

- ① 高圧室内作業等にかかる業務
- ② 放射線業務
- ③ 一定の特定化学物質を製造し、又は取り扱う業務
- ④ 製造等禁止物質を試験研究のため製造し、又は使用する業務
- ⑤ 石綿等の取扱い若しくは試験研究のための製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務
- ⑥ 鉛業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く）
- ⑦ 四アルキル鉛等業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く）
- ⑧ 屋内作業場又はタンク、船倉若しくは坑の内部等の場所において一定の有機溶剤を製造し、若しくは取り扱う一定の業務

b) 一定の有害業務に常時従事した後、配置転換した派遣労働者に対する特殊健康診断

派遣先は、表16に掲げる有害業務に常時従事させたことのある派遣労働者で現に使用している者について、特殊健康診断を行わなければなりません。

表16 安衛法第66条第2項後段の特殊健康診断が必要な有害業務

1 次の物を製造し、又は取り扱う業務		
① ベンジジン及びその塩	⑩ エチレンイミン	⑲ ニッケルカルボニル
② ビス(クロロメチル)エーテル	⑪ 塩化ビニル	⑳ パラジメチルアミノアゾベンゼン
③ ベーターナフチルアミン及びその塩	⑫ オーラミン	㉑ 砒素及びその化合物(アルシン及び砒化ガリウムを除く。)
④ ジクロロベンジジン及びその塩	⑬ クロム酸及びその塩	㉒ ベータープロピオラクトン
⑤ アルファナフチルアミン及びその塩	⑭ クロロメチルメチルエーテル	㉓ ベンゼン
⑥ オルトトリジン及びその塩	⑮ コールタール	㉔ マゼンタ
⑦ ジアニシジン及びその塩	⑯ 3・3'-ジクロロ-4・4'-ジアミノジフェニルメタン	㉕ ①～㉔の物を含有する一定の製剤等
⑧ ベリリウム及びその化合物	⑰ 重クロム酸及びその塩	
⑨ ベンゾトリクロリド	⑱ ニッケル化合物(ニッケルカルボニルを除き、粉状の物に限る。)	
2 石綿等の製造若しくは取扱いに伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務		

c) 有害な業務に常時従事する労働者に対する歯科医師による健康診断

派遣先は、塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、フッ化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務に従事する派遣労働者に対し、歯科医師による健康診断を行わなければなりません。

d) じん肺健康診断（じん肺法第3条～第11条、じん肺法施行規則第4条～第12条）

派遣先は、新たに常時粉じん作業に従事することとなった派遣労働者に対して、その就業の際、原則としてじん肺健康診断を行わなければなりません。

また、派遣先は、表17のとおり、派遣労働者に対して、定期的に、じん肺健康診断を行わなければなりません。

表17 じん肺の定期健康診断

粉じん作業従事との関連	じん肺管理区分	頻度
常時粉じん作業に従事	1	3年以内ごとに1回
	2、3	1年以内ごとに1回
常時粉じん作業に従事したことがあり、現に非粉じん作業に従事	2	3年以内ごとに1回
	3	1年以内ごとに1回

さらに、派遣先は、じん肺法に基づく定期外健康診断及び離職時健康診断の履行責任を負います。

なお、常時粉じん作業に従事したことのある労働者が派遣終了後に他の事業者へ派遣されて粉じん作業以外の作業に常時従事している場合のじん肺健康診断は、派遣元が行わなければなりません。

e) 派遣先の特殊健康診断等の実施後の措置

(ア) 有害業務に関する健康診断の実施後の措置

派遣先は、派遣労働者等の特殊健康診断の結果について個人票を作成し、それぞれの業務ごとに定められた期間保存する必要があります。

派遣先は、特殊健康診断の結果について、医師又は歯科医師から意見を聴き、その意見を勘案し、必要があるときは、派遣労働者の就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の削減などの措置を講じる他、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、医師又は歯科医師の意見を衛生委員会へ報告するなどの適切な措置を講じる必要があります。

(イ) 特殊健康診断結果の送付等

特殊健康診断の結果は、一般健康診断の結果と併せて活用することによって、派遣労働者の健康管理を適切に行うことができます。

そのため、派遣先は、自らが派遣労働者の特殊健康診断を行ったとき、又は派遣労働者から特殊健康診断の結果を証明する書面の提出があったときは、遅滞なく特殊健康診断個人票の写しを派遣元に送付しなければなりません。

(ウ) じん肺健診結果の事後措置等

派遣先は、じん肺健康診断の結果については、記録を作成し7年間保存するとともに、じん肺管理区分に応じて就業上の適切な措置を講じなければなりません。

また、派遣先は、じん肺健康診断の結果を定期健康診断の結果と併せて活用し、派遣労働者の健康管理を適切に行う必要がありますので、自らが実施したじん肺健康診断結果を派遣元に送付しなければなりません。

(エ) じん肺管理区分の決定

派遣先は、じん肺健康診断を行ったときは、遅滞なく、じん肺の所見があると診断された派遣労働者について、そのエックス線写真及びじん肺健康診断の結果を証明する書面その他の書面を、じん肺管理区分の決定のため都道府県労働局長に提出しなければなりません。

なお、常時粉じん作業に従事したことのある派遣労働者が、派遣終了後に他の事業者へ派遣されて粉じん作業以外の作業に常時従事している場合のこれらの措置については、派遣元が行わなければなりません。

(オ) 特殊健康診断結果報告書の提出

派遣先は特殊健康診断の結果について、遅滞なくその診断結果報告書を所轄の労働基準監督署長へ提出しなければなりません。

工夫事例

○派遣先では、法定の特殊健康診断（有機溶剤、特定化学物質など）のほか、通達に基づく特殊健康診断（紫外線・赤外線、騒音、VDT作業、レーザー光線など）を実施しているが、派遣労働者も社員と同様に受診させている。

(4) 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の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。

② 「職業性ストレス簡易調査票」（厚生労働省作成）

主に労働者の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。

(5) 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、中央快適職場推進センター及び都道府県快適職場推進センターがあります。

2 安全衛生教育

休業4日以上労働災害に被災した派遣労働者を経験期間別にみると、1ヶ月以上3ヶ月未満と短い期間の者が多く被災しています（第1章図3 8頁参照）が、派遣労働者は一般に経験年数が短いことが多く、経験年数が短いと派遣先の作業に不慣れであったり、十分な安全衛生教育を受けられず、作業方法や機械設備に対する知識、技能が不足したりし、被災しやすくなることが懸念されます。

派遣労働者については、雇入れ時の安全衛生教育は派遣元に、クレーン等の運転など危険有害業務

に従事する者に対する特別教育は派遣先に実施義務がありますが、その効果を高めるためには、派遣元と派遣先の連携を緊密に行うことが不可欠です。

また、安全衛生教育は、教育内容を派遣労働者に理解させるだけでなく、教育内容が作業の中で実践されることが重要であり、配属した作業現場において取り扱う機械設備及びその取り扱い・作業手順などに基づいて実務的な教育を行うことが必要です。

そのため、派遣先においては、自社の新規採用者と同様に、自社が定めたカリキュラムなどに基づいた安全衛生教育を実施することも効果的です。

なお、安衛法に基づく安全衛生教育は、事業者の義務として規定され、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、当該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あたって、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、教育時間などのカリキュラム、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、次のとおりです。(安衛法第59条第1項、安衛則第35条第1項、関連：第3章2 36頁参照)

雇入れ時の安全衛生教育の項目 (再掲) 関連36頁

- 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事
- 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事
- ③ 作業手順に関する事
- ④ 作業開始時の点検に関する事
- 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事
- ⑥ 整理・整頓及び清潔の保持に関する事
- ⑦ 事故時等における応急措置及び退避に関する事
- 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

(2) 職場ルール等の周知徹底

製造業に属する多く派遣先には、長い間、労使で培ってきた次のような事項に関する職場ルール等があり、労働災害防止にも大きく貢献してきています。

このような職場ルール等は、新たに就労することになった派遣労働者にも現場の指揮監督者等を通じて周知徹底することが重要です。

- 禁止事項……………立入り禁止、工場内交通ルール、喫煙場所など
- 危険性又は有害性の周知…職場の機械設備、取扱物質の危険有害性の絵文字による表示など
- 作業手順の遵守……………作業手順書、作業マニュアルなどの遵守訓練など
- 保護具などの使用……………保護具の正しい使用方法の訓練、A E D（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防止措置の訓練、緊急時の連絡経路の徹底など

工夫事例

- 派遣先は、派遣元から受講者本人のサインが入った教育資料等の提供を受けて雇入れ時の安全衛生教育の実施内容を把握している。
- 派遣先は、独自に製作した10種類の危険体感訓練機器を派遣労働者の安全衛生教育に活用している。
- 派遣先は、派遣労働者でも分かりやすいように現場の写真を多く取り入れた作業手順書を作成し、教育訓練を行っている。
- 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、派遣労働者教育の中に、危険体感訓練、4 Sなどの規律訓練、指差し呼称などを織り込んでいる。

2-2 派遣先が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。

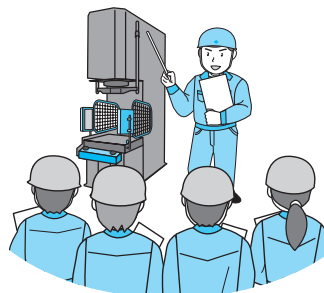
派遣労働者の雇入れ時の安全衛生教育は派遣元に実施義務がありますが、派遣先の作業環境、作業方法等に対応した教育内容とするためには、派遣元はあらかじめ派遣先から関係資料の提供等を受ける必要があります。

そのため、製造業に属する派遣先は、派遣元から要請があった場合には使用する機械・設備の種類と特徴、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17 103頁参照）

また、基本的な安全衛生教育項目については、派遣元が教育を実施し、その内容を派遣先に通知します。通知を受けた派遣先は、それを前提に派遣労働者に使用させる機械設備、作業マニュアル等の作業手順に関する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安全衛生教育に関する連携については、第5章の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 教育カリキュラム作成の支援
- ② 講師の紹介、講師の派遣
- ③ 教育テキストの提供
- ④ 教育施設、教材の貸与等



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、安全衛生教育を受けた派遣労働者でも一人ひとりのレベルや理解度が違うので、補完のための個別指導にも力を入れている。
- 派遣先は、多品種少量生産方式であるため画一的な教育だけでは不十分なので、派遣労働者ごとに作業訓練と付随した安全衛生教育を行っている。
- 派遣先では、派遣社員教育用のプログラムを策定しており、4日間をかけて規律教育から基本技能教育までを行っている。その中で体感訓練を含めた安全教育を行っている。

派遣社員教育 4日間コース【組立】 (教育プログラムの例)

新人教育 4日間コース【組立カリキュラム】

	8:30	9:00	9:30	10:30	11:00	12:00	13:00	14:00	14:30	15:00	15:30	16:30	17:30
1日目	受入教育	安全教育 ・体感訓練 ・安全座学	規律訓練 ・人員確認 ・オアシス3運動 ・指差し呼称	組立見学		昼食		【基礎編】 基本技能 ビデオ研修	【実技編】 ・ボルト、ナット締め出し ・基本技能 ・タッピングビス訓練				
2日目		規律訓練		基本技能【実技】 ボルト、ナット締め出し訓練 タッピングビス訓練		昼食		基本技能【実技】 ボルト、ナット締め出し訓練 タッピングビス訓練					
3日目		規律訓練		基本技能【実技】 ボルト、ナット締め出し訓練 タッピングビス訓練		昼食		基本技能【実技】 ボルト、ナット締め出し訓練 タッピングビス訓練		#1 基礎基本技能検定 (検定員：マスタートレーナー)			
4日目		規律訓練		基本技能【実技】 ボルト、ナット締め出し訓練 タッピングビス訓練		昼食		#2 基礎基本技能検定 (検定員：マスタートレーナー)				職場配属	

- ・業務分担
- 受入教育・・・W12 人事Gr
- 安全教育・・・W12 安健Gr
- 規律訓練・・・W12 教育Gr
- 組立見学・・・マスタートレーナー
- 基本技能・・・マスタートレーナー
- 基礎基本技能検定・・・マスタートレーナー
- 職場配属・・・派遣会社

☆4日間の中で、生活態度・性格を判断し、現場配属の参考とする。
 ☆1日目にリーダーを決定し、2日目以降はリーダーを中心に規律訓練を行う。
 ☆基礎基本技能検定で、組立配属の適正を判断

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

派遣先は、派遣労働者の作業内容を変更したときには、雇入れ時の教育項目と同様の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わされる労働者派遣契約によって定まりますが、派遣先は、派遣労働者が取り扱う機械設備や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）

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様の教育項目について行います。

(2) 教育項目の省略

作業内容変更時等の安全衛生教育は、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が、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、労働者派遣契約で取り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、あらかじめライン管理者や派遣労働者の指揮命令者に対して、派遣労働者に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内容を変更する必要がありますので、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36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には、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。

(1) 特別教育の対象

製造業に属する派遣先は、56頁の表12に示すような業務に従事させる派遣労働者に対してあらかじめ特別教育を実施しなければなりません。（特別教育の対象とされる全ての業務は、安衛則第36条を参照）

(2) 教育項目・時間

特別教育の教育項目及び教育時間は、厚生労働省告示でそれぞれの業務に応じて定められています。また、特別教育は、派遣先自らが事業場内で実施する場合のほか、事業場外の講習会（労働災害防止団体等の安全衛生関係団体）に参加させる方法もあります。

なお、就業時間内に特別教育を実施した場合、時間外に実施した場合には、その間の給与は派遣先の負担となります。また、特別教育を事業場外で行う場合の受講料、旅費等についても派遣先が負担するのが適当です。

工夫事例

○派遣先は、特別教育の内容を充実するため、自社講師のほか知識、経験が豊かな外部講師（労働安全コンサルタント等）を多く活用している。

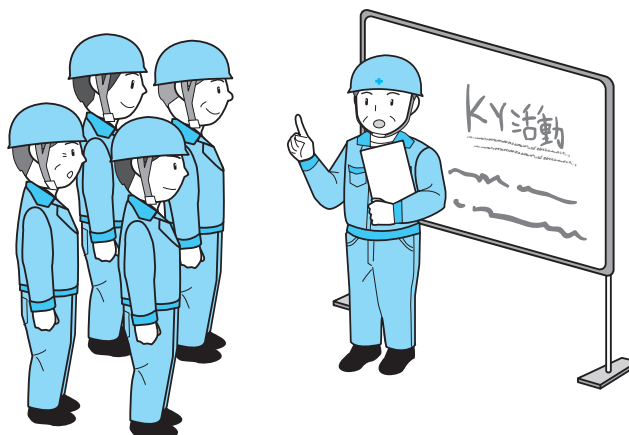
2-5 各種自主的安全衛生活動など

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。

製造業に属する多くの派遣先では、安全衛生管理の重要性を強く認識し、年間の安全衛生目標の策定、それを実現するための年間計画の作成等によっ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4S活動、KY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、派遣労働者など雇用形態の異なる者も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の醸成と適切な指導を行うことが望まれます。



工夫事例

- 派遣先は、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。
- 派遣先は、自社社員に実施している法定外の安全衛生教育（VDT教育、騒音対策、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、指揮監督している職長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。

2-6 外国人の派遣労働者に対する安全衛生の確保**(1) 安全衛生教育の実施**

派遣先は、外国人派遣労働者に対して安全衛生教育を実施する場合には、当該労働者の母国語を使用した教材（テキスト）を活用するなどの方法により、わが国の法律の規定事項、職場の安全衛生活動などを含む安全衛生対策をよく理解させます。

また、外国人派遣労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具については、その使用に関する禁止事項、危険有害性等が目視で確実に理解されるよう絵表示などを活用することが必要です。

(2) 労働災害防止に関する標識、掲示等

派遣先は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等については、絵表示のほか図解、イラスト等を多用し、外国人派遣労働者がある内容を理解できるよう工夫することが適当です。

(3) 労働安全衛生法等関係法令の周知

派遣先は、労働安全衛生法等関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行います。その際には、分かりやすい説明書を用いること、安全衛生についての知識を有する通訳を介した教育を実施することなど外国人の派遣労働者の理解を促進するため必要な配慮することが適当です。

3 労働災害への対応**ここがポイント**

派遣先は、派遣労働者等の労働災害が発生した場合には、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、派遣先は、遅滞なく労働者死傷病報告書を所轄労働基準監督署長に提出すること。

3-1 被災者の救出

労働災害で派遣労働者を含む労働者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が、派遣先は次のことに十分配意しつつ、迅速、的確な行動をとることが必要です。

なお、派遣先は、派遣労働者を含めた全労働者に対して、定期的に消火訓練、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、化学反応が進行する場合もあるので、現場責任者の判断が必要な場合もある。)
- ② 爆発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、爆発火災等については、2次災害の防止を図る。
- ④ 被災労働者の救命措置（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、的確な判断と指揮命令が重要なので、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

派遣労働者が被災したときには、まず派遣先が救出などの措置を行うことが必要ですが、併せて速やかに派遣元に連絡するとともに、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。(第5章の5 81頁参照)

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書の提出

派遣先は、派遣労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、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。

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

(2) 休業3日以内の労働者死傷病報告書の提出

派遣先は、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 様式第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。

(3) 派遣元への労働者死傷病報告書の送付

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（休業4日以上のもの）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。(40頁参照)

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、派遣労働者が被災した労働災害については、自社の労働者が被災した場合と同様に、速やかに災害調査（発生状況と災害原因の究明）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、機械設備等の「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事業場の「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、機械設備、原材料、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。

そのためには、事案によって異なりますが、派遣元の参加を求め共同で広く深い災害調査を実施することも必要になります。

(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、このようなものについては、労働災害の調査分析を契機に、作業方法の改善や機械設備の本質安全化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。（82頁参照）

● 第 5 章 ●

派遣元と派遣先との連携

派遣労働者の安全衛生を確保するためには、派遣労働者が就労する場所である派遣先と派遣労働者と雇用関係にある派遣元それぞれが法律で義務づけられた措置等を的確に実施するとともに、相互が密接に連絡調整することが必要です。

1 連絡調整役とその職務

1-1 連絡調整体制の整備

ここがポイント

派遣労働者の安全衛生を確保するため、派遣元責任者と派遣先責任者に必要な連絡調整を行うこと。

(1) 連絡調整の責任者

連絡調整を担当する者は、派遣元及び派遣先が選任した「派遣元責任者及び派遣先責任者」であり、その者はそれぞれの事業における「安全衛生を統括管理する者」（安全管理者、衛生管理者、又は、安全衛生の統括管理する者）との間で派遣労働者の安全衛生に関して連絡調整を行うとともに、派遣元責任者と派遣先責任者との相互間においても必要な連絡調整を行うこととなります。（派遣法第36条第5号、派遣法第41条第4号）（図8 16頁参照）

(2) 責任者の職務

派遣元責任者又は派遣先責任者は、派遣された派遣労働者に関する雇用管理上の責任を一元的に負う者として選任されるものであるとされており（厚生労働省職業安定局「労働者派遣事業関係業務取扱要領」、後記1-2(1)のとおり、締結した労働者派遣契約の内容などの周知、派遣受入期間の変更通知、管理台帳の記録及び保存、派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理などの職務を行いますが、安全衛生に関しては連絡調整の役割を担うこととなります。

連絡調整の具体的な方法としては、派遣先に連絡協議会等を設置して行うことが望まれますが、そのためには、連絡調整に関するマニュアル（手順書、規程等）を作成して、協議内容、出席メンバー、会議の運営要領、議事録、事務局の役割等を明確にすることが重要です。

工夫事例

○派遣元と派遣先との間で、週1回定期的に連絡調整会議を開催し、派遣労働者の安全と健康の具体的な確保措置、安全衛生教育の内容、今後の派遣労働者数と要資格者数の見通し等に関して協議している。

(3) 派遣元責任者の選任**ア 選任要件**

派遣元が派遣元責任者を選任するときは、自らが雇用する者であって、派遣元（事業場単位）に専属する者の中から選任します。（派遣元事業主を派遣元責任者として選任することも可能です。）

派遣労働者を製造業務に派遣する派遣元は、この派遣元責任者とは別に派遣労働者を専門に担当する「製造業務専門派遣元責任者」を選任しなければなりません。（派遣法第36条、派遣則第29条）

なお、派遣元責任者（又は製造業務専門派遣元責任者）には、未成年者や一般労働者派遣事業の許可を取り消されて5年を経過しない者を選任することはできません。また、株式会社及び有限会社の監査役も会社法の規定により選任することができません。

また、選任された派遣元責任者（又は製造業務専門派遣元責任者）は、適切に職務を遂行するために、厚生労働省職業安定局長に開催を申し出た者が実施する「派遣元責任者講習」を受講する必要があります。

イ 選任数

派遣元責任者の選任数については、製造業へ派遣された派遣労働者を担当する派遣元責任者と、それ以外の業務へ派遣された派遣労働者を担当する派遣元責任者とを区分して選任する必要があります。

製造業に労働者派遣をする派遣元にあっては、製造業の業務に従事させる派遣労働者の数が1人以上100人以下を1単位として、1単位につき1人以上の製造業務専門派遣元責任者を選任することになります。（派遣則第29条第3号）。ただし、製造業務専門派遣元責任者のうち1人は、製造業以外に従事する派遣労働者を併せて管理する責任者となることができます。

(4) 派遣先責任者の選任**ア 選任要件**

派遣先が派遣先責任者を選任するときは、事業場その他の派遣労働者が就業する場所ごとに専属の派遣先責任者として、自らが雇用する者の中から選任します。（派遣先事業主を派遣先責任者として選任することも可能です。）

製造業務に派遣労働者を従事させる派遣先は、この派遣先責任者とは別に派遣労働者を専門に担当する者「製造業務専門派遣先責任者」を選任しなければなりません。（派遣法第41条、派遣則第34条）

なお、製造業務専門派遣先責任者の選任は、法令上は製造業務に50人を超える派遣労働者を

従事させる派遣先に限られていますので、50人以下の場合には通常の派遣先責任者が製造業務に従事させる派遣労働者を含めて担当することになります。

しかし、製造業務に従事する派遣労働者が50人以下の場合でも、派遣労働者の安全衛生を確保する上で製造業務専門派遣先責任者を選任することは望ましいことです。

なお、派遣先責任者（又は製造業務専門派遣先責任者）には、派遣元責任者と同様、株式会社及び有限会社の監査役は選任することはできません。

また、派遣先責任者の選任に当たっては、労働関係法令に関する知識、人事・労務管理等についての専門的知識や実務経験など、その職務を的確に遂行することができる者を選任するよう努める必要があります。（派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の13 103頁参照）

イ 選任数

製造業務専門派遣先責任者の人数については、原則として、製造業の業務に従事する派遣労働者が50人を超え100人以下の場合は1人以上、100人を超え200人以下の場合は2人以上を選任し、以下同様に100人当たり1人以上を追加選任しなければなりません。（派遣法第41条、派遣規則第34条第2号及び第3号）

工夫事例

- 派遣元は、派遣元責任者として指名した者に、原則として「衛生管理者」の資格を取得するよう勧奨している。
- 派遣元は、安全衛生に関連した業務経験者を製造業務専門派遣元責任者として指名している。
- 派遣先では、派遣元責任者や派遣元の衛生管理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ている。また、安全衛生委員会の審議事項等は、派遣元責任者等から口頭や書面で派遣労働者に伝達されている。
- 派遣元責任者は、派遣先の同行者がいなくても派遣先の職場が巡視できるように連絡調整しており、また、巡視結果は派遣先に報告することになっている。

1-2 派遣元責任者又は派遣先責任者の職務

ここがポイント

派遣元責任者又は派遣先責任者（製造業務派遣の場合には製造業務専門派遣元・派遣先責任者）の職務は、派遣労働者の安全衛生を確保する上で重要であること。

(1) 職務の範囲

ア 派遣元責任者の職務

派遣元責任者の職務は、派遣労働者であることの明示、就業条件等の明示、派遣先への通知、派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知、派遣元管理台帳の作成、記録及び保存、派遣

労働者に対する必要な助言及び指導の実施、派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理、派遣労働者の個人情報の管理に関すること、安全衛生に関すること、派遣先との連絡調整に関することです。

イ 派遣先責任者の職務

派遣先責任者の職務は、工場長など派遣労働者の業務を指揮命令する職務上の地位にある者などに対して、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、派遣受入期間の変更通知に関すること、派遣先管理台帳の作成、記録及び保存等に関すること、派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理に当たること、安全衛生に関すること、派遣元との連絡調整に関することです。

(2) 連絡調整の内容

派遣元責任者と派遣先責任者は、派遣労働者の安全衛生に関する次のような事項について連絡調整をします。

- ① 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など）の実施に関する事項（時期、内容、有所見の場合の就業場所の変更などの措置）
- ② 安全衛生教育（雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育、特別教育、職長等教育など）に関する事項（時期、内容、実施責任者など）
- ③ 労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項の実施状況の確認
- ④ 事故が発生した場合の内容・対応状況の確認
- ⑤ その他

2 安全衛生教育に関する協力や配慮

2-1 派遣元に対する情報提供等

ここがポイント

雇入れ時の安全衛生教育などに関して、派遣元と派遣先との間で連絡調整を行うことによって実践的な教育が可能となること。

(1) 雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育

派遣労働者の雇入れ時の安全衛生教育（安衛法第59条第1項）については、雇用主である派遣元に実施義務があり、また、作業内容変更時の安全衛生教育（安衛法第59条第2項）については、具体的事情に応じて派遣元又は派遣先に実施義務があります（派遣法第45条第1項）。具体的には、作業内容変更が、派遣先の変更に伴うものなど派遣元の事情によるものである場合には派遣元に、派遣先の機械設備や作業方法等の大幅な変更に伴うものなど派遣先の事情によるものである場合には派遣先に実施の義務があります。

なお、安全衛生教育の実施義務が派遣元にある場合であっても、派遣労働者は派遣先の作業環境のもとで機械設備等を使用して、派遣先の指揮命令を受けて作業を行っていることから、派遣先の業務に関する具体的な情報に基づいて安全衛生教育を実施することが効果的であり、また適切です。

そのためには、雇入れ時の安全衛生教育や作業内容変更時の安全衛生教育を派遣元が実施する場合でも、派遣労働者が従事する業務に関する情報を派遣先から事前に得ておくことが必要であり、また、派遣先はこれらの情報を派遣元に対して積極的に提供していくことが適当です。

(2) 派遣元に提供する業務情報

派遣先が派遣元に提供する安全衛生教育関連の情報としては、次のようなものがあります。

派遣元は、これらの情報を参考にして安全衛生教育を実施することにより、具体的で実践的な内容のものとすることができます。

- ① 作業服装や保護具等に関すること
- ② 構内の通行ルールに関すること
- ③ 整理、整頓及び清掃に関すること（4Sなどに関すること）
- ④ 使用する機械設備の種類・型式等に関すること
- ⑤ 機械設備の安全装置に関すること
- ⑥ 健康障害予防のための防護設備に関すること
- ⑦ 手工具や有害物の取扱いに関すること
- ⑧ 作業場に設置されている安全衛生標識に関すること
- ⑨ 休憩室や更衣室等に関すること

(3) 教育カリキュラムの作成等の援助

派遣元は、安全衛生教育を分野別に、又は段階的に行うための教育カリキュラムを作成する場合、自社に適当な教育用テキスト、教育施設がない場合などには、派遣先と相談して必要な教育カリキュラムの作成、教育施設等について協力要請等を行います。

また、派遣先は、安全衛生教育に関して派遣元から次のような事項について依頼があった場合には、可能な限り協力、配慮を行います。（派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の17 103頁参照）

- 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 教育テキストの提供
- ④ 教育施設、機材の貸与等

工夫事例

○派遣元では、雇入れ時の安全衛生教育のうち基本的な内容についての教育を行い、その後、派遣先では業務指導を含め、作業の見学から始めて補助作業、本作業へと段階的に3日間程度の実務的な安全衛生教育を実施するよう調整している。

○派遣元では、自主制作した雇入れ時の安全衛生教育テキストのほか、派遣先から受けた資料（派遣先によっては、作業手順書の提供）に基づいて、派遣先の業務に対応した安全衛生教育を実施している。

○派遣先は、派遣元から派遣労働者に対する安全衛生教育の内容（科目、講師、講義時間、参加者等）の報告を受け、その実施内容に応じて当該派遣労働者に対して実施する安全衛生教育の内容を決定している。

○派遣元は、派遣先に詳しい教育実施記録の写しを提出している。

2-2 派遣元からの教育委託の申し入れと対応

ここがポイント

派遣先は、派遣元から安全衛生教育の実施について委託の申し入れがあった場合には、可能な限り応えるよう努めること。

(1) 教育の委託

派遣先は、派遣元から雇入れ時又は作業内容変更時〔注〕の安全衛生教育の実施について委託の申し入れがあった場合には、可能な限りこれに応じるなど、必要な協力を行わなければなりません。

その理由としては、次の2つがあげられます。

- ① 派遣労働者に対して、自社の教育施設で、確実に、自社の労働者と同様レベルの安全衛生教育ができること。
- ② 派遣労働者が従事する業務内容と一体化した安全衛生教育ができること。

なお、このような申し入れが特になく、派遣元が雇入れ時等の安全衛生教育を実施する場合であっても、派遣先が職場環境、作業内容の特殊性・専門性など配属する職場の特徴等を踏まえた教育の実施を望む場合には、派遣元と資料の提供等についてあらかじめ連絡調整することが必要です。

注) 作業内容変更時の安全衛生教育は、上記2-1(1)のとおり、具体的事情に応じて派遣元又は派遣先に実施義務があります。

(2) 委託する教育内容の調整

派遣元は、派遣先に安全衛生教育の実施を委託する場合には、委託する教育内容と自らが実施する教育内容について、派遣先と事前に連絡調整する必要があります。具体的には、①派遣元が基本的な教育を行い、その内容を派遣先に通知した上で、派遣先が現場の設備や実際の作業手順等に基づき具体的な教育を行うのか、②基本的な事項を含め派遣先が教育を行うのかなど、事前に十分な調整を行い、派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な内容について確実に教育を実施する必要があります。

(3) 委託契約書の締結と記録の保存

法令に基づいて実施する雇入れ時又は作業内容変更時の安全衛生教育は、実施主体（派遣元又は派遣先）の責任と費用のもとに実施されるものであり、これらの教育の一部又は全部を相手方に委託する場合には後々のトラブル等を防止するために、委託内容と費用分担などを明確にした委託契約書を締結することが必要です。

また、派遣先が、委託に基づいてこれらの教育を実施した場合には、その実施結果を記録しておくとともに、派遣元に必ず報告します。派遣元は、その報告受理の日時を記録するとともに、報告書を保存しておきます。(例えば、特別教育については派遣先において3年間の保存義務があります。：安衛則第38条)

なお、派遣先が委託契約に反して安全衛生教育を実施しなかった場合には、実施の責任そのものは派遣元にあるので、派遣元は実施義務違反の責任を免れません。

そのため、派遣元は、委託した教育の実施状況を必ず確認する必要があります。

工夫事例

○派遣元は、雇入れ時の安全衛生教育の一般的な内容について実施して、その教育内容を派遣先に連絡し、派遣先では実務的な部分（機械設備関係、作業手順等）の補完教育を行う委託契約を締結している。

○派遣元は、原則として雇入れ時教育を派遣先の施設（食堂等）を借用して実施する契約を行っている。また、講義の一部を派遣先に依頼している。

3 危険有害業務に従事する労働者の資格等の確認

ここがポイント

危険有害業務に就くことが予定されている派遣労働者に必要な資格等の有無は、派遣元と派遣先の両方で確認すること。

3-1 資格が必要な業務の確認

派遣先は、派遣労働者が就くことが予定されている業務を特定し、予定している派遣労働者がその業務に必要な免許・技能講習修了等の資格を有しているか否かを確認のうえ、派遣元と派遣契約を締結することが必要です。

また、派遣先は、あらかじめ派遣労働者の採用担当部門（労働者派遣契約の締結部門）と現場作業部門が共同して「資格等が必要な業務一覧表」のようなものを作成しておくとともに、機械設備又は作業方法の変更等に対応するため、定期又は随時にその一覧表の見直しを行うことが必要です。（製造業で必要な主な資格については表11 55頁、特別教育については表12 56頁参照）

労働者派遣契約に従って派遣労働者を労働させたときに、就業制限（安衛法第61条第1項）や特別教育（安衛法第59条第3項）等に派遣先が抵触することになる場合には、派遣元はそのような労働者派遣をしてはならず、これに違反する場合には、派遣元が安衛法の規定に違反したものとみなされて罰則が適用されます。（派遣法第45条第6項、派遣法第45条第7項）

3-2 運転技能等の確認

派遣先は、危険有害な業務に従事予定の派遣労働者から免許、技能講習修了証によって資格の有無を確認するとともに、書面あるいは電子媒体によって管理します。

また、派遣先は、必要に応じて危険有害な業務に派遣労働者を従事させる前に、派遣労働者の技能の程度などを確認することも必要です。

すなわち、フォークリフト、天井クレーンなどの機械では、メーカー、機種、製造年月等の違いにより運転・操作の方法がかなり異なる場合もあるので、派遣労働者の技能程度を確認するとともに、必要な場合には派遣先の担当技術者等による指導を行います。

なお、派遣先は、派遣先の都合で派遣期間中の派遣労働者に免許の取得又は技能講習を受講させる場合には、原則として派遣先が費用を負担することになりますが、あらかじめ派遣元と派遣先との間で調整しておくことも必要です。

3-3 特別教育受講の確認等

危険又は有害業務に従事する者に対する特別教育は、すでに記述したように派遣先の都合による場合には、免許や技能講習修了業務と同様に派遣先にその実施が義務づけられています。(安衛法第59条第3項)

そのため、派遣先は、派遣労働者をこれらの業務に従事させる前に、特別教育の受講の有無を派遣労働者から、あるいは派遣元から確認することが必要です。

なお、派遣労働者が、過去に他の派遣先などで同種の業務に従事した経験を有し、必要な知識、技能を有することが確認された場合には、特別教育の一部又は全部を省略することができます。(安衛則第37条)

また、派遣先の都合で派遣期間中の派遣労働者に特別教育を実施する場合には、派遣先の責任で行わなければなりません。派遣契約の前に派遣元との間で事前に調整しておくことも必要です。

工夫事例

- 派遣先は、派遣労働者が資格が必要な危険有害業務に従事の希望があるときには、費用を負担して資格を取得させている。
- 派遣先は、資格者の欠員が生じないように、派遣労働者の希望を聞きながら費用を負担して資格を取得させている。
- フォークリフト技能講習、クレーン運転の特別教育など業務を行う上で必要な資格等については、派遣元と派遣先とが連携して計画的に資格取得ができるよう、スケジュールを立て、所定労働時間中に受講させている。

4 一般健康診断に関する派遣先の配慮

ここがポイント

派遣先は、派遣元から派遣先の労働者の一般健康診断の日程に合わせて派遣労働者の一般健康診断実施の要請があった場合には、可能な限り応えること。

4-1 健康診断の日程調整と費用負担

派遣労働者の一般健康診断の実施義務は派遣元にありますが、派遣労働者の一般健康診断日程を派遣元が別途設定して実施するよりも、派遣先が実施する一般健康診断の日に派遣労働者も実施すると派遣先の作業計画の上でも都合がよく、また、派遣労働者の受診率も向上するというメリットがあります。そのため、派遣先は、派遣元から協力要請があった場合にはあらかじめ連絡調整して、これに応えることが適当です。（雇入時の健康診断（安衛則第43条）については、雇用主である派遣元に実施義務があります。）

このことは、派遣先（特に派遣先の産業医）にとって、同じ事業場（職場）で働く全ての労働者の健康状態を一元的に把握し（この場合、個々の派遣労働者から同意を得て、派遣元から健診結果を取り寄せること）、職場の環境改善等を含めた健康管理を行うことができる利点もあります。

ただし、派遣労働者の一般健康診断の実施義務は、派遣元にありますので、都合により派遣労働者が派遣先で受けられなかった場合には、派遣元の責任で医師による健康診断を行う必要があります。

なお、派遣先で派遣労働者の一般健康診断を実施した場合の費用は、派遣元の負担となっていますが、健診項目を追加する場合などについては、あらかじめ派遣元と派遣先との間で健診項目や要する経費の扱いなどについて取り決めておくことが大切です。

また、有害業務に現に従事している派遣労働者の特殊健康診断については、派遣先に実施義務がありますが、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については派遣元が行わなければならない、健康診断の費用については、派遣元の負担となります。（関連33頁）

4-2 健康診断結果と事後措置

派遣元は、健康診断結果により事後措置を講じる必要が生じることもありますので、派遣先の健康診断実施日に合わせて一般健康診断を受けさせた場合には、その結果を健康診断の実施機関等から取り寄せ、これを適切に管理、活用することが必要です。

なお、派遣元が健康診断結果に基づいて講じる事後措置の中には、派遣労働者が就労する場所の改善、作業環境の測定とその結果に基づく環境改善、さらには施設の整備など派遣先でなければ実施できないことも多いので、これらの事後措置を適切に行うため派遣元と派遣先が十分に連絡調整を図る必要があります。

具体的には、派遣元は、健康診断結果について派遣元の産業医等から出された意見や派遣労働者の就労実態などの情報を派遣先へ伝え、派遣先はその情報も参考にして派遣労働者の就労する場所の具体的な改善措置を検討し、実施します。なお、健診結果の取扱いに当たっては、個人名が特定されないようにする、あるいは個々の同意を得るなど派遣労働者の個人情報の保護に十分配慮する必要があります。

また、健康診断を実施した医師・歯科医師の意見については、派遣労働者の同意を得た上で派遣先

の衛生委員会へ報告するなど、健康診断結果に基づく事後措置については派遣先も積極的に取り組むことが適当です。

さらに、派遣元と派遣先は、派遣労働者に対する健康教育や健康相談の実施などについても継続的、計画的に連携を図っていくことが大切です。

工夫事例

- 派遣先は、派遣労働者の雇入時の健康診断の実施を確認した上で派遣元と派遣契約を締結している。
- 派遣先では、派遣元からの依頼に応じ、派遣労働者の一般健康診断を自社の実施日に合わせて実施している。また、その結果、健康管理のフォローが必要な場合には自社の健康管理担当部署が正社員と同様に行えるように派遣元（本人同意を条件にしている）と契約している。
- 派遣元では、派遣労働者の一般健康診断や特殊健康診断の結果で問題がある場合は、本人の同意の上で現場の作業内容を熟知する立場にある派遣先の産業医にそのデータを示し、派遣労働者の配置等の検討に役立ててもらっている。

5 労働災害発生に係る連携

ここがポイント

派遣先は、労働災害が発生した場合には被災者（派遣労働者を含む）の救出と措置等を最優先で行うとともに、災害調査と再発防止対策を講じること。また、労働者死傷病報告の提出、労災保険の請求手続き等については、派遣先と派遣元が協力して迅速、適正に行うこと。

5-1 救命訓練、避難訓練等の実施と情報の交換

派遣労働者が労働災害で被災するのは派遣先ですが、製造業への労働者派遣が可能になってから被災者が増加していますので、派遣元と派遣先は派遣労働者の安全と健康確保のためにあらかじめ十分な連絡調整を行い、安全衛生対策を実施する必要があります。

なお、派遣労働者が不幸にして被災した場合には、派遣先は自社の労働者と同様にその救出等に万全を期すことが必要です。

また、災害発生時の緊急連絡要領（派遣元への連絡を含む）、二次災害が想定される場合の避難要領、消火訓練や救命救助訓練の実施等は、被害を最小限に抑える意味でも重要ですので、派遣元と派遣先はそれぞれでの実施状況について情報交換を行うとともに、必要な場合には派遣先で派遣労働者を含めた不足部分を補う訓練の実施すること等について派遣契約の中で明らかにしておきます。

5-2 災害調査と被災報告

派遣先は、職場内で派遣労働者が被災したときには、たとえ軽微なケガの場合でも自社の労働者と同様に災害調査を行い、発生状況、被害の程度、原因などを正確に把握・記録しておくことが必要で

す。

とくに、労働災害で被災した派遣労働者は、後日、各種の労災保険による補償請求を労働基準監督署長あてに行うこととなりますが、被災時には外傷を伴わない腰痛などの場合にはその因果関係などの立証が困難になる場合もあります。

そのため、派遣先は、派遣労働者の被災については些細なことでもかならず職場から報告させ、あるいは被災した派遣労働者が申告するよう職場の責任者など関係者に周知しておくことが重要です。

5-3 労災保険の手続きにおける連携

労災保険の給付請求の際、派遣労働者については、被災した日時、場所、災害発生状況などは派遣元が証明し、傷病名などは医師が証明することになっています。

そのため、派遣労働者を指揮監督していた派遣先は、派遣労働者の被災状況を速やかに派遣元に通知し、派遣元が迅速・適正に労災保険請求に必要な証明が行えるよう相互の連絡調整を十分に行うことが必要です。

なお、労災保険の請求手続きは、被災労働者等が行うのが原則ですが、被災者自らが保険給付請求の手続きを行うことが困難な場合が多いので、事業者は被災労働者が行う請求手続きに助力することが求められており、派遣元と派遣先は被災労働者に対して連携して事業者としての助力を行う必要があります。

5-4 再発防止対策における連携

派遣先は、派遣労働者が労働災害で被災した場合も自社の従業員が被災した場合も重く受け止めて、同種災害の再発防止に万全を期すことが必要です。

とくに、派遣労働者の場合には、派遣契約期間に限っての就労であるため作業に使用した機械設備、作業手順等について十分な教育訓練が行われていないことが原因となっている場合なども少なくありません。

そのため、派遣元と派遣先は、緊密な協力の下に詳細な災害調査と真の原因追求、その結果に基づく再発防止対策の樹立を行い、関係職場の管理監督者、派遣労働者を含む関係労働者に徹底することが必要です。



6 労働者派遣契約と連絡調整

ここがポイント

派遣元と派遣先との間で締結される労働者派遣契約には、派遣労働者の安全衛生に関する事項、派遣労働者から出された苦情の処理要領に関する事項等を定めること。

6-1 労働者派遣契約の内容

派遣元と派遣先との間で締結される労働者派遣契約には、安全及び衛生に関する事項や派遣労働者から苦情の申し出を受けた場合における処理に関する事項を定めなければなりません。(派遣法第26条第1項第6号及び第7号)

このうち、派遣労働者の安全衛生の確保に関する事項としては、

- ① 危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項
(危険有害業務の内容、保護具の支給、危険及び健康障害防止のために措置する内容、機械・安全装置の取扱方法等に関する教育の実施等)
- ② 健康診断の実施など健康管理に関する事項
- ③ 換気、採光、照明など作業環境管理に関する事項
(作業環境測定の実施と測定結果に基づき講じる措置、作業環境の改善等)
- ④ 安全衛生教育に関する事項
- ⑤ 免許の取得、技能講習の修了の有無など就業制限に関する事項
- ⑥ 安全衛生管理体制に関する事項
- ⑦ その他必要な事項

を定めなければなりません。

また、苦情処理に関する事項としては、

- ① 申し出を受ける者(氏名・部署・役職・電話番号等)
- ② 苦情処理の方法
- ③ 派遣元と派遣先との連携のための体制(連絡協議会の設置等)

などを具体的に定めなければなりません。

なお、労働者派遣契約の中で定めるこれらの事項は、派遣労働者の従事する業務と密接に関係し、安全衛生を確保するうえでも非常に重要なものです。

6-2 苦情処理

派遣労働者の苦情を適切に処理することは、安全で衛生的な作業を進める上でも重要であり、派遣元と派遣先で定期あるいは随時に開催する協議会などで、派遣契約に定めている事項の履行状況の確認などと併せて迅速適正に処理することが必要です。

なお、派遣先によっては、自社の労働者が実施している作業に関する提案制度やヒヤリハット報告制度、あるいは懇親会等へ派遣労働者も参加させているところがありますが、派遣労働者がこのような制度への参加を通じて、派遣先が苦情等についても丁寧に対応してもらえるという印象を受けるとの報告もあるので、苦情に関する処理だけではなく、派遣労働者の提案への参加等も含めた良好な職場環境づくりを進めておくことも重要です。

工夫事例

- 派遣先では、職場改善提案制度の運用に当たって、派遣労働者からの提案等を積極的に受け入れ、改善に役立てている。
- 派遣元と派遣先で交わしている「安全衛生に関する確認事項」の要点を、派遣労働者に交付する労働条件通知書兼就業条件明示書の中に入れている。
- 派遣元は、事故・災害が発生した場合、派遣元と派遣先が共同で検討した再発防止対策を全社的に水平展開し、他の派遣先の派遣労働者にも周知徹底している。

6-3 連絡協議会等の設置と運営

ここがポイント

派遣元と派遣先は、連絡協議会等を設置して、連絡調整を定期的に行うこと。

(1) 連絡協議会のメンバー

派遣元と派遣先は、派遣労働者の安全衛生の確保等に関する連絡調整を円滑に行うため、連絡協議会（仮称）などを設置し、定期あるいは随時に開催します。

協議会のメンバーとしては、派遣元・派遣先責任者（製造業にあっては製造業務専門派遣元・派遣先責任者）、派遣先の現場責任者、派遣先に所属する派遣労働者の代表、派遣元・派遣先の安全管理者・衛生管理者などが考えられますが、協議テーマによって弾力的に運用することも必要です。

なお、派遣元が数社あり、その数社の派遣元責任者と派遣先責任者が出席する会議で両者間の連絡調整を行う方法もありますが、発言しづらいという声もありますので、このような場でのテーマ等については検討する必要があります。

なお、この連絡協議会を有効かつ円滑に運営するためには、協議内容、メンバー及びオブザーバー、開催周期、座長の選出要領、議事録、事務局等に関する運営規定を定めておくことが必要です。

そのほか、派遣元責任者が、派遣先の安全衛生委員会やミーティングにオブザーバーとして参加すること、定例的な職場巡視へ同行することなども連絡調整の円滑化の面で効果が期待されますので、派遣元・派遣先責任者（製造業にあっては製造業務専門派遣元・派遣先責任者）が協議して制度化することも望まれます。



(2) 派遣労働者の参加

派遣労働者が、派遣先の安全衛生委員会や職場巡視、ヒヤリハット報告会などの安全衛生活動へ直接参加することは派遣労働者の安全衛生意識の向上などにも有効ですので、派遣元と派遣先

で参加について協議します。

なお、派遣労働者が、派遣先の親睦会、社内のレクリエーション活動に参加することを制度化して、現場のチームワークなどに好影響を与えている会社もあります。

(3) 連絡調整役の人選等

派遣元と派遣先との連絡調整を円滑、有効に実施するためには、適切な連絡調整役を選任することが重要です。

この連絡調整役としては、安全衛生に関する専門的な知識を有している者がより望ましく、具体的には安全管理者又は衛生管理者の選任要件を満たす者、労働安全・労働衛生コンサルタントなどが考えられます。

また、派遣元責任者の派遣先における安全衛生活動への参加、派遣先責任者の派遣元衛生委員会へのオブザーバーによる出席などは、相手方の安全衛生への取組み、健康管理などへの理解を深め、派遣元・派遣先責任者（製造業にあっては製造業務専門派遣元・派遣先責任者）の職務の遂行にも貢献するので、その仕組みを積極的に作り上げることも重要です。

なお、派遣先が、地域で安全衛生活動を展開している労働災害防止団体等の安全衛生啓発活動（安全週間や労働衛生週間などの各種行事や講習会等）に参加し、安全衛生に関する情報を取り入れている例が数多くありますが、派遣元もこれらに参加して安全衛生情報を得ること等について積極的に取り組むことが必要です。

工夫事例

- 派遣元責任者は、派遣先との連絡協議会などに出席して、雇入れ時の安全衛生教育に必要な情報を入手し、それらに基づいて派遣先が期待している実践的な教育を実施している。
- 派遣元の責任者は、地元の労働基準協会の会議、研修会等に積極的に出席して新たな情報の収集に努めている。また、労働基準協会が主催する安全大会へも必ず出席している。

その他連絡調整などの工夫事例

- 派遣元と派遣先の連絡協議会などの成果として、派遣先の設備・機械の改善が具体的に行われた。
- 派遣元は、新規の派遣先と契約する前に必ず派遣先の職場の下見をさせてもらい、合わせて人材についての要望を確認し、それらを踏まえて派遣候補者の選定をしている。
- 派遣元は、派遣労働者のヒアリングシートや派遣元責任者の現場視察等によって得られた機械や設備に関する危険度チェックの結果に基づいて、派遣先へ環境改善等の要望を行っている。また、改善方法が分からないという派遣先に対しては、派遣元が作成した改善事例を参考として派遣先に示している。その結果、派遣先の昇降設備の改善、作業台の改良、注意喚起の表示などが大幅に改善された例もある。

● 参考資料 ●

労働者派遣に関する法令、指針、通達等

1	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(抄)	87
2	労働安全衛生関係法令	89
2-1	労働安全衛生法(抄)	89
2-2	労働安全衛生法施行令(抄)	95
2-3	労働安全衛生規則(抄)	96
3	関係告示	100
3-1	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	100
3-2	派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(抄)	101
3-3	派遣先が講ずべき措置に関する指針(抄)	102
4	関係通達	104
4-1	派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について(抄)	104
5	労働者派遣事業関係業務取扱要領(抄)	109
6	その他	113
6-1	「製造業務における派遣労働者に係る 安全衛生の実態に関する調査研究報告書」の概要	113
6-2	派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点チェックリスト	117

1 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(抄)

(昭和60年7月5日法律第88号)

(最終改正 平成19年7月6日法律第111号)

(目的)

第一条 この法律は、職業安定法（昭和22年法律第141号）と相まつて労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図り、もつて派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

(用語の意義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 労働者派遣 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。
- 二 派遣労働者 事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣の対象となるものをいう。
- 三 労働者派遣事業 労働者派遣を業として行うことをいう。

(略)

第四条 何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働派遣事業を行ってはならない。

- 一 港湾運送業務（港湾労働法（昭和63年法律第40号）第二条第二号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として政令で定める業務をいう。）
- 二 建設業務（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。）
- 三 警備業法（昭和47年法律第117号）第二条第一項各号に掲げる業務その他その業務の実施の適性を確保するためには業として行う労働者派遣（次節、第二十三条第二項及び第三項並びに第四十条の二第一項第一号において単に「労働者派遣」という。）により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として政令で定める業務

(略)

(契約の内容等)

第二十六条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

- 一 派遣労働者が従事する業務の内容

- 二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他労働者派遣に係る派遣労働者の就業（以下「派遣就業」という。）の場所
 - 三 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
 - 四 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
 - 五 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
 - 六 安全及び衛生に関する事項
 - 七 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
- (略)

(派遣元責任者)

第三十六条 派遣元事業主は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、第六条第一号から第四号までに該当しない者（未成年者を除く。）のうちから派遣元責任者を選任しなければならない。

(略)

- 五 当該派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び当該派遣先との連絡調整を行うこと。

(略)

(派遣先責任者)

第四十一条 派遣先は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、派遣先責任者を選任しなければならない。

(略)

- 四 当該派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び当該派遣元事業主との連絡調整を行うこと。

(略)

(労働安全衛生法の適用に関する特例等)

第四十五条 第一項～第五項（略）

6 派遣元の事業の事業者は、労働者派遣をする場合であつて、第三項の規定によりその事業における当該派遣就業のために派遣される労働者を使用する事業者とみなされることとなる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従つて当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用される労働安全衛生法第五十九条第三項、第六十一条第一項、第六十五条の四又は第六十八条の規定（次項において単に「労働安全衛生法の規定」という。）に抵触することとなるときにおいては、当該労働者派遣をしてはならない。

7 派遣元の事業の事業者が前項の規定に違反したとき（当該労働者派遣に係る派遣中の労働者に関し第三項の規定により当該派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者において当該労働安全衛生法の規定に抵触することとなつたときに限る。）は、当該派遣元の事業の事業者は当該労働安全衛生法の規定に違反したものとみなして、同法第一百十九条及び第二百二十二条の規定を適用する。

(以下 略)

2 労働安全衛生関係法令

2-1 労働安全衛生法（抄）

（昭和47年6月8日法律第57号）

（最終改正 平成18年6月2日法律第50号）

（第一条～第九条 略）

（総括安全衛生管理者）

第十条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、総括安全衛生管理者を選任し、その者に安全管理者、衛生管理者又は第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、次の業務を統括管理させなければならない。

- 一 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。
- 二 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。
- 三 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。
- 四 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- 五 前各号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な業務で、厚生労働省令で定めるもの。

2 総括安全衛生管理者は、当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者をもつて充てなければならない。

3 都道府県労働局長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、総括安全衛生管理者の業務の執行について事業者に勧告することができる。

（安全管理者）

第十一条 事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、安全管理者を選任し、その者に前条第一項各号の業務（第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。）のうち安全に係る技術的事項を管理させなければならない。

（略）

（衛生管理者）

第十二条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、都道府県労働局長の免許を受けた者その他厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業場の業務の区分に応じて、衛生管理者を選任し、その者に第十条第一項各号の業務（第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。）のうち衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。

（略）

(安全衛生推進者等)

第十二条之二 事業者は、第十一条第一項の事業場及び前条第一項の事業場以外の事業場で、厚生労働省令で定める規模のものごとに、厚生労働省令で定めるところにより、安全衛生推進者（第十一条第一項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあつては、衛生推進者）を選任し、その者に第十条第一項各号の業務（第二十五条之二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第一項各号の措置に該当するものを除くものとし、第十一条第一項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあつては、衛生に係る業務に限る。）を担当させなければならない。

(産業医等)

第十三条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。

- 2 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。
- 3 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。
- 4 事業者は、前項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。

第十三条之二 事業者は、前条第一項の事業場以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

(作業主任者)

第十四条 事業者は、高圧室内作業その他の労働災害を防止するための管理を必要とする作業で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う技能講習を修了した者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該作業の区分に応じて、作業主任者を選任し、その者に当該作業に従事する労働者の指揮その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

(略)

(安全委員会)

第十七条 事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、安全委員会を設けなければならない。

- 一 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。
 - 二 労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること。
 - 三 前二号に掲げるもののほか、労働者の危険の防止に関する重要事項
- 2 安全委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員（以下「第一号の委員」という。）は、1人とする。
- 一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
 - 二 安全管理者のうちから事業者が指名した者

- 三 当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者
- 3 安全委員会の議長は、第一号の委員となるものとする。
- 4 事業者は、第一号の委員以外の委員の半数については、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては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らない。
- 5 前二項の規定は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合との間における労働協約に別段の定めがあるときは、その限度において適用しない。

(衛生委員会)

第十八条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

- 一 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。
- 二 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。
- 三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項
- 2 衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員は、1人とする。
 - 一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずるものうちから事業者が指名した者
 - 二 衛生管理者のうちから事業者が指名した者
 - 三 産業医のうちから事業者が指名した者
 - 四 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者
- 3 事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを衛生委員会の委員として指名することができる。
- 4 前条第三項から第五項までの規定は、衛生委員会について準用する。この場合において、同条第三項及び第四項中「第一号の委員」とあるのは、「第十八条第二項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

(略)

(事業者の講ずべき措置等)

第二十条 事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 一 機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険
- 二 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
- 三 電気、熱その他のエネルギーによる危険

(略)

第二十二条 事業者は、次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らない。

- 一 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害
- 二 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害
- 三 計器監視、精密工作等の作業による健康障害
- 四 排気、排液又は残さい物による健康障害

第二十三条 事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。

(略)

第二十八条の二 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等を調査し、その結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。ただし、当該調査のうち、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものに係るもの以外のものについては、製造業その他厚生労働省令で定める業種に属する事業者に限る。

2 厚生労働大臣は、前条第一項及び第三項に定めるもののほか、前項の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

3 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

(略)

(安全衛生教育)

第五十九条 事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

2 前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。

3 事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならない。

(略)

(就業制限)

第六十一条 事業者は、クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う当該業務に係る技能講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ、当該業務に就かせてはならない。

2 前項の規定により当該業務につくことができる者以外の者は、当該業務を行なつてはならない。

3 第一項の規定により当該業務につくことができる者は、当該業務に従事するときは、これに係る免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければならない。

(略)

(健康診断)

第六十六条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。

- 2 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。
- 3 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行わなければならない。
- 4 都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。
- 5 労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

(略)

(健康診断の結果の記録)

第六十六条の三 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第六十六条第一項から第四項まで及び第五項ただし書並びに前条の規定による健康診断の結果を記録しておかなければならない。

(健康診断の結果についての医師等からの意見聴取)

第六十六条の四 事業者は、第六十六条第一項から第四項まで若しくは第五項ただし書又は第六十六条の二の規定による健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。

(健康診断実施後の措置)

第六十六条の五 事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該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等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

(略)

(健康診断の結果の通知)

第六十六条の六 事業者は、第六十六条第一項から第四項までの規定により行なう健康診断を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

(略)

(面接指導等)

第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。

4 事業者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。

5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該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等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

第六十六条の九 事業者は、前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(略)

(報告等)

第百条 厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者又はコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

2 厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、登録製造時等検査機関等に対し、必要な事項を報告させることができる。

3 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

(以下 略)

2-2 労働安全衛生法施行令（抄）

（昭和47年8月19日政令第318号）

（最終改正 平成20年11月12日政令第349号）

（第一条 略）

（総括安全衛生管理者を選任すべき事業場）

第二条 労働安全衛生法（以下「法」という。）第十条の政令で定める規模の事業場は、……（中略）
……常時当該各号に掲げる数以上の労働者を使用する事業場とする。

（略）

二 製造業（物の加工業を含む。）、……（中略）……自動車修理業及び機械修理業 300人

（安全管理者を選任すべき事業場）

第三条 法第十一条第一項の政令で定める業種及び規模の事業場は、……（中略）……常時50以上の労働者を使用するものとする。

（衛生管理者を選任すべき事業場）

第四条 法第十二条第一項の政令で定める規模の事業場は、常時50以上の労働者を使用する事業場とする。

（産業医を選任すべき事業場）

第五条 法第十三条第一項の政令で定める規模の事業場は、常時50以上の労働者を使用する事業場とする。

（作業主任者を選任すべき作業）

第六条 法第十四条の政令で定める作業は、次のとおりとする。

1 高圧室内作業（潜函（かん）工法その他の圧気工法により、大気圧を超える気圧下の作業室又はシャフトの内部において行う作業に限る。）

（略）

（型式検定を受けるべき機械等）

第十四条之二 法第四十四条之二第一項の政令で定める機械等は、次に掲げる機械等（本邦の地域内で使用されないことが明らかな場合を除く。）とする。

一 ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機の急停止装置のうち電氣的制動方式以外の制動方式のもの

（略）

(名称等を表示すべき危険物及び有害物)

第十八条 法第五十七条第一項の政令で定める物は、次のとおりとする。

- 一 アクリルアミド

(略)

(就業制限に係る業務)

第二十条 法第六十一条第一項の政令で定める業務は、次のとおりとする。

- 一 発破の場合におけるせん孔、装てん、結線、点火並びに不発の装薬又は残薬の点検及び処理の業務

(略)

(作業環境測定を行うべき作業場)

第二十一条 法第六十五条第一項の政令で定める作業場は、次のとおりとする。

- 一 土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する屋内作業場で、厚生労働省令で定めるもの

(略)

(健康診断を行うべき有害な業務)

第二十二条 法第六十六条第二項前段の政令で定める有害な業務は、次のとおりとする。

- 一 第六条第一号に掲げる作業に係る業務及び第二十条第九号に掲げる業務

(以下 略)

2-3 労働安全衛生規則 (抄)

(昭和47年 9月30日労働省令第32号)

(最終改正 平成21年 3月30日厚生労働省令第55号)

(第一条～第二条 略)

(総括安全衛生管理者が統括管理する業務)

第三条の二 法第十条第一項第五号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。

- 一 安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- 二 法第二十八条の二第一項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること。
- 三 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。

(安全管理者の選任)

第四条 法第十一条第一項の規定による安全管理者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

- 一 安全管理者を選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任すること。
- 二 その事業場に専属の者を選任すること。ただし、2人以上の安全管理者を選任する場合において、当該安全管理者の中に次条第二号に掲げる者がいるときは、当該者のうち1人については、この限りでない。

(略)

(安全管理者の巡視及び権限の付与)

第六条 安全管理者は、作業場等を巡視し、設備、作業方法等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らない。

- 2 事業者は、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らない。

(衛生管理者の選任)

第七条 法第十二条第一項の規定による衛生管理者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

- 一 衛生管理者を選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任すること。
- 二 その事業場に専属の者を選任すること。ただし、2人以上の衛生管理者を選任する場合において、当該衛生管理者の中に第十条第三号に掲げる者がいるときは、当該者のうち1人については、この限りでない。

(略)

(安全衛生推進者等を選任すべき事業場)

第十二条の二 法第十二の二の厚生労働省令で定める規模の事業場は、常時10以上50人未満の労働者を使用する事業場とする。

(安全衛生推進者等の選任)

第十二条の三 法第十二の二の規定による安全衛生推進者又は衛生推進者（以下「安全衛生推進者等」という。）の選任は、法第十条第一項各号の業務（衛生推進者にあつては、衛生に係る業務に限る。）を担当するため必要な能力をするものと認められる者のうちから、次の定めるところにより行わなければならない。

- 一 安全衛生推進者等を選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任すること。
- 二 その事業場に専属の者を選任すること。ただし、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタントその他厚生労働大臣が定める者のうちから選任するときは、この限りでない。

(略)

(危険性又は有害性等の調査)

第二十四条の十一 法第二十八の二第一項の危険性又は有害性等の調査は、次に掲げる時期に行うものとする。

- 一 建設物を設置し、移転し、変更し、又は解体するとき。
- 二 設備、原材料等を新規に採用し、又は変更するとき。

- 三 作業方法又は作業手順を新規に採用し、又は変更するとき。
- 四 前三号に掲げるもののほか、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等について変化が生じ、又は生ずるおそれがあるとき。
- (略)

(雇入れ時等の教育)

第三十五条 事業者は、労働者を雇い入れ、又は労働者の作業内容を変更したときは、当該労働者に対し、遅滞なく、次の事項のうち当該労働者が従事する業務に関する安全又は衛生のため必要な事項について、教育を行わなければならない。……(中略)……

- 一 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること。
 - 二 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い方法に関すること。
 - 三 作業手順に関すること。
 - 四 作業開始時の点検に関すること。
 - 五 当該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。
 - 六 整理、整頓(とん)及び清潔の保持に関すること。
 - 七 事故時等における応急措置及び退避に関すること。
 - 八 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項
- (略)

(特別教育を必要とする業務)

第三十六条 事業者法五十九条第三項の厚生労働省令で定める危険又は有害な業務は、次のとおりとする。

- 一 研削といしの取替え又は取替え時の試運転の業務
- (略)

(雇入時の健康診断)

第四十三条 事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、3月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない。

- 一 既往歴及び業務歴の調査
- (略)

(定期健康診断)

第四十四条 事業者は、常時使用する労働者(第四十五条第一項に規定する労働者を除く。)に対し、1年以内ごとに1回、定期に、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。

- 一 既往歴及び業務歴の調査
- (略)

(特定業務従事者の健康診断)

第四十五条 事業者は、第十三条第一項第二号に掲げる業務に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び6月以内ごとに1回、定期に、第四十四条第一項各号に掲げる項目について医師による健康診断を行わなければならない。この場合において、同項第四号の項目については、1年以内ごとに1回、定期に、行えば足りるものとする。

(以下 略)

3 関係告示

3-1 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

(昭和61年4月17日労働省告示第37号)

- I この基準は、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（昭和60年法律第88号。以下「法」という。）の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業（法第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。）に該当するかどうかの判断を的確に行う必要があることにかんがみ、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。
- II 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であつても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。
- 1 次の(1)から(3)までのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。
 - (1) 次の①及び②のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - ① 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。
 - ② 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。
 - (2) 次の①及び②のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - ① 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。
 - ② 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。
 - (3) 次の①及び②のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - ① 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。
 - ② 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。
 - 2 次の(1)から(3)までのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。
 - (1) 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。
 - (2) 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。
 - (3) 次の①及び②のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。
 - ① 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

② 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

Ⅲ IIの1及び2のいずれにも該当する事業主であつても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が法第2条第1号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

3-2 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(抄)

(平成11年労働省告示第137号)

(最終改正 平成21年厚生労働省告示第244号)

第1 趣旨

この指針は、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「労働者派遣法」という。)第24条の3、第3章第1節及び第2節の規定により派遣元事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。

(略)

3 適切な苦情の処理

派遣元事業主は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元事業主において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めること。また、派遣元管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載すること。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

(略)

5 派遣先との連絡体制の確立

派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定め反していないことの確認等を行うとともに、派遣労働者の適正な派遣就業の確

保のためにきめ細かな情報提供を行う等により派遣先との連絡調整を的確に行うこと。

(略)

8 派遣労働者の福祉の増進

(1) 福利厚生等の措置に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

派遣元事業主は、労働者派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、必要に応じ派遣先に雇用され派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先において雇用されている労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること。

(2) 派遣労働者の適性、能力、希望等に適合する就業機会の確保等

派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、当該労働者の適性、能力等を勘案して、最も適合した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該労働者の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければならないこと。また、派遣労働者はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることにかんがみ、派遣元事業主は、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければならないこと。

9 関係法令の関係者への周知

派遣元事業主は、労働者派遣法の規定による派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容並びに労働者派遣法第3章第4節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

(以下 略)

3-3 派遣先が講ずべき措置に関する指針(抄)

(平成11年労働省告示第138号)

(最終改正 平成21年厚生労働省告示第245号)

第1 趣旨

この指針は、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「労働者派遣法」という。)第3章第1節及び第3節の規定により派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第2 派遣先が講ずべき措置

(略)

7 適切な苦情の処理

派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理をする方法、派遣

元事業主と派遣先との連携を図るための体制等を、労働者派遣契約において定めること。また、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、その内容を派遣労働者に説明すること。さらに、派遣先管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

(略)

9 適正な派遣就業の確保

(1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、その雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜を図るよう努めなければならないこと。また、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供する等の協力をするよう努めなければならないこと。

(2) 教育訓練・能力開発

派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発等の派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと。

10 関係法令の関係者への周知

派遣先は、労働者派遣法の規定により派遣先が講ずべき措置の内容及び労働者派遣法第3章第4節に規定する労働基準法（昭和22年法律第49号）等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

(略)

13 派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行

派遣先は、派遣先責任者の選任に当たっては、労働関係法令に関する知識を有する者であること、人事・労務管理等について専門的な知識又は相当期間の経験を有する者であること、派遣労働者の就業に係る事項に関する一定の決定、変更を行い得る権限を有する者であること等派遣先責任者の職務を的確に遂行することができる者を選任するよう努めること。

(略)

17 安全衛生に係る措置

派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を適切に行えるよう、派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。

(以下 略)

4 関係通達

4-1 派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について(抄)

(平成21年3月31日基発第0331010号)

第1 派遣労働者の労働条件及び安全衛生の確保に係る基本的な考え方

派遣労働者にも当然に労基法、安衛法等の労働基準関係法令は適用され、原則として派遣労働者と労働契約関係にある派遣元事業主がその責任を負うものであるが、派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置など労働者派遣の実態から派遣元事業主に責任を問えない事項、派遣労働者の保護の実効を期する上から派遣先事業主に責任を負わせることが適切な事項については、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「労働者派遣法」という。）第3章第4節に定める労基法等の適用に関する特例等（以下「特例」という。）によって派遣先事業主に責任を負わせることとし、派遣元事業主と派遣先事業主との間で適切に責任を区分して派遣労働者の保護を図っているところである。

しかしながら、この特例についていまだ十分に理解がなされていないことや派遣元事業主と派遣先事業主との連携が十分に図られていないことなどから、労働時間管理が適正になされず割増賃金が支払われない、機械等の安全措置が講じられていない等の問題がみられるほか、特例が適用されない事項についても、賃金の不適正な控除、就業規則の未作成、安全衛生管理体制の未整備等の問題が認められる。

派遣労働者の労働条件及び安全衛生の確保に当たっては、派遣元事業主及び派遣先事業主が、自らの責任を十分に理解しそれぞれの義務を果たすとともに、労働者派遣契約の相手方の責任についても互いに理解し、その上で適切な連携を図ることが重要となるものである。特に、派遣労働者の安全衛生を確保するためには、派遣先事業主が派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を現場の状況に即し適切に講ずることが重要である。

このため、派遣労働の実態等を踏まえ、派遣労働者の労働条件及び安全衛生の確保に当たり派遣元事業主及び派遣先事業主が各自、又は両者が連携して実施すべき重点事項等について取りまとめたものであり、労働基準行政としては、派遣元事業主又は派遣先事業主に対し、これらの事項を中心にその責任に応じて適切に派遣労働者の労働条件及び安全衛生の確保を図るべきことを指導することとするものであること。

第2 派遣労働者の労働条件の確保に係る重点事項（略）

第3 派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点事項

1 派遣元事業者が実施すべき重点事項

派遣元事業者は、雇入れ時の安全衛生教育、一般健康診断の実施など安衛法上の措置を講ずる必要があること。

- (1) 派遣労働者を含めた安全衛生管理体制の確立（安衛法第10条、第12条、第13条、第18条等）
派遣労働者を含めて常時使用する労働者数を算出し、それにより算定した事業場の規模等に

応じて、①総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医等の選任等、②衛生委員会の設置等を行うこと。

(2) 安全衛生教育の実施等（安衛法第59条、3(1)参照）

ア 雇入れ時の安全衛生教育の適切な実施

派遣労働者を雇い入れたときは、当該派遣労働者に対し、遅滞なく雇入れ時の安全衛生教育を適切に行うこと。

イ 作業内容変更時の安全衛生教育の適切な実施

派遣労働者の派遣先事業場を変更するなどその作業内容を変更したときは、当該派遣労働者に対し、遅滞なく作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行うこと。

ウ 安全衛生教育の内容等

雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育は、当該業務に関して、作業内容や取り扱いの機械等、原材料等の取扱い方法、それらの危険性又は有害性等に応じて、派遣労働者の安全又は衛生を確保するために必要な内容及び時間をもって行うこと。

そのため、これらの情報について派遣先事業者から入手するとともに、教育カリキュラムの作成支援、講師の紹介や派遣、教育用テキストの提供、教育用の施設や機材の貸与など派遣先事業者から必要な協力を得ること。

エ 派遣先事業者に安全衛生教育の実施を委託した場合の対応

派遣先事業者に対し、雇入れ時等の安全衛生教育の実施を委託した場合は、その実施状況について確認すること。

(3) 就業制限（安衛法第61条、3(2)参照）

派遣労働者が就業制限業務に就くことが予定されているときには、当該業務に係る有資格者を派遣すること。

(4) 一般健康診断（安衛法第66条第1項に基づく健康診断をいう。以下同じ。）の実施及びその結果に基づく事後措置（3(3)参照）

常時使用する派遣労働者に対し、一般健康診断を実施し、その結果に基づく事後措置を講ずること。

(5) 医師による面接指導等（安衛法第66条の8、第66条の9）

派遣労働者の時間外・休日労働時間に応じて、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える派遣労働者であって申出を行ったものに係る医師による面接指導等を適切に実施すること。

(6) 労働者死傷病報告の提出等（派遣労働者が労働災害に被災した場合）（安衛法第100条）

派遣労働者が労働災害に被災した場合、派遣先事業者に対し、所轄労働基準監督署に提出した労働者死傷病報告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を作成し、派遣元の事業場を所轄する労働基準監督署に提出すること。

2 派遣先事業者が実施すべき重点事項

派遣労働者の安全衛生を確保するためには、派遣先事業者が、派遣労働者は一般的に経験年数が短いことに配慮し、派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等を現場の状況に即し適切に講ずることが重要であること。

(1) 派遣労働者を含めた安全衛生管理体制の確立（安衛法第10条、第11条、第12条、第13条、第17条、第18条等）

派遣労働者を含めて常時使用する労働者数を算出し、それにより算定した事業場の規模等に
 応じて、

- ① 総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医等を選任し、派遣労働者の安全衛生に関する事項も含め、必要な職務を行わせること
 - ② 安全衛生委員会等を設置し、派遣労働者の安全又は衛生に関する事項も含め、必要な調査審議を行うこと。
- (2) 危険又は健康障害を防止するための措置の適切な実施（安衛法第20条、第22条等）
 機械等の安全措置など派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を現場の状況に即し適切に実施すること。
- (3) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく措置の実施（安衛法第28条の2）
 派遣労働者が従事する作業について、危険性又は有害性等の調査を実施し、その結果に基づき、機械の本質安全化などリスク低減措置を講ずること。
- (4) 安全衛生教育の実施等（安衛法第59条）
- ア 雇入れ時等の安全衛生教育の実施状況の確認
 派遣労働者を受け入れたときは、派遣元事業者による雇入れ時等の安全衛生教育について、当該派遣労働者が従事する業務に関する安全又は衛生を確保するために必要な内容の教育が実施されているかなど、その実施状況を派遣元事業者を確認すること。
 - イ 作業内容変更時の安全衛生教育の適切な実施
 派遣労働者の作業内容を変更したときは、当該派遣労働者に対し、作業内容変更時の安全衛生教育を行うこと。また、当該教育は、派遣労働者が従事する業務に関する安全又は衛生を確保するために必要な内容及び時間をもって行うこと。
 - ウ 特別教育の適切な実施
 特別教育が必要な一定の危険又は有害な業務に派遣労働者を従事させるときは、当該派遣労働者が、当該業務に関し、①他の事業場において既に特別教育を受けた者か、②十分な知識及び技能を有している者かを確認し、①又は②に該当しない場合は、当該派遣労働者に対し、特別教育を適切に行うこと。
 - エ 派遣先事業場における禁止事項の周知
 立入禁止場所等の派遣先事業場において禁止されている事項について、派遣労働者に対し、周知を行うこと。
- (5) 安全な作業の確保
- ア 就業制限業務に係る資格の確認（安衛法第61条、3(2)参照）
 就業制限業務に派遣労働者を従事させるときは、当該派遣労働者が資格を有していることを確認すること。
 - イ 安全な作業マニュアル等の作成
 派遣労働者が従事する作業について安全な作業マニュアルや手順書（以下「マニュアル等」という。）を作成することが望ましいこと。
 - ウ 派遣労働者の作業状況の確認
 派遣労働者がマニュアル等により適切な作業を行えるよう、適時作業状況を確認する者を定め、その者に必要な指揮を行わせることが望ましいこと。
 - エ 標識、警告表示の掲示等

立入禁止場所、危害を生ずるおそれのある箇所等には、わかりやすい標識や警告表示の掲示を行うこと。

- (6) 特殊健康診断（安衛法第66条第2項及び第3項に基づく健康診断をいう。以下同じ。）の実施及びその結果に基づく事後措置

一定の有害業務に常時従事する派遣労働者に対しては、当該業務に係る特殊健康診断を実施し、その結果に基づく事後措置を講ずること。

- (7) 派遣労働者が労働災害に被災した場合の対応

ア 労働災害の発生原因の調査及び再発防止対策

派遣労働者が労働災害に被災した場合は、その発生原因を調査し、再発防止対策を講ずること。

イ 労働者死傷病報告の提出等（安衛法第100条）

派遣労働者が労働災害に被災した場合は、労働者死傷病報告を作成し、派遣先の事業場を所轄する労働基準監督署に提出すること。また、当該労働者死傷病報告の写しを派遣元事業者に送付すること。

3 派遣元事業者と派遣先事業者との連携

派遣元事業者及び派遣先事業者は、それぞれの責任区分に応じた安衛法上の措置を講ずる必要があるが、これを円滑に実施するためには、両者の適切な連絡調整等が重要であること。

- (1) 安全衛生教育に関する協力や配慮

ア 派遣元事業者に対する情報提供等

派遣元事業者が派遣労働者に対する雇入れ時等の安全衛生教育を適切に行えるよう、①派遣元事業者は派遣先事業場から当該派遣労働者が従事する業務に係る情報について事前に提供を受けること、②派遣先事業者は当該情報を派遣元事業者に対し積極的に提供すること。

また、派遣元事業者から教育カリキュラムの作成支援、講師の紹介や派遣、教育用テキストの提供、教育用の施設や機材の貸与等の依頼があった場合には、派遣先事業者は可能な限りこれに応じるよう努めること。

イ 雇入れ時等の安全衛生教育の委託の申入れへの対応

派遣元事業者から雇入れ時等の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には、派遣先事業者は可能な限りこれに応じるよう努めること。また、派遣先事業者は、当該教育の実施を受託した場合には、その実施結果を派遣元事業者に報告すること。

- (2) 危険有害業務に係る適正な労働者派遣

派遣元事業者及び派遣先事業者は、派遣労働者が就くことが予定されている危険有害業務及び派遣労働者の資格等の有無を確認し、必要な資格等がない者がこれらに就くことがないように、十分連絡調整を図ること。

なお、労働者派遣法第45条第6項等において、労働者派遣契約に従って派遣労働者を労働させたときに派遣先事業者が安衛法第61条等に抵触することになる場合には、派遣元事業者に対して労働者派遣を禁止しており、これに違反する場合には罰則の特例措置も定められていること。

- (3) 一般健康診断の実施に関する派遣先事業者の配慮

派遣労働者の就業の場所は派遣先事業場であることから、派遣元事業者の依頼があった場合には、派遣先事業者は、当該事業場の労働者に対する一般健康診断を実施する際に併せて派遣

労働者が受診できるよう配慮することが望ましいこと。ただし、派遣元事業者は、①派遣労働者に係る一般健康診断の実施義務を負うこと、②健康診断結果等の労働者個人の健康情報について責任を持って取り扱う必要があること、③当該健康診断の結果に基づく事後措置を講ずることに留意すること。

(4) 派遣元事業場における再発防止対策に関する協力

派遣労働者が労働災害に被災した場合、派遣元事業者は、派遣先事業場から当該労働災害の原因や対策について情報提供を受け、雇入れ時等の安全衛生教育に活用するとともに、同種の作業に従事する派遣労働者に当該情報を提供することが望ましいこと。

(5) 派遣元事業者と派遣先事業者との連絡調整

派遣元事業者及び派遣先事業者は、定期的に会合を開催するなどし、健康診断、安全衛生教育、労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項の実施状況、派遣労働者が被災した労働災害の内容・対応などについて連絡調整を行うこと。

第4 外国人の派遣労働者に係る事項

労働関係法令は、労働者の国籍にかかわらず当然に適用されるものであり、また、国籍を理由とする差別的取扱いについては、派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主についても禁止されていること。

また、労働条件の明示や安全衛生教育の実施、労働災害防止に関する標識、掲示等については、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行う等、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成19年厚生労働省告示第276号）に基づく必要な措置を講ずること。

5 労働者派遣事業関係業務取扱要領(抄)

平成21年5月 厚生労働省職業安定局

(第1～第6 略)

第7 労働者派遣契約

(1 略)

2 契約の内容等

(1) 契約内容

イ 契約事項の定め

(イ) 概 要

労働者派遣契約の締結に当たっては、(ハ)の事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない(法第26条第1項、則第22条)。

(ロ) 意 義

法で定める契約事項の定めは、労働者派遣を行うに当たっての必要最低限のものであり、それ以外の派遣料金、債務不履行の場合の賠償責任等の定めについては当事者の自由に委ねられる。

(ハ) 契約事項

労働者派遣契約には、次の事項を定めなければならない。

(略)

⑥ 安全及び衛生に関する事項

次に掲げる事項のうち、派遣労働者が派遣先において①の業務を遂行するに当たって、当該派遣労働者の安全、衛生を確保するために必要な事項に関し就業条件を記載する必要がある。

(i) 派遣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事項(例えば、危険有害業務に従事させる場合には、当該危険有害業務の内容、当該業務による危険又は健康障害を防止する措置の内容等)

(ii) 健康診断の実施等健康管理に関する事項(例えば、有害業務従事者に対する特別な健康診断が必要な業務に就かせる場合には、当該健康診断の実施に関する事項等)

(iii) 換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項

(iv) 安全衛生教育に関する事項(例えば、派遣元及び派遣先で実施する安全衛生教育の内容等)

(v) 免許の取得、技能講習の修了の有無等就業制限に関する事項(例えば、就業制限業務を行わせる場合には、当該業務を行うための免許や技能講習の種類等)

(vi) 安全衛生管理体制に関する事項

(vii) その他派遣労働者の安全及び衛生を確保するために必要な事項

⑦ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項

- ・ 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元及び派遣先におい

て苦情処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を記載すること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の3（第8の18参照）及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の7（第9の15参照））。

- ・ 派遣労働者の苦情の申出を受ける者については、その者の氏名の他、部署、役職、電話番号についても記載すること。

(略)

第8 派遣元事業主の講ずべき措置等

(1～9 略)

10 派遣元責任者の選任

(1) 概要

派遣元事業主は、(4)に掲げる事項を行わせるため、派遣元責任者を選任しなければならない（法第36条）。

(2) 意義

派遣先で就業することとなる派遣労働者に係る派遣元事業主の雇用管理上の責任を一元的に負う派遣元責任者を選任させ、派遣元事業主による適正な雇用管理を確保するためのものである。

(4) 派遣元責任者の職務

派遣元責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。

- ① 派遣労働者であることの明示等
- 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、記載及び保存
- ⑥ 派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施

具体的には、例えば、法に沿って、労働者派遣事業制度の趣旨、内容、労働者派遣契約の趣旨、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置、労働基準法等の適用に関すること、苦情等の申出方法等につき必要な助言及び指導を行うことである。

⑦ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理

具体的には、例えば、派遣労働者から直接申出を受けた苦情及び法第40条第1項の規定により派遣先から通知のあった苦情に、適切な処理を行うことである。

なお、派遣元責任者が苦情処理を適切に処理し得るためには、本人が派遣先に直接出向いて処理する必要性も高いことから、派遣先の対象地域については派遣元責任者が日帰りで苦情処理を行い得る地域とされていることが必要であることに留意すること。

⑧ 派遣先との連絡・調整

具体的には、例えば、派遣先の連絡調整の当事者となる派遣先責任者との間において⑦のほか派遣就業に伴い生じた問題の解決を図っていくことである。

⑨ 派遣労働者の個人情報の管理に関すること

具体的には、例えば、派遣労働者等の個人情報が目的に応じ正確かつ最新のものに保たれているか、個人情報が紛失、破壊、改ざんされていないか、個人情報を取り扱う事業所内の職員以外

の者が当該個人情報にアクセスしていないかについての管理を行うこと、また、目的に照らして必要がなくなった個人情報の破棄又は削除を行うこと等である。

⑩ 安全衛生に関すること

派遣労働者の安全衛生に関し、当該派遣元事業所において労働者の安全衛生に関する業務を統括する者及び派遣先と必要な連絡調整を行うこと。

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、以下の内容に係る連絡調整を行うことである。

- ・健康診断（一般定期健康診断、有害業務従事者に対する特別な健康診断等）の実施に関する事項（時期、内容、有所見の場合の就業場所の変更等の措置）
- ・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事項の実施状況の確認
- ・事故等が発生した場合の内容・対応状況の確認

なお、労働者の安全・衛生に関する業務を統括する者とは、労働安全衛生法における安全管理者、衛生管理者等が選任されているときは、その者をいい、統括安全衛生管理者が選任されているときは、その者をいうものである。また、小規模事業場で、これらの者が選任されていないときは、事業主自身をいうものである。

(5) 違反の場合の効果

イ 派遣元責任者を選任しなかった場合又は派遣元責任者の選任が所定の要件を満たさず、若しくは所定の方法により行われていなかった場合は、法第61条第3号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある（第13の1参照）。

ロ また、許可の取消し（法第14条第1項）、事業停止命令（法第14条第2項、法第21条第2項）、改善命令（法第49条第1項）の対象となり、イの司法処分を受けた場合は、許可の取消し、事業廃止命令（法第21条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

第9 派遣先の講ずべき措置等

(1～6 略)

7 派遣先責任者の選任

(1) 概要

派遣先は、派遣就業に関し(5)に掲げる事項を行わせるために、派遣先責任者を選任しなければならない（法第41条）。

(2) 意義

派遣先において労働者派遣された派遣労働者に関する就業の管理を一元的に行う派遣先責任者を選任させ、派遣先における派遣労働者の適正な就業を確保するためのものである。

(略)

(5) 派遣先責任者の職務

派遣先責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。

イ 次に掲げる事項の内容を、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある

者その他の関係者に周知すること。

この場合において、「派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者」とは、派遣労働者を直接指揮命令する者だけではなく、派遣労働者の就業の在り方を左右する地位に立つ者はすべて含む。また、「その他の関係者」とは、派遣労働者の就業に関わりのある者すべてをいう。

① 法及び法第3章第4節の労働基準法等の適用に関する特例等により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）

② 当該派遣労働者に係る法第39条に規定する労働者派遣契約の定め（2の(1)及び第7の2の(1)のイ参照）

③ 当該派遣労働者に係る派遣元事業主からの通知（第8の7参照）。

ロ 派遣受入期間の変更通知に関する事（4の(6)参照）。

ハ 派遣先管理台帳の作成、記録、保存及び記載事項の通知に関する事（8参照）。

ニ 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること（3参照）。

ホ 安全衛生に関する事。

派遣労働者の安全衛生に関し、当該派遣先において労働者の安全衛生に関する業務を統括する者及び派遣元事業主と必要な連絡調整を行うこと。

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、以下の内容に係る連絡調整を行うことである。

- ・健康診断（一般定期健康診断、有害業務従事者に対する特別な健康診断等）の実施に関する事項（時期、内容、有所見の場合の就業場所の変更等の措置）
- ・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事項の実施状況の確認
- ・事故等が発生した場合の内容・対応状況の確認

なお、労働者の安全衛生に関する業務を統括する者とは、労働安全衛生法における安全管理者、衛生管理者等が選任されているときは、その者をいい、総括安全衛生管理者が選任されているときは、その者をいうものである。また、小規模事業場で、これらの者が選任されていないときは、事業主自身をいうものである。

ヘ 上記に掲げるもののほか、当該派遣元事業主との連絡調整に関する事。

具体的には、例えば、派遣元の連絡調整の中心となる派遣元責任者との間において、ニ及びホのほか、派遣就業に伴い生じた問題の解決を図っていくことである。

(6) 違反の場合の効果

派遣先責任者を選任しなかった場合又は所定の方法により派遣先責任者を選任しなかった場合は、法第61条第3号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある（第13の1参照）。

(以下 略)

6 その他

6-1 「製造業務における派遣労働者に係る安全衛生の実態に関する調査研究報告書」の概要

平成19年1月
中央労働災害防止協会

I アンケート調査の対象

○ 派遣元事業所

(社)日本人材派遣協会の会員企業（ホームページで製造業務の労働者派遣を行っている公表しているもの）及び(社)日本生産技能労務協会の会員企業から500事業所を抽出。

○ 派遣先事業所

「事業所・企業統計調査」（平成16年）における50人以上の製造業事業所のうち、「別事業所からの派遣又は下請従業者のいる事業所」から3,000事業所を抽出。

II ヒアリング調査の対象

アンケート調査に回答があった事業所から、派遣元は6事業所、派遣先は12事業所を抽出。

III 調査結果の概要

（アンケート調査結果の数字は、製造業務の労働者派遣を行っている（派遣元）又は受け入れている（派遣先）事業所における割合）

1 安全衛生管理体制

- (1) 派遣先においては、安全管理者、衛生管理者及び産業医について9割以上で選任されているが、派遣元においては、それぞれ6割強、8割弱、7割弱と、派遣先より低くなっている。
- (2) 労働者派遣法に基づく製造業務専門派遣責任者（製造業務専門派遣元責任者又は製造業務専門派遣先責任者）については、派遣元では7割程度選任されているが、派遣先では3分の1程度。
- (3) 安全衛生に関する委員会を設置しているのは、派遣元で4分の3程度、派遣先で約95%。派遣元では、派遣労働者が構成員として参加しているのが約3分の1で、構成員の選任に参加しているのが2割弱。派遣先では約15%と約5%で、8割の事業所は構成員としても選任にも参加していない。

2 安全衛生教育

(1) 雇入れ時の安全衛生教育

派遣元及び派遣先の双方で行っている比率が相対的に高い（派遣元調査で約半分、派遣先調査で3割強）が、派遣元調査では派遣元のみ（約3分の1）、派遣先調査では派遣先のみ（4割強）とするところも相当あり。（法律上は派遣元の責任であるが、派遣先指針では、派遣元から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限り応じるよう努めるこ

ととされている。)

(2) 作業内容変更時の安全衛生教育

派遣先のみで行う場合が大部分（どちらの調査でも7割強）。（法律上は派遣元及び派遣先双方の義務）

(3) 危険有害業務に関する特別教育

派遣先のみで行う場合が大部分（対象者がいる場合、派遣元調査で7割弱、派遣先調査で約4分の3）。（法律上は派遣先の義務）

(4) 派遣先による派遣元に対する協力

機械・設備・作業内容に関する情報の提供（派遣元調査で9割弱、派遣先調査で8割弱）、教材、資料等の提供（同約4分の3と約半分）、派遣元の委託を受けて派遣先が安全衛生教育を実施（同6割強と4割強）の順で実施されている。

3 健康診断

(1) 雇入れ時の健康診断

（派遣先・元のどちらの調査においても）派遣元で実施しているのは6割台にとどまっており、派遣元調査では「実施していない」との回答が、派遣先調査では「実施されているかわからない」との回答が、それぞれ2割強。（法律上は派遣元の義務）

(2) 定期健康診断

派遣元のみで実施しているとする回答が多い（派遣元調査で約3分の2、派遣先調査で約半分）が、双方で実施しているとする回答（同2割弱と約3%）、派遣先のみで実施しているとする回答（同2割弱と3割強）もあり。ヒアリング調査によると、派遣先が実施する際に併せて派遣元が健康診断を実施する（派遣先の健康診断に派遣労働者も組み込んでもらって費用を派遣元で負担する）場合が多い。（法律上は派遣元の義務）

(3) 有害業務従事者の健康診断

派遣先のみで実施しているとする回答が多く（対象者がいる場合、派遣元調査でも派遣先調査でも6割強）、派遣元のみで実施しているとする回答が続く（同4分の1前後）。（法律上は原則派遣先の義務）

4 労働災害

派遣労働者に関し、過去2年間で1日以上 of 休業を伴う労働災害が発生した事業所は、派遣元調査で約半分、派遣先調査で2割弱。事故の種類としては、「はさまれ・巻き込まれ」、「切れ・こすれ」、「転倒」等が多く、平成17年の製造業全体の事故の型別の動向（休業4日以上）と同様の傾向。

5 その他の安全衛生管理事項

(1) 労働者派遣契約に規定されている安全衛生に関する事項

安全衛生管理体制、安全衛生教育、健康診断の実施等の事項が多い。

(2) 派遣元から派遣先への健康診断結果の連絡

派遣元調査では約半分、派遣先調査では4割強が連絡。

(3) 派遣労働者からの安全衛生に関する苦情への対応等

派遣労働者から安全衛生に関して苦情があったとするのは、派遣元で3割弱。派遣先で1割弱。苦情の内容は、派遣元・派遣先共通して「作業の手順や方法に関する事」が最も多いが、派遣元では「残業や深夜勤務などの労働時間に関する事」、「取り扱う機械や設備に関する事」の順に多く、派遣先では「取り扱う機械や設備に関する事」、「換気、採光、照明等の作業環境に関する事」の順に多い。

苦情の内容については、派遣元も派遣先も、その約85%が相手方（派遣先・派遣元）に伝えているが、苦情の内容を記録しているのは、派遣元で7割弱、派遣先で半分弱。

(4) 安全衛生に関する派遣元と派遣先の連絡調整

健康診断、安全衛生教育及び労働者派遣契約で定めた事項の実施状況についてなされているところが多い（派遣元調査で8割前後、派遣先調査で6割台）が、労働災害が発生した場合の内容・対応については相対的に少ない（派遣元調査で6割強、派遣先調査で半分弱）。

(5) 派遣労働者の安全衛生に関し取り組むべき課題

派遣元も派遣先も、「派遣労働者の安全衛生に関する意識の向上」を挙げる事業所が最も多く（派遣元で約4分の3、派遣先で約半分）、その次に、「派遣労働者に対する安全衛生教育の充実」及び「派遣労働者に対する安全衛生に関する指導・指示の徹底」が多い（同5割強と4割強）。

IV 提 言 等

1 安全衛生管理の充実

① 安全衛生管理体制の充実（特に派遣元）

派遣先に比べ派遣元の安全衛生管理体制は未整備であり、その充実を図る必要がある。また、安全管理については法律上派遣先の責任とされる事項が多いが、派遣元も雇用する派遣労働者を製造業務に就かせる以上は基本的な知識は必要であり、派遣元の安全衛生スタッフについては安全管理者選任時研修等の受講を勧めていくことも必要。

② 安全衛生教育

雇入れ時の安全衛生教育においても、設備・機械等に関連した教育については派遣先で行うことが現実的であり、派遣先は派遣先指針に沿って派遣元から委託の申入れがあった場合にはできる限り応じることに加え、更に積極的に関与することが望まれる。

③ 健康診断

派遣労働者の健康診断が着実に実施されるよう、労働者派遣契約における記載、派遣元と派遣先の連絡調整等が的確に行われることが必要。

また、定期健康診断については、派遣先が健康診断を実施する際に併せて実施することが最も現実的。

なお、（派遣のたびに雇用契約を締結する）登録型の派遣労働者の雇入れ時の健康診断に係る法の適用については、その実態を踏まえた明確な整理が必要。

④ 派遣労働者からの安全衛生に関する苦情への対応

派遣労働者から安全衛生に関して苦情があった場合には、その内容に応じて派遣元又は派遣先が適切に対応すべきであるが、そのためにも、苦情の内容について労働者派遣契約の相手方へ伝えられることが必要。

⑤ 行政による指導等

今回の調査結果からは、安衛法等が求めている事項が必ずしも履行されていない実態も伺えることから、行政による必要な指導等が一層望まれる。

2 業務請負と労働者派遣に関する区分や安全衛生に関する教育

製造業の事業者に対しては、業務請負と労働者派遣に関する区分や、業務請負労働者や派遣労働者に対する安全衛生管理、「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」等について、積極的に講習会を開催して周知を図ることが必要。また、これらの事項を盛り込んだテキストの普及等にも取り組むことが必要。

3 業務請負と労働者派遣との関係の適正化

業務請負であるか労働者派遣であるかにより、労働者の安全衛生管理を誰が行うかという重大な問題があることから、両者の関係の適正化対策も一体的に進められることが不可欠。

① 派遣元及び派遣先双方に対する製造業務に特化した指針が策定され、業務請負と労働者派遣に関する区分や安全衛生に関しそれぞれが講じなければならない事項を盛り込んだものとする必要がある。

② [ヒアリング調査において、派遣元の事業者が労働者派遣事業と並んで業務請負を行っており（過去には行っていて）、当該事業者自身が、業務請負の方は請負としての要件を満たしていない（満たしていなかった）ことを認識している事例もあったこと等を踏まえ] 労働者派遣事業の許可を受けた派遣元の事業者に求められている定期報告の中に、業務請負に関する実施状況を報告させること等も、偽装請負を把握する上では効果があると考えられる。

6-2 派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点チェックリスト

安全で健康な職場づくりのためには、まず、職場の安全衛生に関する状況について把握することが大切です。このチェックリストは、派遣労働者の安全衛生確保を推進するため、厚生労働省通達（平成21年3月31日）に基づいて作成したものです。派遣元及び派遣先は、このチェックリストによって、安全衛生管理体制、安全衛生教育、安全な作業、健康管理等での基本的な事項に問題はないかを点検してください。点検によって問題点を見つけ、改善することが災害防止の決め手です。

自己点検のしかたと活用

1 誰が点検するか

この点検は、事業主またはそれに代わる立場の方が行ってください。

2 いつ点検するか

この点検は、毎年定期的に行ってください。とくに全国安全週間（7月1日～7日）・全国労働衛生週間（10月1日～7日）・年末年始無災害運動期間（12月15日～1月15日）は、点検に最も適当な時期です。

3 どのように点検するか

すべての職場について、点検表の該当する項目をひとつひとつチェックしてください。

チェックに際しては、点検者自らが現状を把握するか、または職場責任者を介して確認してください。

4 改善に結びつけよう

「はい」にチェックした項目については、さらに充実に努めるとともに、「いいえ」にチェックした項目については、早急に改善してください。

派遣元用

1 派遣労働者を含めた安全衛生管理体制の確立

派遣労働者を含めて常時使用する労働者数を算出し、それにより算定した事業場の規模が、

(1) 派遣業については、1000人以上の場合、総括安全衛生管理者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(2) 50人以上の場合、衛生管理者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
・201人以上の場合2人、501人以上の場合3人など必要な数の衛生管理者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(3) 50人以上の場合、産業医を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(4) 50人以上の場合、衛生委員会を設置し、毎月1回以上開催していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(5) 10～49人の場合、衛生推進者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず

なお、派遣元事業場の業種が「製造業」等の場合は、安全衛生管理体制については「派遣先用チェックリスト」の1の該当業種の部分を使用してください。

2 安全衛生教育の実施等

(6) 派遣労働者を雇い入れたときに、雇入れ時の安全衛生教育を行っていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(7) 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は、当該派遣労働者に対し、作業内容変更時の安全衛生教育を行っていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(8) (6)及び(7)の教育内容は、作業内容や機械設備、原材料等の取扱い方法、それらの危険性又は有害性等に応じて派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な内容で、必要な時間行っていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(9) (6)及び(7)の安全衛生教育を適切に行えるよう、派遣先から派遣労働者が従事する業務に係る情報について事前に提供を受けていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(10) 派遣先から、(6)及び(7)の教育カリキュラムの作成支援、講師の紹介や派遣、教育用テキストの提供、教育用の施設や教材の貸与など必要な協力を得ていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(11) 派遣先に対して、(6)又は(7)の安全衛生教育の実施を委託した場合、その実施状況について確認していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

3 就業制限

(12) 派遣労働者が就業制限業務に就くことが予定されているときには、当該業務に係る有資格者を派遣していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(13) 派遣労働者が就くことが予定されている危険有害業務及び派遣労働者の資格等の有無を確認し、必要な資格等がない者がこれらに就くことがないように、派遣先事業場と十分な連絡調整を図っていますか？ (労働者派遣契約に従って派遣労働者を労働させたときに、派遣先が安衛法第61条等に抵触することになる場合には、派遣元に対して労働者派遣を禁止しており、これに違反する場合には罰則の特例措置も定められている。)	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

4 一般健康診断等

(14) 常時使用する派遣労働者に対し、一般健康診断を実施し、その結果に基づく事後措置を講じていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(15) 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える派遣労働者であって、申出を行ったものに係る医師による面接指導等を適切に実施していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

5 労働者死傷病報告の提出

派遣労働者が労働災害で被災した場合、

(16) 派遣先に対し、所轄労働基準監督署長に提出した労働者死傷病報告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を作成し、派遣元を所轄する労働基準監督署長に提出していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(17) 派遣先から当該労働災害の原因や対策について情報提供を受け、雇入れ時の安全衛生教育等に活用するとともに、同種の作業に従事する派遣労働者に情報を提供していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

6 派遣先との連携

(18) 派遣先と定期的に会合を開催するなどして、健康診断、安全衛生教育、労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項の実施状況、派遣労働者が被災した労働災害の内容・対応などについて連絡調整を行っていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
---	--

派遣先用

1 派遣労働者を含めた安全衛生管理体制の確立

(製造業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業について)

派遣労働者を含めて常時使用する労働者数を算出し、それにより算定した事業場の規模が、

(1) 300人以上の場合、総括安全衛生管理者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(2) 50人以上の場合、安全管理者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(3) 50人以上の場合、衛生管理者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
・201人以上の場合2人、501人以上の場合3人など必要な数の衛生管理者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(4) 50人以上の場合、産業医を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(5) 50人以上（製造業の一部、卸・小売業等では100人以上）の場合、安全衛生委員会を設置し、毎月1回以上開催していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(6) 10～49人の場合、安全衛生推進者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず

(林業、鉱業、運送業、清掃業について)

派遣労働者を含めて常時使用する労働者数を算出し、それにより算定した事業場の規模が、

(1) 100人以上の場合、総括安全衛生管理者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(2) 50人以上の場合、安全管理者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(3) 50人以上の場合、衛生管理者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
・201人以上の場合2人、501人以上の場合3人など必要な数の衛生管理者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(4) 50人以上の場合、産業医を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(5) 50人以上（道路貨物運送業以外の運送業では100人以上）の場合、安全衛生委員会を設置し、毎月1回以上開催していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(6) 10～49人の場合、安全衛生推進者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず

(上記以外の業種について)

派遣労働者を含めて常時使用する労働者数を算出し、それにより算定した事業場の規模が、

(1) 1,000人以上の場合、総括安全衛生管理者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(2) 50人以上の場合、衛生管理者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
・201人以上の場合2人、501人以上の場合3人など必要な数の衛生管理者が選任されていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(3) 50人以上の場合、産業医を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(4) 50人以上の場合、衛生委員会を設置し、毎月1回以上開催していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず
(5) 10～49人の場合、衛生推進者を選任していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当せず

なお、建設業務、港湾運送業務、警備業務、医療関係業務（一部を除く。）には、労働者派遣が禁止されています。

2 危険又は健康障害を防止するための措置の適切な実施

(7) 機械等の安全措置など派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を、現場の状況に即し適切に実施していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(8) 派遣労働者が従事する作業について、リスクアセスメントを実施し、その結果に基づきリスク低減措置（機械の本質安全化など）を講じていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

3 安全衛生教育の実施

(9) 派遣労働者を受け入れたときは、派遣元による雇入れ時等の安全衛生教育について、派遣労働者が従事する業務について安全衛生を確保するために必要な内容の教育が実施されているかなどの状況を派遣元に確認していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(10) 派遣労働者の作業内容を変更したときは、当該派遣労働者に対し、作業内容変更時の安全衛生教育を行っていますか。 この教育は、派遣労働者が従事する業務について安全衛生を確保するために必要な内容及び時間となっていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(11) 派遣元から雇入れ時等の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には、派遣先として可能な限りこれに応じるよう努めていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(12) 派遣元から雇入れ時等の教育の実施を受託した場合、その実施結果を派遣元に報告していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

(13) 派遣元が派遣労働者に対する雇入れ時等の安全衛生教育を適切に行えるよう、派遣先の情報を派遣元に対し積極的に提供していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(14) 派遣元から教育カリキュラムの作成支援、講師の紹介や派遣、教育用テキストの提供、教育用の施設や機材の貸与等の依頼があった場合には、派遣先としては可能な限りこれに応じるよう努めていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(15) 特別教育が必要な一定の危険有害業務に派遣労働者を従事させるときは、派遣労働者が当該業務に関し、他の事業場において既に特別教育を受けた者か又は十分な知識・技能を有している者かを確認し、いずれでもない場合は、特別教育を適切に行っていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(16) 立入禁止場所など派遣先として禁止している事項を、派遣労働者に対して周知していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

4 安全な作業の確保

(17) 就業制限業務に派遣労働者を従事させるときは、派遣労働者が資格を有していることを確認していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(18) 派遣労働者が従事する作業について、安全な作業マニュアルや手順書を作成していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(19) 派遣労働者がマニュアル等によって適切な作業を行っているか否かを確認する者を定め、その者に必要な指導を行わせていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(20) 立入禁止場所、危害を生ずるおそれのある箇所等には、わかりやすい標識や警告の掲示を行っていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(21) 派遣労働者が就くことが予定されている危険有害業務及び派遣労働者の資格等の有無を確認し、必要な資格等がない者がこれらに就くことがないように、派遣元と十分連絡調整を図っていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

5 健康診断の実施及び事後措置

(22) 派遣元から依頼があった場合、自社の労働者に対する一般健康診断と併せて派遣労働者が受診できるよう配慮していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(23) 一定の有害業務に常時従事する派遣労働者に対して、当該業務に係る特殊健康診断を実施し、その結果に基づく事後措置を講じていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

6 派遣労働者が労働災害に被災した場合の対応

(24) 派遣労働者が労働災害で被災した場合、その発生原因を調査し、再発防止対策を講じていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(25) 派遣労働者が労働災害で被災した場合、労働者死傷病報告を作成し、派遣先の事業場を所轄する労働基準監督署長に提出していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
・労働者死傷病報告の写しを派遣元に送付していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

7 派遣元との連携

(26) 派遣元と定期的に会合を開催するなどして、健康診断、安全衛生教育、労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項の実施状況、派遣労働者が被災した労働災害の内容・対応などについて連絡調整を行っていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
---	--

派遣労働者に係る安全衛生管理マニュアル作成委員会 委員

(委員長)

大 関 親 R S T トレーナー会 会長

(委 員)

木 村 大 樹 国際産業労働調査研究センター 代表

桜 井 勉 桜井労働安全コンサルタント事務所 所長

高 田 昌 明 株式会社平山 安全衛生・教育センター安全衛生課 課長

所 雅 信 日産自動車株式会社 人事部安全健康管理室 主査

杉 本 浩 明 三菱重工業株式会社 人事部安全衛生グループ グループ長

毛 利 正 中央労働災害防止協会 企画広報部 次長

竹 田 紀 稔 中央労働災害防止協会 出版事業部 専門役

竹 田 良 二 中央労働災害防止協会 技術支援部 上席専門役

製造業における派遣労働者に係る
安全衛生管理マニュアル

2009年10月発行

●発行・編集●

中央労働災害防止協会

〒108-0014 東京都港区芝5-35-1

<http://www.jisha.or.jp/>



製造業における派遣労働者に係る
安全衛生管理マニュアル