

陸上貨物運送事業・倉庫業における

派遣労働者に係る安全衛生管理マニュアル



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

陸上貨物運送事業労働災害防止協会

はじめに

「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」が平成 11 年に改正され、派遣対象業種が 13 業種から大幅に拡大され、その後平成 16 年から物の製造業務への派遣が認められ、現在は禁止業種（建設、警備、港湾、医療）を除き派遣労働者の受入れが可能となりました。このため、派遣労働者は著しく増加しましたが、最近の経済情勢の影響を受け、派遣労働者数は、対前年度比 24.3%減の約 302 万人（平成 21 年度の「労働者派遣事業報告書」）となりました。しかし、依然として多くの派遣労働者が就業している状況にあります。

同時に、派遣労働者の労働災害（休業 4 日以上之死傷災害）は、派遣労働者の増加とともに増加し、平成 20 年以降は派遣労働者数の減少に伴い減少傾向に転じましたが、依然として多くの労働災害が発生しています。また、派遣労働者の労働災害を派遣先の業種別にみると、製造業の占める割合が依然として高いものの、陸運業（陸上貨物取扱業も含む。）も約 1 割を占めています。

特に陸運業、倉庫業に派遣される労働者は、労働災害に結びつく可能性の高い作業も多いことから、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など、派遣労働者の安全衛生確保のために労働安全衛生法上の措置を徹底する必要があります。

このたび、陸上貨物運送事業労働災害防止協会は厚生労働省の委託を受けて、陸運業・倉庫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いたしました。

本マニュアルは、陸運業・倉庫業を対象として、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・派遣先が連携して進めている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等を通じて、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。

派遣労働者の安全衛生管理マニュアル作成委員会

目 次

はじめに

第1章 派遣労働者の労働災害

1 派遣労働者の労働災害の状況	1
2 陸運業・倉庫業における派遣労働者の死傷災害分析	2
3 陸運業・倉庫業における派遣労働者の死傷災害の分析（年齢、事故の型、起因物）	4
4 陸運業・倉庫業における派遣労働者の災害事例	7

第2章 陸運業、倉庫業の安全管理のポイント

1 陸運業、倉庫業では「荷役作業関係災害の防止」がポイント	8
2 フォークリフト作業の安全管理のポイント	8
3 フォークリフト作業以外での安全管理のポイント	10

第3章 派遣労働者の安全衛生管理の基礎知識

1 「労働者派遣」とは	15
2 「労働者」及び「雇用関係」について	15
3 労働者派遣と請負との関係	16
4 派遣法における安全衛生の管理	17
5 派遣法と安全配慮義務について	21

第4章 派遣元が実施すべき事項

1 派遣元事業場の業種の適用について	22
2 安全衛生管理体制	22
3 派遣労働者の就業に当たっての措置	28
4 派遣労働者の健康管理	29
5 安全衛生教育	32
6 労働災害発生時の対応	34
7 派遣元が派遣労働者の安全衛生管理等について独自に実施している参考事例	34

第5章 派遣先が実施すべき事項

1 派遣先の安全衛生管理	36
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	45
3 健康の確保	50
4 安全衛生教育	52
5 労働災害発生時の対応	55

第6章 派遣元と派遣先との連携

1	連絡調整役とその職務	57
2	安全衛生教育に関する協力や配慮	60
3	危険有害業務に従事する労働者の資格等の確認	62
4	一般健康診断に関する派遣先の配慮	63
5	労働災害発生に係る連携	64
6	労働者派遣契約と連絡調整	65
7	連携等の事例	67

参考資料 労働者派遣に関する法令、指針、通達等

1	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(抄)	69
2	労働安全衛生関係法令	
	労働安全衛生法(抄)	71
	労働安全衛生法施行令(抄)	76
	労働安全衛生規則(抄)	78
3	関係告示	
	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	82
	派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(抄)	83
	派遣先が講ずべき措置に関する指針(抄)	84
4	関係通達	
	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)	86
	労働者派遣事業関係業務取扱要領(抄)	91
5	その他	
	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	95

本書を利用するに当たって

1 本マニュアルは、陸運業、倉庫業の派遣元及び派遣先の事業者や安全担当者等を対象にして派遣労働者に係る安全衛生管理についての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、派遣先がそれぞれ取り組むべき事項を分かりやすく解説しています。

2 最初に派遣労働者の労働災害について説明し、次いで陸運業、倉庫業の安全管理のポイント、派遣労働者の安全衛生管理の基礎知識について順次説明したあと、派遣元が実施すべき事項、派遣先が実施すべき事項、派遣元と派遣先との連携についてそれぞれ解説を加えています。

また、参考資料として、労働者派遣に関する法令、指針、通達等のほか、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も掲載しています。

3 本書で使用した法令の略称は、次のとおりです。

労基法	労働基準法
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

4 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）。
陸運業	陸上貨物運送事業。道路貨物運送業と陸上貨物取扱業を合わせたものをいう。

第1章 派遣労働者の労働災害

☆ここがポイント

派遣労働者の労働災害は、死傷災害、死亡災害とも平成19年をピークに減少傾向にある。
陸運業（道路貨物運送業と陸上貨物取扱業をいう。以下同じ。）ではトラック荷役作業、倉庫内作業での災害が多く、倉庫業では倉庫内作業とフォークリフト作業での災害が多い。

1 派遣労働者の労働災害の状況

(1) 死傷災害の推移

派遣労働者の労働災害による休業4日以上之死傷者数は、派遣労働者の増加もあり、逐年増加の傾向を示していましたが、平成20年には減少に転じ、平成21年には平成20年に比し大幅に激減した。これは経済情勢の悪化により、製造業での派遣労働者の就労する機会の減少に伴う影響も想定されるところです。

一方、全労働者の死傷者数も近年は減少傾向を示しています。

表1-1 派遣労働者及び全労働者の休業4日以上之死傷者数の推移

	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
派遣労働者	2,437	3,686	5,885	5,631	2,864
全労働者	133,050	134,298	131,478	129,026	114,152

注1：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。

(2) 死傷災害の推移（業種別）

平成21年の派遣労働者の休業4日以上之死傷災害を派遣先の業種別でみると、製造業が55.6%を占め、次いで陸上貨物運送事業（陸運業）が13.3%となっています。

なお、陸運業は運輸交通業のうちの道路貨物運送業と貨物取扱業のうちの陸上貨物取扱業を合わせたもので、倉庫業は商業に分類されます。

表1-2 派遣労働者の業種別労働災害による休業4日以上之死傷者数及びその割合（%）

年	平成17年		平成18年		平成19年		平成20年		平成21年	
業種	人数	割合%	人数	割合%	人数	割合%	人数	割合%	人数	割合%
製造業	810	62.5	1,395	66.1	2,703	68.3	2,965	64.8	1,299	55.6
建設業	19	1.5	39	1.8	41	1.0	45	1.0	24	1.0
交通運輸業	1	0.1	4	0.2	7	0.2	9	0.2	8	0.3
陸上貨物運送事業	112	8.6	206	9.8	426	10.8	567	12.4	311	13.3
商業	109	8.4	153	7.2	308	7.8	347	7.6	214	9.2
うち倉庫業	19	1.5	25	1.2	64	1.6	69	1.5	39	1.7
上記以外の事業	244	18.8	315	14.9	473	12.0	641	14.0	481	20.6
計	1,295	100	2,112	100	3,958	100	4,574	100	2,337	100

注1：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。

注2：建設工事の施工管理業務は、建設業務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。

(3) 死亡災害の推移

派遣労働者の労働災害による死亡者数は、平成 21 年は 23 人で前年に比べ 8 人減（-25.8%）となっている。派遣労働者の死亡者数は近年減少傾向がみられるところであり、その占める割合もやや減少傾向にあります。

表 1-3 派遣労働者の労働災害による死亡者数（全産業）

	平成 17 年	平成 18 年	平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年
派遣労働者	27	34	36	31	23
全労働者	1,514	1,472	1,357	1,268	1,075

注：派遣労働者の死亡者数は、死亡災害報告、災害調査等の結果により、被災労働者の属性が派遣労働と判断されたものを集計したもの。以下同じ。

(4) 死亡災害の推移（業種別）

派遣労働者の死亡災害は、製造業、建設業での発生が多いですが、陸上貨物運送事業、倉庫業でも発生が見られます。

表 1-4 派遣労働者の労働災害による死亡者数（業種別）

	平成 17 年	平成 18 年	平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年
製造業	6	11	18	16	7
建設業	8	12	11	10	8
交通運輸業	0	1	4	0	0
陸上貨物運送事業	4	4	0	0	2
商業	1	1	0	1	2
うち倉庫業	1	0	0	1	0
上記以外の事業	5	6	3	4	4
計	27	34	36	31	23

2 陸運業・倉庫業における派遣労働者の死傷災害分析

(1) 派遣労働者の被災時の作業内容

平成 21 年の派遣労働者の休業 4 日以上之死傷災害について、陸運業及び倉庫業について分析すると、陸運業では、トラック荷役作業が 28.5%と多く、次いで倉庫内作業 24.4%となっています。また、倉庫業では、倉庫内作業が 51.3%、フォークリフト作業が 33.3%となっています。

図 1-1 派遣労働者の作業内容別死傷災害の状況

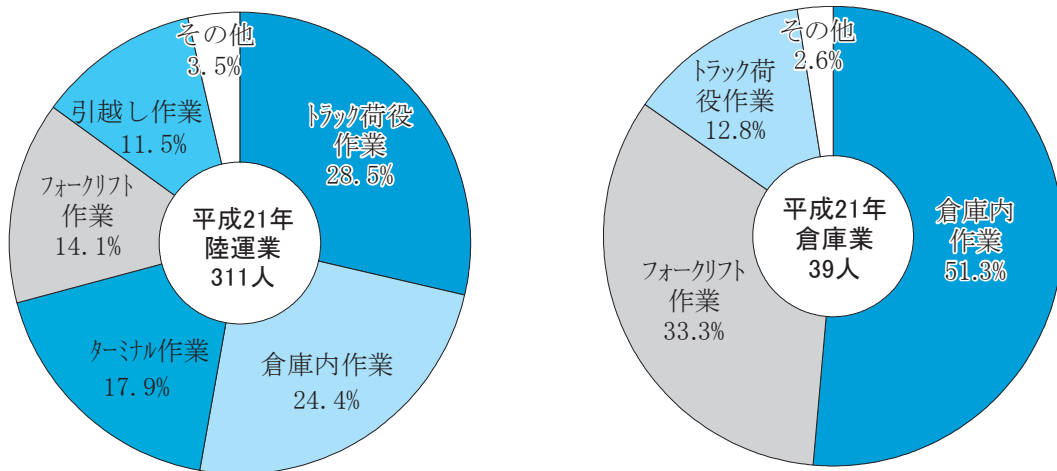


表 1-5 派遣労働者による死傷災害の作業内容（平成 21 年）

作業内容	作業内容の詳細	陸運業	倉庫業	合計
フォークリフト作業	運転者自身	16	7	23
	運転者以外	28	6	34
	計	44 (14.1%)	13 (33.3%)	57 (16.2%)
倉庫、配送センター、工場内倉庫等での入出庫及びそれに付随する作業	入庫及び棚入れ（フォークリフト作業を除く）	6	1	7
	ピッキング	10	2	12
	仕分け（自動ソーター、コンベヤー）	13	3	16
	仕分け（人力）	16	4	20
	検品	4	2	6
	梱包	8	1	9
	流通加工	1	3	4
	通路・構内・階段などを歩行	16	3	19
	その他の付帯作業	2	1	3
	計	76 (24.4%)	20 (51.3%)	96 (27.4%)
自動車ターミナル作業	自動ソーターでの作業	13		13
	ロールボックスの取扱い	22		22
	台車の取扱い	12		12
	ホーム上でのその他の作業	9		9
	計	56 (18.0)		56 (16.0%)
トラックの運転及び荷役作業	荷台への積み込み積卸し	39	4	43
	荷台への積み込み積卸し（ハワークート車）	14		14
	積付け積卸しの準備・後始末	13		13
	荷台・運転席への乗降	15	1	16
	集荷・配達中	8		8
	計	89 (28.6%)	5 (12.8%)	94 (26.9%)
引越し作業	個人引越し作業	19		19
	事務所移転作業	17		17
	計	36 (11.6%)		36 (10.3%)

構内屋外及び構外での付帯作業	交通労働災害	1	1	2
	通路・構内などを歩行	4		4
	廃棄物などの整理	2		2
	計	7 (2.3%)	1 (3.2%)	8 (2.3%)
その他分類不能		3		3
合計		311 (100%)	39 (100%)	350 (100%)

(2) 「トラックの運転及び荷役作業」と「フォークリフト作業」の死傷災害の内訳（陸運業と倉庫業の合計）

表 1-5 の「トラックの運転及び荷役作業」における死傷災害を、陸運業と倉庫業の合計として、さらに詳細に分析すると、「荷台への積込み・積卸し」中の災害が 60.6%と最も高く、次いで「荷台・運転席への乗降」中の災害が 17.0%を占め、「積付け積卸しの準備・後始末」中の災害が 13.8%を占めています。

表 1-5 の「フォークリフト作業」に関し、同様の分析を行ったところ、運転者以外の者が被災している割合が高く、59.6%を占め、運転者自身の被災した割合は 40.4%であった。

図 1-2 トラックの運転及び荷役作業の死傷災害の内訳

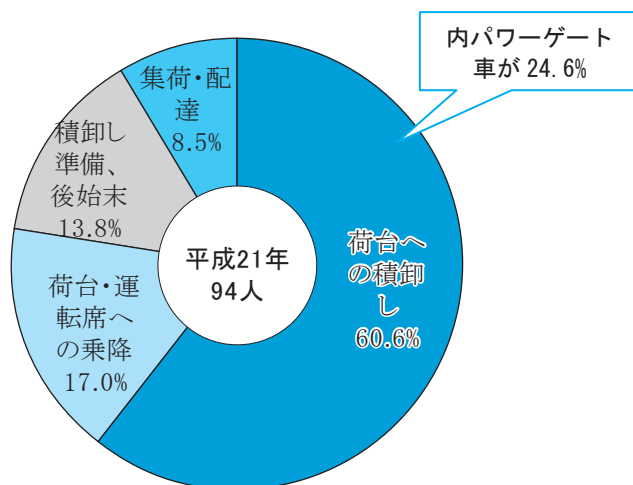
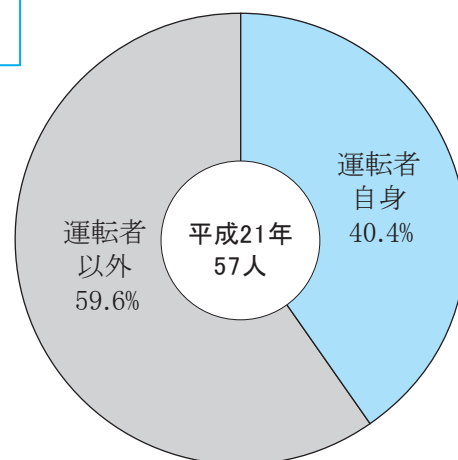


図 1-3 フォークリフト作業の死傷災害の内訳



3 陸運業・倉庫業における派遣労働者の死傷災害の分析（年齢、事故の型、起因物）

(1) 年齢別

平成 21 年の派遣労働者の休業 4 日以上死傷災害を年齢別にみると、陸運業では、30～39 歳が 24.8%と最も高く、次いで 40～49 歳が 21.0%、20～29 歳が 20.0%の順となっています。

さらに倉庫業においては、20～29 歳が最も高く 33.3%であり、30～39 歳、40～49 歳が続ぎ、同じ 25.6%となっています。

図 1-4 年齢別死傷者数の割合

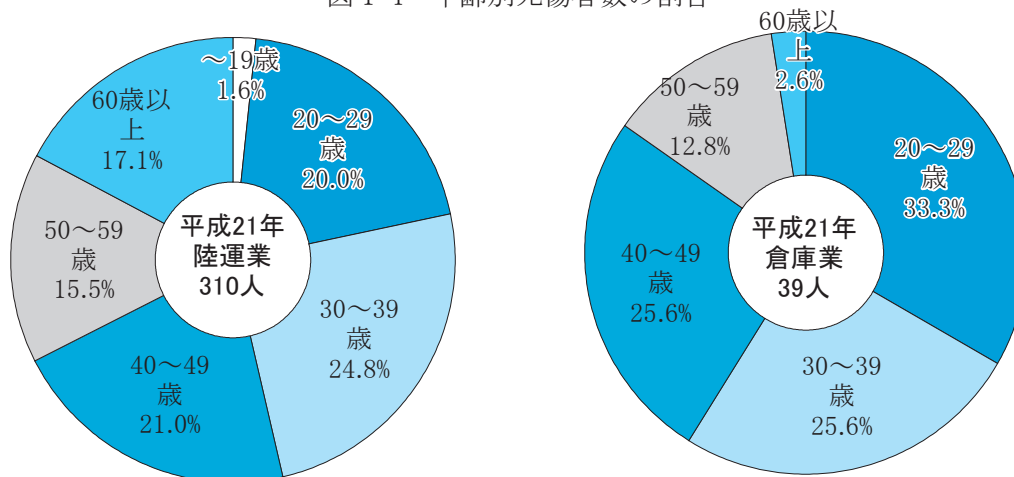


表 1-6 年齢別死傷災害者数の割合 (%)

年齢	陸運業	倉庫業
0 ～ 19 歳	5 (1.6%)	0 (0.0%)
20 ～ 29 歳	62 (20.0%)	13 (33.3%)
30 ～ 39 歳	77 (24.8%)	10 (25.6%)
40 ～ 49 歳	65 (21.0%)	10 (25.6%)
50 ～ 59 歳	48 (15.5%)	5 (12.8%)
60 歳以上	53 (17.1%)	1 (2.6%)
合 計	310 (100.0%)	39 (100.0%)

注：％は構成比を示したものの。

(2) 事故の型別

平成 21 年の派遣労働者の休業 4 日以上死傷災害を事故の型別に見ると、陸運業においては、「はさまれ、巻き込まれ」が 23.5%、次いで「墜落・転落」が 17.0%、「動作の反動、無理な動作」が 13.2%の順となっています。

倉庫業においては、「はさまれ、巻き込まれ」、「激突」、「動作の反動、無理な動作」によるものが、それぞれ 17.9%を占めています。

表 1-7 事故の型別死傷災害

事故の型	陸運業	倉庫業	合 計
はさまれ、巻き込まれ	73 (23.5)	7 (17.9)	80 (22.9)
墜落・転落	53 (17.0)	4 (10.3)	57 (16.3)
転倒	38 (12.2)	5 (12.8)	43 (12.3)
激突	25 (8.0)	7 (17.9)	32 (9.2)
飛来・落下	22 (7.1)	4 (10.3)	26 (7.4)
崩壊・倒壊	17 (5.5)		17 (4.9)
激突され	21 (6.8)	4 (10.3)	25 (7.2)
切れ、こすれ	12 (3.9)		12 (3.4)

高温・低温の物との接触	2 (0.6)		2 (0.6)
有害物との接触	1 (0.3)		1 (0.3)
交通事故 (道路)	3 (1.0)		3 (0.9)
動作の反動、無理な動作	41 (13.2)	7 (17.9)	48 (13.8)
その他	3 (1.0)	1 (2.6)	3 (0.9)
合計	311 (100.0)	39 (100.0)	350 (100.0)

注：カッコ内は合計に対する比率 (%)

(3) 起因物別

平成 21 年の派遣労働者の休業 4 日以上之死傷災害を起因物別にみると、陸運業では、「動力運搬機」の占める割合が 26.1%と最も高く、次いで「荷」が 21.2%、「仮設物、建築物、構築物等」が 16.4%の順となっています。

倉庫業では、「動力運搬機」によるものが 38.5%を占め、次いで「荷」が 18.0%、「仮設物、建築物、構築物等」が 12.8%となっています。

なお、このような傾向は派遣労働者以外の作業者の労働災害と同様であり、派遣労働者も派遣労働者以外の作業員と同じような荷役作業等に従事している実態にあると考えられます。

表 1-8 起因物別死傷災害

起因物	陸運業	倉庫業	合計
建設用機械	1 (0.3)		1 (0.3)
一般動力機械	2 (0.7)	1 (2.6)	3 (0.9)
動力クレーン等	4 (1.3)		4 (1.1)
動力運搬機	81 (26.1)	15 (38.5)	96 (27.6)
乗物	3 (1.0)	2 (5.1)	5 (1.4)
電気設備	1 (0.3)		1 (0.3)
人力機械工具等	37 (11.9)	2 (5.1)	39 (11.2)
用具	20 (6.4)	2 (5.1)	22 (6.3)
その他の装置、設備	10 (3.2)	1 (2.6)	11 (3.2)
仮設物、建築物、構築物等	51 (16.4)	5 (12.8)	56 (16.1)
危険物、有害物等	6 (1.9)		6 (1.7)
材料	15 (4.8)	2 (5.1)	17 (4.9)
荷	66 (21.2)	7 (18.0)	73 (21.0)
環境等	2 (0.6)		2 (0.6)
その他	12 (3.9)	2 (5.1)	12 (3.4)
合計	311 (100.0)	39 (100.0)	350 (100.0)

4 陸運業・倉庫業における派遣労働者の災害事例

【事例 1】

トラックのパワーゲートを使い、荷物の積み降ろし作業を行っていた。パワーゲートの操作をしていた作業者が、パワーゲートの上に乗っていた他の作業員に気付かず、パワーゲートを操作したため、トラックの荷台とパワーゲートの間に足先をはさまれ、骨折した。



【事例 2】

倉庫内で、3 トン車の荷台から集荷してきた引越荷物 2 個の入ったロールボックスパレットを取り卸し作業中、運転者が車中でロールボックスパレットを後部のゲートまで押してきた時、勢いがついてゲートのストッパーを乗り越え、落下しそうになったので、ゲートの後方にいた被災者は思わず、ロールボックスパレットを支えようとしたが、支えきれず、被災者の上にロールボックスパレットが落下し、顔面、胸部、左足首を負傷した。



【事例 3】

物流センター構内にて、1 トンフォークリフトを運転して商品のピッキング作業のため、フォークリフト前進方向の左側から降車したとき、足元にあったパレット上に着地したところ、左足がパレット上の隙間にはまり、左足首を捻り負傷した。



第2章 陸運業、倉庫業の安全管理のポイント

☆ここがポイント

陸運業、倉庫業では、フォークリフトに関する災害防止と、重量物の人力取扱い、クレーン、はい作業などに関する災害防止が重要です。

1 陸運業、倉庫業では「荷役作業関係災害の防止」がポイント

陸運業、倉庫業で働く派遣労働者の労働災害を防止するには、まず陸運業、倉庫業ではどのような災害の発生が多く、それに対しどのような対策が行われているかを理解することが重要です。

表1-5で、陸運業、倉庫業の派遣労働者の死傷災害の分析結果をみると、荷役作業に関連した作業中での災害が大半を占めている状況にあります。特に、「フォークリフト作業」、「倉庫、配送センター、工場内倉庫等での入出庫等の作業」及び「トラック荷台への積み込み・積み出し作業」での災害が多く発生しています。

これらは陸運業、倉庫業に共通するものであるため、以下共通したものとして、「フォークリフト作業の安全管理のポイント」と「フォークリフト作業以外の安全管理のポイント」に分けて、必要な対策を紹介します。



2 フォークリフト作業の安全管理のポイント

荷役作業では、フォークリフトなどの車両系荷役運搬機械を用いての作業が通常であり、このような作業に対する安全管理が必要です。

フォークリフト作業の安全管理のポイントについて理解し、必要な対策をしましょう。

労働災害は機械設備の欠陥など物の「不安全的状態（物の面）」とヒューマンエラーなど人の「不安全的行動（人の面）」とが重なったときに、発生するとされています。労働災害を防止していくうえでは、これらに対する管理が重要です。

特にフォークリフトなどの車両系荷役運搬機械を用いた作業に対しては、安衛則において事業者が実施しなければならない事項が定められており、その理解を深め、法令を遵守することが基本となります。

(1) 管理面からのポイント

フォークリフトによる労働災害の防止を「管理面」から進めるためのポイントは次のとおりです。

① 作業計画の作成、周知（安衛則第 151 条の 3）

フォークリフトを用いた作業では次のことが必要です。

- ・ 作業場所の広さ及び地形、機械の種類及び能力、荷の種類及び形状に適合した作業計画を定めること。
- ・ 運行経路及び作業方法が示されたものであること。
- ・ 定めた作業計画に従い作業を行うこと。

② 作業指揮者の選任（安衛則第 151 条の 4）

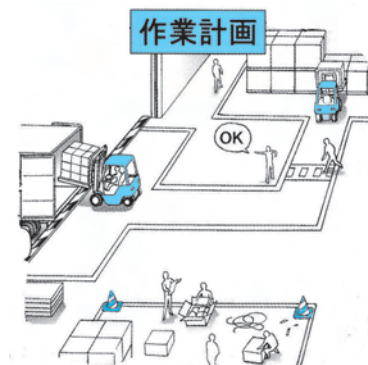
フォークリフトを用いて作業を行うときは、作業指揮者を定め、この作業計画に基づいて荷役作業等を行わなければなりません。

③ 就業制限（安衛法第 61 条、同施行令 20 条第 11 号）

フォークリフト運転技能講習を修了した者でなければ、フォークリフトの運転の業務に就かせてはなりません（最大荷重 1 トン以上のフォークリフトの場合）。

④ 職場巡視の実施（安衛則第 6 条）

フォークリフト作業を行っている場所等について、作業による不安全な行動がないかなど安全管理者は定期的に職場巡視を実施する必要があります。安全管理者が選任されていない事業場でも職場巡視をすることが望まれます。



(2) 物の面・人の面からのポイント

フォークリフトによる労働災害の防止を、不安全状態（物の面）と不安全行動（人の面）から進めるためのポイントは次のとおりです。フォークリフトそのものが構造規格に適合したものであることは当然です。

① 点検・定期自主検査の実施（安衛則第 151 条の 21、同 151 条の 24、同 151 条の 25）

フォークリフトについては、損傷や故障などから生ずる災害を防止するため、作業開始前点検、定期自主検査を実施する必要があります。

定期自主検査は、1 月以内ごとに行う月次検査と 1 年以内ごとに行う年次検査があり、年次検査については、「特定自主検査」として、一定の資格を有する自社の労働者又は外部の検査業者が行うこととなっています。

② 接触防止措置の実施（安衛則 151 条の 7）

フォークリフトや荷と接触する危険のある箇所への立ち入りを禁止しなければなりません。このため、運行経路と歩道の分離、立ち入り禁止区域の設定、標識の設置などを行うことが必要です。

③ 安全教育の実施（安衛法第 60 条の 2）

フォークリフト運転業務従事者に対して、定期的に安全教育を実施します。

④ リスクアセスメント等の実施（安衛法第 28 条の 2）

フォークリフトに関係する作業について、その作業に潜む危険性を事前に把握し、危険性

の程度（リスク）の低減を図る安全衛生管理手法である「リスクアセスメント」を実施するよう努める必要があります。

※ リスクアセスメントの詳細は、46 ページを参照して下さい。

※ リスクアセスメント、危険予知活動、ヒヤリ・ハット活動などの安全衛生活動は、労使が協力して推進することが重要です。

※ リスクアセスメント等は、安衛法では「危険性または有害性の調査等」と表現されています。

3 フォークリフト作業以外での安全管理のポイント

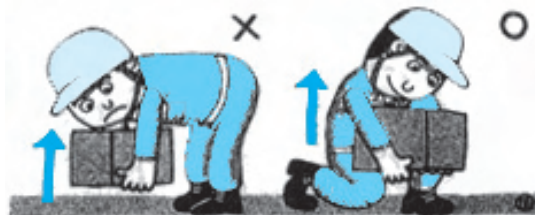
荷役・運搬作業に着手する前に、フォークリフト作業と同様に作業のムリ、ムダ、ムラを省き、現場から不安全な行動を排除していくことが必要です。このため、作業計画をたて、計画の作業者への周知を図り、作業計画に基づいて作業を行うことが重要です。

作業を指示する際には、「いつ、どこで、何をするか」「作業に必要な手順」「作業上の急所」を押さえた的確な指示を行います。また、安全で、効率的な作業を進める上で「安全作業手順書」をあらかじめ定めておき、それに従った作業を進めることも重要です。

(1) 人力運搬作業のポイント

機械による運搬作業が大半を占めているとはいえ、いまだ人力による作業も見られ、人力作業中の災害が後を絶ちません。人力による作業は、簡単にできるので、安易に考えて不安全な動作に気がつかないで災害が起こることがあります。また、無理な動作による作業が原因で腰痛等が発生することもあります。

このため、人力による荷の運搬作業では、次の点に留意することが必要です。

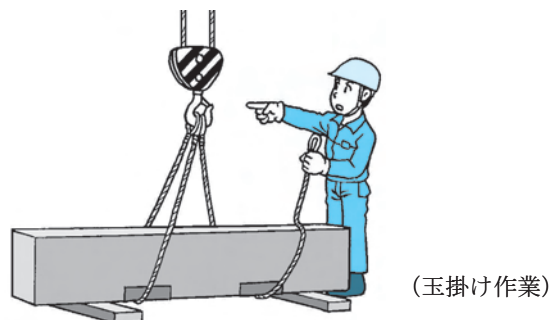


- ① 何度も持ったり動かしたり、中継ぎを繰り返す等をしない。
- ② 下から上、上から下への動きを少なく・小さくする。
- ③ 床上約 50cm 以下や胸より高い位置で取り扱わないこと。
- ④ 後ろ向きに移動しながらの作業をしない。
- ⑤ 長いものを振り回さない。
- ⑥ 危険物・有害物を取り扱う場合は、これらに関する注意事項の順守を徹底する。
- ⑦ 荷物の重量を考え、自分の力にあまる荷物は、2 人以上で扱う。
- ⑧ 手で持っている時間をできるだけ少なくする。
- ⑨ 正しく向き（正対）、膝を軽く曲げ、腰を落とし、背筋を伸ばし、しっかり持つこと。

(2) クレーン・玉掛け作業のポイント

派遣労働者をクレーンの運転やに従事させる場合は、次の資格が必要です。

業務名	必要な資格
つりあげ荷重が1トン以上5トン未満の移動式クレーンの運転の業務	移動式クレーン運転士免許所持者又は小型移動式クレーン運転技能講習修了者（安衛法第61条）
制限荷重が1トン以上の揚貨装置又はつり上げ荷重が1トン以上のクレーン、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（クレーン等安全規則221条）など



また、クレーンや玉掛け作業を行うときのポイントは次のとおりです。

- ① クレーンの点検を実施すること。
- ② 玉掛用具の点検を実施すること。
- ③ 有資格者による作業を進めること。
- ④ 合図を決定し、確実に実行すること。
- ⑤ クレーンのつり上げ荷重とつり荷の重量が適合しているか確認すること。
- ⑥ クレーンの操作、玉掛けを、正しい方法で行うこと。

(3) はい作業のポイント

近年の荷役運搬作業では、取り扱う荷と使用する荷役運搬機械の多様化に伴い、様々な災害が発生しています。これらの作業を安全に行うためには作業を指揮し、作業の状況を判断しながら、適切な指示を与える者が必要です。

特に、倉庫等に積み重ねられた荷である“はい”について、はい付け、はいくずし等を行う作業は、墜落・転落災害、飛来・落下災害等の発生が多く、危険度の高い作業であるため、経験が豊富で、十分な技能と安全作業についての知識を有する「はい作業主任者」を選任し、その直接の指揮により作業を行うことが労働災害防止上不可欠です。

次の場合には、事業主は、作業主任者を選任し、その者にはい作業の指揮を行わせ、安衛則で定める職務を行わせる必要があります。

高さが2メートル以上のはい（倉庫、上屋又は土場又は土場に積み重ねられた荷（小麦、大豆、鉱石等のばら物を除く。）の集団をいう。）の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）（安衛令第6条第12号）

はい作業を安全に行うためには、定められた作業方法、作業手順どおり正しく能率的に行うことが必要であり、はい作業主任者は、その職務として作業の方法・順序を決定し作業者を直接指

揮・監督することが求められています。

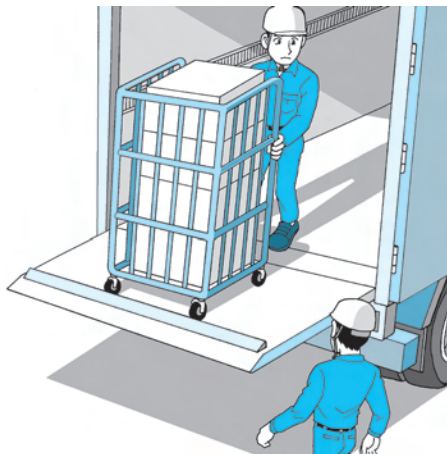
人力による荷の取り扱い方法については、はい作業を開始する前、作業中及び作業終了時において、下記の事項に留意する必要があります。

- ① 作業開始前に打ち合わせを行い、作業内容、作業方法などを作業者に周知する。
- ② 作業に必要な器具及び用具など（作業台、歩み板、はしご、危険標識など）を準備し、作業者の配置（監視、誘導等も含め）を適切に行う。
- ③ はいの昇降には、すべり止め装置のついた移動はしご等を使用する。
- ④ はいの作業中においては、関係労働者以外の者を立ち入らせない。
- ⑤ はいの崩壊又は荷の落下を防止するため、はいをロープで縛り、網を張り、くい止めを施し、はい替えを行う等の措置をする。
- ⑥ 作業終了後は、作業に使用した器具及び用具などをそれぞれの保管場所に戻し、はいの周辺及び床を整理・整頓し清掃する。

（４）テールゲートリフターを用いる作業のポイント

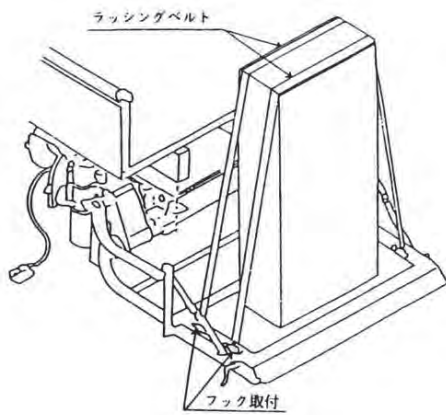
近年、テールゲートリフターを装備した貨物自動車の急速な普及をみていますが。これに伴って、昇降板からの荷の落下による災害や昇降板に手足を挟まれる等の災害が発生しています。

このため、テールゲートリフターに関する作業では、次の点に留意する必要があります。

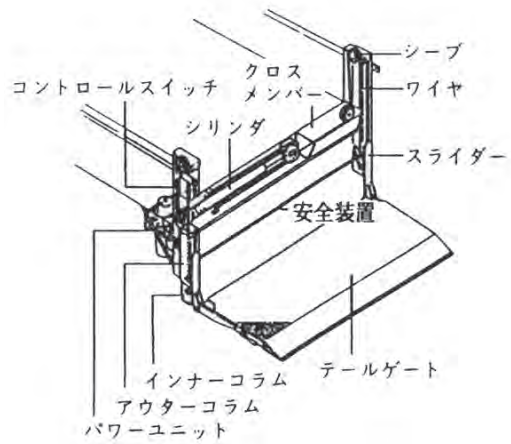


（テールゲートリフターでロールボックスパレットを降ろす）

- ① テールゲート装備車は水平な場所に駐車して作業を行う。（傾斜地での作業は禁止）
- ② 空車の場合、最初の荷物を昇降板に載せたとき荷台が傾斜するので、軽い荷から始める。
- ③ 昇降板で荷を昇降させるときは、昇降板のストッパーを使用する。
- ④ 作業者が昇降板に乗っての昇降は行わない。
- ⑤ 底面積が小さく重心の高い荷は、ロープ、ラッシングベルト等で昇降板に固定する。
- ⑥ 上昇中における作業者の危険を防止するため自動停止装置を装備する。
- ⑦ ロールボックスパレット入りの荷を一人で扱う場合は、荷の重量を 300kg 未満とする。
- ⑧ ロールボックスパレット入りの荷を昇降板で昇降させるときは、パレットのキャスターストッパーをかける。



スウィング方式



バッチカル方式

(5) 保護帽の着用

荷役作業では、貨物自動車荷台等からの墜落・転落や荷の飛来・落下等による危険を防ぐために、墜落時保護用の保護帽を着用するようにします。

最大積載量が 5 トン以上の貨物自動車での荷の積卸作業やはいの上での作業（高さ 2 メートル以上の箇所）では保護帽着用が義務づけられています。

(参 考)

フォークリフトによる作業計画（作成例）

作成年月日	平成21年3月23日（月）	計画作成者	〇〇〇〇		
作業名	木箱のトラック積み込み作業	作業指揮者	〇〇〇〇		
作業実施日時	平成21年4月1日（水）8時00分～平成22年3月31日（水）17時00分				
荷	品名	荷姿	個数	一個の重量	備考
	精密機械	木箱	トラック1台に3個	1トン	
使用するフォークリフト及び従事者	車両番号	能力	運転者	誘導者	備考
	L01-5523	2トン	〇〇〇〇	なし	
フォークリフトの運行経路					
				立入・走行・禁止箇所	1 設定なし 2 設定あり （具体的に掲載） 内はフォークリフト走行通路及びトラック積み込み場所につき作業者は立入り禁止 運転者は運転席からトラックボデー上の安全な場所で待機 ----- 倉庫内は作業指揮者及びフォークリフト運転者（乗車中）のみ立入り許可 他の作業者は立入り禁止
積付け又は取卸しの方法	フォークリフトによるトラック積み込み作業				
適用する安全作業マニュアル、作業手順等	フォークリフト運転者は作業手順書NO4の作業手順を適用すること。				

第3章 派遣労働者の安全衛生管理の基礎知識

☆ここがポイント

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

1 「労働者派遣」とは

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

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

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

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

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

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

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

2 「労働者」及び「雇用関係」について

労働者、雇用関係の定義はつぎのとおりです。

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

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

- (3) 派遣元、派遣先、派遣労働者の関係

派遣元、派遣先、派遣労働者については、次の関係があります。

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

働者を派遣すること。

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

3 労働者派遣と請負との関係

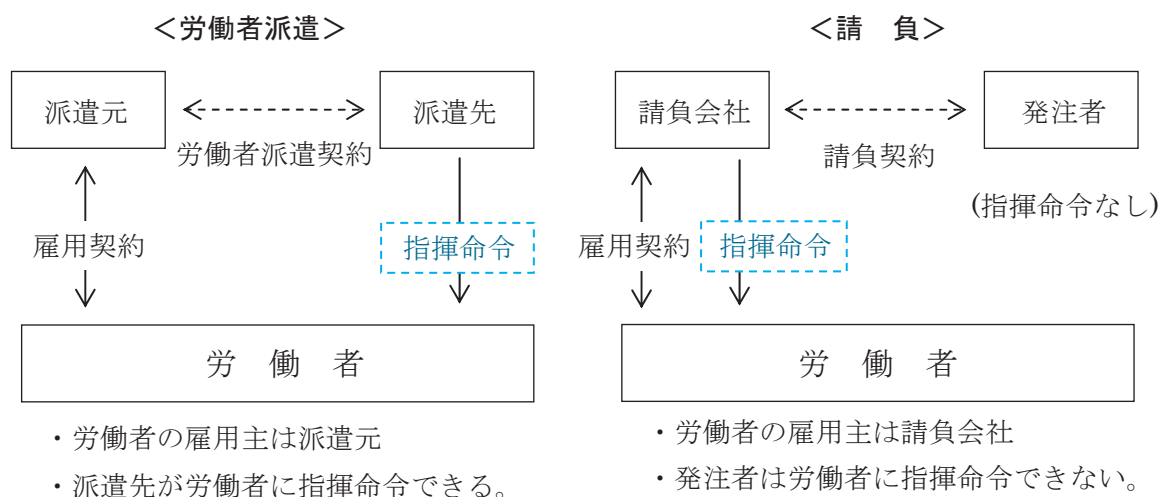
(1) 労働者派遣と請負

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

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

これらの関係を図で示すと次のようになります。

図 3-1 労働者派遣と請負



(2) 請負と判断される場合の要件

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

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

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

4 派遣法における安全衛生の管理

☆ここがポイント

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

(1) 派遣労働者に対する労働安全衛生法等の適用の原則

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

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

派遣先における具体的な就業に伴う事項であって

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

このことは、労基法、安衛法等に関する法律の適用の特例等に関する規定を設けています。

これら派遣元、派遣先の責任分担区分は、19 ページの (5) で説明しています。

(2) 派遣元責任者・派遣先責任者の選任

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

ア 派遣元責任者（派遣法第 36 条、派遣則第 29 条第 2 号）

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

イ 派遣先責任者（派遣法第 36 条、派遣則第 34 条第 2 号）

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

(3) 派遣元責任者・派遣先責任者の業務

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

一般的な健康管理等については派遣元が責任を負います。

ア 派遣元責任者（派遣法第 36 条）

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

（派遣元責任者の業務）

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

（一部省略）

イ 派遣先責任者（派遣法第 41 条）

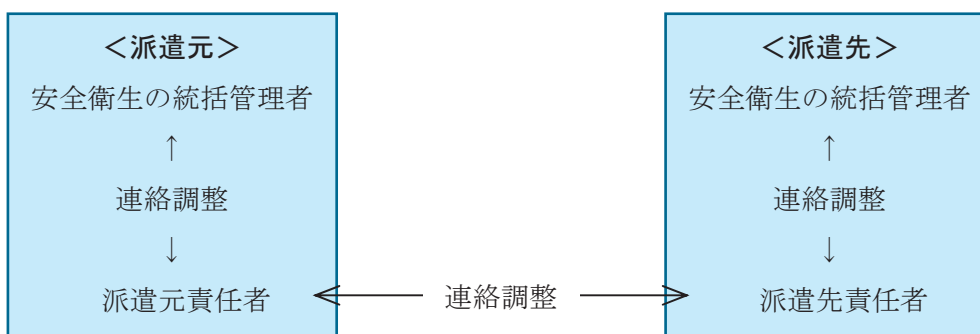
派遣先責任者は、次の業務を行います。また、安全衛生に関しては、派遣先において安全衛生を統括管理する者及び派遣元事業主との連絡調整を行います。

（派遣先責任者の業務）

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

（一部省略）

図 3-2 派遣元責任者、派遣先責任者の業務



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

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

注3：派遣元責任者及び派遣先責任者が行う「連絡調整」とは、具体的には、派遣労働者の安全衛生が的確に確保されるよう、例えば、以下の内容に関する連絡調整を行うことをいいます。（派遣法第36条第5号、派遣法第41条第4号、労働者派遣事業関係業務取扱要領第8の10（4）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実施状況の確認
- ・事故等が発生した場合の内容・対応状況の確認

（4）労働者派遣契約における安全衛生関係事項

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

（5）派遣中の労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担区分

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

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

表3-1 安衛法の適用関係（派遣法第45条）

派遣元	派遣先
・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）	・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条） ・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）

派遣元	派遣先
・安全管理者等に対する能力向上教育等（第19条の2） ・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） ・事業者が行な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）	・安全管理者等に対する能力向上教育等（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等（第20条～第25条の2） 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等（第29条） 特定元方事業者の講ずべき措置（第30条～第30条の2） ・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） ・事業者が行な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事業者が講ずべき措置（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、第99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 3-2 作業環境測定法の適用関係（派遣法第 47 条）

派遣元	派遣先
	・ 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）

5 派遣法と安全配慮義務について

（1）安全配慮義務とは

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

（2）安全配慮義務の内容

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

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

（2）労働契約法の規定

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

第4章 派遣元が実施すべき事項

労働者派遣事業においては、派遣労働者を雇用している雇用主と、派遣労働者が実際に行う仕事を指揮、監督する事業主が異なるため、どちらか一方にだけ管理責任を負わせても派遣労働者の安全衛生を確保することは困難です。そのため、派遣労働者の一般的な健康管理等については派遣元が、安全管理全般に関する事項、衛生管理のうち、就業に伴う具体的な事項については派遣先が、それぞれ事業者責任を負うこととなりますが、この章においては派遣元が実施すべき事項について説明します。

1 派遣元事業場の業種の適用について

☆ここがポイント

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

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

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

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

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

2 安全衛生管理体制

☆ここがポイント

派遣元の安全衛生管理体制では、健康管理が中心となる。

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

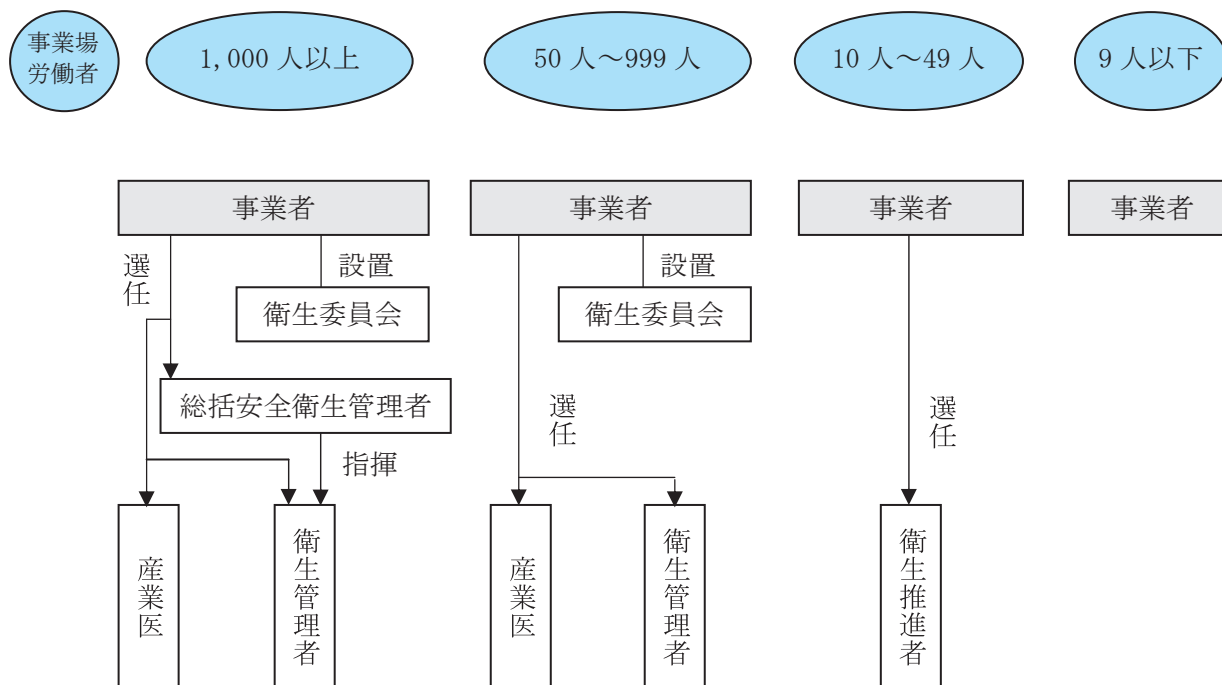
このため、労働者派遣事業を行う派遣元においては、図 3-1 に示すような安全衛生管理体制を整備することが必要です。

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

として判断することになります。

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

図 4-1 派遣元が整備すべき安全衛生管理体制（非工業的業種の場合）



(1) 総括安全衛生管理者（安衛法第10条、安衛則第2条～第3条の2）

ア 選任基準

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

また、総括安全衛生管理者が旅行、病気、事故などのやむを得ない事由により職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければなりません。

イ 業務

総括安全衛生管理者は、衛生管理者（派遣元の業種が工業的業種に該当するときは、安全管理者も）などを指揮し、次の業務を統括管理します。

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

(2) 衛生管理者（安衛法第 12 条、安衛則第 7 条～第 12 条）

ア 選任基準

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

派遣元の衛生管理者は、第一種衛生管理者免許、第二種衛生管理者免許若しくは衛生工学衛生管理者免許を有する者又は医師、歯科医師、労働衛生コンサルタントなどのうちから選任します。衛生管理者は、その事業場に専属のものを選任しなければなりません。また、衛生管理者が旅行、病気、事故などのやむを得ない事由により職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければなりません。

衛生管理者の数は、次の表 4-1 の左欄の「常時使用する労働者の数」（派遣労働者を含みます。）に応じて右欄に定める数以上です。常時 1,000 人を超える労働者を使用する事業場にあつては、少なくとも 1 人は専任の衛生管理者としなければなりません。

表 4-1 専任すべき衛生管理者の数

常時使用する労働者の数	衛生管理者の数
50 人～ 200 人	1 人
201 人～ 500 人	2 人
501 人～ 1,000 人	3 人
1,001 人～ 2,000 人	4 人
2,001 人～ 3,000 人	5 人
3,000 人を超える場合	6 人

イ 業務

衛生管理者は、派遣労働者を含む労働者に関する次の事項を担当します。

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

ウ 巡視

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

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

(3) 衛生推進者（安衛法第 12 条の 2、安衛則第 12 条の 2～第 12 条の 4）

ア 選任基準

衛生推進者は、派遣労働者を含め常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する場合は、衛生

推進者を選任しなければなりません（所轄労働基準監督署長への選任報告は不要です。）。

イ 業務

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

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

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

ウ 周知

派遣元は、衛生推進者を選任したときは、その氏名を作業場の見やすい箇所に掲示するなどの方法により関係の労働者に周知しなければなりません。

(4) 産業医（安衛法第 13 条、安衛則第 13 条～第 15 条の 2）

ア 選任基準

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

また、派遣労働者を含め、常時 1,000 人以上の労働者を使用する事業場においては、専属の産業医を選任しなければなりません。

イ 職務

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

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

ウ 勧告

派遣元の産業医は、派遣労働者を含む労働者の健康を確保するため必要があるときは、派遣元又はその総括安全衛生管理者に対し労働者の健康管理などについて必要な勧告をすることが

できるとともに、衛生管理者に対し指導援助をすることができます。また、派遣元は、この勧告などを受けたときは、これを尊重しなければなりません。

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

エ 地域産業保健センター事業の活用

派遣労働者を含め、常時 50 人未満の労働者を使用する派遣元は、産業医の選任が義務付けられていないため、これに代わって、各種の産業保健サービスを提供する地域産業保健センター事業を利用することができます。

(5) 衛生委員会（安衛法第 18 条、安衛則第 22 条～第 23 条）

ア 設置基準

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

なお、衛生委員会の設置については、派遣元及び派遣先の双方がその義務を負いますが、派遣元の衛生委員会は、派遣労働者の一般的な健康管理等及び労働者の衛生管理について担当します。

イ 委員構成

衛生委員会の委員は、

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

で構成されます。作業環境測定を実施している事業場は、作業環境測定士である労働者を衛生委員会の委員として指名することができます。

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

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

ウ 衛生委員会の調査審議事項

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

- ① 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- ② 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- ③ 衛生に関する労働災害の原因及び再発防止対策に関すること。
- ④ 衛生に関する規程の作成に関すること。
- ⑤ 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講じる措置のうち衛生に関すること。
- ⑥ 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。

- ⑦ 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関する事。
 - ⑧ 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関する事。
 - ⑨ 衛生教育の実施計画の作成に関する事。
 - ⑩ 健康診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関する事。
 - ⑪ 作業環境測定の結果と結果に対する対策の樹立に関する事。
 - ⑫ 労働者の健康障害の防止に関して関係行政機関から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項に関する事。
- (一部省略)

エ 開催周期及び議事概要の周知

衛生委員会は毎月 1 回以上開催するようにしなければなりません。また、衛生委員会の開催の都度、委員会における議事の概要を常時各作業場の見やすい場所に掲示、又は備え付けるなどして派遣労働者を含むすべての労働者に周知しなければなりません。委員会における議事で重要なものの記録は 3 年間保存しなければなりません。

<派遣元と派遣先の連携事例>

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

(6) 安全管理者、安全衛生推進者、安全委員会

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

これらについては「第 5 章 派遣先が実施すべき事項」を参照してください。

(7) 関係労働者の意見聴取（安衛則第 23 の 2）

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

3 派遣労働者の就業に当たっての措置

☆ここがポイント

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

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

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

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

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



4 派遣労働者の健康管理

☆ここがポイント

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

(1) 健康診断（安衛法第 66 条～第 66 条の 6、安衛令第 22 条、安衛則第 43 条～第 52 条）

ア 健康診断の実施主体

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

一般健康診断の実施義務は派遣元となっていますので、健康診断に要する費用は派遣元の負担となります。

ちなみに、派遣先が自ら雇用している労働者について実施する一般健康診断の日程に合わせて派遣労働者も実施すると日程調整等の配慮もしやすく、受診率も向上するので、派遣元と派遣先で調整を行うことが望まれます。

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

イ 一般健康診断の実施

(ア) 雇入時の健康診断（安衛則第 43 条）

派遣元は、常時使用する派遣労働者を雇い入れる際に、次の項目について健康診断を行わなければならない。なお、雇入時の健康診断では、健康診断項目の省略はありません。

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

(イ) 定期健康診断（安衛則第 44 条）

派遣元は、常時使用する派遣労働者に対し、1 年以内ごとに 1 回、定期に、次の事項について健康診断を行わなければならない。なお、③の身長及び腹囲、④の胸部エックス線検査及び^{かくたん}喀痰検査、⑥から⑨まで並びに⑪の項目については省略できる場合があります。

- ① 既往歴及び業務歴の調査
- ② 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- ③ 身長、体重、腹囲、視力及び聴力（1,000Hz 及び 4,000Hz の音にかかる聴力の検査）
- ④ 胸部エックス線検査及び喀痰^{かくたん}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) 特定業務従事者の健康診断（安衛則第 45 条）

派遣元は、深夜業等特定の業務に従事する派遣労働者に対し、当該業務への配置換えの際及び 6 ヶ月以内ごとに 1 回、定期に、(イ) の定期健康診断の項目について健康診断を行わなければなりません

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

(エ) 自発的健康診断（安衛法第 66 条の 2）

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

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

ウ 特殊健康診断の実施（安衛法第 66 条第 2 項）

派遣労働者が、ある派遣先で、発がん性のある特定化学物質等の取扱い業務など一定の有害な業務に常時従事した後に派遣期間の満了でその業務から離れ、現在は他の派遣先で有害業務ではない業務についている場合の特殊健康診断については派遣元が行わなければなりません。

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

健康診断は、健康状況の把握、職場における健康を阻害する諸因子による健康への影響の早期発見に加えて、就業の可否、適正配置の判断、必要な保健指導を行うために実施するものであり、派遣元は健康診断の実施後、次の措置を適切に講じることが必要です。

- ① 一般健康診断の結果、異常所見があると判断された派遣労働者について、医師等から就業の可否等について意見を聞くこと。
- ② 医師の意見を勘案し、その必要があるときは、その派遣労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転

換などの措置を講じるほか、作業環境測定の実施、施設・設備の整備、医師の意見の衛生委員会などへの報告等の措置を講じること。

- ③ 派遣先から送付された特殊健康診断の結果を含め健康診断の結果を健康診断を受けた労働者に通知すること。
- ④ 一般健康診断については、個人票を作成し5年間保存すること。特殊健康診断については、派遣先から送付された個人票の写しをその種類ごとに定められた期間保存すること。
- ⑤ 特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師又は保健師による保健指導を行うよう努めること。

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

オ 健康診断結果報告書の提出（安衛則第52条）

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

(2) 過重労働による健康障害防止対策（安衛法第66条の8～第66条の9、安衛則第52条の2～第52条の8）

ア 労働時間の把握

派遣労働者の労働時間の把握は派遣先が行い、派遣元に通知しなければなりません。派遣元は、派遣先から労働時間の情報を得て、派遣労働者の過重労働による健康障害を防止するための措置を行わなければなりません。

<派遣元と派遣先の連携事例>

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

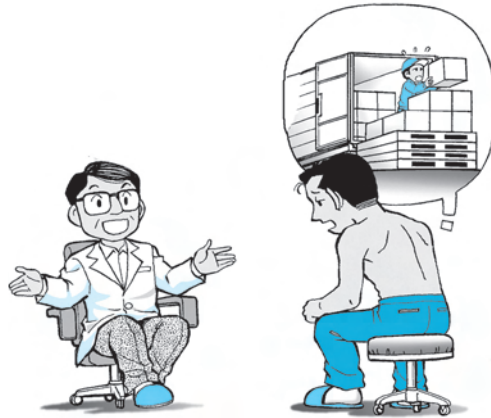
イ 長時間労働者への医師による面接指導

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

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

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

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



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

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

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

なお、心と体の保持増進措置については、派遣先にも努力義務があります。

5 安全衛生教育

(1) 雇入れ時の安全衛生教育（安衛法第 59 条第 1 項、安衛則第 35 条）

ア 雇入れ時の教育項目（安衛則第 35 条第 1 項）

派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育は、派遣元の義務とされているので、派遣元は新たに雇入れた派遣労働者に対して、次の項目の安全衛生教育を実施しなければなりません。

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

イ 教育項目の省略

陸運業など工業的業種の事業場に労働者を派遣する場合には、原則として上記①～⑧のすべてについて教育する必要がありますが、職業訓練を受けた者など教育項目の全部又は一部に関し十分な知識及び技能を有していると認められる者についてはその部分に関する教育を省略することができます。（安衛則第 35 条第 2 項）ただし、省略した判断根拠を資料として保管する

ことが必要です。

また、非工業的業種の事業場に派遣される労働者については、上記①～④の教育項目について省略することができます。(安衛則第 35 条第 1 項但し書き)

ウ 一般化している安全衛生活動についての教育

わが国の多くの企業・工場では、古くから 4S（整理・整頓・清掃・清潔）運動、KY（危険予知）活動、ヒヤリ・ハット運動などが実践されており、近年ではリスクアセスメントの実施等も陸運業の現場の安全衛生活動の基本として組み込まれてきているので、雇入れ時の安全衛生教育の機会にはこれらの事項についても理解させることが適当です。



エ 教育の講師等

派遣先の職場環境、作業内容などが多岐にわたることから、派遣労働者の雇入れ時の安全衛生教育を担当する派遣元の講師としては、「安全管理者選任時研修修了者」、「RST 講座修了者」など安全衛生に関して十分な知識、技能を有するものを充てる必要があります。

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

オ 派遣先の職場情報の収集

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

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

カ 雇入れ時安全衛生教育の委託

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

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

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

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

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

(3) 業務等に必要な資格の確認

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

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

なお、派遣先が派遣契約に反して無資格の派遣労働者を資格の必要な業務に従事させたときは、派遣元は労働者派遣を停止、又はその労働者派遣契約を解除することができます。（派遣法第 28 条）

6 労働災害発生時の対応

(1) 労働者死傷病報告書の提出

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

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

(2) 労災保険の手続きへの助力

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

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

7 派遣元が派遣労働者の安全衛生管理等について独自に実施している参考事例

【事例 1】

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

【事例 2】

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

【事例 3】

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

【事例 4】

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

【事例 5】

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

第5章 派遣先が実施すべき事項

安全管理全般に関する事項、衛生管理のうち、就業に伴う具体的な事項については派遣先が事業者責任を負うことになります。派遣先が派遣労働者の安全衛生管理を行う際のポイントについて説明します。

1 派遣先の安全衛生管理

☆ここがポイント

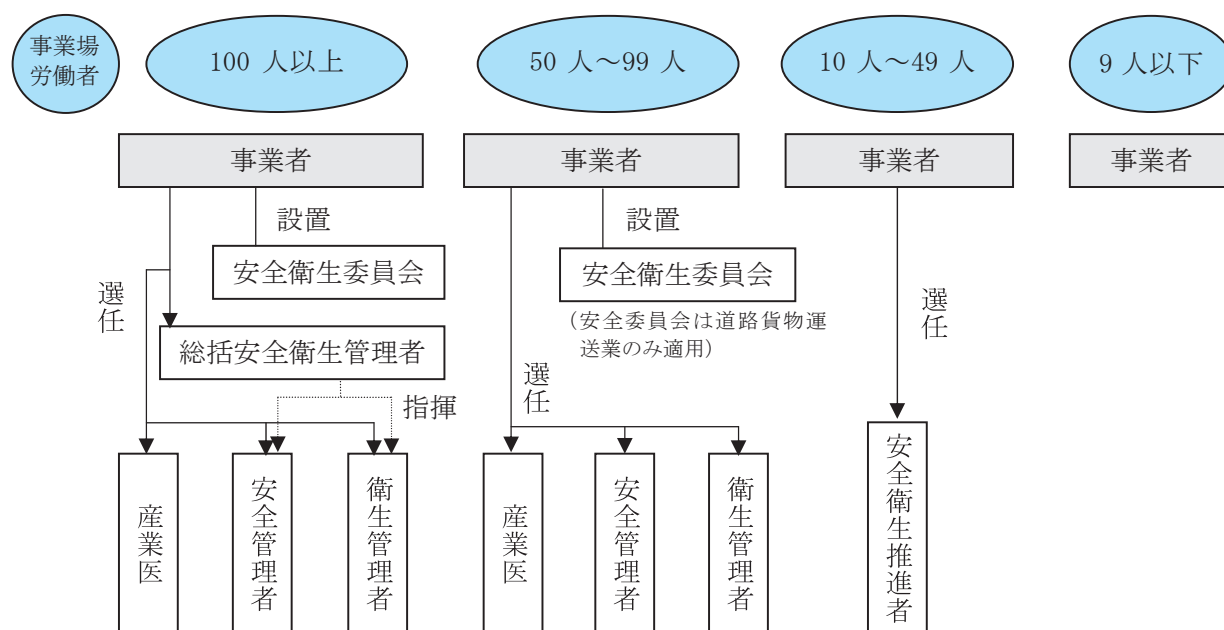
派遣先は、事業場の労働者数等に応じて、派遣労働者を含む労働者の安全衛生管理を適切に行うため、管理者等の選任、安全委員会等の設置などの安全衛生管理体制の整備を行う必要がありますが、この際の労働者数は、派遣先が雇用する労働者と派遣先で就業する派遣労働者の合計となります。

また、派遣労働者を含む労働者の作業内容を十分に把握し、作業内容により作業主任者等を選任することが必要となります。

陸運業又は倉庫業（荷扱いを行わない保管のみを行う倉庫業を除く。）に属する派遣先は工業的業種となりますので、支店・営業所等の事業場ごとに派遣労働者を含む労働者の人数に応じて、次の図に示すような安全衛生管理体制を整備しなければなりません。

なお、派遣労働者を含む労働者に自動車等の運転を行わせる派遣先は、これらの安全衛生管理体制を「交通労働災害防止のためのガイドライン」（厚生労働省策定）に配慮したものとすることが求められています。

図 5-1 陸運業・倉庫業の派遣先が整備すべき安全衛生管理体制（工業的業種の場合）



注：安全委員会、衛生委員会の代わりに、安全衛生委員会とすることができる。

(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

陸運業又は倉庫業に属する派遣先は、派遣労働者を含め常時 100 人（荷扱いを行わない保管のみを行う倉庫業の場合は 1,000 人）以上の労働者を使用する場合には、その事業場の安全衛生を統括管理する「総括安全衛生管理者」を選任し、所轄労働基準監督署長に選任報告を行うことが必要です。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、支店長、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、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、派遣労働者に関する次の事項については、法律上派遣元ではなく、派遣先のみに責任が課せられていることに留意して統括管理を行わなければなりません。

- 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（一定の危険有害業務）の実施に関すること。
- ③ 特殊健康診断の実施とその結果に基づく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

陸運業・倉庫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（荷扱いを行わない保管のみを行う倉庫業は、選任義務がありません。）。

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「安全管理者選任時研修」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、前記（１）総括安全衛生管理者のイの業務のうち、安全に係る技術的事項を管理します。また、前記（１）のイのなお書きに留意することが必要です。

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

陸運業又は倉庫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。

陸運業又は倉庫業の衛生管理者は、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、荷扱いを行わない保管のみを行う倉庫業の衛生管理者は、第二種衛生管理者免許を有する者から選任することもできます。）

衛生管理者の数は、次の表の左欄の「事業場で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（著しく寒冷な場所における業務、重量物の取扱い等重激な業務などに常時 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、著しく暑熱な場所における業務などに常時 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 5-1 選任すべき衛生管理者の数

事業場で常時使用する労働者の数	衛生管理者の数
50 人～ 200 人	1 人
201 人～ 500 人	2 人
501 人～ 1,000 人	3 人
1,001 人～ 2,000 人	4 人
2,001 人～ 3,000 人	5 人
3,000 人を超える場合	6 人

イ 業務

衛生管理者は、前記（１）総括安全衛生管理者のイの業務のうち、衛生に係る技術的事項を管理します。また、前記（１）のイのなお書きに留意することが必要です。

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

陸運業・倉庫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（荷扱いを行わない保管のみを行う倉庫業の場合は、衛生推進者）を選任しなければなりません（所轄労働基準監督署長への選任報告は不要です。）。

安全衛生推進者等は、その事業場に専属の者で、「安全衛生推進者等養成講習」を修了した者その他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

安全衛生推進者等は、前記（1）総括安全衛生管理者のイの業務（衛生推進者は、衛生に係る業務に限ります。）を担当します。

また、前記（1）のイのなお書きに留意する必要があります。

ウ 掲示など

派遣先は、安全衛生推進者等を選任したときは、その氏名を作業場の見やすい箇所に掲示するなどの方法により関係の労働者に周知しなければなりません。

(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。

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（又は著しく寒冷な場所における業務、土石・獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務、重量物の取扱い等重激な業務、深夜業を含む業務などに常時 500 人以上の労働者を従事させる事業場）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。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">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 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

道路貨物運送業に属する派遣先は、派遣労働者を含め常時 50 人（貨物取扱業及び倉庫業（荷扱いを行わない保管のみを行う倉庫業を除く。）については 100 人）以上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。

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者で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。

なお、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も、その推薦に基づき派遣労働者が委員として指名されることもあります。

ウ 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。

エ 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しなければなりません。また、安全委員会の開催の都度、委員会における議事の概要を常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける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、派遣労働者の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（議長）
- ・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。

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

ウ 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 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、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 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。
- ⑪ 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。
- ⑫ 労働者の健康障害の防止に関して関係行政機関から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項に関すること。

エ 開催周期及び議事概要の周知

衛生委員会は、毎月1回以上開催するようにしなければなりません。また、衛生委員会の開催の都度、委員会における議事の概要を常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることなどの方法によって派遣労働者を含む全ての労働者に周知させなければなりません。委員会における議事で重要なものの記録は、3年間保存しなければなりません。

(8) 安全衛生委員会等（安衛法第19条、安衛則第23条の2）

ア 安全衛生委員会の設置基準

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 安全衛生委員会の委員構成

安全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のうちから派遣先が指名した者（議長）
- ・派遣先が指名した安全管理者及び衛生管理者
- ・派遣先が指名した産業医
- ・派遣先が指名した安全に関し経験を有する労働者
- ・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。

安全衛生委員会の議長は、総括安全衛生管理者等になります。

ウ 安全衛生委員会の調査審議事項

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

(9) 関係労働者の意見聴取

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の機会（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。

(10) 作業主任者（安衛法第 14 条、安衛令第 6 条、安衛則第 16 条～第 18 条、安衛則第 428 条、第 429 条、酸素欠乏症等防止規則第 11 条）

ア 対象作業と作業主任者の選任

派遣先は、危険有害業務のうち特別の管理を必要とする作業については、作業に対応した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を指揮監督させなければなりません。

陸運業又は倉庫業に属する派遣先では、作業主任者を選任すべき作業として主に次の表に示すようなものが考えられます。該当する作業がある場合は、表の右欄の技能講習を修了した者を選任することが必要です。

表 5-2 陸運業・倉庫業で考えられる作業主任者を選任すべき主な作業

対象作業	名称
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。)	はい作業主任者
酸素欠乏危険場所における作業	酸素欠乏危険作業主任者

この表の「酸素欠乏危険場所」として、陸運業・倉庫業で考えられる主なものとしては、次の表のような場所があります。

表 5-3 陸運業・倉庫業で考えられる主な酸素欠乏危険場所（安衛法施行令別表第 6）

酸素欠乏危険場所
石炭、亜炭、硫化鉱、鋼材、くず鉄、原木、チップ、乾性油、魚油その他空気中の酸素を吸収する物質を入れてあるタンク、船倉、ホッパーその他の貯蔵施設の内部
穀物若しくは飼料の貯蔵、果菜の熟成、種子の発芽又はきのこ類の栽培のために使用しているサイロ、むろ、倉庫、船倉又はピットの内部
ドライアイスを使用して冷蔵、冷凍又は水セメントのあく抜きを行つている冷蔵庫、冷凍庫、保冷貨車、保冷貨物自動車、船倉又は冷凍コンテナの内部
ヘリウム、アルゴン、窒素、フロン、炭酸ガスその他不活性の気体を入れてあり、又は入れたことのあるボイラー、タンク、反応塔、船倉その他の施設の内部

イ 職務

作業主任者の制度は、単に作業に従事する労働者の中に資格を有する者がおれば良いというのではなく、法令で定められた職務を行わなければなりません。

作業主任者の職務は、作業の種類ごとに異なりますが、共通する主な職務は、作業の方法を決定し、作業に従事する労働者を指揮し、器具等を点検し、安全用具等の使用状況を監視することです。

例えば、はい作業主任者の職務は、次のとおりです。

- ① 作業の方法及び順序を決定し、作業を直接指揮すること。
- ② 器具及び工具を点検し、不良品を取り除くこと。
- ③ 当該作業を行う箇所を通行する労働者を安全に通行させるため、その者に必要な事項を指示すること。
- ④ はいくずしの作業を行うときは、はいの崩壊の危険がないことを確認した後に当該作業の着手を指示すること。
- ⑤ はいを昇降するための設備及び保護帽の使用状況を監視すること。

(11) 作業指揮者（安衛則第 151 条の 4、第 151 条の 62、第 151 条の 70、第 194 条の 10、第 257 条、第 420 条等）

一定の作業について、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らない場合があります。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選任することが必要です。

陸運業・倉庫業で作業指揮者の選任が必要な作業の主なものは次のとおりです。

- ① 車両系荷役運搬機械等を用いて行う作業
- ② 一の荷で 100 キログラム以上のものの構内運搬車への積卸し作業
- ③ 一の荷で 100 キログラム以上のものの貨物自動車への積卸し作業
- ④ 一の荷で 100 キログラム以上のものの貨車への積卸し作業
- ⑤ 高所作業車を用いて行う作業
- ⑥ 危険物を製造し、又は取り扱う作業

なお、これらの作業指揮者には、その作業に必要な知識等があり適切に作業指揮が行える者を選任することが必要です。車両系荷役運搬機械等作業指揮者と積卸し作業指揮者については、行政通達で安全教育実施要領が示されており、これに基づく教育を受けさせるようにしましょう。

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、第 27 条）

☆ここがポイント

派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置は、派遣先が講じなければなりません。

安衛法では、派遣労働者を含む全ての労働者について、派遣先に次のような措置の実施を義務づけています。

- ① 機械等、危険物、電気等エネルギーなどによる危険の防止措置（安衛法第 20 条）
- ② 荷役等の業務における作業方法から生ずる危険及び労働者が墜落するおそれのある場所等に係る危険の防止措置（安衛法第 21 条）
- ③ 粉じん等による健康障害の防止措置（安衛法第 22 条）
- ④ 作業場について、労働者の健康等の保持措置（安衛法第 23 条）
- ⑤ 作業行動から生ずる労働災害の防止措置（安衛法第 24 条）
- ⑥ 労働災害発生の急迫危険時の作業中止、退避等措置（安衛法第 25 条）

そして、これらの派遣先が講ずべき措置の具体的な内容は、安衛則をはじめとする各規則に定められています。

陸運業・倉庫業に属する派遣先に関係する規定の主なものとしては、次のようなものがあります。

- ① 車両系荷役運搬機械等について
 - a 総則（安衛則第 151 条の 2～第 151 条の 15）

定義、作業計画、作業指揮者、制限速度、転落等の防止、接触の防止、合図、立入禁止、荷の積載、運転位置から離れる場合の措置、車両系荷役運搬機械等の移送、搭乗の制限、主たる用途以外の使用の制限、修理等の各規定
 - b <フォークリフト>（安衛則第 151 条の 16～第 151 条の 20、第 151 条の 25、第 151 条の 26）

前照燈及び後照燈、ヘッドガード、バックレスト、パレット等、使用の制限、点検、補修等の各規定
 - c <ショベルローダー等>（安衛則第 151 条の 27～第 151 条の 30、第 151 条の 34、第 151 条の 35）

前照燈及び後照燈、ヘッドガード、荷の積載、使用の制限、点検、補修等の各規定
 - d <ストラドルキャリア>（安衛則第 151 条の 36、第 151 条の 37、第 151 条の 41、第 151 条の 42）

前照燈及び後照燈、使用の制限、点検、補修等の各規定
 - e <構内運搬車>（安衛則第 151 条の 59～第 151 条の 64）

制動装置等、連結装置、使用の制限、積卸し、点検、補修等の各規定
 - f <貨物自動車>（安衛則第 151 条の 65～第 151 条の 76）

制動装置等、使用の制限、昇降設備、不適格な繊維ロープの使用禁止、繊維ロープの点検、積卸し、中抜き禁止、荷台等への乗車制限、保護帽の着用、点検、補修等の各規定
- ② コンベヤー（安衛則第 151 条の 77～第 151 条の 83）

逸走等の防止、非常停止装置、荷の落下防止、トロリーコンベヤー、搭乗の制限、点検、補修等の各規定

③ 危険物の取扱い等（安衛則第 256 条～第 261 条、第 287 条～第 289 条、第 291 条）

危険物を製造する場合等の措置、作業指揮者、ホースを用いる引火性の物等の注入、ガソリンが残存している設備への燈油等の注入、エチレンオキシド等の取扱い、通風等による爆発又は火災の防止、静電気の除去、立入禁止等、消火設備、火気使用場所の火災防止の各規定

④ 貨物取扱作業等における積卸し等（安衛則第 418 条～第 421 条）

不適格な繊維ロープの使用禁止、点検、作業指揮者の選任及び職務、中抜き禁止の各規定

⑤ はい付け、はいくずし等（安衛則第 427 条、第 430 条～第 435 条）

はいの昇降設備、はいの間隔、はいくずし作業、はいの崩壊等の危険の防止、立入禁止、照度の保持、保護帽の着用の各規定

⑥ 墜落等による危険の防止（安衛則第 518 条～519 条、第 522 条、第 523 条、第 526 条～第 528 条）

作業床の設置等、手すり等の設置、安全带等の取り付け設備等、悪天候時の作業禁止、照度の保持、昇降するための設備の設置等、移動はしご、脚立の各規定

⑦ クレーン（クレーン等安全規則第 17 条、第 23 条～第 27 条、第 29 条、第 31 条、第 31 条の 2、第 32 条、第 36 条、第 37 条、第 39 条）

使用の制限、過負荷の制限、傾斜角の制限、定格荷重の表示等、運転の合図、搭乗の制限、立入禁止、暴風時における逸走の防止、強風時の作業中止、運転位置からの離脱の禁止、作業開始前の点検、暴風後等の点検、補修の各規定

⑧ 移動式クレーン（クレーン等安全規則第 64 条、第 66 条、第 66 条の 2、第 66 条の 3、第 69 条～第 70 条の 5、第 71 条、第 72 条、第 74 条～第 75 条の 2、第 76 条～第 78 条、第 80 条）

使用の制限、安全弁の調整、作業方法等の決定等、外れ止め装置の使用、過負荷の制限、傾斜角の制限、定格荷重の表示等、使用の禁止、アウトリガーの位置、アウトリガーの張り出し等、運転の合図、搭乗の制限、立入禁止、強風時の作業中止、強風時における転倒の防止、運転位置からの離脱の禁止、ジブ組立て等の作業、定期自主検査等、作業開始前の点検、補修の各規定

⑨ 玉掛け（クレーン等安全規則第 215 条～第 219 条、第 220 条）

不適格なワイヤロープの使用禁止、不適格なつりチェーンの使用禁止、不適格なフック・シャックル等の使用禁止、不適格な繊維ロープ等の使用禁止、リングの具備等、作業開始前の点検の各規定

＜派遣元と派遣先の連携事例＞

派遣先が行っている安全のミーティングに、派遣元責任者、派遣労働者も参加し、「ヒヤリ・ハット」事例の提出も社員と同様に提出させている。

(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

派遣先は、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ことが、安衛法の努力義務として規定されており、また安全配慮義務を履行する観点からも、その取組が求められています。

ア 定義

危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）等とは、次のような体系的な一連の手法のことです。（図 5-2 のフロー図参照）

- ① 労働者の就業に係る危険性又は有害性（から起こり得る災害）を特定する。
- ② その危険性又は有害性（から起こり得る災害）によって生ずるおそれのある負傷又は疾病の重篤度及び発生可能性の度合いから、どの程度危険（有害）かという「リスク」を見積もる。
- ③ その見積もりに基づいてリスクを低減する優先度を設定する。
- ④ その優先度に応じてリスク低減措置を検討し、実施する。

イ 努力義務

陸運業及び倉庫業（荷扱いを行わない保管のみを行う倉庫業を除く。）に属する派遣先は、事業場の規模にかかわらずリスクアセスメントとその結果に基づく措置を講じる努力義務が課せられています。

ウ 指針

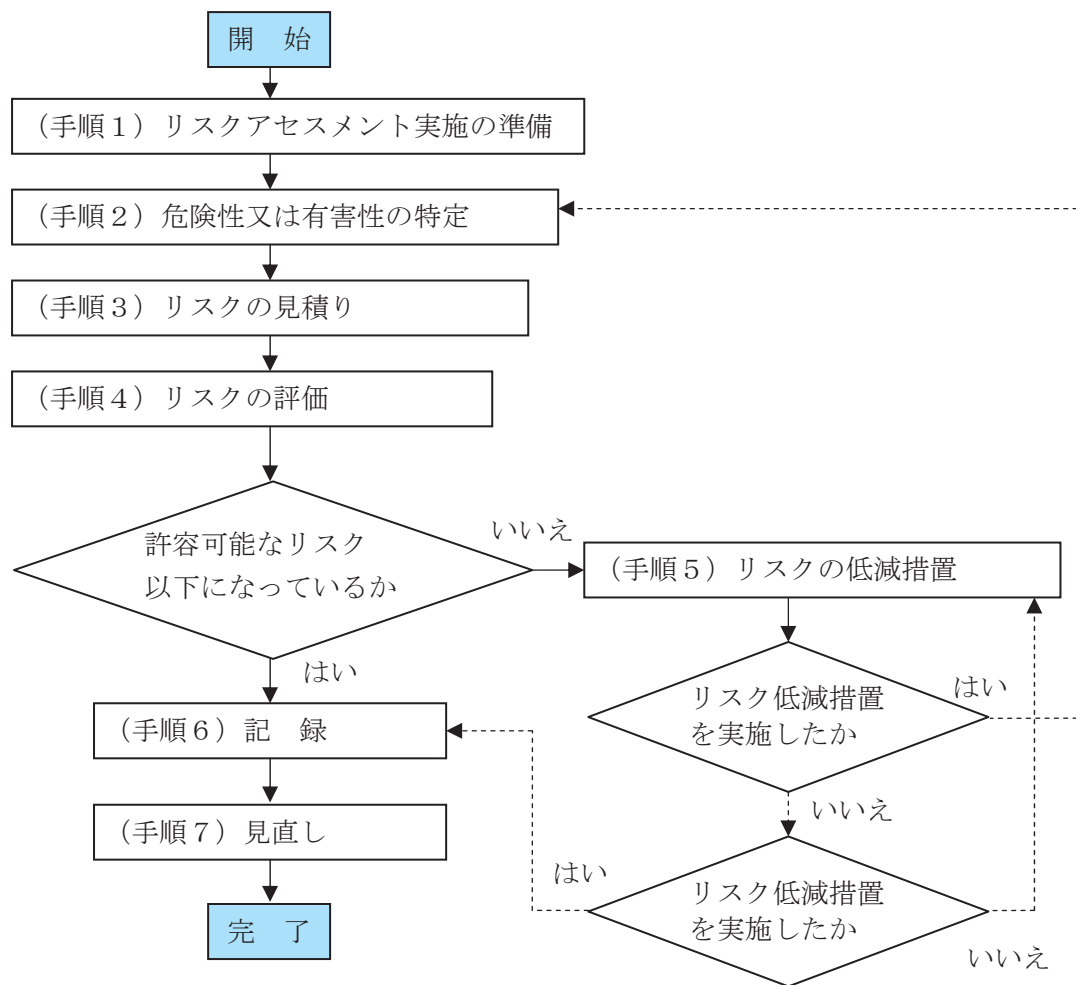
リスクアセスメントについては、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（平成 18 年 3 月 10 日付け指針公示第 1 号）が示されています。

エ 効果

リスクアセスメントには、次のような効果があるとされています。

- ① 災害発生を待たずに、潜在的要因を含めた災害発生要因を明らかにし、対策をとることにより、災害を未然に防止することができる。
- ② 安全対策について、合理的な方法で優先順位を決めることにより、費用対効果が向上する。
- ③ 合理的に予見可能な災害について、何らかの対応を行うことにより、安全配慮義務を履行することができる。
- ④ 許容できるリスクや残留リスクについて、十分な検討を行うことにより、リスク低減措置の未実施についても説明責任を果たすことができる。
- ⑤ 職場全体が参加することにより職場のリスクに対する認識が共有でき、労働者の安全意識の高揚を図ることができる。

図 5-2 リスクアセスメントのフロー図



(3) 定期自主検査 (安衛法第 45 条、安衛令第 15 条)

☆ここがポイント

派遣先は、派遣労働者が使用する一定の機械等について、法定の定期自主検査を行わなければなりません。

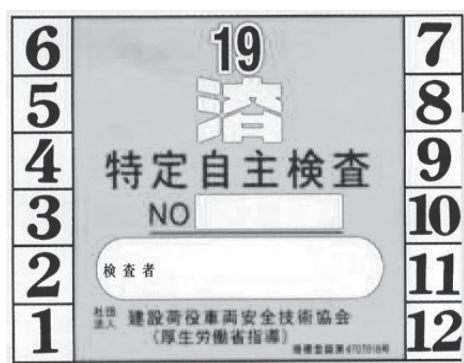
陸運業・倉庫業に属する派遣先で使用される次の機械等については、1 年以内ごとに 1 回（年次検査）と 1 月以内ごとに 1 回（月次検査）、それぞれ定められた項目について定期自主検査を行わなければなりません。

このうちフォークリフトの 1 年以内ごとに 1 回の検査は、特定自主検査として、登録を受けた検査業者又は事業者内の法定資格を有する労働者が行わなければなりません。

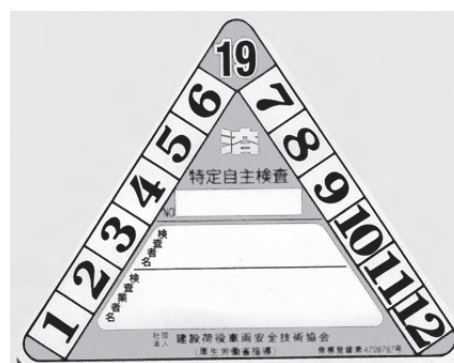
- ① フォークリフト（安衛則第 151 条の 21 ～第 151 条の 24）
- ② ショベルローダー、フォークローダー（安衛則第 151 条の 31 ～第 151 条の 33）
- ③ ストラドルキャリアー（安衛則第 151 条の 38 ～第 151 条の 40）
- ④ クレーン（クレーン等安全規則第 34 条、第 35 条、第 38 条）
- ⑤ 移動式クレーン（クレーン等安全規則第 76 条、第 77 条、第 79 条）

特定自主検査を行ったときは、フォークリフトの見やすい箇所に、次の図のような検査標章を貼り付けなければなりません。

図 5-3 検査標章



事業場内検査用



検査業者検査用

(4) 就業制限 （安衛法第 61 条、安衛令第 20 条、安衛則第 41 条、第 62 条）

☆ここがポイント

派遣先は、フォークリフト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、派遣元との労働者派遣契約において有資格者が派遣されることとなっている場合であっても、自らの責任で派遣労働者の資格をあらかじめ確認するとともに、無資格者が就業制限業務に就くことのないよう管理しなければなりません。

陸運業・倉庫業の派遣先で考えられる主な就業制限業務は、次の表のとおりです。

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、どのような資格が必要か否かを確認するとともに、就労前に免許証、技能講習修了証又は技能講習修了証明書等により資格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で実施され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などが必要です。

表 5-4 陸運業・倉庫業で考えられる主な就業制限業務

就 業 制 限 業 務	資 格 者
最大荷重 1 トン以上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。）の業務	フォークリフト運転技能講習を修了した者等
最大荷重 1 トン以上のショベルローダー又はフォークローダーの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	ショベルローダー等運転技能講習を修了した者等
作業床の高さが 10 メートル以上の高所作業車の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	高所作業車運転技能講習を修了した者等
制限荷重が 1 トン以上の揚貨装置又はつり上げ荷重が 1 トン以上のクレーン、移動式クレーン若しくはデリックの玉掛けの業務	玉掛け技能講習を修了した者等
つり上げ荷重が 5 トン以上のクレーン（跨線テルハを除く。）又はデリックの運転の業務	クレーン・デリック運転士免許を受けた者
床上で運転し、かつ、当該運転をする者が荷の移動とともに移動する方式のつり上げ荷重が 5 トン以上のクレーンの運転の業務	クレーン・デリック運転士免許を受けた者又は床上操作式クレーン運転技能講習を修了した者
つり上げ荷重 5 トン以上の移動式クレーンの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	移動式クレーン運転士免許を受けた者
つり上げ荷重 1 トン以上 5 トン未満の移動式クレーンの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	移動式クレーン運転士免許又は小型移動式クレーン運転技能講習を修了した者

3 健康の確保

健康を確保するためには、適正な作業環境を確保するための「作業環境管理」、作業方法等による体への影響を少なくする「作業管理」、健康診断の実施とその事後措置等の「健康管理」が重要であるとされています。

- (1) 作業環境管理（安衛法第 65 条、安衛令第 21 条、安衛則第 587 条、第 607 条、酸素欠乏症等防止規則第 3 条）

☆ここがポイント

派遣先は、派遣労働者が有害な業務を行う一定の作業場について作業環境測定を行い、その結果を記録しておかなければなりません。

陸運業・倉庫業に属する派遣先で考えられる必要な作業環境測定は、次の表のとおりです。

表 5-5 陸運業・倉庫業で考えられる必要な作業環境測定

対 象 作 業 場	測定時期	測定内容
冷蔵庫、製氷庫、貯氷庫、冷凍庫等で、労働者がその内部で作業を行うもの	半月以内ごとに 1 回	温度及び湿度
酸素欠乏危険場所において作業を行うその作業場	その日の作業開始の前	空気中の酸素の濃度

(2) 作業管理 (安衛法第 65 条の 3)

☆ここがポイント

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

陸運業・倉庫業の事業場では、腰痛症が多く発生しています。また陸運業では脳・心臓疾患の発生もみられます。陸運業・倉庫業に属する派遣先は、このようなことに留意して、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。

(3) 健康管理 (安衛法第 66 条第 2 項・第 3 項、第 66 条の 3、第 66 条の 4、第 66 条の 5 第 1 項、安衛令第 22 条、派遣法第 45 条第 10 項・第 14 項、第 46 条第 7 項)

☆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、派遣先の費用負担により特殊健康診断を行い、適切な事後措置を行うとともに、特殊健康診断個人票の写を派遣元に送付しなければなりません。

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

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

(4) 心と体の健康保持増進のための健康教育等 (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なければなりません。

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

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。

なお、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。

また、職場のメンタルヘルス対策についての総合的な情報窓口として、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」が設けられています。

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

☆ここがポイント

派遣先は、単に派遣労働者の健康障害の防止や健康の保持増進にとどまらず、派遣労働者を含む労働者にとって、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。

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。

厚生労働省は、「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」を策定し公表しています。

また、陸運業については、「陸上貨物運送事業における快適職場形成の推進について」(平成 10 年 7 月 15 日付け基安発第 17 号) が示されています。

4 安全衛生教育

派遣労働者は一般に当該作業の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、作業方法や機械設備に対する知識、技能が不足したりして、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、最大積載荷重が 1 トン未満のフォークリフト運転などの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。

派遣先においては、派遣労働者の行う作業について、安全作業マニュアル等の整備を進めることが重要です。そして、特別教育等の法定の教育だけでなく、「交通労働災害防止のためのガイドライン」等の行政通達や「安全衛生教育指針」等で求められている教育、さらには、事業場独自の自主的な安全衛生教育にも、積極的に取り組むことが求められます。

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。

(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。

雇入れ時の安全衛生教育は派遣元に実施義務がありますが、派遣先は、派遣労働者を受け入れるに当たって、派遣元が行った雇入れ時の安全衛生教育について、そのカリキュラム、使用教材などを派遣元から入手して、派遣労働者の従事する業務内容に合った適切なものとなっているか確認することが必要です。

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められています。

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きちんと把握し、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に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。

また、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。

(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。

派遣元が実施する派遣労働者の雇入れ時の安全衛生教育を、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、陸運業・倉庫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。

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

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てその内容を派遣先に通知し、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。

多くの派遣先には、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な影響を与えています。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。

- | | |
|-----------|-----------------|
| ・ 作業手順書 | ・ 取扱貨物の危険有害表示 |
| ・ 立入禁止区域 | ・ 保護具等の使用方法 |
| ・ 構内交通ルール | ・ 救急用具の設置場所 |
| ・ 交通安全マップ | ・ 機械設備のトラブル処理方法 |
| ・ 喫煙場所 | ・ 緊急時の連絡体制 |

(3) 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、特別教育が必要な危険有害業務に派遣労働者を従事させるときは、派遣元との労働者派遣契約において派遣先での特別教育の不要な者が派遣されることとなっている場合であっても、自らの責任で特別教育の受講の有無及び特別教育の省略の可否を確認し、必要な場合には、その派遣労働者に対し、あらかじめ特別教育を適切に行わなければなりません。

ア 特別教育の対象

派遣先は、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、あらかじめ特別教育を実施しなければならない場合があります。

陸運業・倉庫業で考えられる主な特別教育対象業務は、次の表のとおりですが、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 5-7 陸運業・倉庫業で考えられる主な特別教育対象業務

- | |
|---|
| ① 最大荷重 1 トン未満のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除く。車両系について以下同じ）の業務 |
| ② 最大荷重 1 トン未満のショベルローダー又はフォークローダーの運転の業務 |
| ③ 作業床の高さ 10 メートル未満の高所作業車の運転の業務 |
| ④ 動力により駆動される巻上げ機（電気ホイスト、エアーホイスト等を除く。）の運転の業務 |
| ⑤ 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 |

- ⑥ つり上げ荷重 5 トン未満のクレーン又はつり上げ荷重 5 トン以上の跨線テルハの運転の業務
- ⑦ つり上げ荷重 5 トン未満のデリックの運転の業務
- ⑧ つり上げ荷重 1 トン未満のクレーン、移動式クレーン又はデリックの玉掛けの業務
- ⑨ 酸素欠乏危険場所における作業に係る業務

イ 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。

5 労働災害発生時の対応

☆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、派遣元への連絡・通報を迅速に行うとともに、派遣先は、所轄労働基準監督署長に提出した労働者死傷病報告書の写しを、遅滞なく、派遣元に送付しなければなりません。

労働災害が発生した場合には、以下のような措置が必要ですが、労働災害の発生は、危険有害要因の顕在化であり、労働災害防止を進める上で、災害の発生状況と災害原因の究明を行い、同種災害防止のための再発防止対策を検討し、作業方法の改善や機械設備の安全化を図ることが重要です。

(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慮しつつ、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必要があります。

- ① 関係する機械や設備を「止める」。
- 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、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・ケースとなりますが、現場の管理監督者の迅速、的確な判断と指揮命令が最も重要なので、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。

(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必要です。

(3) 労働者死傷病報告書の提出

ア 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付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。

なお、この報告は安衛法により義務づけられているもので、交通事故等で相手方の損害賠償保険等で処理をして労災保険を使わなかったからといって、報告義務がなくなるものではありません。

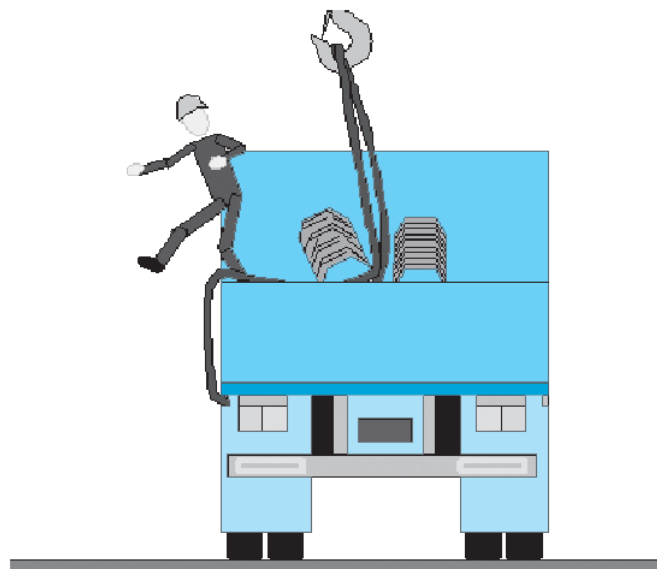
死亡や休業4日以上の傷病の場合には、その都度、遅滞なく、労働者死傷病報告書（安衛則第97条関係 様式第23号）を提出しなければなりません。

派遣労働者の休業が3日以内の場合には、3か月に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。

イ 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、遅滞なく、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。



第6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) 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。

ア 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）

イ 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、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になります。

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。

ウ 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）。

なお、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3年に1回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、当該事業所の派遣労働者の数が100人以下のときは1人以上の者を、100人を超え200人以下のときは2人以上の者を、200人を超えるときは、当該派遣労働者の数が100人を超える100人ごとに1人を2人に加えた数以上の者を選任すること。(派遣則第29条第2号)

エ 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)。

なお、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。(84ページ派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の13 参照)

(イ) 選任数

事業所等において派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の数が100人以下のときは、1人以上のものを、100人を超え200人以下のときは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。ただし、当該派遣労働者の数に当該事業所等において雇用する労働者の数を加えた数が5人を超えないときは、派遣先責任者を選任することを要しません。(派遣法第41条、派遣則第34条第2号)

(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。

ア 職務の範囲

(ア) 派遣元責任者の職務

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

(イ) 派遣先責任者の職務

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

イ 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

(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。

ア 雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育

派遣元、派遣先がそれぞれ実施すべき事項、配慮すべき事項等については、32 ページ（4 章 5）、52 ページ（5 章 4）を参照して下さい。

イ 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

ウ 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

(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に努めること。

ア 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、前ページ2 (1) アの参照ページのとおり、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。

イ 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。

ウ 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。

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。

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は、派遣元と派遣先の両方で確認すること。

(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（陸運業、倉庫業で必要な主な資格については 50 ページ表 5-4、特別教育については 54 ページ表 5-7 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）

(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、派遣労働者の技能レベル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、派遣労働者の技能レベル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が適当です。

(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、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）（派遣法第 45 条 3 項、第 5 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。

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。

(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、派遣元から一般健康診断の実施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、派遣元の負担となりますが、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必要があります。

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、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。

(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、取扱いにおける派遣労働者の同意を得るなど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重要です。

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。

(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、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）や二次災害が想定される場合の避難要領の作成、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。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等について派遣契約の中で明確にしておきます。

(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になりますが、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現場から報告させ、あるいは被災した派遣労働者が申告するよう現場の責任者など関係者に指導しておくことが重要です。

(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、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助力を行う必要があります。

(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同様、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をたて、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処理に関する事項等を定めること。

(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、次のことを定めなければなりません。

- 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

また、苦情処理に関する事項としては、次の事項などを具体的に定めなければなりません。

- 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。

（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、あるいは懇談会等へ派遣労働者も参加させているところもあります。こうした取組によって、派遣労働者が、派遣先に対して苦情等にも丁寧に対応してもらえるという印象を受けているとの報告もあります。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。

（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。

ア 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、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して、連絡調整を行う方法もありますが、同業者がいると発言しづらいという派遣元の声もあるようですので、このような場でのテーマ設定や雰囲気づくり等については配慮を要します。

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・派遣先責任者が協議して制度化することも望まれます。

イ 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。

また、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推奨していて、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が、あくまで、本人の意向があつてのことですので、強制するようなことはやめましょう。

ウ 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よいでしょう。

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積極的に取り組むこともよいかもしれません。

7 連携等の事例

【事例 1】（再掲）

派遣元責任者が中心となって、派遣先の会議室を借用して安全衛生ミーティングを毎月開催している。派遣労働者を参加させ、派遣先の責任者もそのオブザーバーに入れて情報の共有化を図っている。また、ミーティングでの意見を受け、派遣先に対し、危険な個所へのラインの設置や、照明の光度をあげる等の要望を伝えることもある。

【事例 2】（再掲）

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

【事例 3】（再掲）

派遣先が行っている安全のミーティングに、派遣元責任者、派遣労働者も参加し、「ヒヤリ・ハット」事例の提出も社員と同様に提出させている。

【事例 4】

派遣先事業場で、派遣元責任者が安全パトロールを週に 1 回以上実施している。その際、派遣労働者に声かけをすることでコミュニケーションを積極的に図っている。

第7 参考資料

1 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 (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 1 条 この法律は、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）と相まっ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、もっ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 2 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。

第 4 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 2 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 2 条第 1 項各号に掲げる業務その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣（次節、第 23 条第 2 項及び第 3 項並びに第 40 条の 2 第 1 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

(契約の内容等)

第 26 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

（派遣元責任者）

第36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6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。

（派遣先責任者）

第41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。

（労働安全衛生法の適用に関する特例等）

第45条 第1項～第5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って、第3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っ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59条第3項、第61条第1項、第65条の4又は第68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3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ったときに限る。）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119条及び第122条の規定を適用する。

（以下 略）

2 労働安全衛生関係法令

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 1 条～第 9 条 略）

（総括安全衛生管理者）

第10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 25 条の 2 第 2 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っ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11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 1 項各号の業務（第 25 条の 2 第 2 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 1 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。

（衛生管理者）

第12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 10 条第 1 項各号の業務（第 25 条の 2 第 2 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 1 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。

（安全衛生推進者等）

第12条の2 事業者は、第11条第1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11条第1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10条第1項各号の業務（第25条の2第2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1項各号の措置に該当するものを除くものとし、第11条第1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13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13条の2 事業者は、前条第1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14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。

（安全委員会）

第17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、次の者をもって構成する。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、第一号の委員になるものとする。
- 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2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18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、次の者をもって構成する。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者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3項から第5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3項及び第4項中「第一号の委員」とあるのは、「第18条第2項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

(事業者の講ずべき措置等)

第20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

第22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23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指教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。

第28条の2 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1項及び第3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。

(安全衛生教育)

第59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。

(就業制限)

第61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、当該業務を行なってはならない。

3 第1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。

(健康診断)

第66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。

（健康診断の結果の記録）

第66条の3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第66条第1項から第4項まで及び第5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66条の4 事業者は、第66条第1項から第4項まで若しくは第5項ただし書又は第66条の2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66条の5 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4年法律第90号）第7条第1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。

（健康診断の結果の通知）

第66条の6 事業者は、第66条第1項から第4項までの規定により行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。

（面接指導等）

第66条の8 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1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1項又は第2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66条の9 事業者は、前条第1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。

(報告等)

第100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)

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21年12月24日政令第295号)

(第1条 略)

(総括安全衛生管理者を選任すべき事業場)

第2条 労働安全衛生法（以下「法」という。）第10条第1項の政令で定める規模の事業場は、次の各号に掲げる業種の区分に応じ、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。

- 一 林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業 100人

- 二 製造業（物の加工業を含む。）、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、自動車整備業及び機械修理業 300 人
- 三 その他の業種 1000 人

（安全管理者を選任すべき事業場）

第 3 条 法第 11 条第 1 項の政令で定める業種及び規模の事業場は、前条第一号又は第二号に掲げる業種の事業場で、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 4 条 法第 12 条第 1 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 5 条 法第 13 条第 1 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 6 条 法第 14 条の政令で定める作業は、次のとおりとする。

（略）

- 十二 高さが 2 メートル以上のはい（倉庫、上屋又は土場に積み重ねられた荷（小麦、大豆、鉱石等のばら物の荷を除く。）の集団をいう。）の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。）

（安全委員会を設けるべき事業場）

第 8 条 法第 17 条第 1 項の政令で定める業種及び規模の事業場は、次の各号に掲げる業種の区分に応じ、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。

- 一 林業、鉱業、建設業、製造業のうち木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業、運送業のうち道路貨物運送業及び港湾運送業、自動車整備業、機械修理業並びに清掃業 50 人
- 二 第 2 条第一号及び第二号に掲げる業種（前号に掲げる業種を除く。） 100 人

（厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備すべき機械等）

第 13 条 法別表第 2 第二号の政令で定める圧力容器は、第二種圧力容器（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法又はガス事業法の適用を受けるものを除く。）とする。

（略）

3 法第 42 条の政令で定める機械等は、次に掲げる機械等とする。

（略）

八 フォークリフト

(型式検定を受けるべき機械等)

第14条の2 法第44条の2第1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

(名称等を表示すべき危険物及び有害物)

第18条 法第57条第1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

(就業制限に係る業務)

第20条 法第61条第1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)

- 十一 最大荷重（フォークリフトの構造及び材料に応じて基準荷重中心に負荷させることができる最大の荷重をいう。）が1トン以上のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転をのぞく。）の業務

- 十三 最大荷重（ショベルローダー又はフォークローダーの構造及び材料に応じて負荷させることができる最大の荷重をいう。）が1トン以上のショベルローダー又はフォークローダーの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務

- 十六 制限荷重が1トン以上の揚貨装置又はつり上げ荷重が1トン以上のクレーン、移動式クレーン若しくはデリックの玉掛けの業務

(作業環境測定を行うべき作業場)

第21条 法第65条第1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

(健康診断を行うべき有害な業務)

第22条 法第66条第2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6条第一号に掲げる作業に係る業務及び第20条第九号に掲げる業務

(以下 略)

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 1 条～第 2 条 略）

（総括安全衛生管理者が統括管理する業務）

第 3 条の 2 法第 10 条第 1 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 28 条の 2 第 1 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 4 条 法第 11 条第 1 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。

（編注）次条第二号とは「労働安全コンサルタント」をいう。

（安全管理者の巡視及び権限の付与）

第 6 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 7 条 法第 12 条第 1 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。

（安全衛生推進者等を選任すべき事業場）

第 12 条の 2 法第 12 の 2 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12条の3 法第12の2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、都道府県労働局長の登録を受けた者が行う講習を修了した者その他法第10条第1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有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。

(危険性又は有害性等の調査)

第24条の11 法第28の2第1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。

(雇入れ時等の教育)

第35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。ただし、令第2条第三号に掲げる業種の事業場の労働者については、第一号から第四号までの事項についての教育を省略することができる。

- 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

(特別教育を必要とする業務)

第36条 事業者法59条第3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)
- 五 最大荷重1トン未満のフォークリフトの運転の業務

五の二 最大荷重 1 トン未満のショベルローダー又はフォークローダーの業務

(雇入時の健康診断)

第43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)

(編注) 健康診断項目は 29 ページ参照。

(定期健康診断)

第44条 事業者は、常時使用する労働者（第 45 条第 1 項に規定する労働者を除く。）に対し、1 年以内ごとに 1 回、定期的に、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)

(編注) 健康診断項目は 30 ページ参照。

(特定業務従事者の健康診断)

第45条 事業者は、第 13 条第 1 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、定期的に、第44条第 1 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、定期的に、行えば足りるものとする。

(以下 略)

3 関係告示

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。）に該当するか否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っても、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って、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っても、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って、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。

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「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。

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、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)

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「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、派遣法の規定により派遣先が講ずべき措置の内容及び派遣法第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)

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「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、作業内容や取り扱う機械等、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。

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。

(4) 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。

(5) 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り、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、十分連絡調整を図ること。

なお、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。

労働者派遣事業関係業務取扱要領（抄）

平成 22 年 4 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。

（イ）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。

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。

(3) (略)

(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

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こと（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こと（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 安全衛生に関すること。

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こと。

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）

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

安全で健康な健康づくりのためには、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）夏期労働災害防止強調運動期間（7 月 1 日～31 日）・年末・年始労働災害防止強調運動期間（12 月 1 日～1 月 31 日）は点検に適当な時期です。

3 どのように点検するか

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

チェックに際しましては、点検者自ら現状を把握するか、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

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

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？	☐ はい ☐ いいえ ☐ 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？	☐ はい ☐ いいえ ☐ 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？	☐ はい ☐ いいえ ☐ 該当せず
(3) 50人以上の場合、産業医を選任していますか？	☐ はい ☐ いいえ ☐ 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？	☐ はい ☐ いいえ ☐ 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？	☐ はい ☐ いいえ ☐ 該当せず

なお、派遣元事業場の業種が「陸運業、倉庫業」等の場合は、安全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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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、必要な資格がない者がこれらに就くことがないよう、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。)	☐ はい ☐ いいえ

4 一般健康診断

(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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ いいえ
---	--

派遣先用

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

1 派遣労働者を含めた安全衛生管理体制の確立

(陸運業又は及び倉庫業について)

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？	☐ はい ☐ いいえ ☐ 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？	☐ はい ☐ いいえ ☐ 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？	☐ はい ☐ いいえ ☐ 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？	☐ はい ☐ いいえ ☐ 該当せず
(4) 50 人以上の場合、産業医を選任していますか？	☐ はい ☐ いいえ ☐ 該当せず
(5) 50 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？	☐ はい ☐ いいえ ☐ 該当せず
(6) 10 ～ 49 人の場合、衛生推進者を選任していますか？	☐ はい ☐ いいえ ☐ 該当せず

2 危険又は健康障害を防止するための措置の適切

(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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ いいえ

(11) 派遣元から雇入れ時の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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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信できるよう配慮していますか？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ 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？	☐ はい ☐ いいえ
---	--

派遣労働者の安全衛生管理マニュアル作成委員会委員名簿

安 藤 弘 一	株式会社日通総合研究所 取締役
津 留 邦 彦	日本通運株式会社 業務部 専任部長
佐久間 照 男	株式会社日立物流 安全品質環境本部安全品質保証部 部長付
武 藤 勉	キャリアロード株式会社 総務部長
関 口 哲 也	ヤマト・スタッフ・サプライ株式会社 C S R 推進部長
河 邊 彰 男	社団法人日本人材派遣協会 事務局事業担当次長
井 口 雅 夫	陸上貨物運送事業労働災害防止協会 安全管理士

