

# 商業(卸売・小売業)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・中央労働災害防止協会

## はじめに

近年、わが国企業の就業形態の多様化は著しく、中でも「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(労働者派遣法)」の施行に伴って、多くの業種で働く派遣労働者が増加し、商業(卸売・小売業)においても同様の傾向にありました。

しかし、世界的な経済動向を受けたわが国経済の停滞、労働者派遣法の改正論議等の影響を受けて、昨今では派遣労働者の就業割合は低下の傾向にあります。

一方、派遣労働者全体の休業4日以上労働災害は、平成21年において2,864人となっていますが、派遣労働者の数が前年よりも約20%減少したこともあり全体として50%の減少となっています。なお、業種別の発生割合は、製造業で56%、運輸交通業で10%、商業で9%となっています。

労働者派遣法においては、派遣労働者の安全と健康を確保するため、派遣元または派遣先事業者(事業主)もしくは両者が労働安全衛生法上の責任を負うものと規定していますが、その責任区分が関係者に十分に理解されていないため、必要な安全と健康確保措置がとられていないという問題があります。

このような背景の下、中央労働災害防止協会は厚生労働省の委託を受けて、商業(卸売・小売業)における派遣労働者の安全衛生管理の徹底・定着を図るための「商業(卸売・小売業)における安全衛生管理マニュアル」を作成することになりました。

本マニュアルでは、商業(卸売・小売業)における安全管理体制の整備、安全衛生教育の実施、各種安全衛生対策の実施等について具体的に示すとともに、指揮命令系統が必ずしも明確にはなっていない派遣労働者の安全と健康に関して派遣元・派遣先事業者及び派遣労働者の就業場所である百貨店等が連携して効果的に実施する具体的な方法などについて事例をまじえて紹介しています。

本マニュアルが、商業(卸売・小売業)の事業者、関係取引先の事業者、派遣元事業者などを対象とした研修会の基本テキストとして活用されることを通じて、派遣労働者を含めた労働者の労働災害防止とそれぞれの企業における安全衛生水準の向上に寄与できれば幸いです。

商業における派遣労働者に係る安全衛生管理マニュアル作成委員会

## 目次

## はじめに

<b>第1章 派遣労働者と労働災害</b> .....	5
1 派遣労働者の労働災害の発生状況.....	5
2 派遣労働者の労働災害の事例.....	8
2-1 スタッカー式クレーンで商品の棚卸し作業中に挟まれる .....	8
2-2 ローストビーフの調理中にプロパンガスが爆発し火傷を負う .....	9
2-3 その他の労働災害（例） .....	11
<b>第2章 商業（卸売・小売業）における派遣労働者の就業形態と安全衛生管理の特徴</b> .....	13
1 派遣労働者の範囲.....	13
2 派遣法における安全衛生の確保.....	14
2-1 派遣元責任者、派遣先責任者の選任と業務 .....	15
2-2 労働者派遣契約の内容 .....	16
2-3 無資格の労働者等を派遣した場合の罰則の適用 .....	18
2-4 商業における派遣労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担区分 .....	18
3 労働者派遣事業と請負事業等における安全衛生管理.....	20
3-1 労働者派遣事業における安全衛生管理 .....	21
3-2 請負事業における安全衛生管理 .....	21
3-3 テナントにおける安全衛生管理 .....	21
4 安全配慮義務.....	21
<b>第3章 派遣元が実施すべき事項</b> .....	23
1 安全衛生管理.....	23
1-1 安全衛生管理体制 .....	23
1-2 派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 .....	29
1-3 健康診断 .....	30
1-4 過重労働による健康障害防止対策 .....	33
1-5 心と体の健康保持増進のための健康教育など .....	34
2 安全衛生教育.....	34
2-1 雇入れ時の安全衛生教育 .....	34
2-2 作業内容変更時の安全衛生教育 .....	37
2-3 業務等に必要な資格の確認 .....	37
3 労働災害発生への対応.....	38
3-1 労働者死傷病報告書の提出 .....	38
3-2 労災保険の手続きへの助力 .....	38
3-3 衛生委員会への付議 .....	38
<b>第4章 派遣先が実施すべき事項</b> .....	39
1 安全衛生管理.....	39
1-1 安全衛生管理体制 .....	39
1-2 派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 .....	46
1-3 健康の確保 .....	52
2 安全衛生教育.....	54
2-1 雇入れ時の安全衛生教育の実施状況の確認 .....	54
2-2 派遣元と協力して行う雇入れ時の安全衛生教育 .....	55
2-3 作業内容変更時の安全衛生教育 .....	56

2-4	特別教育	57
2-5	各種自主的安全衛生活動など	57
3	労働災害への対応	58
3-1	被災者の救出	58
3-2	派遣元への連絡・通報	59
3-3	労働者死傷病報告書の提出	59
3-4	労働災害の原因究明と再発防止対策	59
3-5	労災保険の手続きへの助力	60
<b>第5章 派遣元と派遣先との連携</b>		61
1	連絡調整役とその職務	61
1-1	連絡調整体制の整備	61
1-2	派遣元責任者又は派遣先責任者の職務等	63
2	安全衛生教育に関する協力や配慮	63
2-1	派遣元に対する情報提供等	63
2-2	派遣元からの教育委託の申入れと対応	65
3	一般健康診断に関する派遣先の配慮	66
3-1	健康診断の日程調整と費用負担	66
3-2	健康診断結果と事後措置	67
4	労働災害発生に係る連携	67
4-1	救命訓練、避難訓練等の実施と情報の交換	68
4-2	災害調査と被災報告	68
4-3	労災保険の手続きにおける連携	68
4-4	再発防止対策における連携	68
5	連絡協議会等の設置と運営	69
<b>参考資料 労働者派遣に関する法令、指針、通達等</b>		71
1	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（抄）	72
2	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（抄）	77
3	関係法令	78
3-1	労働安全衛生法（抄）	78
3-2	労働安全衛生法施行令（抄）	85
3-3	労働安全衛生規則（抄）	86
3-4	事務所衛生基準則（抄）	89
3-5	労働基準法（抄）	94
3-6	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（抄）	96
4	関係告示	97
4-1	労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準	97
4-2	派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄）	98
4-3	派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄）	99
4-4	危険性又は有害性等の調査等に関する指針（抄）	101
5	関係通達	105
5-1	派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について（抄）	105
5-2	VDT作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて（抄）	109
5-3	職場における腰痛予防対策指針（抄）	114
6	労働者派遣事業関係業務取扱要領（抄）	122
7	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	127

# 本書を読むに当たって

本マニュアルは、派遣元及び派遣先の事業者等に派遣労働者に係る安全衛生管理についてより理解を深めていただくとともに、安全衛生教育、健康管理などを具体的、効果的に推進するために派遣元事業場と派遣先店舗がそれぞれ取り組むべき実施事項を分かりやすく解説しています。

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

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

## 凡 例

本書では、記述頻度が高い（又は長い）法律等は次のように略記しています。

- ・安 衛 法……………労働安全衛生法
- ・安 衛 令……………労働安全衛生法施行令
- ・安 衛 則……………労働安全衛生規則
- ・事 務 所 則……………事務所衛生基準則
- ・労 基 法……………労働基準法
- ・派 遣 法……………労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律
- ・派 遣 則……………労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則
- ・派 遣 元……………派遣元事業者・派遣元事業主
- ・派 遣 先……………派遣先事業者・派遣先事業主

また、用語については、次のように定義することとします。

- ・労働者派遣：自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。（派遣法第2条第1項）
- ・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項）
- ・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項）
- ・請負事業：請負とは、民法の典型契約の一種であり、当事者の一方（請負人）が相手方に対し仕事の完成を約し、他方（注文者）がこの仕事の完成に対する報酬を支払うことを約することにより成立する。（民法第632条）本マニュアルでは、請負のうち労働者派遣に該当しないもの（具体的には、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）の要件を満たすもの）を業として行うことをいう。
- ・一般健康診断：雇入時の健康診断（安衛則第43条）及び定期健康診断（安衛則第44条）のほか、安衛則第45条～第47条に規定する健康診断をいう。
- ・特殊健康診断：安衛法第66条第2項及び第3項に規定する健康診断をいう。

# 第1章

## 派遣労働者と労働災害

### 1 派遣労働者の労働災害の発生状況

#### (1) 派遣労働者の死傷災害

派遣労働者の休業4日以上死傷者数は、製造業への労働者派遣が可能になったこともあって逐年増加の傾向にありましたが、平成21年には派遣労働者が、前年に比較して50.9%減の2,864人となっています。

なお、全労働者の休業4日以上死傷者数は、減少の傾向が持続しており、平成21年には114,152人となっています。

表1 派遣労働者等の休業4日以上死傷者数の推移

(単位：人)

	平成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(1.8%)	3,686(2.7%)	5,885(4.4%)	5,631(4.3%)	2,864(2.5%)
全労働者	133,050	134,298	131,478	129,026	114,152

注1：労働者死傷病報告を集計したもの。なお、派遣労働者は、派遣元から提出された労働者死傷病報告を集計したもの。

注2：（ ）内は全労働者に対する派遣労働者の割合

#### (2) 派遣労働者の死亡災害

派遣労働者全体の死亡者数は30人台で推移していましたが、平成21年は前年に比較して8人減の23人となっており、そのうち商業は2人で全体の約8.7%を占めています。

なお、全労働者の死亡者は、逐年減少の傾向にあって、平成21年の死亡者は1,075人で、そのうち商業は115人で全体の10.7%を占めています。

表2 派遣労働者等の死亡者数の推移（派遣先の業種別）

(単位：人)

	平成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
製造業	6	11	18	16	7
建設業	8	12	11	10	8
運輸交通業	4	1	1	0	1
貨物取扱業	4	4	3	0	1
商業	1	1	0	1	2
上記以外の事業	4	5	3	4	4
全労働者	1,514	1,472	1,357	1,268	1,075

注1：厚生労働省安全課調べ

注2：派遣労働者の数は、被災労働者の属性が派遣労働者と判断されたものを集計したもの。

(3) 派遣労働者の業種別死傷災害の発生状況

平成21年の派遣労働者の休業4日以上死傷災害を派遣先の業種別にみると、製造業が55.6%を占め、次いで運輸交通業9.8%、商業9.2%の順となっています。

表3 派遣労働者等の業種別死傷者数の割合（平成21年）

	派遣労働者		全労働者	
	人数	割合	人数	割合
製造業	1,299	55.6%	27,995	24.5%
建設業	24	1.0%	16,268	14.3%
運輸交通業	228	9.8%	15,253	13.4%
貨物取扱業	91	3.9%	1,302	1.1%
商業	214	9.2%	15,688	13.7%
上記以外の事業	481	20.6%	37,646	33.0%
計	2,337	100.0%	114,152	100.0%

注1：労働者死傷病報告を集計したもので、表1の数とは異なっている。また、派遣労働者は、派遣先から提出された労働者死傷病報告を集計したもの。

注2：建設工事の施工管理業務は、建設業であっても労働者派遣の禁止対象とされていない。

注3：派遣労働者には、実態として派遣労働者と判断されたものを含む。

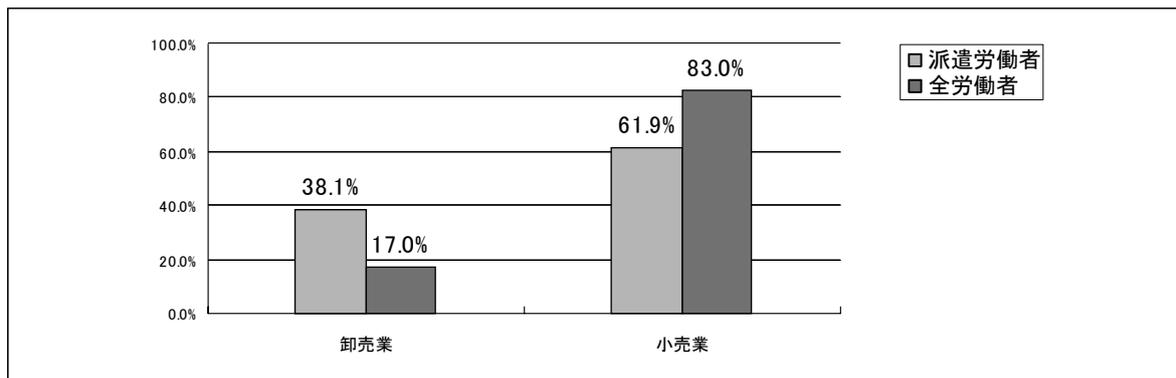
(4) 商業のうち卸売業・小売業における派遣労働者等の死傷災害（平成19年～21年）

ア 中分類の業種別（平成19年～平成21年の合計割合）

平成19年～21年における卸売業及び小売業の派遣労働者の休業4日以上死傷災害を業種別（中分類）にみると、卸売業が38.1%、小売業が61.9%で、小売業で多く発生しております。

なお、全労働者では、卸売業17.0%、小売業83.0%となっています。

図1 業種別（中分類）死傷者数の割合（平成19年～21年の合計割合）



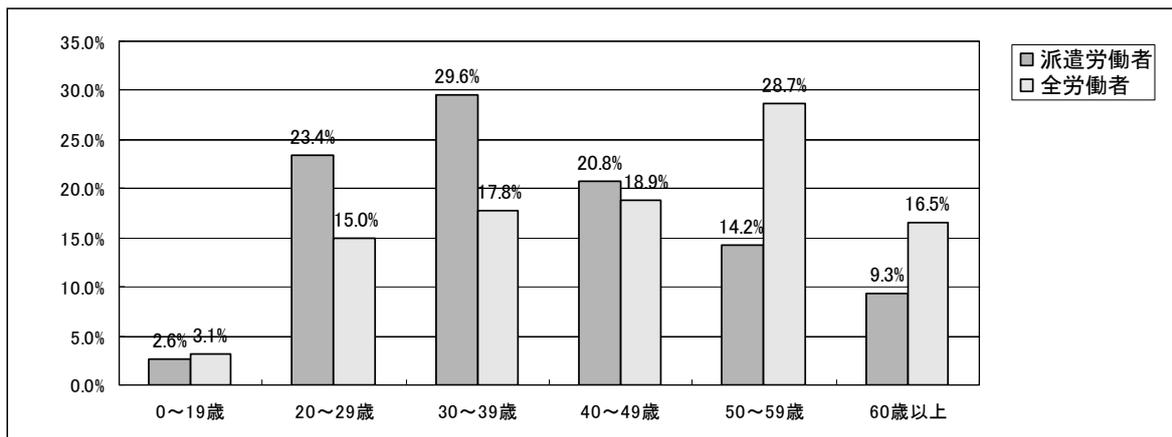
注：労働者死傷病報告を集計したもの。派遣労働者は、派遣先から提出された労働者死傷病報告を集計したもの。以下の図2～4においても同様。

イ 年齢別（平成19年～21年の合計割合）

平成19年～21年における卸売業及び小売業にかかる派遣労働者の休業4日以上死傷者数を年齢別の割合で見ると、20歳～49歳の年齢層で73.8%を占めており、派遣労働者の年齢層がこの階層に多いことに比例していることが伺われます。

なお、全労働者の休業4日以上死傷者数は、50～59歳の年齢層でもっとも多く発生していますが、派遣労働者のような偏りはありません。

図2 年齢別死傷者数の割合（平成19年～21年の合計割合）



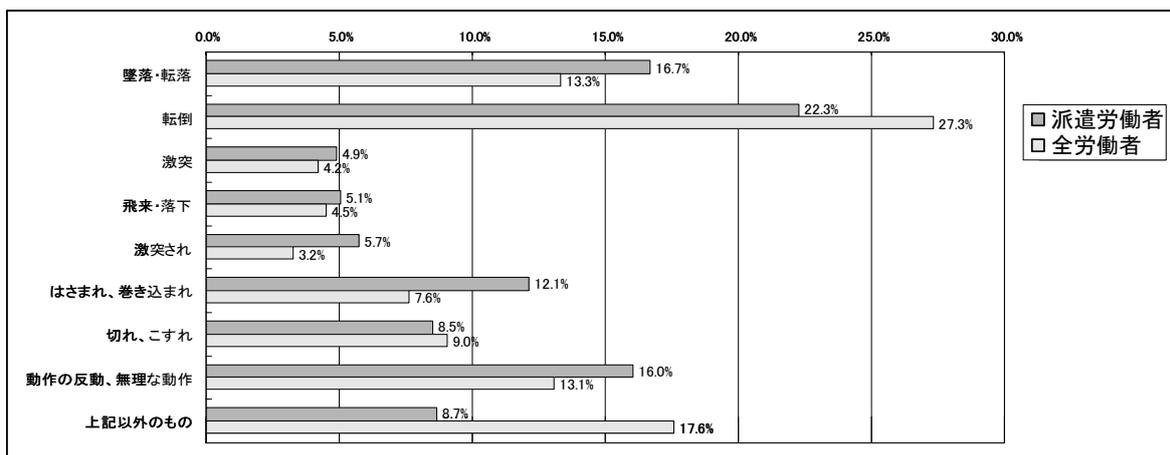
ウ 事故の型別（平成19年～21年の合計割合）

平成19年～21年における卸売業及び小売業にかかる派遣労働者の休業4日以上の死傷者数を事故の型別の割合で見ると、「転倒」の占める割合が22.3%と最も高く、次いで「墜落・転落」が16.7%、「動作の反動、無理な動作」が16.0%、「はさまれ、巻き込まれ」が12.1%の順となっています。

なお、全労働者では、「転倒」が27.3%、次いで「墜落・転落」が13.3%、「動作の反動、無理な動作」が13.1%の順となっています。

両者を比較した場合、全体として大きな差は見られませんが、派遣労働者の災害では、「はさまれ・巻き込まれ」、「墜落・転落」、「動作の反動、無理な動作」による災害の割合が高くなっています。

図3 事故の型別死傷者数の割合（平成19年～21年の合計割合）



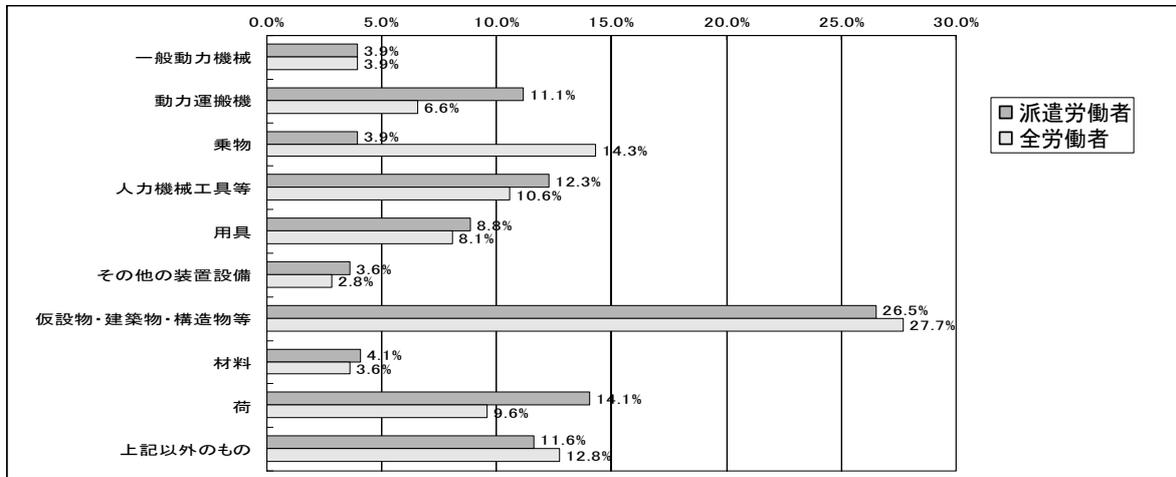
エ 起因物別（平成19年～21年の合計割合）

平成19年～21年における卸売業及び小売業にかかる派遣労働者の休業4日以上の死傷者数を起因物別の割合で見ると、派遣労働者では、「仮設物、建築物、構築物等」の占める割合が26.5%と最も高く、次いで「荷」が14.1%、「人力機械工具等」が12.3%の順となっています。

なお、全労働者では、「仮設物、建築物、構築物等」が27.7%と最も高く、次いで「乗物」が14.3%、「人力機械工具等」が10.6%の順となっています。

両者を比較した場合、派遣労働者の災害では、荷、人力機械工具等、動力運搬機による災害に特徴が見受けられます。

図4 起因別死傷者数の割合（平成19年～21年）



注：「上記以外のもの」には、「起因物なし」、「分類不能」が含まれる。

## 2 派遣労働者の労働災害の事例

### 2-1 スタッカー式クレーンで商品の棚卸し作業中に挟まれる

#### <発生状況>

この災害は、流通サービスセンター内においてスタッカー式クレーン（吊り上げ荷重4.6 t、定格荷重2.5 t）で商品の棚卸し作業中に発生したものである。

この流通サービスセンターでは、取引先の依頼を受けて電気・電子機器部品、自動車部品、電線を保管管理しており、取引先の出荷指示があると商品をトラックに積み込んで配達しているが、トラック、クレーン等の運転業務は運送会社から派遣されている派遣労働者がセンター職員の指示に基づいて行っている。

当日、派遣労働者Aは、センターの職員Bとともに倉庫内の商品の棚卸し作業を行うことになり、Aがスタッカー式クレーンを運転しながら棚の商品数を数え、Bがデータシートと照合していた。

作業は順調に進んで、4段×26列に保管されている全ての商品の確認を行ったが、2つの商品の数がデータシートと違っていたので再度確認することになり、Aはスタッカー式クレーンを運転してその確認作業を行っていた。

しばらくして、Aの近くで別の棚卸し作業を行っていた派遣労働者Cは、悲鳴が聞こえたので振り返ってみると、Aが3段目のところで棚（ラック）の支柱とクレーンの荷台との間に体を挟まれていた。

そこで、消防署に連絡し、Aはレスキュー隊によって救出され病院に移送されたが、9日後に死亡した。

**<原因>**

この災害の原因としては、次のようなことが考えられる。

## 1 クレーンの走行時に使用するフットスイッチを固定していたこと

このスタッカー式クレーンは運転室内でフットスイッチを踏み走行レバーを操作することによりレール上を前後に走行する方式になっていたのに、被災者は作業能率を上げるためフットスイッチに工具箱（約2.7kg）を載せ、運転室の外に出て柵に出入りする荷台の上に乗ってレバーを操作していた。そのため、走行中にラックの支柱とクレーンの荷台との間に挟まれた。

## 2 特別教育の未実施

このスタッカー式クレーンの運転を行う者には、特別教育を実施しなければならないのに、派遣先において特別教育を実施していなかった。

## 3 クレーンによる作業方法等が定められていなかったこと

倉庫内の柵卸し作業は定期的には実施されているが、倉庫を管理するサービスセンターの事業者はスタッカー式クレーンによる作業の実態を把握していなかった。また、クレーンを使用した作業についてマニュアルの作成も行っていなかった。

## 4 運送会社はサービスセンターでの作業内容を把握していなかったこと

運送会社は、サービスセンターに被災者など10名を超える派遣労働者を派遣していたが、派遣労働者の作業内容を把握しておらず、安全衛生教育も実施していなかった。

**2-2 ローストビーフの調理中にプロパンガスが爆発し火傷を負う****<発生状況>**

この災害は、業務用のガスレンジにより食肉を焼いていたときに発生したものである。当日、食肉小売店のZ店では、取引先からローストビーフ（1本約1.5kg）8本の注文を受けていたので、派遣労働者Aが1人で厨房に入り、午前9時頃までに8本分の仕込み作業が終わった。続いてガスレンジ上方の換気扇を稼働させた後、ガスレンジにつながるプロパンガスの元栓を開け、さらにガスレンジのバルブも開けて携帯用点火器によりガスレンジに点火した。

10分ほどして、Aは、ガスレンジ上の鉄板の温度が上がったのを確認して、1本目のローストビーフを鉄板の上に乗せた。1本目は、約10分で焼き上がり、続いて2本目を鉄板の上に乗せたとき、ガスレンジの下方から火が噴くと同時に「ドーン」という爆発音がして、Aは後方に飛ばされた。

Aは、自分のズボンについた火や厨房の火を流しのホースを使って水道水で消火した。その後、Aは事務所に連絡を取り、病院に行って治療を受けたが、約1ヶ月間の入院となった。

**<原因>**

本災害の原因としては、つぎのようなことが考えられる。

1 分岐したガス配管の片方が止栓されていなかったこと

この厨房のプロパンガスの配管は、元栓から先がY字状に2つに分岐しており、一方はガスレンジに接続されていたが、他方はガス器具に接続されておらず開放状態にあった。そのため、Aが元栓を開けたときにガス器具に接続されていない配管の接続箇所からガスが漏れ、調理中のガスレンジの火で引火したものである。なお、厨房にはガス漏れ検知器や警報器は設置されていなかった。

2 ガスレンジの使用方法が周知されていなかったこと

この厨房は、取引先から特別の注文が入ったときのみ使用されていたが、約1ヶ月以上使用されておらず、ガスレンジの使用方法等が関係者に周知されていなかった。

3 派遣労働者が配管の状況等を知らなかったこと

派遣労働者は、この厨房に入ってプロパンガスレンジを使用するのは初めてであり、配管の状況、プロパンガスの性状（下方に停留する）、使用前点検等についても事前に教育又は説明を受けていなかった。

### 2-3 その他の労働災害（例）

①	業種（小分類）	業務	死亡／休業見込み期間の種別	事故の型	起因物
	その他の小売業	荷受	休業2ヶ月	動作の反動、無理な動作	人力運搬機
災害発生概要					
バックヤードで、ゴミが満載した台車を押して進んでいたところ、通路に停止していたフォークリフトにぶつかりそうになったので、慌てて台車を止めたところ、左上腕の筋肉を損傷した。					
②	業種（小分類）	業務	死亡／休業見込み期間の種別	事故の型	起因物
	その他の小売業	配送助手	休業14日	墜落、転落	階段、さん橋
災害発生概要					
空き缶などの回収でビル内の階段を降りている最中に、階段を踏み外して転倒し、足を打撲した。					
③	業種（小分類）	業務	死亡／休業見込み期間の種別	事故の型	起因物
	各種商品小売業	鮮魚加工	休業14日	切れ、こすれ	手工具
災害発生概要					
店舗内の鮮魚加工コーナーで、魚をさばいている時に、包丁を滑らせ左手首を切創した。					
④	業種（小分類）	業務	死亡／休業見込み期間の種別	事故の型	起因物
	その他の小売業	販売	休業14日	墜落、転落	その他の装置、設備
災害発生概要					
店舗内の売り場で、サンプルの靴を棚の上に置くため、脚立がわりに接客用の椅子の上に乗って靴を棚の上に載せようとしたところ、バランスを崩し接客用椅子から転倒し、左手首、右手首を打撲した。					
⑤	業種（小分類）	業務	死亡／休業見込み期間の種別	事故の型	起因物
	その他の卸売業	調理補助	休業3ヶ月	切れ、こすれ	食品加工用機械
災害発生概要					
厨房内の下処理室で、切断機で野菜のカットを行っているときに、野菜カスを取り除くため、切断機の電源を切って直ぐに手を入れたところ、まだ回転している刃に接触し、指を骨折した。					
⑥	業種（小分類）	業務	死亡／休業見込み期間の種別	事故の型	起因物
	その他の小売業	販売	休業14日	はさまれ、巻き込まれ	人力運搬機
災害発生概要					
店舗内の従業員用のゴミ置場前の通路で、荷物を持ち上げようとした時に、後方からきた搬入業者の台車に右足小指を轢かれ、右足小指を骨折した。					
⑦	業種（小分類）	業務	死亡／休業見込み期間の種別	事故の型	起因物
	各種商品小売業	カート回収	休業12日	激突	金属材料
災害発生概要					
立体駐車場でカートの回収作業中、天井から高さ約150cmのところに吊り下げられていた表示板の角に額をぶつけ、創傷した。					

⑧	業種（小分類）	業務	死亡／休業見込み期間の種別	事故の型	起因物
	その他の小売業	荷解き作業	休業2ヶ月	墜落、転落	作業床、歩み板
災害発生概要					
冷凍室内で、棚に足を掛け上段の荷物を取ろうとした際、足を滑らせ転落し右足小指を骨折した。					
⑨	業種（小分類）	業務	死亡／休業見込み期間の種別	事故の型	起因物
	各種商品卸売業	家電販売	休業1ヶ月	転倒	通路
災害発生概要					
店舗内のバックヤードから商品を売場へ移動中、通路に這わしていた延長コードにつまずいて転倒し、右足骨折した。					
⑩	業種（小分類）	業務	死亡／休業見込み期間の種別	事故の型	起因物
	その他の卸売業	一般作業	休業6週	転倒	荷姿の物
災害発生概要					
総合食品センター内で、商品を確認するために移動中、通路にはみ出していた木箱の荷につまずいて転倒し、右ひざの骨折と左肩を打撲した。					
⑪	業種（小分類）	業務	死亡／休業見込み期間の種別	事故の型	起因物
	その他の卸売業	一般作業	休業7日	はさまれ、巻き込まれ	人力運搬機
災害発生概要					
作業場内において商品の梱包作業中、梱包した商品を満載した台車を所定の場所へ移動させるため、台車を手前に引いたときに台車車輪で左足を轢き、挫傷した。					
⑫	業種（小分類）	業務	死亡／休業見込み期間の種別	事故の型	起因物
	その他の卸売業	倉庫内作業	休業10日	切れ、こすれ	コンベア
災害発生概要					
商品配送センター内で商品の検数作業中、移動時間を短縮するため、商品搬送用コンベアレーンをまたいだときに、体のバランスを崩して金属性突起物に左足に接触し、創傷した。					
⑬	業種（小分類）	業務	死亡／休業見込み期間の種別	事故の型	起因物
	その他の卸売業	医薬品配送	休業10週	転倒	通路
災害発生概要					
病院内で、医薬品の納品のため窓口の前を医薬品を両手で持って移動しているとき、床が濡れていたために転倒し、右足を骨折した。					

## 第2章

# 商業（卸売・小売業）における 派遣労働者の就業形態と安全衛生管理の特徴

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

### 1 派遣労働者の範囲

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

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

これを図5に基づいて少し具体的に示すと、労働者派遣事業では派遣先と派遣労働者との間に指揮命令関係が生じるのに対し、請負事業では注文主と請負業者の労働者との間には指揮命令関係が生じず、請負業者と請負業者の労働者との間にのみ指揮命令関係が生じます。すなわち、請負形式の契約により行われていても、注文主と請負業者の労働者との間に指揮命令関係がある場合（いわゆる偽装請負）には、労働者派遣事業に該当し派遣法の適用を受けることになります。

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

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

#### 《ここがポイント》

業務委託契約により働く労働者であっても、注文者がその労働者に直接指示をする場合（安全衛生上の指示を除く）は、契約の形態にかかわらず、派遣労働者とみなされ派遣法の適用を受けます。

図5 労働者派遣事業と請負事業の違い

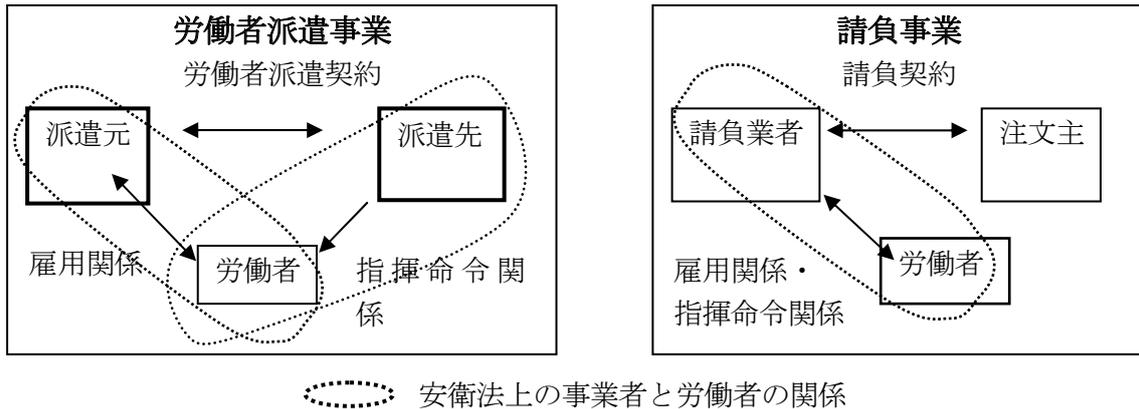
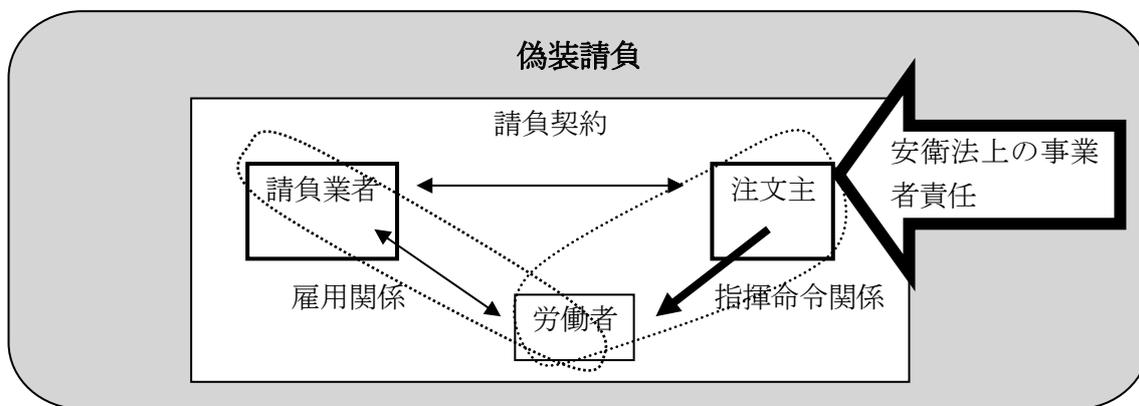


図6 偽装請負



労働者派遣事業と請負事業の違いに関しては、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）」を参照のこと。（97頁）

また、百貨店、大規模小売業等の商業において、百貨店等にテナントとして入っている取引先（派遣先）が、派遣元から受け入れた派遣労働者を百貨店等で就業させている場合に、百貨店等がその派遣労働者に直接指揮命令を行うと、職業安定法違反となる場合があるので、指揮命令系統に注意することが必要です。

## 2 派遣法における安全衛生の確保

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

### 《ここがポイント》

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

## 2-1 派遣元責任者、派遣先責任者の選任と業務

店舗や事業場などへの派遣を行う場合には、派遣元責任者、派遣先責任者を選任しなければなりません。（派遣元責任者、派遣先責任者の詳細は、第5章の61頁参照）また派遣元責任者、派遣先責任者の業務内容は、次のとおりです。

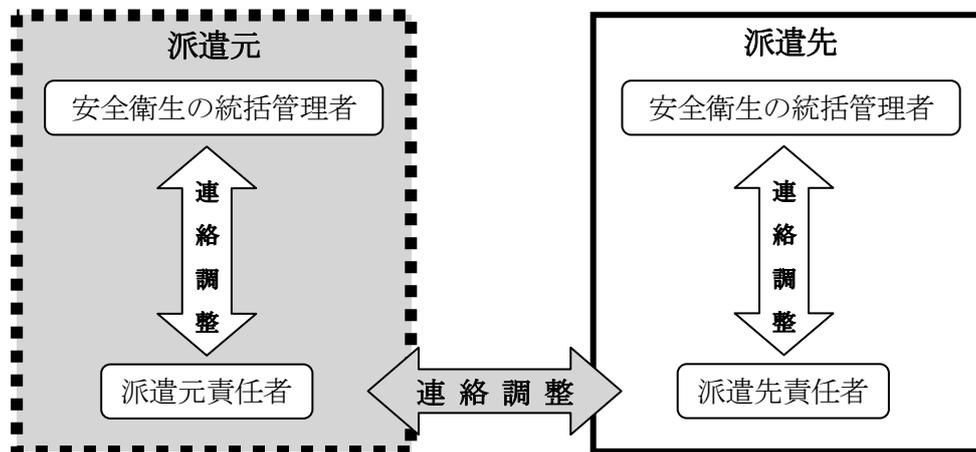
### (1) 派遣元責任者

業務内容は、派遣労働者の安全衛生に関して派遣元において安全衛生を統括管理する者及び派遣先との連絡調整を行うことです。（派遣法第36条第5号）

### (2) 派遣先責任者

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

図7 派遣元責任者、派遣先責任者の選任と職務



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

(注2) 派遣元責任者及び派遣先責任者が行う「連絡調整」とは、具体的には、派遣労働者の安全衛生が的確に確保されるよう、例えば、以下の内容に関する連絡調整を行うことをいいます。（派遣法第36条第5号、派遣法第41条第4号、労働者派遣事業関係業務取扱要領第8の10〈4〉⑩、労働者派遣事業関係業務取扱要領第9の7〈5〉ホ）

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

## 2-2 労働者派遣契約の内容

### 《ここがポイント》

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

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、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣の期間、指揮命令者、就業時間等に関する事項について定めることが必要ですが、そのうち安全及び衛生に関する事項及び派遣労働者からの安全衛生に関する苦情の申出を受けた場合における処理に関する事項については、次のような内容を含めなければなりません。（派遣法第26条第1項第6号、第7号）

#### (1) 派遣労働者の安全衛生の確保に関すること

- 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（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、機械の取扱い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（作業環境の改善等）
- ④ 安全衛生教育に関する事項
- ⑤ 免許の取得、技能講習の修了の有無など就業制限に関する事項
- ⑥ 安全衛生管理体制に関する事項
- ⑦ その他必要な事項

を定めなければなりません。また、苦情処理に関する事項としては、

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

などを具体的に定めなければなりません。

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

#### (2) 安全衛生に関する苦情処理に関すること

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す。

そのため、派遣元と派遣先で定期あるいは随時に協議会などを開催し、労働者派遣契約に定めている事項の履行状況の確認などと併せて迅速適正に処理することが必要です。

なお、派遣先によっては、自社の労働者が実施している作業に関する提案制度やヒヤリハット報告制度、あるいは懇親会等へ派遣労働者も参加させているところがありますが、派遣労働者がこのような制度への参加を通じて、派遣先が苦情等についても丁寧に対応してもらえるという印象を受けているとの報告もあるので、苦情に関する

処理だけではなく、派遣労働者の提案制度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) 労働者派遣契約の例

商業（卸売・小売業）における労働者派遣契約のうち、安全衛生に関する事項、苦情処理に関する事項、労働災害に関する事項としては、次のようなもの（例）があります。

（例）

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

- 1 甲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（第44条、第45条）の法令により課せられた責任を負う。
- 2 具体的な従事業務の内容及び危険及び健康障害を防止するための措置に関する事項  
甲は、作業用制服、保護手袋等を支給する。
- 3 健康管理に関する事項  
派遣労働者の一般健康診断は、乙が費用を負担して実施する。
- 4 換気、採光、照明など作業環境管理に関する事項
  - ①甲は 店舗内では換気を十分行うこと。
  - ②甲は、就業場所（バックヤード等）の作業面の照度を法定の基準以上に保つこと。
  - ③甲は、事務所の照度、換気等については、事務所衛生基準規則を満たすこと。
  - ④甲は「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」に定められた事項を遵守すること。
  - ⑤甲は、就業場所で使用する器具（脚立、台車など）などの注意事項について明示すること。
- 5 安全衛生教育に関する事項
  - ①乙は、派遣労働者を派遣する前に、雇入れ時の安全衛生教育（安衛法第59条第1項）を実施する。
  - ②甲は、作業内容の変更を行う際には必要な安全衛生教育（安衛法第59条第2項）を実施する。
  - ③甲は、派遣労働者をフォークリフト又はクレーン等の運転の業務に従事させる前に、その危険性及び機械・安全装置の取扱い方法等について特別教育（安衛法第59条第3項）を実施する。
- 6 免許、技能講習など就業制限に関する事項  
甲の都合により派遣労働者に別な作業させることにより、免許取得又は技能講習を受講させる必要が生じた場合は、甲が費用の負担を行う。

7 安全衛生連絡体制に関する事項

甲と乙は派遣労働者の安全衛生に関する内容を協議する連絡協議会を設置し、定期的に連絡調整を行う。

8 苦情処理に関する事項

- ①甲の苦情の申し出を受ける担当者が派遣労働者から苦情の申し出を受けたときは、ただちに派遣先責任者へ連絡する。
- ②派遣先責任者は、誠意をもって当該苦情を適切かつ迅速に処理する。
- ③派遣先責任者は、苦情を処理した結果については必ず派遣労働者に通知する。
- ④乙の苦情の申し出を受ける担当者が派遣労働者から苦情の申し出を受けたときは、ただちに派遣元責任者へ連絡する。
- ⑤派遣元責任者は、誠意をもって当該苦情を適切かつ迅速に処理する。
- ⑥派遣元責任者は、苦情を処理した結果については必ず派遣労働者に通知する。
- ⑦甲及び乙は、自らの責任で解決し、又は即時に処理した苦情の他はその経過を相互に遅滞なく通知する。
- ⑧苦情の処理が終了した結果については、必ず派遣労働者に通知する。

9 労働災害に関する事項

- ①派遣労働者が労働災害に被災した場合は、個人情報提供を求める。甲は遅滞なく派遣元責任者へ連絡する。
- ②甲は、所轄労働基準監督署長に提出した労働者死傷病報告の写しを乙に送付する。

2-3 無資格の労働者等を派遣した場合の罰則の適用

派遣先は労働者派遣契約に従って派遣労働者を就労させることとなりますが、派遣先の業務がフォークリフト運転などの就業制限業務（安衛法第 61 条第 1 項）や危険有害業務に関する特別教育（安衛法第 59 条第 3 項）等に該当することになる場合には、派遣元は無資格者等を派遣してはなりません。

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）

2-4 商業における派遣労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担区分

商業における派遣労働者に関する安衛法の内容と派遣元、派遣先の責任分担区分は、派遣法第 45 条～第 47 条の規定により表 4 のようになります。

なお、労働基準法に基づく 36 協定等の締結・届出、割増賃金の支払等の一般的な労働条件の管理責任は派遣元にあり、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4 商業における安衛法の適用関係（派遣法第45条）

派遣元の責任	派遣先の責任
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場における安全衛生を確保する事業者の責務（第3条）</li> <li>・ 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務（第4条）</li> <li>・ 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等（第9条）</li> <li>・ 総括安全衛生管理者の選任等（第10条）</li>   <li>・ 衛生管理者の選任等（第12条）</li> <li>・ 安全衛生推進者の選任等（第12条の2）</li> <li>・ 産業医の選任等（第13条）</li>   <li>・ 衛生委員会（第18条）</li> <li>・ 安全管理者等に対する教育等（第19条の2）</li>   <li>・ 安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時）（第59条）</li> <li>・ 危険有害業務従事者に対する教育（第60条の2）</li>   <li>・ 中高年齢者等についての配慮（第62条）</li> <li>・ 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助（第63条）</li>   <li>・ 健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての医師等からの意見聴取）（第66条、第66条の4）</li> <li>・ 健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）（第66条の5）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場における安全衛生を確保する事業者の責務（第3条）</li> <li>・ 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務（第4条）</li> <li>・ 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等（第9条）</li> <li>・ 総括安全衛生管理者の選任等（第10条）</li> <li>・ 安全管理者の選任等（第11条）</li> <li>・ 衛生管理者の選任等（第12条）</li> <li>・ 安全衛生推進者の選任等（第12条の2）</li> <li>・ 産業医の選任等（第13条）</li> <li>・ 作業主任者の選任等（第14条）</li> <li>・ 安全委員会（第17条）</li> <li>・ 衛生委員会（第18条）</li> <li>・ 安全管理者等に対する教育等（第19条の2）</li> <li>・ 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置                         <ul style="list-style-type: none"> <li>事業者の講ずべき措置（第20条～第22条）</li> <li>事業者の講ずべき措置（第23条～第25条）</li> <li>事業者の講ずべき措置（第25条の2）</li> <li>労働者の遵守すべき事項（第26条）</li> <li>事業者の行うべき調査等（第28条の2）</li> </ul> </li>   <li>・ 定期自主検査（第45条）</li> <li>・ 化学物質の有害性の調査（第57条の3）</li> <li>・ 安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務就業時）（第59条）</li> <li>・ 職長教育（第60条）</li> <li>・ 危険有害業務従事者に対する教育（第60条の2）</li> <li>・ 就業制限（第61条）</li> <li>・ 中高年齢者等についての配慮（第62条）</li> <li>・ 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助（第63条）</li> <li>・ 作業環境測定（第65条）</li> <li>・ 健康診断（有害な業務に係る特殊健康診断、当該健康診断結果についての医師等からの意見聴取）（第66条、第66条の4）</li> <li>・ 健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）（第66条の5）</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断の結果通知（第66条の6）</li> <li>・医師等による保健指導（第66条の7）</li> <li>・医師による面接指導等（第66条の8～9）</li>   <li>・健康教育等（第69条）</li> <li>・体育活動等についての便宜供与等（第70条）</li>   <li>・申告を理由とする不利益取扱の禁止（第97条）</li>   <li>・報告等（第100条）</li> <li>・法令の周知（第101条）</li> <li>・書類の保存等（第103条）</li> <li>・事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助（第106条）</li> <li>・疫学的調査等（第108条の2）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病者の就業禁止（第68条）</li> <li>・健康教育等（第69条）</li> <li>・体育活動等についての便宜供与等（第70条）</li> <li>・快適な職場環境の形成のための措置（第71条の2）</li> <li>・安全衛生改善計画等（第78条）</li> <li>・機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等（第88条）</li> <li>・申告を理由とする不利益取扱の禁止（第97条）</li> <li>・使用停止命令等（第98条）</li> <li>・報告等（第100条）</li> <li>・法令の周知（第101条）</li> <li>・書類の保存等（第103条）</li> <li>・事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助（第106条）</li> <li>・疫学的調査等（第108条の2）</li> </ul>
---	--

### 工夫事例

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

## 3 労働者派遣事業と請負事業等における安全衛生管理

### 《ここがポイント》

事業場の安全衛生管理において、労働者派遣事業と請負事業等では、安全衛生法に関するその責任・義務の所在が異なるので、これを正しく理解すること。

### 3-1 労働者派遣事業における安全衛生管理

派遣労働者の安全衛生を確保するためには、派遣先における具体的な指揮命令、就業場所の機械設備の維持管理等が重要ですが、安全管理全般と就業に伴う具体的な衛生管理については派遣先が、一般的な健康管理については派遣元が責任を負います。（表4参照）

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

### 3-2 請負事業における安全衛生管理

請負事業における請負業者は、安衛法の事業者として安全衛生管理全般を行わなければなりません。

すなわち、請負事業においては、請負業者とその指揮命令を受けて業務に従事する労働者との関係は通常の雇用関係であり、原則として、請負業者が、その雇用する労働者に対する安全衛生管理について事業者としてのすべての責任を負います。

### 3-3 テナントにおける安全衛生管理

百貨店、大規模小売店舗等に取引先がテナントとして入っていて、受け入れた派遣労働者をその場所で就業させている場合の安全衛生管理については、原則として取引先が表4に示した派遣先としての責任を負うこととなりますが、店舗の機械・設備、照明の改善等が必要な事項についての処理方法については、あらかじめテナント契約で明確にするか、その都度協議することを取り決めておくことが望まれます。

## 4 安全配慮義務

### (1) 安全配慮義務とは

安全配慮義務とは、使用者が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。（陸上自衛隊八戸車両整備工場事件：最高裁昭50.2.25判決、川義事件：最高裁昭59.4.10判決、電通事件：最高裁平12.3.24判決）

### (2) 安全配慮義務の内容

労働災害による損害の賠償を請求する場合、相手方の故意・過失を立証する必要があるなどの決まりがありますが、その労働災害が労働契約上の安全配慮義務違反によるものであるとする裁判例では、債務不履行責任を根拠として損害賠償を認めています。

そして、安全配慮義務の内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所など、安全配慮義務が問題となるその具体的状況などによって決まるものであると裁判例では示しています（上記最高裁昭59.4.10判決）。

一方、メンタルヘルスによる自殺に関し、労働契約上の安全配慮義務違反と同様な

ものであるとする裁判例では、使用者が民事上の損害賠償責任を負うこととなる根拠として、これまでの裁判例により確立されたものとなっています（上記最高裁平12.3.24）。

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（実際の就労先）においても、安全衛生措置を講じるなどの安全衛生法上の義務を負うだけでなく、安全配慮義務を負うべき立場にあるとしている裁判例（三菱重工業事件 最高裁小法廷平3.4.11判決、テクノアシスト相模・大和製罐事件 東京地裁平20.2.13判決など）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。

### （3）労働契約法の規定

これまで最高裁で確立された考えに基づき、平成20年3月に施行された労働契約法第5条には「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と労働者の安全への配慮についての規定が設けられました。

## 第3章 派遣元が実施すべき事項

労働者派遣事業においては、派遣労働者を雇用している派遣元が派遣労働者の雇用主として安衛法上の事業者責任を負いますが、派遣労働者は派遣先の指揮命令を受けて就業することになりますので、派遣元に事業者責任を負わせるだけでは十分に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事業者責任を負います。

この章においては派遣元が実施すべき事項について記述します。なお、派遣元は、単に法で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて派遣労働者の安全と健康を確保するようにしなければなりません。

### 1 安全衛生管理

#### 1-1 安全衛生管理体制

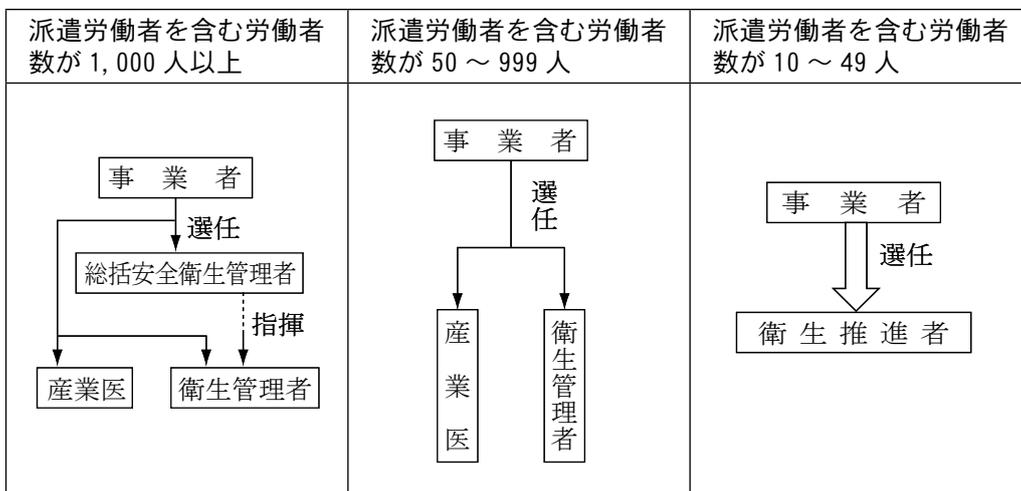
##### 《ここがポイント》

派遣元は、派遣労働者を含む雇用労働者全体の安全衛生管理を適切に行うため、総括安全衛生管理者等の選任、衛生委員会の設置など安全衛生管理体制の整備を行うこと。

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

このため、労働者派遣事業を行う派遣元においては、図9に示すような安全衛生管理体制を整備することが必要です。

図9 派遣元が整備すべき安全衛生管理体制



なお、選任又は設置要件となる労働者数については、派遣元が常時使用する労働者（派遣労働者及び派遣元の事業場に常時勤務する労働者の合計）数でカウントします。

**(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、その派遣元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、代理者を選任する必要があります。

イ 業務

総括安全衛生管理者は、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（特別教育を除く）の実施に関すること。
- ③ 一般健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- ④ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- ⑤ 安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- ⑥ 危険性又は有害性などの調査及びその結果に基づき講じる措置に関すること。
- ⑦ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。

**(2) 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、その派遣元事業場に専属の者を選任しなければなりません。また、衛生管理者が旅行、病気、事故などのやむを得ない事由によって職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければなりません。

衛生管理者の数は、派遣労働者を含む次の表5の左欄の「常時使用する労働者の数」に応じて右欄に定める数以上です。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5 選任すべき衛生管理者の数

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

## イ 業務

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

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

派遣元の衛生管理者は、派遣労働者の一般的な健康管理及び派遣元に勤務する労働者の健康管理を担当します。（派遣先の衛生管理者については41頁を参照。）

## ウ 巡視

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

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

## 工夫事例

- 派遣元の支店長は、自らが第一種衛生管理者試験を受け、資格を取得した。
- 派遣元は、かつて大手小売店の安全衛生担当者の経験を持つ者を安全衛生担当者として選任しており、要請があれば派遣先の職場を巡視し、その結果を派遣先に報告している。また、派遣元は、安全衛生担当者が行った巡視結果に基づき、派遣先に対し、改善提案などを行っている。  
このシステムは、専門の安全衛生スタッフがいない中小企業の派遣先から評価されている。

(3) 衛生推進者（安衛法第12条の2、安衛則第12条の2～第12条の4）

ア 選任基準

派遣元は、派遣労働者を含め常時10人以上50人未満の労働者を使用する場合は、衛生推進者を選任しなければなりません。（所轄労働基準監督署長への選任報告は不要です。）

イ 業務

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

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

ウ 掲示など

派遣元が衛生推進者を選任したときは、その氏名を派遣元の事務所等の見やすい箇所に掲示するなどの方法により関係の労働者に周知させなければなりません。

派遣元の衛生推進者は、派遣労働者の一般的な健康管理及び派遣元に勤務する労働者の衛生管理を担当します。

**工夫事例**

- 派遣元は、衛生推進者を選任するときには衛生管理者の資格取得者を、安全衛生推進者を選任するときには安全管理者選任時研修修了者を充てている。なお、衛生管理者の資格取得については、派遣元全体の方針とし受験を勧奨している。
- 派遣元は、衛生推進者、安全衛生担当者を選任する場合、安全衛生業務に3年以上携わった者で、かつ、衛生管理者の資格取得者としている。

(4) 産業医（安衛法第13条、安衛則第13条の2～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場合には、専属の産業医を選任すること、常時3,000人を超える労働者を使用する場合には2人以上の産業医を選任することが必要です。

## イ 職務

産業医は、派遣労働者の一般的な健康管理及び派遣元に勤務する労働者の衛生管理に関する次の事項のうち、医学に関する専門的知識を必要とするものを担当します。

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

## ウ 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（事業者）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、また、衛生管理者に対し指導助言をすることができます。また、派遣元は、この勧告などを受けたときは、これを尊重しなければなりません。

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

## エ 地域産業保健センター事業の活用

派遣労働者を含め、常時 50 人未満の労働者を使用する派遣元は、各種の産業保健サービスを提供する地域産業保健センターの利用等が望まれます。

## 工夫事例

- 派遣元の産業医は、少なくとも毎月 1 回派遣元の事業場を巡視しているほか、派遣先も巡視している。
- 派遣元産業医の巡視結果については、所定の書類に記録するとともに、派遣元の安全衛生委員会で報告・審議している。

## (5) 衛生委員会（安衛法第 18 条、安衛則第 22 条～第 23 条）

## ア 設置基準

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

常時 50 人以上の労働者のカウントには、派遣労働者も含めます。

派遣元の衛生委員会は、派遣労働者の一般的な健康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(議長になる)
- ・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。

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、派遣労働者を含む労働者の過半数で組織する労働組合があるときにはその労働組合、派遣労働者を含む労働者の過半数で組織する労働組合がないときには、派遣労働者を含む労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければなりません。

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

#### ウ 衛生委員会の調査審議事項

派遣元の衛生委員会は、派遣労働者の一般的な健康管理及び派遣元に勤務する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(事業者)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 危険性又は有害性などの調査及びその結果に基づき講じる措置に関すること。
- ⑥ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- ⑦ 衛生教育の実施計画に関すること。
- ⑧ 有害性等の調査及びその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑨ 作業環境測定の結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑩ 健康診断及び医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑪ 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- ⑫ 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
- ⑬ 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。
- ⑭ 労働者の健康障害の防止に関して厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官等(以下「関係行政機関」という)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 開催周期と議事要旨の周知

派遣元は、衛生委員会を毎月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は、3年間記録として保存しなければなりません。

**(6) 関係労働者の意見聴取（安衛則第23条の2）**

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

**工夫事例**

- 派遣元責任者が派遣先の安全衛生委員会にオブザーバーとして出席し、その委員会の議事概要等を派遣元の衛生委員会で報告している。
- 派遣元の安全衛生委員会において審議された派遣先の労働災害情報、時間外労働の状況、直近の就業状況、安全衛生重点項目などは、安全衛生委員から派遣労働者へ伝達している。
- 派遣労働者のうちリーダー格の者は、各職場の派遣労働者に連絡事項の伝達の役割、他の派遣労働者からの苦情を受理する役割を担っているが、委員として参加している派遣元の安全衛生委員会で苦情に関する報告も行うことになっている。
- 派遣元の衛生（又は安全衛生）委員会の議事要旨等は、派遣先内にある派遣労働者用の事務所に掲示している。また、派遣労働者用の事務所が提供されていない少数の派遣先については、派遣元の管理者等が巡回した際に直接伝達している。
- 派遣元の責任者又は衛生管理者は、派遣先の衛生委員会にオブザーバーとして出席している。また、派遣先で発生した労働災害に関し、派遣先から要請があった場合には派遣元責任者などが衛生（又は安全衛生）委員会に出席することもある。

**1-2 派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置****(1) 危険な業務に必要な資格（安衛法第59条、第61条、第14条）****《ここがポイント》**

派遣元は、フォークリフト運転などの危険な業務に派遣労働者を従事させる場合には、都道府県労働局長の免許を受けた者、技能講習を修了した者など一定の資格を有する者を指名すること。

**ア 就業制限業務**

派遣元は、派遣労働者が派遣先で表6の例のような就業制限業務に従事する予定がある場合には、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。

なお、免許については安全衛生技術試験センター（全国7箇所）が実施する試験に合格すること、技能講習については都道府県労働局長に登録した教習機関の技能講習を修了すること等が必要で

表6 就業制限業務（例）

業務の内容		業務に就くことができる者 (資格者)
クレーンの運転	つり上げ荷重が5 t以上のクレーン（跨線テルハを除く。）の運転の業務	クレーン・デリック運転士（クレーン限定免許所持者を含む。）又は床上操作式クレーン運転技能講習修了者又はクレーン運転士
フォークリフトの運転	最大荷重が1 t以上のフォークリフトの運転の業務	フォークリフト運転技能講習修了者 など

### 1-3 健康診断

（安衛法第66条～第66条の6、安衛令第22条、安衛則第43条～第52条）

#### 《ここがポイント》

派遣元は、派遣労働者に対し、雇入時及び1年以内ごとに1回、定期的に健康診断を行うこと。

また、深夜業に従事する者などに対しては、配置換えの際及び6カ月以内ごとに1回定期的に健康診断を行うこと。

#### (1) 健康診断の実施主体

##### ア 一般健康診断（安衛法第66条第1項）

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、一般的な健康管理については派遣元が、就業に係る健康管理については派遣先が実施しなければなりません。

一般健康診断の実施義務は派遣元となっていますので、健康診断に要する費用は派遣元の負担となります。（なお、派遣先が自ら雇用している労働者について実施する一般健康診断の日程に併せて派遣労働者も実施することは、派遣労働者の受診率向上にも寄与するので、派遣元と派遣先で調整を行うことが望まれます。ただし、このような場合も一般健康診断に要する費用は派遣元の負担となります。）

##### イ 特殊健康診断（安衛法第66条第2項）

有害な業務に従事する派遣労働者の特殊健康診断の実施義務は、派遣先となっていますので、健康診断に要する費用は派遣先の負担となります。

ただし、派遣労働者がある派遣先で有害な業務に従事したのち派遣期間の満了でその業務から離れ、現在は他の派遣先で有害業務ではない業務に就いている場合の特殊健康診断の実施義務は派遣元にありますので、健康診断に要する費用は派遣元の負担となります。

## 工夫事例

- 派遣元は、一般健康診断結果に所見がある派遣労働者については、本人の同意を得た上で現場の作業内容を熟知している派遣先の産業医にそのデータを提供し、派遣労働者の適正配置について判断してもらっている。
- 派遣元は、派遣労働者の一般健康診断を派遣先に依頼した場合、個人情報保護の観点から健診結果は健診機関から直接送付してもらうよう調整している。

### (2) 一般健康診断の内容

#### ア 雇入時の健康診断（安衛則第 43 条）

派遣元が行う雇入時の健康診断の項目は、次のとおりです。なお、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（1,000 Hz 及び 4,000 Hz の音に係る聴力の検査）
- ④ 胸部エックス線検査
- ⑤ 血圧の測定
- ⑥ 貧血検査（血色素量、赤血球数）
- ⑦ 肝機能検査（GOT、GPT、 $\gamma$ -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）

派遣元が1年以内ごとに1回、定期に行う定期健康診断の項目は次のとおりです。なお、③の身長及び腹囲、④の胸部エックス線検査及び<sup>かくたん</sup>喀痰検査、⑥から⑨まで並びに⑪の項目については、省略できる場合があります。

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

ウ 特定業務従事者の健康診断（安衛則第45条）

派遣元は、深夜業など特定の業務に従事する派遣労働者に対して、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、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の聴力検査、④の胸部エックス線検査及び<sup>かくだん</sup>喀痰検査、⑥から⑨まで並びに⑩の項目については省略できる場合があります。

エ 自発的健康診断（安衛法第66条の2）

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、安衛法で自発的健康診断の制度が設けられています。

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

(3) 特殊健康診断等の内容

特殊健康診断の項目は、関係規則等（有機溶剤中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則など）で定められています。

(4) 健康診断の実施後の措置等（安衛法第66条の3～第66条の6） 一般健康診断の実施後の措置

健康診断は、健康状況の把握、職場において健康を阻害する諸因子による健康影響の早期発見に加えて、就業の可否・適正配置の判断、必要な保健指導のために行うものであるため、健康診断実施後の措置を適切に行うことが重要です。

そのため、派遣元は、健康診断の実施後、次の措置を講じることが必要です。

- ① 一般健康診断の結果、異常所見があると判断された派遣労働者について、医師等から意見を聴くこと。
- ② 医師の意見を勘案し、その必要があるときは、その派遣労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換などの措置を講じる他、作業環境測定の実施、施設設備の設置整備、医師の意見の衛生委員会などへの報告などの適切な措置を講じること。
- ③ 健康診断を受けた労働者に健康診断の結果を通知すること。
- 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。
- ⑤ 特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師又は保健師による保健指導を行うように努めること。

**工夫事例**

○派遣元は、派遣労働者の日常の健康状態の把握が重要であることから、派遣先で一人作業や交代勤務がある者について、一般健康診断結果を本人の了解を得た上で派遣先に知らせて、適正配置に活用してもらっている。

## (5) 健康診断結果報告書の提出（安衛則第 52 条）

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

## 1-4 過重労働による健康障害防止対策

（安衛法第 66 条の 8～9、安衛則第 52 条の 2～第 52 条の 8、労基法第 36 条）

## 《ここがポイント》

派遣元は、時間外・休日労働時間が月 100 時間を超えており、かつ、疲労の蓄積が見られる派遣労働者から申し出がある場合には、申し出後遅滞なく、医師による面接指導を行うこと。

## (1) 労働時間の把握

派遣先は、派遣労働者の派遣中の労働時間の管理を行い、派遣元に通知しなければなりません。

派遣元は、派遣先からの労働時間の情報を得て、派遣労働者の過重労働による健康障害を防止するための健康管理を行わなければなりません。

## (2) 面接指導

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

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

また、面接指導の要件に該当しない派遣労働者であっても、長時間の労働により疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安のある者に対し、その申し出に基づき面接指導等を実施するように努めなければなりません。

## 工夫事例

- 時間外労働が特定の派遣労働者に集中しているときは、派遣元から派遣先に人員の追加、業務の分散などを要請している。派遣元では、過重労働の管理基準を設けている。

## 1-5 心と体の健康保持増進のための健康教育など（安衛法第69条～第70条の2）

### 《ここがポイント》

派遣元は、派遣労働者に対する健康教育や健康相談など、その健康の保持増進を図るため、必要な措置を継続的かつ計画的に講じるように努めること。

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

派遣元は、これらの指針を活用しながら、派遣労働者の心と体の両面の健康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。（53頁参照）

### 工夫事例

- 派遣元では、派遣労働者を対象としたカウンセリング制度（社内カウンセラー及び外部機関への委託）を整備し、派遣労働者の悩みへの対応を行っている。また、社内カウンセラーを派遣先へ派遣し、派遣労働者と直接面談している。
- 派遣元では、すべての派遣労働者が利用できるスタッフホットライン（正社員2～3名がシフトで対応）を開設し、安全衛生に限らずに日常生活の悩みごと等さまざまな電話相談に応じている。深刻な内容については、本人の了解を得た上で、派遣元の責任者に伝えられている。
- 派遣元の安全衛生担当者等は、週に1回、派遣先の店舗等を巡回し、派遣労働者からメンタルヘルズの相談を受けるなど、対話するようにしている。悩みごとを安全衛生担当者等に話すことによって、産業医に相談する前に問題が解決することもある。

## 2 安全衛生教育

労働災害防止の基本は、危険有害要因の除去・低減などの対策を講じることと併せて、派遣労働者に正しい作業方法、危険有害性などの知識付与と実践要領を身につけさせるための安全衛生教育を実施することであり、安衛法でも多くの規定がなされています。

### 2-1 雇入れ時の安全衛生教育（安衛法第59条第1項、安衛則第35条）

### 《ここがポイント》

派遣元は、派遣労働者を派遣する前に、雇入れ時の安全衛生教育を実施すること。

**(1) 雇入れ時の教育項目（安衛則第35条第1項）**

派遣元は、派遣労働者に対して次の項目の雇入れ時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取扱方法に関すること
- ③ 作業手順に関すること
- ④ 作業開始時の点検に関すること
- ⑤ 就労する業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること
- ⑥ 整理・整頓及び清潔の保持に関すること
- ⑦ 事故時における応急措置及び退避に関すること
- ⑧ その他就労する業務に関する安全衛生のために必要な事項

**(2) 教育項目の省略**

雇入れ時の安全衛生教育は、製造業など工業的な業種に派遣する場合には、原則として上記①～⑧の全てについて実施しますが、職業訓練を受けた者などすでに教育項目の全部又は一部に関し十分な知識及び技能を有していると認められる派遣労働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。ただし、省略が可能であることを資料などで確認することが必要です。（安衛則第35条第2項）

商業（卸売業・小売業）など非工業的な業種に派遣する労働者については、上記①～④の教育項目について省略することができます。（安衛則第35条第1項ただし書き）

**(3) 教育の講師等**

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、派遣先の職場環境、作業内容などを含めて教育することが望ましいことから、「安全管理者選任時研修修了者」、「RST講座修了者」など安全衛生に関して十分な知識、技能を有する者を充てることが望まれます。

また、教育時間は、派遣労働者が十分に理解するような時間を確保しなければなりません。

**(4) 派遣先の職場情報の収集**

安全衛生教育の講師は、あらかじめ派遣先の職場を訪問すること等により、派遣労働者が従事する業務の内容、就業環境等を確認し、それを参考として安全衛生教育を行う必要があります。

なお、派遣元の講師等が派遣先職場を直接見ることができない場合には、派遣先から派遣業務に係る具体的情報を事前に入手・把握します。

**(5) 一般化している安全衛生活動の教育**

わが国の多くの企業・事業場では、古くより4S（整理、整頓、清掃、清潔）運動、KY（危険予知）活動、ヒヤリハット摘出運動などが実践されており、また、近年ではリスクアセスメントの実施等も卸売業及び小売業の安全衛生活動に組み込まれてい

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。

### (6) 非定常作業等と安全

商業（卸売・小売業）の現場では、フォークリフトや食品加工用機械（ミキサー・スライサー・チョッパー）の取り扱い時の災害、トラブル処理等の非定常作業時の災害が発生しています。

派遣先の機械設備及びその取扱い方法に熟知していない派遣労働者が危険な機械設備のトラブル処理など非定常作業に従事する機会はそう多いとはいえませんが、作業補助者として従事することはありますので、機械設備にトラブルや不具合が発生したときは、「責任者に連絡する。待つ。自分で勝手に処理しない。」ことなどを教育しておくことが重要です。

また、派遣労働者の災害の中には、労働者派遣契約にはない作業に従事した場合のものも少なくないので、派遣元は契約した作業内容を確認し、安全衛生教育の機会に契約外の作業を行わないことを徹底する必要があります。

### (7) 雇入れ時安全衛生教育の委託

#### 《ここがポイント》

派遣元は、派遣先に雇入れ時の安全衛生教育の一部を委託することができるが、その場合には派遣先の実施状況を確認することが必要であること。

雇入れ時の安全衛生教育は、できるだけ具体的に行うことが望ましく、そのためには基本的な項目については派遣元が教育してその内容を派遣先に通知し、派遣先では現場の設備、具体的な作業手順等について教育を行うことが適当です。

なお、派遣元から雇入れ時の安全衛生教育の実施について委託の申入れを受けた派遣先は、必要な協力や配慮を行うことについては第5章の2で説明するとおりですが、派遣先に委託した場合であっても実施の責任そのものは派遣元にあります（実施義務違反の責任を負う。）。

#### 工夫事例

- 派遣元は、派遣労働者の雇入れ時教育を行う場合には安衛法に規定された教育項目だけではなく、安全衛生対策を効果的に進めるために必要な社会人として必要なモラルや一般常識についても講義している。
- 派遣元の講師は、あらかじめ派遣先の現場見学などを通じて講義に必要な情報入手し、派遣先の実態を踏まえた雇入れ時の安全衛生教育を実施している。
- 派遣元では、安全衛生に関する基本を2時間程度で効果的に教えられるような全社統一のテキストを開発して、講義方式により教育している。

- 派遣元では、法定の雇入れ時の教育項目に加えて、腰痛予防、騒音対策（保護具の使用方法等含む）、インフルエンザ対策などの教育を実施している。
- 派遣元は、自社で作製した安全衛生教育ビデオ、全社統一のテキストを使用して、派遣労働者を含めた雇入れ時の安全衛生教育を実施している。また、派遣元が把握している災害事例を講義の中で活用している。

## 2-2 作業内容変更時の安全衛生教育

### 《ここがポイント》

派遣元は、派遣労働者の派遣先を変更するなど作業内容を変更したときには、原則として雇入れ時の安全衛生教育と同じ教育項目について、安全衛生教育を実施すること。

派遣労働者の作業内容変更時の安全衛生教育の実施義務は、具体的事情に応じて派遣元又は派遣先にありますが、派遣元が派遣労働者の派遣先を変更するなど作業内容を変更したときには、派遣元が安全衛生教育を実施しなければなりません。（安衛法第59条第1項、安衛則第35条第1項）

なお、派遣先は、作業方法等を大幅に変更するなど派遣労働者の作業内容を変更したときには、作業内容変更時の安全衛生教育を実施しなければなりません。（派遣法第45条第1項）（56頁参照）

### 工夫事例

- 派遣元は、派遣先の都合で作業内容を変更する必要がある場合には余裕を持って連絡するようあらかじめ派遣先に要請しているほか、派遣する労働者の変更を含め労働者派遣契約を締結し直している。なお、同じ派遣労働者が引き続き変更された作業に従事する場合には、派遣先が作業内容変更時教育を実施することを契約書で明示している。

## 2-3 業務等に必要な資格の確認

派遣法では、派遣元は資格が必要な業務に労働者を派遣するときは無資格者を派遣することは禁止しています。（派遣法第45条第6項）

なお、派遣先が労働者派遣契約に反して無資格の派遣労働者を就業制限業務等に従事させたときは、派遣元は労働者派遣を停止し、又はその労働者派遣契約を解除することができます。（派遣法第28条）

### その他安全衛生活動等に関する工夫事例

- 派遣元は、本社管理部の安全衛生専門の課及び教育専門の課には、実際に商業（卸売・小売業）の現場で安全衛生管理を担当していた経験者を配置し体制の整備を行っている。また、トップダウンで安全衛生を推進している。
- 派遣元の本社管理部は、KYシート、健康コーナー、災害事例紹介などを掲載した壁新聞を月1回発行して配布しており、派遣先担当者から派遣労働者にも伝達されている。安全週間前には標語を全社的に募集して掲載するなど、派遣先において働く派遣労働者を含めて派遣元が直接的に継続して安全衛生意識向上の取り組みを行っている。
- 派遣元は、派遣先に対して作業内容等についてのアンケートを実施し、派遣先の作業内容等の把握に努めている。また、派遣労働者に対してアンケートを実施して、業務内容などの把握、ヒヤリハット事例等の収集などを行っている。

## 3 労働災害発生への対応

### 3-1 労働者死傷病報告書の提出

派遣元は、派遣労働者が派遣先事業場において労働災害で被災（死亡または休業4日以上）した場合、派遣先に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の送付を求め、その内容を踏まえて労働者死傷病報告書を作成し、その都度、遅滞なく、派遣元を所轄する労働基準監督署長に労働者死傷病報告書を提出しなければなりません。

また、休業3日以内の傷病の場合には、3カ月に1度、その期間の最後の月の翌月末日までに、派遣元を所轄する労働基準監督署長に労働者死傷病報告書（安衛則第97条関係様式24号）を提出しなければなりません。

### 3-2 労災保険の手続きへの助力

労災保険給付の請求は被災労働者が行いますが、被災した派遣労働者が行う労災保険給付請求手続きについて、派遣元は派遣先と連携して必要な助力を行う必要があります。

### 3-3 衛生委員会への付議

労働者数50人以上の派遣元は、派遣労働者の労働災害のうち衛生に係るものについて、労働災害の原因及び再発防止対策について衛生委員会に付議しなければなりません。（安衛法第18条第1項第3号）

## 第4章

### 派遣先が実施すべき事項

労働者派遣事業においては、派遣元が派遣労働者の雇用主として安衛法上の責任を負いますが、派遣労働者は派遣先の指揮命令を受けて就業することになりますので、派遣先は派遣労働者の安全と健康の確保について大きな責任があります。

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

なお、派遣先は、単に法で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて派遣労働者の安全と健康を確保するようにしなければなりません。

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

この章においては、派遣先が実施すべき事項について記述します。

#### 1 安全衛生管理

##### 1-1 安全衛生管理体制

###### 《ここがポイント》

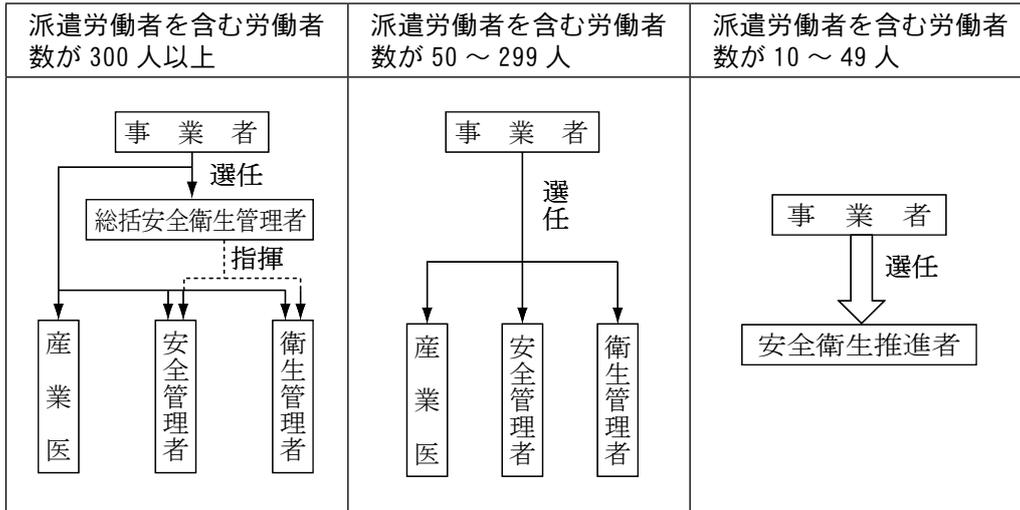
派遣先は、派遣労働者を含む労働者全体の安全衛生管理を適切に行うため、労働者数に応じて次のような管理者等の選任、安全・衛生委員会（又は安全衛生委員会）の設置など安全衛生管理体制の整備を行うこと。

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

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

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

図10 派遣先が整備すべき安全衛生管理体制



(1) 総括安全衛生管理者（安衛法第10条、安衛則第2条～第3条の2）

ア 選任基準

派遣労働者を含め常時300人以上の労働者を使用する派遣先は、その事業場（店舗単位等。以下「店舗等」という。）の安全衛生を統括管理する「総括安全衛生管理者」を選任し、所轄労働基準監督署長に選任報告を行う必要があります。

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

また、総括安全衛生管理者が旅行、病気、事故などのやむを得ない事由により職務を行うことができないときは、代理者を選任する必要があります。

イ 業務

派遣先の総括安全衛生管理者は、安全管理者、衛生管理者など技術的事項を担当する者を指揮し、次の業務を統括管理します。

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

(2) 安全管理者（安衛法第11条、安衛則第4条～第6条）

ア 選任基準

派遣先は、派遣労働者を含め常時50人以上の労働者を使用する場合には、安全管理者を選任し、所轄労働基準監督署長に選任報告を行うことが必要です。（安衛令第8条の業種に該当する場合。）

また、安全管理者が旅行、病気、事故などのやむを得ない事由によって職務を行うことができないときは、代理者を選任する必要があります。

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

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

#### イ 業務

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

- ① 労働者の危険を防止するための措置に関すること。
- ② 労働者の安全のための教育の実施に関すること。
- ③ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- ④ 安全に関する方針の表明に関すること。
- ⑤ 危険性又は有害性などの調査及びその結果に基づき講じる措置に関すること。
- ⑥ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。

#### ウ 巡視

安全管理者は、作業場などを随時巡視し、設備、作業方法などに危険のおそれがあるときは、直ちに、その危険を防止するため必要な措置を講じなければなりません。

また、派遣先は、選任した安全管理者に対し、安全に関する措置をなし得る権限を与えなければなりません。

### (3) 衛生管理者 (安衛法第12条、安衛則第7条～第12条)

#### ア 選任基準

派遣先は、派遣労働者を含め常時50人以上の労働者を使用する場合には、衛生管理者を選任し、所轄労働基準監督署長に選任報告を行う必要があります。

また、衛生管理者が旅行、病気、事故などのやむを得ない事由によって職務を行うことができないときは、代理者を選任する必要があります。

派遣先の衛生管理者は、その店舗等に専属の者で、第一種衛生管理者免許、第二種衛生管理者免許若しくは衛生工学衛生管理者免許を有する者又は医師、歯科医師、労働衛生コンサルタントなどのうちから選任しなければなりません。(分社化した場合で、一定の要件に該当している場合には親会社の衛生管理者が兼務することも可能です。派遣元の衛生管理者については24頁参照。)

衛生管理者の数は、派遣労働者を含めて、表7の左欄の常時使用する労働者の数に応じて右欄に定める数以上が必要です。

表7 選任すべき衛生管理者の数

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

イ 業務

派遣先の衛生管理者は、派遣労働者を含む労働者に関する次の事項のうち、衛生に係る技術的事項を管理します。

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

ウ 巡視

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

また、派遣先は、選任した衛生管理者に対し、衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければなりません。

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

ア 選任基準

派遣先は、派遣労働者を含め常時10人以上50人未満の労働者を使用する場合は、安全衛生推進者を選任しなければなりません。（所轄労働基準監督署長への選任報告は不要です。）

安全衛生推進者は、その店舗等に専属の者で、これらの業務を担当するため必要な能力を有すると認められる者のうちから選任しなければなりません。（分社化した場合で、一定の要件に該当している場合には親会社の安全衛生推進者等が兼務することも可能です。）

イ 業務

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

- ① 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
- ② 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。

- ③ 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- ④ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- ⑤ 安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- ⑥ 危険性又は有害性などの調査及びその結果に基づき講じる措置に関すること。
- ⑦ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。

#### ウ 掲示など

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

### (5) 産業医（安衛法第13条、安衛則第13条の2～第15条の2）

#### ア 選任基準

派遣先は、派遣労働者を含め常時50人以上の労働者を使用する場合は、労働者の健康管理を行うのに必要な医学に関する知識についての研修を修了するなどの要件を備えた医師の中から産業医を選任し、所轄労働基準監督署長へ選任報告を行う必要があります。（派遣元の産業医については26頁参照。）

また、派遣労働者を含め、常時1,000人以上の労働者を使用する店舗にあっては、専属の産業医を選任しなければなりません。

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

#### イ 職務

派遣先の産業医は、派遣労働者を含む労働者に関する次の事項で、医学に関する専門的知識を必要とするものを担当します。

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

#### ウ 巡視

派遣先の産業医は、少なくとも毎月1回作業場などを巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、派遣労働者を含む労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければなりません。

派遣先は、選任した産業医がその職務を十分に行うことができるよう、必要な権限を与えなければなりません。また、その産業医が勧告などを行ったことを理由として、解任その他不利益な取扱いをしてはなりません。

#### エ 地域産業保健センターの活用

派遣労働者を含め、常時50人未満の労働者を使用する派遣先は、労働者の健康

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

また、常時 50 人未満の労働者を使用する派遣先は、各種の産業保健サービスを提供する地域産業保健センターの利用等が望まれます。

#### (6) 安全委員会（安衛法第 17 条、安衛則第 21 条、第 23 条）

##### ア 設置基準

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

また、常時 50 人以上の労働者のカウントには、派遣労働者も含めます。

##### イ 委員構成

派遣先の安全委員会の委員は、

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

で構成されます。

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

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

##### ウ 安全委員会の調査審議事項

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

- ① 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- ② 安全に関する労働災害の原因及び再発防止対策に関すること。
- ③ 安全に関する規程の作成に関すること。
- ④ 危険性又は有害性などの調査及びその結果に基づき講じる措置に関すること。
- ⑤ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- ⑥ 安全教育の実施計画の作成に関すること。
- ⑦ 労働者の危険の防止に関して関係行政機関から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項に関すること。

##### エ 開催周期及び議事概要の周知

派遣先は、安全委員会を毎月 1 回以上開催しなければなりません。

また、安全委員会の開催の都度、委員会における議事の概要を常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることなどの方法によって派遣労働者を含むすべての労働者に周知させなければなりません。

委員会における議事で重要なものは記録し、3 年間保存しなければなりません。

## (7) 衛生委員会（安衛法第18条、安衛則第22条～第23条）

## ア 設置基準

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

## イ 委員構成

衛生委員会の委員は、

- ・総括安全衛生管理者又はこれに準ずる者(議長になる)
- ・派遣先の事業者が指名した衛生管理者
- ・派遣先の事業者が指名した産業医
- ・派遣先の事業者が指名した衛生に関し経験を有する労働者

で構成されます。

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

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

## ウ 衛生委員会の調査審議事項

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

- ① 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- ② 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- ③ 衛生に関する労働災害の原因及び再発防止対策に関すること。
- ④ 衛生に関する規程の作成に関すること。
- ⑤ 危険性又は有害性などの調査及びその結果に基づき講じる措置に関すること。
- ⑥ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- ⑦ 衛生教育の実施計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- ⑧ 有害性等の調査及びその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑨ 作業環境測定の結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑩ 健康診断及び医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑪ 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- ⑫ 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
- ⑬ 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。
- ⑭ 労働者の健康障害の防止に関して関係行政機関から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項に関すること。

エ 開催周期及び議事概要の周知

派遣先は、衛生委員会を毎月1回以上開催しなければなりません。

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

(8) 安全衛生委員会（安衛法第18条、安衛則第23条の2）

ア 設置基準

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

イ 委員構成、調査審議事項等

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

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

(9) 関係労働者の意見聴取（安衛則第23条の2）

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

**工夫事例**

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

1-2 派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

(1) 派遣先が講ずべき措置（安衛法第20条～第25条）

《ここがポイント》

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

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

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

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

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

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

ウ VDT作業の適正化

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

## (2) 労働災害の事故の型別等対策（例）

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

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

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

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

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

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

### 工夫事例

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

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

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

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

#### 《ここがポイント》

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

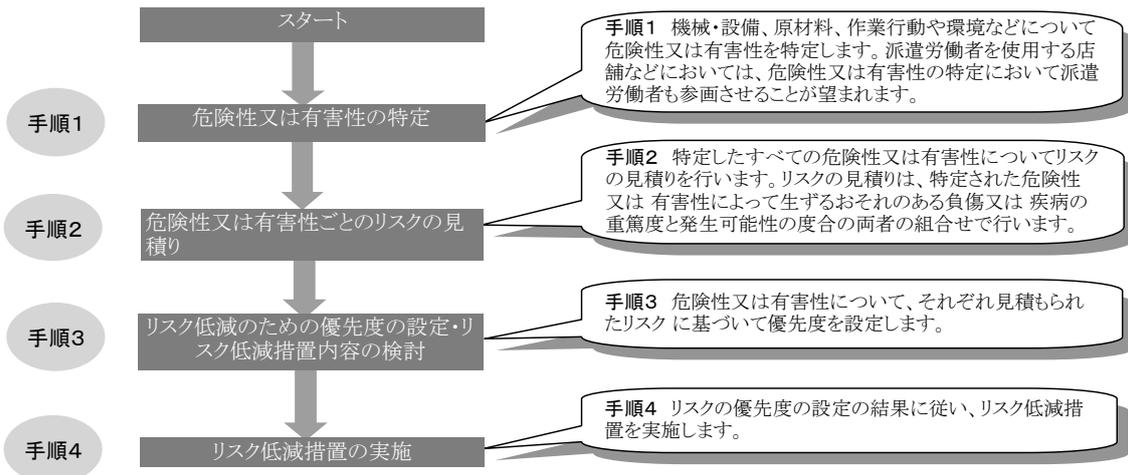
#### ア 危険性又は有害性等の調査等の手順

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

この指針によると、派遣先は、次の手順により実施することとなっています。

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

図 11 危険性又は有害性等の調査等の手順



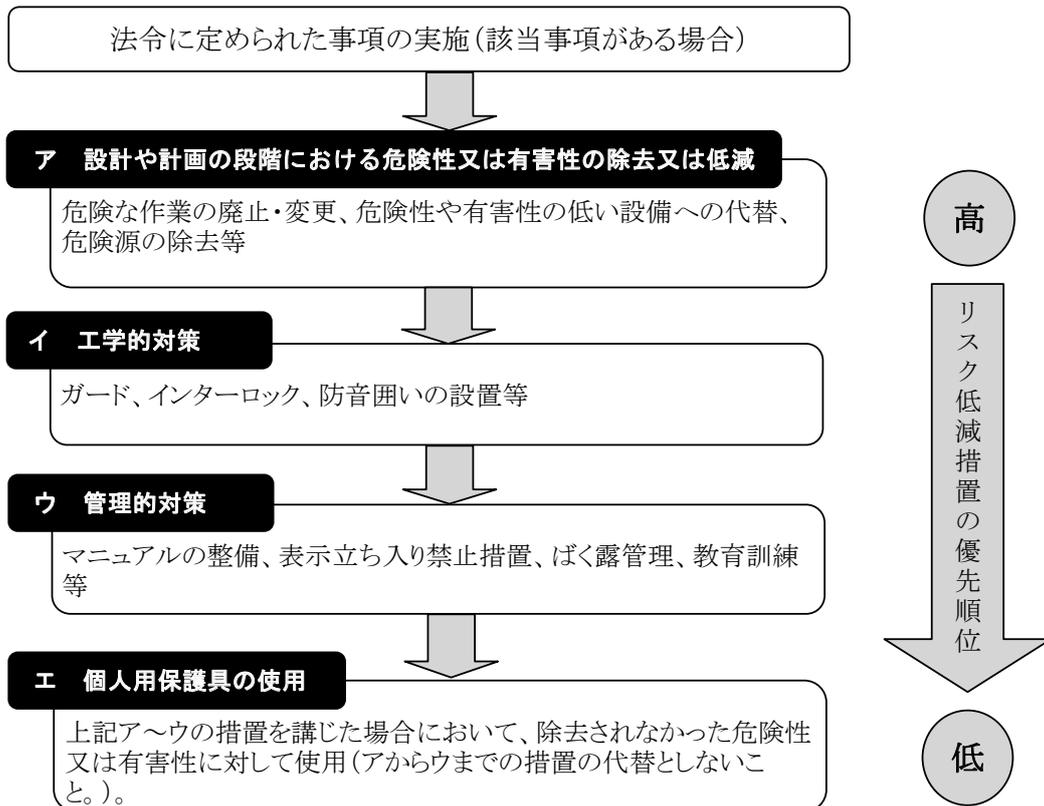
●実施時期

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

イ リスクの低減措置の検討及び実施

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

図 12 リスクの低減措置の検討及び実施



ウ 危険性又は有害性等の調査等の実施者と参画者

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

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

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

ア 就業制限業務 (安衛法第 61 条)

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

派遣先での業務において必要となる免許等の例は、表 8 のとおりです。

なお、免許については、全国 7 箇所にある安全衛生技術試験センターの免許試験に合格すること、技能講習については都道府県労働局長に登録した教習機関の技能講習を修了することが必要です。

表 8 就業制限業務 (例)

業務の内容		業務に就くことができる者 (資格者)
クレーンの運転	つり上げ荷重が 5 t 以上のクレーン (跨線テルハを除く。) の運転の業務	クレーン・デリック運転士 (クレーン限定免許所持者を含む。) 又は床上操作式クレーン運転技能講習修了者又はクレーン運転士
フォークリフトの運転	最大荷重が 1 t 以上のフォークリフトの運転の業務	フォークリフト運転技能講習修了者 など

イ 特別教育が必要な危険有害業務 (安衛法第 59 条第 3 項)

《ここがポイント》

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

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

そのため、派遣先は、派遣労働者とその業務に関し、

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

表9 特別教育対象業務（例）

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

### 1-3 健康の確保

#### (1) 作業管理（安衛法第65条の3）

##### 《ここがポイント》

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

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

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

#### (2) 健康管理（安衛法第66条第2項、安衛令第22条）

##### 《ここがポイント》

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

#### ア 健康診断の責任区分

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

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

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

#### 《ここがポイント》

派遣先は、派遣労働者に対する健康教育や健康相談などその健康の保持増進を図るため、必要な措置を継続的かつ計画的に講じるように努めること。

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

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

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

#### ① 「メンタルヘルズ対策に係る自主点検票」（中央労働災害防止協会作成）

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

[http://www.jisha.or.jp/web\\_chk/mh/index.html](http://www.jisha.or.jp/web_chk/mh/index.html)

#### ② 「職業性ストレス簡易調査票」（厚生労働省作成）

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

[http://www.jisha.or.jp/web\\_chk/strs/index.html](http://www.jisha.or.jp/web_chk/strs/index.html)

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

派遣先は、事業場の安全衛生の水準の向上を図るため、

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

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

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

また、快適職場づくりに関する相談などの窓口としては、都道府県快適職場推進セ

ンターがあります。

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

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

**工夫事例**

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

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

**2 安全衛生教育**

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

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

**2-1 雇入れ時の安全衛生教育の実施状況の確認**

**《ここがポイント》**

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

**(1) 教育項目**

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

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

## (2) 職場ルール等の周知徹底

## 《ここがポイント》

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

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

職場ルールとしては、次のような例があります。

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

## 工夫事例

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

## 2-2 派遣元と協力して行う雇入れ時の安全衛生教育

## 《ここがポイント》

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

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

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

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

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

### 工夫事例

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

## 2-3 作業内容変更時の安全衛生教育（安衛法第59条第2項）

### 《ここがポイント》

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

#### (1) 教育の実施者

派遣先における派遣労働者の作業内容は、原則としては派遣元と派遣先との間で交される労働者派遣契約によって定まりますが、派遣先が作業方法等を大幅に変更するなど派遣労働者の作業内容を変更したときには、派遣先が作業内容変更時の安全衛生教育を実施しなければなりません。（派遣法第45条第1項）

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

#### (2) 教育項目の省略

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

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

#### (3) 労働者派遣契約内容の確認

派遣労働者を指揮監督する派遣先の現場管理者は、労働者派遣契約で決められ

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

このため、派遣先は、あらかじめ店舗等の管理者など派遣労働者を指揮命令する者に対して、労働者派遣契約にない業務を現場の都合や判断で行うことがないよう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の内容を変更する必要がありますが、派遣契約上のトラブル防止の面からも、余裕を持って事前に調整することが必要です。

## 2-4 特別教育（安衛法第59条第3項、安衛則第35条～第39条）

### 《ここがポイント》

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

## 2-5 各種自主的安全衛生活動など

### 《ここがポイント》

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

#### (1) 4 S 活動等

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

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

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

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

#### (2) 高年者等への配慮

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

高齢労働者に対する安全衛生上の配慮事項としては、次のようなものがあります。

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

### 工夫事例

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

## 3 労働災害への対応

### 《ここがポイント》

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

また、労働者死傷病報告は、遅滞なく提出すること。

### 3-1 被災者の救出

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

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

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

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

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

### 3-2 派遣元への連絡・通報

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

### 3-3 労働者死傷病報告書の提出

#### (1) 派遣先の労働者死傷病報告の提出

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

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

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

#### (2) 派遣元への労働者死傷病報告の送付等

派遣先は、所轄労働基準監督署長に提出した労働者死傷病報告書の写しを派遣元に送付しなければなりません。

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

### 3-4 労働災害の原因究明と再発防止対策

#### (1) 迅速、的確な調査

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

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

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

正確に把握し、真の災害原因を究明することが必要です。

**(2) 機械設備の本質安全化等**

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

**(3) 安全衛生委員会への付議等**

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

**3-5 労災保険の手続きへの助力**

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

## 第5章

# 派遣元と派遣先との連携

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

### 1 連絡調整役とその職務

#### 1-1 連絡調整体制の整備

##### 《ここがポイント》

派遣労働者の安全衛生を確保するため、派遣元と派遣先は担当者を特定して連絡調整を行うこと。

##### (1) 連絡調整の責任者

連絡調整を担当する者として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」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、または、安全衛生の統括管理者）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）

##### (2) 責任者の職務

派遣元責任者又は派遣先責任者は、派遣された派遣労働者に関する雇用管理上の責任を一元的に負う者として選任されるものであるとされており（厚生労働省職業安定局「業務取扱要領」）、後記1-2(1)に示すような職務を行います。安全衛生に関しては連絡調整の役割を担うこととなります。

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

##### 工夫事例

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

### (3) 派遣元責任者の選任

#### ア 選任要件

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

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」を受講する必要があります。

#### イ 選任数

商業に労働者を派遣する派遣元にあつては、業務に従事させる派遣労働者の数が1人以上100人以下を1単位として、1単位につき1人以上の派遣元責任者を選任することになります。(派遣則第29条第2号)

### (4) 派遣先責任者の選任

#### ア 選任要件

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

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ことが必要です。(「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の13)

#### イ 選任数

派遣先にあつては、派遣労働者が100人以下の場合は1人以上、100人を超え200人以下の場合は2人以上を選任し、以下同様に100人当たり1人以上を追加選任しなければなりません。(派遣法第41条、派遣則第34条第2号)

### 工夫事例

- 派遣元は、派遣元責任者として指名した者に、原則として「衛生管理者」の資格を取得するよう勧奨している。
- 派遣先では、派遣元責任者や派遣元の衛生管理者を派遣先の安全衛生委員会にオブザーバー参加させている。
- 派遣元責任者は、派遣先の同行者がいなくとも派遣先の職場を巡視できるように連絡調整しており、また、巡視結果は派遣先に報告することになっている。

## 1-2 派遣元責任者又は派遣先責任者の職務等

### 《ここがポイント》

派遣元責任者及び派遣先責任者は、派遣労働者の安全衛生を確保する上で重要な役割を担っていること。

#### (1) 職務

##### ア 派遣元責任者の職務

派遣元責任者の職務は、派遣労働者であることの明示、就業条件等の明示、派遣先への通知、派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知、派遣元管理台帳の作成、記録及び保存、派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施、派遣労働者から申出を受けた苦情の処理、派遣先との連絡調整、派遣労働者の個人情報の管理に關すること、安全衛生に關することです。

##### イ 派遣先責任者の職務

派遣先責任者の職務は、派遣労働者の業務を指揮命令する職務上の地位にある者などに対して、労働関係法令や労働者派遣契約の内容などを周知すること、派遣受入期間の変更通知に關すること、派遣先管理台帳の作成、記録及び保存等に關すること、派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に當ること、安全衛生に關することです。

#### (2) 連絡調整の内容

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

- ① 健康診断（一般健康診断、特殊健康診断など）の実施に關する事項（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、特別教育など）に關する事項（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關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 安全衛生教育に關する協力や配慮

### 2-1 派遣元に対する情報提供等

#### 《ここがポイント》

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

### (1) 雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育

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

### (2) 派遣元に提供する業務情報

派遣先が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 派遣先で定めている作業服装や保護具等に関すること
- ② 店舗内等の通行ルールに関すること
- ③ 4S（整理、整頓、清掃、清潔）運動などに関すること
- 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 有害物の取扱い時の防護措置に関すること
- ⑦ 手工具の取り扱いに関すること
- 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 休憩室や更衣室等の設置状況と使用要領に関すること
- ⑩ 派遣先の安全衛生活動に関すること。
- ⑪ 労働災害事例等に関すること。

### (3) 教育カリキュラムの作成等の援助

派遣元は、安全衛生教育を実施するときに、派遣先の業務に対応した教育用テキストや教育施設がない場合には、派遣先に協力を要請することが必要です。

また、派遣先は、派遣元から安全衛生教育の実施について、次のような要請があった場合には、可能な限り協力することが適当です。（派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の17）

- ① 教育カリキュラムの作成についての支援
- ② 講師の紹介又は講師派遣
- ③ 教育用テキストの提供
- ④ 教育用の施設・機材の貸与

## 工夫事例

- 派遣元は、雇入れ時の安全衛生教育のうち基本的な内容についての教育を行い、その後、派遣先では業務指導を含め、作業の見学から始めて補助作業、本作業へと段階的に3日間程度の実務的な安全衛生教育を実施するよう調整している。
- 派遣元では、自社で制作した雇入れ時の安全衛生教育テキストのほか、派遣先から提供された資料（作業手順書など）に基づいて、派遣先の業務に対応した雇入れ時の安全衛生教育を実施している。
- 派遣先は、派遣元から派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育の状況（科目、講師、講義時間、参加者等）について報告を受け、それを参考にして自社として必要な安全衛生教育を決定している。
- 派遣元は、詳しい教育実施記録の写しを派遣先に提供している。

## 2-2 派遣元からの教育委託の申入れと対応

### 《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等を実施してくれるよう申入れがあったときには、可能な限り応えること。

#### (1) 教育の委託

派遣先は、派遣元から雇入れ時又は作業内容変更時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うことが望まれます。その効果としては、次のことがあげられます。

- ① 自社の労働者と同様の作業を行う派遣労働者に対して、自社の教育施設で同レベルの安全衛生教育ができること。
- ② 派遣労働者の作業内容と一体化した安全衛生教育ができること。

#### (2) 委託内容の調整

派遣先は、派遣労働者の雇入れ時の安全衛生教育を派遣元が派遣前に実施する場合であっても、職場環境、作業内容の特殊性・専門性など配属予定の職場の特徴を踏まえた教育を望む場合には、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。

なお、派遣先は、派遣元が連絡調整に基づいて安全衛生教育を実施する場合でも次のような事項については、自らが追加の教育を行う必要があります。

- ① 作業手順（マニュアル）に関すること
- ② 作業態度、作業服装に関すること
- ③ 4S（整理、整頓、清掃、清潔）運動に関すること
- ④ 事故時の対応、応急措置及び避難に関すること

など

(3) 派遣先による作業内容変更時教育

作業内容変更時の安全衛生教育は、派遣元又は派遣先で調整して実施することになりますが、派遣先が作業内容の変更を行った場合には派遣先で実施しなければなりません。

なお、派遣元は、派遣先が実施した教育内容の確認を行うことが必要です。

(4) 委託契約書の締結と記録の保存

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ますが、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、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適当です。

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

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

そのため、派遣元は、委託した教育の実施状況を必ず確認する必要があります。

**工夫事例**

- 派遣元は雇入れ時の安全衛生教育のうち基本的な事項について実施してその内容を派遣先に連絡し、派遣先では実務に即した部分（作業手順等）の補完教育を行う委託契約を結んでいる。
- 派遣元は、原則として雇入れ時の安全衛生教育を派遣先の施設（食堂等）を借用して実施することになっている。また、講義の一部を派遣先に依頼している。

**3 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、派遣元から派遣労働者の一般健康診断の日程調整について要請があった場合には、可能な限り応えること。

**3-1 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。派遣労働者の一般健康診断を派遣元が別途設定して実施するよりも、派遣先の実施日に合わせ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。

なお、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。都合により派遣労働

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。

派遣労働者の一般健康診断を派遣先で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には、あらかじめ派遣元と派遣先との間で経費の扱いなどについて取り決めておくことが大切です。

### 工夫事例

- 派遣先は、派遣元との派遣契約を締結に際して、派遣労働者の雇入時の健康診断の実施を確認している。
- 派遣先では、派遣元からの依頼に応じ、派遣労働者の一般健康診断を自社の実施日に合わせて実施している。また、その結果、健康管理のフォローが必要な場合には自社の健康管理担当部署が正社員と同様に行えるように派遣元（本人同意を条件にしている）と契約している。

## 3-2 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、派遣先で一般健康診断を行った場合には、その結果を健康診断実施機関等から取り寄せ適切に管理することが必要です。

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、施設の整備など派遣先でなければ実施できないことも少なくないので、派遣元と派遣先で十分に連絡調整する必要があります。

そのため、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、派遣労働者から得た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就労する場所の具体的な改善措置を実施します。

なお、健診結果については、個人名が特定されないようにする、派遣労働者の同意を得るなど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。

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

---

## 4 労働災害発生に係る連携

---

派遣元、派遣先それぞれが実施する労働災害発生への対応については、第3章の3（派遣元）及び第4章の3（派遣先）に記載しています。

### 《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い、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。

#### 4-1 救命訓練、避難訓練等の実施と情報の交換

派遣労働者が不幸にして被災した場合には、派遣先はその救出等に万全を期すことが必要です。

そのため、災害発生時の緊急連絡要領（派遣元への連絡を含む）、二次災害が想定される場合の避難要領、消火訓練、救命・救助訓練などを計画的に実施します。

派遣先と派遣元は、それぞれ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らかにしておきます。

#### 4-2 災害調査と被災報告

派遣先は、派遣労働者が被災したときには軽微なケガの場合でも災害調査を行い、発生状況、被害の程度、原因などを記録しておくことが必要です。

なお、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に行うこととなりますが、記録が無いと、腰痛など場合には因果関係などの立証が困難になる場合もありますので、派遣先は派遣労働者の労働災害については全て職場から報告すること、被災した派遣労働者は申告することを職場の責任者など関係者に周知しておくことが重要です。

#### 4-3 労災保険の手続きにおける連携

派遣労働者が労災保険の給付を請求する場合には、日時、場所、災害発生状況、被害の程度などを派遣元が証明し、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、派遣先が派遣労働者の被災状況などを速やかに派遣元に通知し、派遣元が迅速・適正に労災保険の給付請求に必要な証明が行えるよう相互の連絡調整を十分に行うことが必要です。

なお、労災保険の請求手続きは、被災労働者等が行うのが原則ですが、被災者自らが保険給付請求の手続きを行うことが困難な場合が多いので、派遣元と派遣先は被災労働者が行う請求手続きに助力することが必要です。

#### 4-4 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等が原因となっている場合も少なくありません。

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

## 5 連絡調整会議等の設置と運営

### 《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あるいは随時に行うこと。

#### (1) 連絡協議会のメンバー

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

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する会議で両者間の連絡調整を行う方法もありますが、発言しづらいという声もありますので、このような場でのテーマ等については検討する必要があります。

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

そのほか、派遣元責任者が、派遣先の安全衛生委員会やミーティングにオブザーバー参加すること、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。

#### (2) 派遣労働者の参加

派遣労働者が、派遣先の安全衛生委員会や職場巡視、ヒヤリハット報告会などの安全衛生活動へ直接参加することは派遣労働者の安全衛生意識の向上などに有効ですので、派遣先と派遣元で参加について協議することが大事です。

なお、派遣労働者が、派遣先の親睦会、社内のレクリエーション活動に参加することを制度化していて、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。

#### (3) 連絡調整役の人選等

派遣先と派遣元との連絡調整を円滑、有効に実施するためには、双方に連絡調整役を選任することが望まれます。

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、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出席などは、相手方の安全衛生の取組み状況、健康管理状況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重要です。

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

### 工夫事例

- 派遣元責任者は、派遣先との連絡協議会などに出席して、雇入れ時の安全衛生教育に必要な情報を入手し、それらに基づいて派遣先が期待している実践的な教育を実施している。

### その他の連絡調整などの工夫事例

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

## 参考資料

### 労働者派遣に関する法令、指針、通達等

1	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び 派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（抄）	72
2	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（抄）	77
3	関係法令	78
3-1	労働安全衛生法（抄）	78
3-2	労働安全衛生法施行令（抄）	85
3-3	労働安全衛生規則（抄）	86
3-4	事務所衛生基準規則（抄）	89
3-5	労働基準法（抄）	94
3-6	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に 関する法律（抄）	96
4	関係告示	97
4-1	労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準	97
4-2	派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄）	98
4-3	派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄）	99
4-4	危険性又は有害性等の調査等に関する指針（抄）	101
5	関係通達	105
5-1	派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について（抄）	105
5-2	VDT作業における労働衛生管理のためのガイドラインに ついて（抄）	109
5-3	職場における腰痛予防対策指針（抄）	114
6	労働者派遣事業関係業務取扱要領（抄）	122
7	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	127

# 1 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の 就業条件の整備等に関する法律（抄）

（昭和 60 年 7 月 5 日法律第 88 号）

（最終改正 平成 21 年 7 月 15 日法律第 79 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）と相まつて労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図り、もつて派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

（用語の意義）

**第 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。

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 労働者派遣事業 労働者派遣を業として行うことをいう。

（略）

**第 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、労働派遣事業を行つてはならない。

- (1) 港湾運送業務（港湾労働法（昭和 63 年法律第 40 号）第 2 条第 2 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。）
- (2) 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。）
- (3) 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性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 1 号において単に「労働者派遣」という。）により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として政令で定める業務

（略）

（許可の欠格事由）

**第 6 条** 次の各号のいずれかに該当する者は、前条第 1 項の許可を受けることができない。

- (1) 禁錮以上の刑に処せられ、又はこの法律の規定その他労働に関する法律の規定（次号に規定する規定を除く。）であつて政令で定めるもの若しくは暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）の規定（同法第48条の規定を除く。）により、若しくは刑法（明治40年法律第45号）第204条、第206条、第208条、第208条の3、第222条若しくは第247条の罪、暴力行為等処罰に関する法律（大正15年法律第60号）の罪若しくは出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）第73条の2第1項の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終り、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して5年を経過しない者
- (2) 健康保険法（大正11年法律第70号）第208条、第213条の2若しくは第214条第1項、船員保険法（昭和14年法律第73号）第68条、第69条ノ3若しくは第70条第1項、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第51条前段若しくは第54条第1項（同法第51条前段の規定に係る部分に限る。）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第102条第1項、第103条の2、第104条第1項（同法第102条第1項若しくは第103条の2の規定に係る部分に限る。）、第182条第1項若しくは第2項若しくは第184条（同法第182条第1項若しくは第2項の規定に係る部分に限る。）、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）第46条前段若しくは第48条第1項（同法第46条前段の規定に係る部分に限る。）又は雇用保険法（昭和49年法律第116号）第83条若しくは第86条（同法第83条の規定に係る部分に限る。）の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して5年を経過しない者
- (3) 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ないもの
- (4) 第14条第1項（第1号を除く。）の規定により一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者

(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。

- (1) 派遣労働者が従事する業務の内容
- (2) 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
- (3) 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
- (4) 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- (5) 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- (6) 安全及び衛生に関する事項
- (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

(略)

(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1号から第4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)

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

(略)

(派遣先責任者)

**第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)

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

(略)

(労働基準法の適用に関する特例)

**第44条** 労働基準法第9条に規定する事業（以下この節において単に「事業」という。）の事業主（以下この条において単に「事業主」という。）に雇用され、他の事業主の事業における派遣就業のために当該事業に派遣されている同条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業に使用される者及び家事使用人を除く。）であつて、当該他の事業主（以下この条において「派遣先の事業主」という。）に雇用されていないもの（以下この節において「派遣中の労働者」という。）の派遣就業に関しては、当該派遣中の労働者が派遣されている事業（以下この節において「派遣先の事業」という。）もまた、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、同法第3条、第5条及び第69条の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

(労働安全衛生法の適用に関する特例等)

**第45条** 労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する事業者（労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第2条第3号に規定する事業者をいう。以下この条において同じ。）と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、同法第3条第1項、第4条、第10条、第12条から第13条（第2項を除く。）まで、第13条の2、第18条、第19条の2、第59条第2項、第60条の2、第62条、第66条の5第1項、第69条及び第70条の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第10条第1項中「第25条の2第2項」とあるのは「第25条の2第2項（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第45条第3項の規定により適用される場合を含む。）」と、「次の業務」とあるのは「次の業務

(労働者派遣法第44条第1項に規定する派遣中の労働者(以下単に「派遣中の労働者」という。)に関しては、第2号の業務(第59条第3項に規定する安全又は衛生のための特別の教育に係るものを除く。)、第3号の業務(第66条第1項の規定による健康診断(同条第2項後段の規定による健康診断であつて厚生労働省令で定めるものを含む。))及び当該健康診断に係る同条第4項の規定による健康診断並びにこれらの健康診断に係る同条第5項ただし書の規定による健康診断に係るものに限る。))及び第5号の業務(厚生労働省令で定めるものに限る。))を除く。第12条第1項及び第12条の2において「派遣先安全衛生管理業務」という。))と、同法第12条第1項及び第12条の2中「第10条第1項各号の業務」とあるのは「派遣先安全衛生管理業務」と、「第25条の2第2項」とあるのは「第25条の2第2項(労働者派遣法第45条第3項の規定により適用される場合を含む。))」と、「同条第1項各号」とあるのは「第25条の2第1項各号」と、同法第13条第1項中「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項(以下」とあるのは「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項(派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。第3項及び次条において」と、同法第18条第1項中「次の事項」とあるのは「次の事項(派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。))」とする。

(以下 略)

- 3 労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者を当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者に使用される労働者とみなして、労働安全衛生法第11条、第14条から第15条の3まで、第17条、第20条から第27条まで、第28条の2から第30条の3まで、第31条の3、第36条(同法第30条第1項及び第4項、第30条の2第1項及び第4項並びに第30条の3第1項及び第4項の規定に係る部分に限る。)、第45条(第2項を除く。)、第57条の3から第57条の5まで、第59条第3項、第60条、第61条第1項、第65条から第65条の4まで、第66条第2項前段及び後段(派遣先の事業を行う者が同項後段の政令で定める業務に従事させたことのある労働者(派遣中の労働者を含む。))に係る部分に限る。以下この条において同じ。)、第3項、第4項(同法第66条第2項前段及び後段並びに第3項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。))並びに第5項(同法第66条第2項前段及び後段、第3項並びに第4項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。)、第66条の3(同法第66条第2項前段及び後段、第3項、第4項並びに第5項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。)、第66条の4、第68条、第71条の2、第9章第1節並びに第88条から第89条の2までの規定並びに当該規定に基づく命令の規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。この場合において、同法第29条第1項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。))第45条の規定により適用される場合を含む。))又は同条第10項の規定若しくは同項の規定に基づく命令の規定」と、同条第2項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規

定（労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第 10 項の規定若しくは同項の規定に基づく命令の規定」と、同法第 30 条第 1 項第 5 号及び第 88 条第 7 項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律又はこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第 66 条の 4 中「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 66 条の 2」とあるのは「第 66 条第 2 項前段若しくは後段（派遣先の事業を行う者が同項後段の政令で定める業務に従事させたことのある労働者（労働者派遣法第 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者を含む。）に係る部分に限る。以下この条においては同じ。）、第 3 項、第 4 項（第 66 条第 2 項前段及び後段並びに第 3 項の規定に係る部分に限る。）以下この条において同じ。）若しくは第 5 項ただし書又は第 66 条の 2（同条第 2 項前段及び後段、第 3 項並びに第 4 項の規定に係る部分に限る。）」とする。

(以下 略)

6 派遣元の事業の事業者は、労働者派遣をする場合であつて、第 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つて当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用される労働安全衛生法第 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つたときに限る。）は、当該派遣元の事業の事業者は当該労働安全衛生法の規定に違反したものとみなして、同法第 119 条及び第 122 条の規定を適用する。

(以下 略)

## 2 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（抄）

（昭和 61 年 4 月 17 日 労働省令第 20 号）

（最終改正：平成 21 年 12 月 28 日 厚生労働省令第 170 号）

（第 1 条～略）

（派遣元責任者の選任）

**第29条** 法第 36 条の規定による派遣元責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

- (1) 派遣元事業主の事業所（以下この条において単に「事業所」という。）ごとに当該事業所に専属の派遣元責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣元事業主（法人である場合は、その役員）を派遣元責任者とすることを妨げない。
- (2) 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。

（略）

（派遣先責任者の選任）

**第34条** 法第 41 条の規定による派遣先責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

- (1) 事業所その他の派遣就業の場所（以下この条及び次条において「事業所等」という。）ごとに当該事業所等に専属の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣先（法人である場合は、その役員）を派遣先責任者とすることを妨げない。
- (2) 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。ただし、当該派遣労働者の数に当該派遣先が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ない。

（略）

## 3 関係法令

### 3-1 労働安全衛生法（抄）

（昭和 47 年 6 月 8 日法律第 57 号）

（最終改正 平成 18 年 6 月 2 日法律第 50 号）

（第 1 条～第 2 条 略）

（事業者等の責務）

**第 3 条** 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

（労働者の責務）

**第 4 条** 労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。

（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。

- (1) 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
- (2) 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。
- (3) 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- (4) 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- (5) 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。

(略)

(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。

(略)

(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1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。

(略)

(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。

- (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) 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。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、労働者の危険の防止に関する重要事項

2 安全委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第1号の者である委員（以下「第1号の委員」という。）は、1人とする。

- (1) 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
- (2) 安全管理者のうちから事業者が指名した者
- (3) 当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者

3 安全委員会の議長は、第1号の委員がなるものとする。

4 事業者は、第1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。

- (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) 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。
- (4) 前3号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

2 衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第1号の者である委員は、1人とする。

- (1) 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
- (2) 衛生管理者のうちから事業者が指名した者
- (3) 産業医のうちから事業者が指名した者
- (4) 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者

3 事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを衛生委員会の委員として指名することができる。

4 前条第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1号の委員」とあるのは、「第18条第2項第1号の者である委員」と読み替えるものとする。

(略)

(安全管理者等に対する教育等)

**第19条の2** 事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者その他労働災害の防止のための業務に従事する者に対し、これらの者が従事する業務に関する能力の向上を図るための教育、講習等を行い、又はこれらを受ける機会を与えるように努めなければならない。

(略)

(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。

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

(略)

**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。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 計器監視、精密工作等の作業による健康障害
- (4) 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措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。

(略)

**第25条の2** 建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事で、政令で定めるものを行う事業者は、爆発、火災等が生じたことに伴い労働者の救護に関する措置がとられる場合における労働災害の発生を防止するため、次の措置を講じなければならない。

- (1) 労働者の救護に関し必要な機械等の備付け及び管理を行うこと。
- (2) 労働者の救護に関し必要な事項についての訓練を行うこと。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、爆発、火災等に備えて、労働者の救護に関し必要な事項を行うこと。

(略)

**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。

(略)

(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。

(略)

**第60条の2** 事業者は、前2条に定めるもののほか、その事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、危険又は有害な業務に現に就いている者に対し、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うように努めなければならない。

(略)

(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、当該業務を行なつてはならない。

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。

(略)

(中高年齢者等についての配慮)

**第62条** 事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

(略)

(作業時間の制限)

**第65条の4** 事業者は、潜水業務その他の健康障害を生ずるおそれのある業務で、厚生労働省令で定めるものに従事させる労働者については、厚生労働省令で定める作業時間についての基準に違反して、当該業務に従事させてはならない。

(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な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な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なわなければならない。

4 都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。

5 労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

(略)

(健康診断実施後の措置)

**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。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置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、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事

業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

(略)

(病者の就業禁止)

**第68条** 事業者は、伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない。

(健康教育等)

**第69条** 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者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ずるように努めなければならない。

2 労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。

(体育活動等についての便宜供与等)

**第70条** 事業者は、前条第1項に定めるもののほか、労働者の健康の保持増進を図るため、体育活動、レクリエーションその他の活動についての便宜を供与する等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(略)

(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。

(略)

## 3-2 労働安全衛生法施行令（抄）

（昭和 47 年 8 月 19 日政令第 318 号）

（最終改正 平成 21 年 12 月 24 日政令第 295 号）

（第 1 条 略）

（統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 条の政令で定める規模の事業場は、  
……（中略）……常時当該各号に掲げる数以上の労働者を使用する事業場とする。

2 …（中略）……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…（中略）…300 人

（略）

（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、……（中略）……常  
時 50 以上の労働者を使用するものとする。

（衛生管理者を選任すべき事業場）

**第 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。

（略）

（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。

(1) 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

(2) 第 2 条第 1 号及び第 2 号に掲げる業種（前号に掲げる業種を除く。）100 人

（略）

（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。

(1) 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）

### 3-3 労働安全衛生規則（抄）

（昭和47年9月30日労働省令第32号）

（最終改正 平成22年6月28日厚生労働省令第82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5号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。

- (1) 安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- (2) 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。
- (3) 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。

- (1) 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。
- (2) 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2号に掲げる者がいるときは、当該者のうち1人については、この限りでない。

（略）

（安全管理者の巡視及び権限の付与）

**第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。

- (1) 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。
- (2) 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10条第3号に掲げる者がいるときは、当該者のうち1人については、この限りでない。

（略）

(安全衛生推進者等を選任すべき事業場)

**第12条の2** 法第12条の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条の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、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。

- (1) 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。
- (2) その事業場に専属の者を選任すること。ただし、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタントその他厚生労働大臣が定める者のうちから選任するときは、この限りでない。

(略)

(危険性又は有害性の調査)

**第24条の11** 法第28条の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。

- (1) 建設物を設置し、移転し、変更し、又は解体するとき。
- (2) 設備、原材料等を新規に採用し、又は変更するとき。
- (3) 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。
- (4) 前3号に掲げるものの他、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又は有害性等について変化が生じ、又は生ずるおそれがあるとき。

(略)

(雇入れ時等の教育)

**第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。…(中略)…

- (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い方法に関すること。
- (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い方法に関すること。
- (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) 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。
- (6) 整理、整頓（とん）及び清潔の保持に関すること。
- (7) 事故時等における応急措置及び退避に関すること。
- (8) 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

2 事業者は、前項各号に掲げる事項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労働者については、当該事項についての教育を省略することができる。

(特別教育を必要とする業務)

**第36条** 法第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。

(1) 研削といしの取替え又は取替え時の試運転の業務

(略)

(特別教育の科目の省略)

**第37条** 事業者は、法第59条第3項の特別の教育（以下「特別教育」という。）の科目の全部又は一部について十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、当該科目についての特別教育を省略することができる。

(略)

(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。

(1) 既往歴及び業務歴の調査

(略)

(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。

(1) 既往歴及び業務歴の調査

(略)

(特定業務従事者の健康診断)

**第45条** 事業者は、第13条第1項第2号に掲げる業務に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び6月以内ごとに1回、定期に、第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4号の項目については、1年以内ごとに1回、定期に、行えば足りるものとする。

(以下 略)

## 3-4 事務所衛生基準規則（抄）

（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 43 号）

（最終改正：平成 16 年 3 月 30 日厚生労働省令第 70 号）

（適用）

**第 1 条** この省令は、事務所（建築基準法（昭和 25 年法律第 201 号）第 2 条第 1 号に掲げる建築物又はその一部で、事務作業（カードせん孔機、タイプライターその他の事務用機器を使用して行なう作業を含む。）に従事する労働者が主として使用するものをいう。）について、適用する。

2 事務所（これに附属する食堂及び炊事場を除く。）における衛生基準については、労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 3 編の規定は、適用しない。

（気積）

**第 2 条** 事業者は、労働者を常時就業させる室（以下「室」という。）の気積を、設備の占める容積及び床面から 4 メートルをこえる高さにある空間を除き、労働者 1 人について、10 立方メートル以上としなければならない。

（換気）

**第 3 条** 事業者は、室においては、窓その他の開口部の直接外気に向つて開放することができる部分の面積が、常時床面積の 20 分の 1 以上になるようにしなければならない。ただし、換気が十分に行なわれる性能を有する設備を設けたときは、この限りでない。

2 事業者は、室における一酸化炭素及び二酸化炭素の含有率（1 気圧、温度 25 度とした場合の空气中に占める当該ガスの容積の割合をいう。以下同じ。）を、それぞれ 1,000,000 分の 50 以下及び 1,000,000 分の 5,000 以下としなければならない。

（温度）

**第 4 条** 事業者は、室の気温が 10 度以下の場合には、暖房する等適当な温度調節の措置を講じなければならない。

2 事業者は、室を冷房する場合は、当該室の気温を外気温より著しく低くしてはならない。ただし、電子計算機等を設置する室において、その作業者に保温のための衣類等を着用させた場合は、この限りでない。

（空気調和設備等による調整）

**第 5 条** 事業者は、空気調和設備（空気を浄化し、その温度、湿度及び流量を調節して供給することができる設備をいう。以下同じ。）又は機械換気設備（空気を浄化し、その流量を調節して供給することができる設備をいう。以下同じ。）を設けている場合は、室に供給される空気が、次の各号に適合するように、当該設備を調整しなければならない。

(1) 浮遊粉じん量（1 気圧、温度 25 度とした場合の当該空気 1 立方メートル中に含ま

れる浮遊粉じんの重量をいう。以下同じ。)が、0.15 ミリグラム以下であること。

(2) 当該空气中に占める一酸化炭素及び二酸化炭素の含有率が、それぞれ1,000,000分の10以下(外気が汚染されているために、一酸化炭素の含有率が1,000,000分の10以下の空気を供給することが困難な場合は、1,000,000分の20以下)及び1,000,000分の1,000以下であること。

(3) ホルムアルデヒドの量(1気圧、温度25度とした場合の当該空気1立方メートル中に含まれるホルムアルデヒドの重量をいう。以下同じ。)が、0.1 ミリグラム以下であること。

2 事業者は、前項の設備により室に流入する空気が、特定の労働者に直接、継続して及ばないようにし、かつ、室の気流を0.5メートル毎秒以下としなければならない。

3 事業者は、空気調和設備を設けている場合は、室の気温が17度以上28度以下及び相対湿度が40パーセント以上70パーセント以下になるように努めなければならない。

(燃 焼 器 具)

**第6条** 事業者は、燃焼器具(発熱量が著しく少ないものを除く。以下同じ。)を使用する室又は箇所には、排気筒、換気扇その他の換気のための設備を設けなければならない。

2 事業者は、燃焼器具を使用するときは、毎日、当該器具の異常の有無を点検しなければならない。

3 第3条第2項の規定は、第1項の換気のための設備を設ける箇所について準用する。

(略)

(点 検 等)

**第9条** 事業者は、機械による換気のための設備について、はじめて使用するとき、分解して改造又は修理を行なったとき、及び2月以内ごとに1回、定期的に、異常の有無を点検し、その結果を記録して、これを3年間保存しなければならない。

**第9条の2** 事業者は、空気調和設備を設けている場合は、病原体によつて室の内部の空気が汚染されることを防止するため、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 冷却塔及び加湿装置に供給する水を水道法(昭和32年法律第177号)第4条に規定する水質基準に適合させるため必要な措置

(2) 冷却塔及び冷却水について、当該冷却塔の使用開始時及び使用を開始した後、1月以内ごとに1回、定期的に、その汚れの状況を点検し、必要に応じ、その清掃及び換水等を行うこと。ただし、1月を超える期間使用しない冷却塔に係る当該使用しない期間においては、この限りでない。

(3) 加湿装置について、当該加湿装置の使用開始時及び使用を開始した後、1月以内ごとに1回、定期的に、その汚れの状況を点検し、必要に応じ、その清掃等を行うこと。ただし、1月を超える期間使用しない加湿装置に係る当該使用しない期間においては、この限りでない。

(4) 空気調和設備内に設けられた排水受けについて、当該排水受けの使用開始時及び使用を開始した後、1月以内ごとに1回、定期的に、その汚れ及び閉塞の状況を点検し、必要に応じ、その清掃等を行うこと。ただし、1月を超える期間使用しない排水受け

に係る当該使用しない期間においては、この限りでない。

- (5) 冷却塔、冷却水の水管及び加湿装置の清掃を、それぞれ1年以内ごとに1回、定期に、行うこと。

(照 度 等)

**第10条** 事業者は、室の作業面の照度を、次の表の上欄に掲げる作業の区分に応じて、同表の下欄に掲げる基準に適合させなければならない。ただし、感光材料の取扱い等特殊な作業を行なう室については、この限りでない。

作業の区分	基 準
精 密 な 作 業	300 ルクス以上
普 通 の 作 業	150 ルクス以上
粗 な 作 業	70 ルクス以上

- 2 事業者は、室の採光及び照明については、明暗の対照が著しくなく、かつ、まぶしさを生じさせない方法によらなければならない。
- 3 事業者は、室の照明設備について、6月以内ごとに1回、定期に、点検しなければならない。

(騒音及び振動の防止)

**第11条** 事業者は、室内の労働者に有害な影響を及ぼすおそれのある騒音又は振動について、隔壁を設ける等その伝ばを防止するため必要な措置を講ずるようにしなければならない。

(騒音伝ばの防止)

**第12条** 事業者は、カードせん孔機、タイプライターその他の事務用機器で騒音を発するものを、5台以上集中して同時に使用するときは、騒音の伝ばを防止するため、しゃ音及び吸音の機能をもつ天井及び壁で区画された専用の作業室を設けなければならない。

(給 水)

**第13条** 事業者は、労働者の飲用に供する水その他の飲料を十分に供給するようにしなければならない。

- 2 事業者は、水道法第3条第9項に規定する給水装置以外に給水に関する設備を設けて飲用し、又は食器の洗浄に使用する水を供給するときは、当該水について、次に定めるところによらなければならない。
- (1) 地方公共団体等の行う水質検査により、水道法第4条の規定による水質基準に適合していることを確認すること。
- (2) 給水せんにおける水に含まれる遊離残留塩素の含有率を1,000,000分の0.1（結合残留塩素の場合は、1,000,000分の0.4）以上に保持すること。ただし、供給する水が病原生物に著しく汚染されるおそれのある場合又は病原生物に汚染されたことを疑わせるような生物若しくは物質を多量に含むおそれのある場合は、

1,000,000分の0.2（結合残留塩素の場合は、1,000,000分の1.5）以上にすること。

(3) 有害物、汚水等によつて水が汚染されないように、適当な汚染防止の措置を講ずること。

(排水)

**第14条** 事業者は、排水に関する設備については、当該設備の正常な機能が阻害されることにより汚水の漏出等が生じないように、補修及びそうじを行なわなければならない。

(清掃等の実施)

**第15条** 事業者は、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 日常行う清掃のほか、大掃除を、6月以内ごとに1回、定期的に、統一的に行うこと。
- (2) ねずみ、昆虫等の発生場所、生息場所及び侵入経路並びにねずみ、昆虫等による被害の状況について、6月以内ごとに1回、定期的に、統一的に調査を実施し、当該調査の結果に基づき、ねずみ、昆虫等の発生を防止するため必要な措置を講ずること。
- (3) ねずみ、昆虫等の防除のため殺そ剤又は殺虫剤を使用する場合は、薬事法（昭和35年法律第145号）第14条又は第19条の2の規定による承認を受けた医薬品又は医薬部外品を用いること。

(労働者の清潔保持義務)

**第16条** 労働者は、事務所の清潔に注意し、廃棄物を定められた場所以外の場所にすてないようにしなければならない。

(便所)

**第17条** 事業者は、次に定めるところにより便所を設けなければならない。

- (1) 男性用と女性用に区別すること。
- (2) 男性用大便所の便房の数は、同時に就業する男性労働者60人以内ごとに1個以上とすること。
- (3) 男性用小便所の箇所数は、同時に就業する男性労働者30人以内ごとに1個以上とすること。
- (4) 女性用便所の便房の数は、同時に就業する女性労働者20人以内ごとに1個以上とすること。
- (5) 便池は、汚物が土中に浸透しない構造とすること。
- (6) 流出する清浄な水を十分に供給する手洗い設備を設けること。

2 事業者は、便所を清潔に保ち、汚物を適当に処理しなければならない。

(洗面設備等)

**第18条** 事業者は、洗面設備を設けなければならない。

2 事業者は、被服を汚染し、若しくは湿潤し、又は汚染し、若しくは湿潤するおそれのある労働者のために、更衣設備又は被服の乾燥設備を設けなければならない。

(休憩の設備)

**第19条** 事業者は、労働者が有効に利用することができる休憩の設備を設けるように努めなければならない。

(睡眠又は仮眠の設備)

**第20条** 事業者は、夜間、労働者に睡眠を与える必要のあるとき、又は労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会のあるときは、適当な睡眠又は仮眠の場所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。

2 事業者は、前項の場所には、寝具、かやその他の必要な用品を備え、かつ、疾病感染を予防する措置を講じなければならない。

(休養室等)

**第21条** 事業者は、常時50人以上又は常時女性30人以上の労働者を使用するときは、労働者がが床することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。

(立業のためのいす)

**第22条** 事業者は、持続的立業に従事する労働者が就業中しばしばすわることのできる機会のあるときは、当該労働者が利用することのできるいすを備えなければならない。

(救急用具)

**第23条** 事業者は、負傷者の手当に必要な救急用具及び材料を備え、その備付け場所及び使用方法を労働者に周知させなければならない。

2 事業者は、前項の救急用具及び材料を常時清潔に保たなければならない。

### 3-5 労働基準法（抄）

（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）

（最終改正 平成 20 年 12 月 12 日法律第 89 号）

（第 1 条～第 2 条 略）

（均 等 待 遇）

**第 3 条** 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

（略）

（強制労働の禁止）

**第 5 条** 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

（略）

（定 義）

**第 9 条** この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

（略）

（時間外及び休日の労働）

**第 36 条** 使用者は、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場合においては、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場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第 32 条から第 32 条の 5 まで若しくは第 40 条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1 日について 2 時間を超えてはならない。

2 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

3 第 1 項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。

4 行政官庁は、第 2 項の基準に関し、第 1 項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

（略）

(徒弟の弊害排除)

**第69条** 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。

2 使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない。

(略)

### 3-6 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（抄）

（昭和 47 年 7 月 1 日法律第 103 号）

（最終改正 平成 18 年 6 月 21 日法律第 82 号）

（第 1 条～第 10 条 略）

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

**第11条** 事業主は、職場において行わせる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき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指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

（略）

## 4 関係告示

### 4-1 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準

(昭和 61 年 4 月 17 日労働省告示第 37 号)

**第 1** 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 2 条第 3 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。

**第 2** 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であつても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

1 次のイ、ロ及びハ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。

イ 次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。

ロ 次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。

ハ 次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 次のイ、ロ及びハ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。

イ 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。

ロ 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。

ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

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

**第3** 前条各号のいずれにも該当する事業主であつても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が法第2条第1号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

## 4-2 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄）

（平成11年労働省告示第137号）

（最終改正 平成21年厚生労働省告示第244号）

### 第1 趣 旨

この指針は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第24条の3、第3章第1節及び第2節の規定により派遣元事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

### 第2 派遣元事業主が講ずべき措置

#### 1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

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

（略）

#### 3 適切な苦情の処理

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

（略）

## 5 派遣先との連絡体制の確立

派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定め反していないことの確認等を行うとともに、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のためにきめ細かな情報提供を行う等により派遣先との連絡調整を的確に行うこと。

(略)

## 8 派遣労働者の福祉の増進

### (1) 福利厚生等の措置に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

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

### (2) 派遣労働者の適性、能力、希望等に適合する就業機会の確保等

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

## 9 関係法令の関係者への周知

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

(略)

## 4-3 派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄）

(平成11年労働省告示第138号)

(最終改正 平成21年厚生労働省告示第245号)

### 第1 趣 旨

この指針は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第3章第1節及び第3節の規定により派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

## 第2 派遣先が講ずべき措置

(略)

### 7 適切な苦情の処理

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

(略)

### 9 適正な派遣就業の確保

#### (1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

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

#### (2) 教育訓練・能力開発

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

### 10 関係法令の関係者への周知

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

(略)

### 13 派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行

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

(略)

## 17 安全衛生に係る措置

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

(略)

## 4-4 危険性又は有害性等の調査等に関する指針（抄）

(平成 18 年 3 月 10 日 危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 1 号)

### 2 適用

本指針は、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（以下単に「危険性又は有害性」という。）であって、労働者の就業に係る全てのものを対象とする。

### 3 実施内容

事業者は、調査及びその結果に基づく措置（以下「調査等」という。）として、次に掲げる事項を実施するものとする。

- (1) 労働者の就業に係る危険性又は有害性の特定
- (2) (1) により特定された危険性又は有害性によって生ずるおそれのある負傷又は疾病の重篤度及び発生する可能性の度合（以下「リスク」という。）の見積り
- (3) (2) の見積りに基づくリスクを低減するための優先度の設定及びリスクを低減するための措置（以下「リスク低減措置」という。）内容の検討
- (4) (3) の優先度に対応したリスク低減措置の実施

### 4 実施体制等

(1) 事業者は、次に掲げる体制で調査等を実施するものとする。

ア 総括安全衛生管理者等、事業の実施を統括管理する者（事業場トップ）に調査等の実施を統括管理させること。

イ 事業場の安全管理者、衛生管理者等に調査等の実施を管理させること。

ウ 安全衛生委員会等（安全衛生委員会、安全委員会又は衛生委員会をいう。）の活用等を通じ、労働者を参画させること。

エ 調査等の実施に当たっては、作業内容を詳しく把握している職長等に危険性又は有害性の特定、リスクの見積り、リスク低減措置の検討を行わせるように努めること。

オ 機械設備等に係る調査等の実施に当たっては、当該機械設備等に専門的な知識を有する者を参画させるように努めること。

- (2) 事業者は、(1) で定める者に対し、調査等を実施するために必要な教育を実施するものとする。

## 5 実施時期

- (1) 事業者は、次のアからオまでに掲げる作業等の時期に調査等を行うものとする。
- ア 建設物を設置し、移転し、変更し、又は解体するとき。
  - イ 設備を新規に採用し、又は変更するとき。
  - ウ 原材料を新規に採用し、又は変更するとき。
  - エ 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。
  - オ その他、次に掲げる場合等、事業場におけるリスクに変化が生じ、又は生ずるおそれのあるとき。
    - (ア) 労働災害が発生した場合であって、過去の調査等の内容に問題がある場合
    - (イ) 前回の調査等から一定の期間が経過し、機械設備等の経年による劣化、労働者の入れ替わり等に伴う労働者の安全衛生に係る知識経験の変化、新たな安全衛生に係る知見の集積等があった場合
- (2) 事業者は、(1) のアからエまでに掲げる作業を開始する前に、リスク低減措置を実施することが必要であることに留意するものとする。
- (3) 事業者は、(1) のアからエまでに係る計画を策定するときは、その計画を策定するときにおいても調査等を実施することが望ましい。

## 6 対象の選定

事業者は、次により調査等の実施対象を選定するものとする。

- (1) 過去に労働災害が発生した作業、危険な事象が発生した作業等、労働者の就業に係る危険性又は有害性による負傷又は疾病の発生が合理的に予見可能であるものは、調査等の対象とすること。
- (2) (1) のうち、平坦な通路における歩行等、明らかに軽微な負傷又は疾病しかもたらないと予想されるものについては、調査等の対象から除外して差し支えないこと。

## 7 情報の入手

- (1) 事業者は、調査等の実施に当たり、次に掲げる資料等を入手し、その情報を活用するものとする。入手に当たっては、現場の実態を踏まえ、定常的な作業に係る資料等のみならず、非常作業に係る資料等も含めるものとする。
- ア 作業標準、作業手順書等
  - イ 仕様書、化学物質等安全データシート（MSDS）等、使用する機械設備、材料等に係る危険性又は有害性に関する情報
  - ウ 機械設備等のレイアウト等、作業の周辺に関する情報
  - エ 作業環境測定結果等
  - オ 混在作業による危険性等、複数の事業者が同一の場所で作業を実施する状況に関する情報
  - カ 災害事例、災害統計等

キ その他、調査等の実施に当たり参考となる資料等

(2) 事業者は、情報の入手に当たり、次に掲げる事項に留意するものとする。

ア 新たな機械設備等を外部から導入しようとする場合には、当該機械設備等のメーカーに対し、当該設備等の設計・製造段階において調査等を実施することを求め、その結果を入手すること。

イ 機械設備等の使用又は改造等を行おうとする場合に、自らが当該機械設備等の管理権原を有しないときは、管理権原を有する者等が実施した当該機械設備等に対する調査等の結果を入手すること。

ウ 複数の事業者が同一の場所で作業する場合には、混在作業による労働災害を防止するために元方事業者が実施した調査等の結果を入手すること。

エ 機械設備等が転倒するおそれがある場所等、危険な場所において、複数の事業者が作業を行う場合には、元方事業者が実施した当該危険な場所に関する調査等の結果を入手すること。

## 8 危険性又は有害性の特定

(1) 事業者は、作業標準等に基づき、労働者の就業に係る危険性又は有害性を特定するために必要な単位で作業を洗い出した上で、各事業場における機械設備、作業等に応じてあらかじめ定めた危険性又は有害性の分類に則して、各作業における危険性又は有害性を特定するものとする。

(2) 事業者は、(1)の危険性又は有害性の特定に当たり、労働者の疲労等の危険性又は有害性への付加的影響を考慮するものとする。

## 9 リスクの見積り

(1) 事業者は、リスク低減の優先度を決定するため、次に掲げる方法等により、危険性又は有害性により発生するおそれのある負傷又は疾病の重篤度及びそれらの発生の可能性の度合をそれぞれ考慮して、リスクを見積もるものとする。ただし、化学物質等による疾病については、化学物質等の有害性の度合及びばく露の量をそれぞれ考慮して見積もることができる。

ア 負傷又は疾病の重篤度とそれらが発生する可能性の度合を相対的に尺度化し、それらを縦軸と横軸とし、あらかじめ重篤度及び可能性の度合に応じてリスクが割り付けられた表を使用してリスクを見積もる方法

イ 負傷又は疾病の発生する可能性とその重篤度を一定の尺度によりそれぞれ数値化し、それらを加算又は乗算等してリスクを見積もる方法

ウ 負傷又は疾病の重篤度及びそれらが発生する可能性等を段階的に分岐していくことによりリスクを見積もる方法

(2) 事業者は、(1)の見積りに当たり、次に掲げる事項に留意するものとする。

ア 予想される負傷又は疾病の対象者及び内容を明確に予測すること。

イ 過去に実際に発生した負傷又は疾病の重篤度ではなく、最悪の状況を想定した最も重篤な負傷又は疾病の重篤度を見積もること。

ウ 負傷又は疾病の重篤度は、負傷や疾病等の種類にかかわらず、共通の尺度を使う

ことが望ましいことから、基本的に、負傷又は疾病による休業日数等を尺度として使用すること。

エ 有害性が立証されていない場合でも、一定の根拠がある場合は、その根拠に基づき、有害性が存在すると仮定して見積もるよう努めること。

(3) 事業者は、(1) の見積りを、事業場の機械設備、作業等の特性に応じ、次に掲げる負傷又は疾病の類型ごとに行うものとする。

ア はさまれ、墜落等の物理的な作用によるもの

イ 爆発、火災等の化学物質の物理的効果によるもの

ウ 中毒等の化学物質等の有害性によるもの

エ 振動障害等の物理因子の有害性によるもの

また、その際、次に掲げる事項を考慮すること。

ア 安全装置の設置、立入禁止措置その他の労働災害防止のための機能又は方策（以下「安全機能等」という。）の信頼性及び維持能力

イ 安全機能等を無効化する又は無視する可能性

ウ 作業手順の逸脱、操作ミスその他の予見可能な意図的・非意図的な誤使用又は危険行動の可能性

## 10 リスク低減措置の検討及び実施

(1) 事業者は、法令に定められた事項がある場合にはそれを必ず実施するとともに、次に掲げる優先順位でリスク低減措置内容を検討の上、実施するものとする。

ア 危険な作業の廃止・変更等、設計や計画の段階から労働者の就業に係る危険性又は有害性を除去又は低減する措置

イ インターロック、局所排気装置等の設置等の工学的対策

ウ マニュアルの整備等の管理的対策

エ 個人用保護具の使用

(2) (1) の検討に当たっては、リスク低減に要する負担がリスク低減による労働災害防止効果と比較して大幅に大きく、両者に著しい不均衡が発生する場合であって、措置を講ずることを求めることが著しく合理性を欠くと考えられるときを除き、可能な限り高い優先順位のリスク低減措置を実施する必要があるものとする。

(3) なお、死亡、後遺障害又は重篤な疾病をもたらすおそれのあるリスクに対して、適切なリスク低減措置の実施に時間を要する場合は、暫定的な措置を直ちに講ずるものとする。

## 11 記録

事業者は、次に掲げる事項を記録するものとする。

(1) 洗い出した作業

(2) 特定した危険性又は有害性

(3) 見積もったリスク

(4) 設定したリスク低減措置の優先度

(5) 実施したリスク低減措置の内容

## 5 関係通達

### 5-1 派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について（抄）

（平成 21 年 3 月 31 日基発第 0331010 号）

#### 第 1 派遣労働者の労働条件及び安全衛生の確保に係る基本的な考え方

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

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

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

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

#### 第 2 派遣労働者の労働条件の確保に係る重点事項（略）

#### 第 3 派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点事項

##### 1 派遣元事業者が実施すべき重点事項

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

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

派遣労働者を含めて常時使用する労働者数を算出し、それにより算定した事業場の規模等に応じて、①総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医等の選任等、②衛生委員会の設置等を行うこと。

- (2) 安全衛生教育の実施等（安衛法第59条、3(1)参照）

ア 雇入れ時の安全衛生教育の適切な実施

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

イ 作業内容変更時の安全衛生教育の適切な実施

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

ウ 安全衛生教育の内容等

雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育は、当該業務に関して、作業内容や取り扱う機械等、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。

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

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

- (5) 医師による面接指導等（安衛法第66条の8、第66条の9）

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

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

派遣労働者が労働災害に被災した場合、派遣先事業者に対し、所轄労働基準監督署に提出した労働者死傷病報告の写しの送付を求め、その内容を踏まえて労働者死傷病報告を作成し、派遣元の事業場を所轄する労働基準監督署に提出すること。

2 派遣先事業者が実施すべき重点事項

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

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

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

- ① 総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医等を選任し、派遣労働者の安全衛生に関する事項も含め、必要な職務を行わせること
- ② 安全衛生委員会等を設置し、派遣労働者の安全又は衛生に関する事項も含め、必要な調査審議を行うこと。

(2) 危険又は健康障害を防止するための措置の適切な実施（安衛法第20条、第22条等）  
機械等の安全措置など派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を現場の状況に即し適切に実施すること。

(3) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく措置の実施（安衛法第28条の2）  
派遣労働者が従事する作業について、危険性又は有害性等の調査を実施し、その結果に基づき、機械の本質安全化などリスク低減措置を講ずること。

(4) 安全衛生教育の実施等（安衛法第59条）

ア 雇入れ時等の安全衛生教育の実施状況の確認

派遣労働者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。

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

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に、十分連絡調整を図ること。

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

(3) 一般健康診断の実施に関する派遣先事業者の配慮

派遣労働者の就業の場所は派遣先事業場であることから、派遣元事業者の依頼があった場合には、派遣先事業者は、当該事業場の労働者に対する一般健康診断を実施する際に併せて派遣労働者が受診できるよう配慮することが望ましいこと。ただし、派遣元事業者は、①派遣労働者に係る一般健康診断の実施義務を負うこと、②健康診断結果等の労働者個人の健康情報について責任を持って取り扱う必要があること、③当該健康診断の結果に基づく事後措置を講ずることに留意すること。

(4) 派遣元事業場における再発防止対策に関する協力

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

(5) 派遣元事業者と派遣先事業者との連絡調整

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

## 第4 外国人の派遣労働者に係る事項（略）

### 5-2 VDT作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて(抄)

(平成14年4月5日基発第0331010号)

1 (略)

2 対象となる作業

対象となる作業は、事務所（事務所衛生基準規則第1条第1項に規定する事務所をいう。以下同じ。）において行われるVDT作業（ディスプレイ、キーボード等により構成されるVDT機器を使用して、データの入力・検索・照合等、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行う作業をいう。以下同じ。）とし、別紙「VDT作業の作業区分」（以下「別紙」という。）によりVDT作業を区分し、作業の種類及び作業時間に応じた労働衛生管理を行うこととする。

ただし、別紙における「作業区分C」に該当する作業に従事する者（以下「作業区分Cの作業員」という。）については、必要に応じ、以下の3、4及び5に準じて労働衛生管理を行うこととする。

なお、事務所以外の場所において行われるVDT作業、在宅ワーカーが自宅等において行うVDT作業及びVDT作業に類似する作業についても、できる限り本ガイドラインに準じて労働衛生管理を行うよう指導することが望ましい。

### 3 作業環境管理

作業者の心身の負担を軽減し、作業者が支障なく作業を行うことができるよう、次によりVDT作業に適した作業環境管理を行うこと。

#### (1) 照明及び採光

イ 室内は、できるだけ明暗の対照が著しくなく、かつ、まぶしさを生じさせないようようにすること。

ロ ディスプレイを用いる場合のディスプレイ画面上における照度は500ルクス以下、書類上及びキーボード上における照度は300ルクス以上とすること。

また、ディスプレイ画面の明るさ、書類及びキーボード面における明るさと周辺の明るさの差はなるべく小さくすること。

ハ ディスプレイ画面に直接又は間接的に太陽光等が入射する場合は、必要に応じて窓にブラインド又はカーテン等を設け、適切な明るさとなるようにすること。

#### (2) グレアの防止

ディスプレイについては、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずること等により、グレアの防止を図ること。

イ ディスプレイ画面の位置、前後の傾き、左右の向き等を調整させること。

ロ 反射防止型ディスプレイを用いること。

ハ 間接照明等のグレア防止用照明器具を用いること。

ニ その他グレアを防止するための有効な措置を講ずること

#### (3) 騒音の低減措置

VDT機器及び周辺機器から不快な騒音が発生する場合には、騒音の低減措置を講ずること。

#### (4) その他

換気、温度及び湿度の調整、空気調和、静電気除去、休憩等のための設備等について事務所衛生基準規則に定める措置等を講ずること。

### 4 作業管理

作業者が、心身の負担が少なく作業を行うことができるよう、次により作業時間の管理を行うとともに、作業の特性や個々の作業者の特性に応じたVDT機器、関連什器等を整備し、適切な作業管理を行うこと。

#### (1) 作業時間等

イ 一日の作業時間

##### (イ) 作業区分A

別紙における「作業区分A」に該当する作業に従事する者（以下「作業区分Aの作業者」という。）については、視覚負担をはじめとする心身の負担を軽減するため、ディスプレイ画面を注視する時間やキーを操作する時間をできるだ

け短くすることが望ましく、他の作業を組み込むこと又は他の作業とのローテーションを実施することなどにより、一日の連続VDT作業時間が短くなるように配慮すること。

(ロ) 作業区分B

別紙における「作業区分B」に該当する作業に従事する者（以下「作業区分Bの作業員」という。）についても、同様に、VDT作業が過度に長時間にわたりに行われることのないように指導すること。

ロ 一連続作業時間及び作業休止時間

(イ) 「単純入力型」及び「拘束型」

別紙における「作業の種類」の「単純入力型」及び「拘束型」に該当する作業に従事する者については、一連続作業時間が1時間を超えないようにし、次の連続作業までの間に10分～15分の作業休止時間を設け、かつ、一連続作業時間内において1回～2回程度の小休止を設けること。

(ロ) (イ) 以外の型

別紙における「作業の種類」の「単純入力型」及び「拘束型」以外の型に該当する作業に従事する者については、同様に作業休止時間及び小休止を設けるよう指導すること。

ハ 業務量への配慮

作業員の疲労の蓄積を防止するため、個々の作業員の特性を十分に配慮した無理のない適度な業務量となるよう配慮すること。

(2) VDT機器等

イ VDT機器の選択

VDT機器を事業場に導入する際には、作業員への健康影響を考慮し、作業員が行う作業に最も適した機器を選択し導入すること。

ロ デスクトップ型機器

(イ) ディスプレイ

ディスプレイは、次の要件を満たすものを用いること。

- a 目的とするVDT作業を負担なく遂行できる画面サイズであること。
- b フリッカーは、知覚されないものであること。
- c ディスプレイ画面上の輝度又はコントラストは作業員が容易に調整できるものであることが望ましい。

(ロ) 入力機器（キーボード、マウス等）

- a 入力機器は、次の要件を満たすものを用いること。
  - (a) キーボードは、ディスプレイから分離して、その位置が作業員によって調整できることが望ましい。
  - (b) キーボードのキーは、文字が明瞭で読みやすく、キーの大きさ及びキーの数がキー操作を行うために適切であること。
  - (c) マウスは、使用する者の手に適した形状及び大きさで、持ちやすく操作がしやすいこと。
  - (d) キーボードのキー及びマウスのボタンは、ストローク及び押下力が適当で

あり、操作したことを作業者が知覚し得ることが望ましい。

- b 目的とするVDT作業に適した入力機器を使用できるようにすること。
- c 必要に応じ、パームレスト（リストレスト）を利用できるようにすること。

#### ハ ノート型機器

##### (イ) 適した機器の使用

目的とするVDT作業に適したノート型機器を適した状態で使用させること。

##### (ロ) ディスプレイ

ディスプレイは、上記ロの（イ）の要件に適合したものをを用いること。

##### (ハ) 入力機器（キーボード、マウス等）

入力機器は、上記ロの（ロ）の要件に適合したものをを用いること。ただし、ノート型機器は、通常、ディスプレイとキーボードを分離できないので、小型のノート型機器で長時間のVDT作業を行う場合については、外付けキーボードを使用することが望ましい。

##### (ニ) マウス等の使用

必要に応じて、マウス等を利用できるようにすることが望ましい。

##### (ホ) テンキー入力機器の使用

数字を入力する作業が多い場合は、テンキー入力機器を利用できるようにすることが望ましい。

#### ニ 携帯情報端末

携帯情報端末については、長時間のVDT作業に使用することはできる限り避けることが望ましい。

#### ホ ソフトウェア

ソフトウェアは、次の要件を満たすものをを用いることが望ましい。

- (イ) 目的とするVDT作業の内容、作業者の技能、能力等に適合したものであること。
- (ロ) 作業者の求めに応じて、作業者に対して、適切な説明が与えられるものであること。
- (ハ) 作業上の必要性、作業者の技能、好み等に応じて、インターフェイス用のソフトウェアの設定が容易に変更可能なものであること。
- (ニ) 操作ミス等によりデータ等が消去された場合に容易に復元可能なものであること。

#### ヘ 椅子

椅子は、次の要件を満たすものをを用いること。

- (イ) 安定しており、かつ、容易に移動できること。
- (ロ) 床からの座面の高さは、作業者の体形に合わせて、適切な状態に調整できること。
- (ハ) 複数の作業者が交替で同一の椅子を使用する場合には、高さの調整が容易であり、調整中に座面が落下しない構造であること。
- (ニ) 適当な背もたれを有していること。また、背もたれは、傾きを調整できることが望ましい。

(ホ) 必要に応じて適当な長さのひじ掛けを有していること。

#### ト 机又は作業台

机又は作業台は、次の要件を満たすものを用いること。

(イ) 作業面は、キーボード、書類、マウスその他VDT作業に必要なものが適切に配置できる広さであること。

(ロ) 作業者の脚の周囲の空間は、VDT作業中に脚が窮屈でない大きさのものであること。

(ハ) 机又は作業台の高さについては、次によること。

a 高さの調整ができない机又は作業台を使用する場合、床からの高さは作業者の体形にあった高さとする。

b 高さの調整が可能な机又は作業台を使用する場合、床からの高さは作業者の体形にあった高さに調整できること。

### (3) 調整

作業者に自然で無理のない姿勢でVDT作業を行わせるため、次の事項を作業者に留意させ、椅子の座面の高さ、キーボード、マウス、ディスプレイの位置等を総合的に調整させること。

#### イ 作業姿勢

(イ) 椅子に深く腰をかけて背もたれに背を十分にあて、履き物の足裏全体が床に接した姿勢を基本とすること。また、十分な広さをもち、かつ、すべりにくい足台を必要に応じて備えること。

(ロ) 椅子と大腿部膝側背面との間には手指が押し入る程度のゆとりがあり、大腿部に無理な圧力が加わらないようにすること。

#### ロ ディスプレイ

(イ) おおむね40cm以上の視距離が確保できるようにし、この距離で見やすいように必要に応じて適切な眼鏡による矯正を行うこと。

(ロ) ディスプレイは、その画面の上端が眼の高さとほぼ同じか、やや下になる高さにすることが望ましい。

(ハ) ディスプレイ画面とキーボード又は書類との視距離の差が極端に大きくなり、かつ、適切な視野範囲になるようにすること。

(ニ) ディスプレイは、作業者にとって好ましい位置、角度、明るさ等に調整すること。

(ホ) ディスプレイに表示する文字の大きさは、小さすぎないように配慮し、文字高さが概ね3mm以上とするのが望ましい。

#### ハ 入力機器

マウス等のポインティングデバイスにおけるポインタの速度、カーソルの移動速度等は、作業者の技能、好み等に応じて適切な速度に調整すること。

#### ニ ソフトウェア

表示容量、表示色数、文字等の大きさ及び形状、背景、文字間隔、行間隔等は、作業の内容、作業者の技能等に応じて、個別に適切なレベルに調整すること。

## 5 VDT機器等及び作業環境の維持管理

作業環境を常に良好な状態に維持し、VDT作業に適したVDT機器等の状況を確保するため、次により点検及び清掃を行い、必要に応じ、改善措置を講じること。

(1) 日常の点検

作業者には、日常の業務の一環として、作業開始前又は一日の適当な時間帯に、採光、グレアの防止、換気、静電気除去等について点検させるほか、ディスプレイ、キーボード、マウス、椅子、机又は作業台等の点検を行わせること。

(2) 定期点検

照明及び採光、グレアの防止、騒音の低減、換気、温度及び湿度の調整、空気調和、静電気除去等の措置状況及びディスプレイ、キーボード、マウス、椅子、机又は作業台等の調整状況について定期的に点検すること。

(3) 清 掃

日常及び定期的に作業場所、VDT機器等の清掃を行わせ、常に適正な状態に保持すること。

(略)

### 5-3 職場における腰痛予防対策指針（抄）

（平成6年9月6日 基発第547号）

1 はじめに

職場における腰痛は、特定の業種のみならず多くの業種及び作業において見られる。

これらの腰痛の発生の要因には、①腰部に動的あるいは静的に過度に負担を加える動作要因、②腰部への振動、寒冷、床・階段での転倒等で見られる環境要因、③年齢、性、体格、筋力等の違い、椎間板ヘルニア、骨粗しょう症等の既往症又は基礎疾患の有無及び精神的な緊張度等の個人的要因があり、これら要因が重なり合って発生する。

職場における腰痛を予防するためには、作業管理、作業環境管理、健康管理及び労働衛生教育を適切に行うことによって腰痛の発生の要因の排除又は軽減に努めるとともに、労働者の健康の保持増進対策を進めることが必要であることから、本指針は、これらの事項について具体的に示すものである。

各事業場においては、本指針に掲げられた腰痛の基本的な予防対策を踏まえ、各事業場の作業の実態に即した対策を講ずる必要がある。

なお、本指針では、腰痛の発生を減少させるため、一般的な腰痛の予防対策を示した上で、腰痛の発生が比較的多い次の5作業についての作業態様別の基本的な対策を別紙により示した。

- (1) 重量物取扱い作業
- (2) 重症心身障害児施設等における介護作業
- (3) 腰部に過度の負担のかかる立ち作業
- (4) 腰部に過度の負担のかかる腰掛け作業・座作業
- (5) 長時間の車両運転等の作業

## 2 作業管理

### (1) 自動化、省力化

腰部に著しい負担のかかる作業を行わせる場合には、作業の全部又は一部を自動化又は機械化し、労働者の負担を軽減することが望ましいが、それが困難な場合には、適切な補助機器等を導入すること。

### (2) 作業姿勢、動作

労働者に対し、次の事項に留意させること。

イ 腰部に負担のかかる中腰、ひねり、前屈、後屈ねん転等の不自然な姿勢をなるべく取らないようにすること。このため、正面を向いて作業が行えるよう作業台等の高さ、労働者と作業台等との対面角度の調節等を行うこと。また、不自然な姿勢を取らざるを得ない場合には、適宜、身体を保持する台等を使用すること。

ロ 立位、椅座位等において、同一姿勢を長時間取らないようにすること。

ハ 腰部に負担のかかる動作を行うに当たっては、姿勢を整え、かつ、急激な動作を避けること。

ニ 持ち上げる、引く、押す等の動作は、膝を軽く曲げ、呼吸を整え、下腹部に力を入れながら行うこと。

ホ 勁部又は腰部の不意なひねりを可能な限り避け、動作時には、視線も動作に合わせて移動させること。

### (3) 作業標準等

#### イ 作業標準の策定

腰部に過度の負担のかかる作業については、腰痛の予防のため、次の事項に留意して作業標準を策定すること。また、新しい機器、設備等を導入した場合には、その都度、作業標準を見直すこと。

(イ) 作業時間、作業量、作業方法、使用機器等を示すこと。

なお、作業時間、作業量等の設定に際しては、作業内容、取り扱う重量、自動化等の状況、補助機器の有無、作業に従事する労働者の数、性別、体力、年齢、経験等に配慮すること。

(ロ) 不自然な姿勢を要する作業や反復作業等を行う場合には、他の作業と組み合わせる等により当該作業ができるだけ連続しないようにすること。また、作業時間中にも適宜、小休止・休息が取れるようにすることが望ましい。

#### ロ その他

(イ) コンベヤー作業等作業速度が機械的に設定されている作業を行わせる場合には、労働者の身体的な特性と体力差を考慮して、適正な作業速度にすること。

(ロ) 夜勤、交替制勤務及び不規則勤務にあっては、作業量が昼間時における同一作業の作業量を下回るよう配慮すること。

### (4) 休 憩

イ 腰部に著しい負担のかかる作業を行わせる場合には、横になって安静を保てるよう十分な広さを有する休憩設備を設けるよう努めること。

ロ 休憩設備の室内温度を、筋緊張が緩和できるよう調節することが望ましい。

### (5) そ の 他

- イ 腰部に著しい負担のかかる作業を行わせる場合には、腹帯等適切な補装具の使用も考慮すること。
- ロ 作業時の靴は、足に適合したものを使用させること。腰部に著しい負担のかかる作業を行う場合には、ハイヒールやサンダルを使用させないこと。

### 3 作業環境管理

#### (1) 温度

屋内作業場において作業を行わせる場合には、作業場内の温度を適切に保つこと。また、低温環境下において作業を行わせる場合には、保温のための衣服を着用させるとともに、適宜、暖が取れるよう暖房設備を設けることが望ましい。

#### (2) 照明

作業場所、通路、階段、機械類等の形状が明瞭にわかるように適切な照度を保つこと。

#### (3) 作業床面

作業床面はできるだけ凹凸がなく、防滑性、弾力性、耐衝撃性及び耐へこみ性に優れたものとするのが望ましい。

#### (4) 作業空間

動作に支障がないよう十分な広さを有する作業空間を確保すること。

#### (5) 設備の配置等

作業を行う設備、作業台等については、作業に伴う動作、作業姿勢等を考慮して、形状、寸法、配置等に人間工学的な配慮をすること。

### 4 健康管理

#### (1) 健康診断

重量物取扱い作業、介護作業等腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する労働者に対しては、当該作業に配置する際（再配置する場合を含む。以下同じ。）及びその後6月以内ごとに1回、定期的に、次のとおり医師による腰痛の健康診断を実施すること。

##### イ 配置前の健康診断

配置前の労働者の健康状態を把握し、その後の健康管理の基礎資料とするため、配置前の健康診断の項目は、次のとおりとすること。

- (イ) 既往歴（腰痛に関する病歴及びその経過）及び業務歴の調査
- (ロ) 自覚症状（腰痛、下肢痛、下肢筋力減退、知覚障害等）の有無の検査
- (ハ) 脊柱の検査：姿勢異常、脊柱の変形、脊柱の可動性及び疼痛、腰背筋の緊張及び圧痛、脊椎棘突起の圧痛等の検査
- (ニ) 神経学的検査：神経伸展試験、深部腱反射、知覚検査、筋萎縮等の検査
- (ホ) 脊柱機能検査：クラウス・ウェーバーテスト又はその変法（腹筋力、背筋力等の機能のテスト）
- (ヘ) 腰椎のX線検査：原則として立位で、2方向撮影（医師が必要と認める者について行うこと。）

##### ロ 定期健康診断

- (イ) 定期に行う腰痛の健康診断の項目は、次のとおりとすること。
  - a 既往歴（腰痛に関する病歴及びその経過）及び業務歴の調査
  - b 自覚症状（腰痛、下肢痛、下肢筋力減退、知覚障害等）の有無の検査
- (ロ) (イ) の健康診断の結果、医師が必要と認める者については、次の項目についての健康診断を追加して行うこと。この場合、(イ) の健康診断に引き続いて実施することが望ましい。
  - a 脊柱の検査：姿勢異常、脊柱の変形、脊柱の可動性及び疼痛、腰背筋の緊張及び圧痛、脊椎棘突起の圧痛等の検査
  - b 神経学的検査：神経伸展試験、深部腱反射、知覚検査、徒手筋力テスト、筋萎縮等の検査（必要に応じ、心因性要素に関わる検査を加えること。）
  - c 腰椎のX線検査（医師が必要と認める者について行うこと。）
  - d 運動機能テスト（医師が必要と認める者について行うこと。）

#### ハ 事後措置

腰痛の健康診断の結果、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、作業方法等の改善、作業時間の短縮等必要な措置を講ずること。

#### (2) 作業前体操、腰痛予防体操

##### イ 作業前体操の実施

腰痛の予防を含めた健康確保の観点から、次のとおり作業前体操を実施すること。

(イ) 始業時に準備体操として行うこと。

(ロ) 就業中に新たに腰部に過度の負担のかかる作業を行う場合には、当該作業開始前に下肢関節の屈伸等を中心に行うこと。

なお、作業終了時においても、必要に応じ、緊張した筋肉をほぐし、血行を良くするための整理体操として行うこと。

##### ロ 腰痛予防体操の実施

重量物取扱い作業、介護作業等腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する労働者に対し、適宜、腰痛予防を目的とした腰痛予防体操を実施すること。

腰痛予防体操には、①関節可動体操、②軟部組織伸展体操、③筋再建体操の3種があり、実施に当たっては、その目的に合ったものを選択すること。

### 5 労働衛生教育等

#### (1) 労働衛生教育

重量物取扱い作業、介護作業等腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する労働者については、当該作業に配置する際及び必要に応じ、腰痛の予防のための労働衛生教育を実施すること。

当該教育の項目は次のとおりとし、その内容は受講者の経験、知識等を踏まえ、それぞれのレベルに合わせて行うこと。

- ①腰痛に関する知識
- ②作業環境、作業方法等の改善
- ③補装具の使用方法
- ④作業前体操、腰痛予防体操

なお、当該教育の講師としては、腰痛の予防について十分な知識と経験を有する者が適当であること。

(2) その他

腰痛を予防するためには、職場内における対策を進めるのみならず、労働者の日常生活における健康の保持増進が欠かせない。このため、産業医等の指導の下に、労働者の体力や健康状態を把握した上で、バランスのとれた食事、睡眠に対する配慮等の指導を行うことが望ましい。

別紙 作業態様別の対策

Ⅰ 重量物取扱い作業

重量物を取り扱う作業を行わせる場合には、単に重量制限のみを守るのではなく、取扱い回数等作業密度を考慮し、適切な作業時間、人員の配置等に留意しつつ、次の対策を講ずること。

1 自動化、省力化

- (1) 重量物取扱い作業については、適切な自動装置、台車の使用等により人力の負担を軽減することを原則とすること。なお、作業の自動化が困難な場合は、適切な装置、器具等を使用して、できるだけ人力の負担を軽減すること。
- (2) 人力による重量物取扱い作業が残る場合には、作業速度、取扱い物の重量の調整等により、腰部に過度の負担がかからないようにすること。

2 重量物の取扱い重量

- (1) 満 18 歳以上の男子労働者が人力のみにより取り扱う重量は、55kg 以下にすること。

また、当該男子労働者が、常時、人力のみにより取り扱う場合の重量は、当該労働者の体重のおおむね 40% 以下となるように努めること。

- (2) (1) の重量を超える重量物を取り扱わせる場合には、2 人以上で行わせるように努め、この場合、各々の労働者に重量が均一にかかるようにすること。

3 荷姿の改善、重量の明示等

- (1) 荷物は、かさばらないようにし、かつ、適切な材料で包装し、できるだけ確実に把握することのできる手段を講じて、取扱いを容易にすること。
- (2) できるだけ取り扱う物の重量を明示すること。
- (3) 著しく重心の偏っている荷物については、その旨を明示すること。
- (4) 手カギ、吸盤等の補助具の活用を図り、持ちやすくすること。

4 作業姿勢、動作

労働者に対し、次の事項に留意させること。

重量物を取り扱うときは急激な身体の移動をなくし、かつ、身体の重心の移動を少なくする等できるだけ腰部に負担をかけない姿勢で行うことを原則とすること。

このため次の事項に留意すること。

- (1) できるだけ身体を対象物に近づけ、重心を低くするような姿勢を取ること。
- (2) はい付け又ははいくずし作業においては、できるだけはいを肩より上で取り扱わないこと。
- (3) 床面等から荷物を持ち上げる場合には、片足を少し前に出し、膝を曲げ、腰を十分に降ろして当該荷物をかかえ、膝を伸ばすことによって立ち上がるようにすること。
- (4) 腰をかがめて行う作業を排除するため、適切な高さの作業台等を利用すること。
- (5) 荷物を持ち上げるときは呼吸を整え、腹圧を加えて行うこと。
- (6) 荷物を持った場合には、背を伸ばした状態で腰部のひねりが少なくなるようにすること。

#### 5 取扱い時間

- (1) 取り扱う物の重量、取り扱う頻度、運搬距離、運搬速度等作業の実態に応じ、小休止・休息をとる、他の軽作業と組み合わせる等により、重量物取扱い時間を軽減すること。
- (2) 単位時間内における取扱い量を、労働者に過度の負担とならないよう適切に定めること。

#### 6 その他

腹圧を上げるため、必要に応じ、腰部保護ベルト、腹帯等を使用させること。

(略)

### III 腰部に過度の負担のかかる立ち作業

組立作業、サービス業等における立ち作業においては、拘束性の強い静的姿勢を伴う立位姿勢、作業機器の不適切な配置、作業方法等により、前屈姿勢や過伸展姿勢等腰部に過度の負担のかかる姿勢となる場合がある。

このような立位姿勢をできるだけ少なくするため、次の対策を講ずること。

#### 1 作業機器の配置

作業機器の配置は、前屈、過伸展等不自然な姿勢での作業を避けるため、労働者の上肢長、下肢長等体型を配慮したものとする。

#### 2 他作業との組合せ

長時間の立位姿勢保持を避けるため、腰掛け作業等他の作業を組み合わせることを行うこと。

#### 3 椅子の配置

(1) 立ち作業が長時間継続する場合には、椅子を配置し、作業の途中で腰掛けて小休止・休息ができるようにすること。

(2) 椅子は高さ、角度等を調整できる背当て付きの椅子を用いることが望ましい。それができない場合には、適当な腰当て等を使用させること。また、椅子の座面と作業台の空間を十分に取り、膝及び足先を自由に動かせる空間を取ること。

#### 4 片足置き台の使用

両下肢をあまり使用しない作業では、作業動作位置に合わせて適当な高さの片足置き台を使用させること。

## 5 小休止・休息

立ち作業を行う場合には、おおむね1時間につき、1、2回程度小休止・休息を取らせ、下肢の屈伸運動やマッサージ等を行わせることが望ましい。

## 6 その他

腹圧を上げるため、必要に応じ、腰部保護ベルト、腹帯等を使用させること。

## IV 腰部に過度の負担のかかる腰掛け作業・座作業

一般に、腰掛け作業・座作業は、立位姿勢に比べて身体全体への負担は軽いですが、腰椎にかかる荷重は立位姿勢に比べて大きい。一般事務、OA機器操作、窓口業務、コンベヤー作業等の腰掛け作業又は直接床に座る座作業で、拘束性の強い静的姿勢を伴う作業、腰掛けて身体の可動性が制限された状態で、物を曲げる、引く、ねじる等の動作を伴う作業等腰部に過度の負担のかかる作業を行わせる場合には、次の対策を講ずること。

### 1 腰掛け作業

#### (1) 椅子の改善

座面の高さ、奥行き寸法、背もたれの角度及び肘掛けの高さが労働者の体格等に合わせて調節できる椅子を使用させること。また、体圧分布及び座面の堅さにも配慮すること。

#### (2) 作業台の改善

作業台の高さ、角度及び作業台と椅子との距離は、調節できるように配慮すること。

#### (3) 作業姿勢等

労働者に対し、次の事項に留意させること。

イ 椅子に深く腰を掛けて背もたれに十分に当て、履物の足裏全体が床に接する姿勢を基本とすること。必要に応じ、滑りにくい足台を使用すること。

ロ 椅子と大腿下部との間には、手指が押し入る程度のゆとりがあり、大腿部に無理な圧力が加わらないようにすること。

ハ 膝や足先を自由に動かせる空間を取ること。

ニ 前傾姿勢を避けること。また、適宜、立ち上がって腰を伸ばす等姿勢を変えること。

#### (4) 作業域

腰掛け作業における作業域は、労働者が不自然な姿勢を強いられない範囲とすること。

### 2 座作業

座作業は、仙腸関節、股関節等に負担がかかるので、できる限り避けることが望ましい。やむを得ず座作業を行わせる場合は、労働者に対し、次の事項に留意させること。

(1) できるだけ同一姿勢を保持しないようにするとともに、適宜、立ち上がって腰を伸ばすようにすること。

(2) あぐらをかき姿勢を取るときは、適宜座ぶとん等を折り曲げて座り、臀部を持ち上げる姿勢が取れるようにすること。

## V 長時間の車両運転等の作業

貨物用自動車の運転の作業においては長時間椅座位の姿勢を取り続けること、車両系建設機械等の運転の作業においては腰部に振動が加わること等により、腰部に過度の負担がかかり腰痛が発生しやすくなる。また、荷物の積卸し作業では、長時間の車両の運転から生ずる拘束姿勢による末梢血液循環の阻害や、一時的な筋力調整不全が生ずることがあり、運転直後に重量物を取り扱うことは好ましくない。これを踏まえて次の対策を講ずること。

### 1 座席の改善等

(1) 座席は、座面角度、背もたれ角度及び腰背部の支持が適当なものとし、作業開始前に操作性を配慮し、座面角度、背もたれ角度、座席の位置等の適正な調整を行わせること。

(2) 車両からの振動をなるべく減衰させる構造の座席を有する車両を採用するよう配慮することが望ましい。こうした車両を採用できない場合には、クッション等を用いて振動の軽減に努めること。

### 2 小休止・休息

車両の運転を行う場合には、適宜、小休止・休息を取らせるようにすること。小休止・休息の際は、車両から降りて背伸び等の軽い運動をして、筋収縮による疲労の回復を図らせること。

### 3 車両運転直後の重量物取扱い

リフター、ローラーコンベヤー等を有する貨物用自動車を採用し、労働者の重量物取扱いによる負担の軽減に努めること。また、人力による荷物の取扱い作業の要領は、Iに準ずること。

なお、長時間車両を運転した後に重量物を取り扱う場合は、小休止・休息及び作業前体操を行った後に作業を行わせること。

### 4 構内レイアウトの改善

フォークリフト又は構内運搬車による構内の運転による荷の運搬に当たっては、車両の運行経路を単純化し、右折、左折、狭あいな場所での作業等をできるだけ少なくするよう構内のレイアウトの改善に努めること。

### 5 その他

腹圧を上げるため、必要に応じ、腰部保護ベルト、腹帯等を使用させること。

## 6 労働者派遣事業関係業務取扱要領（抄）

（平成 21 年 5 月 厚生労働省職業安定局）

### 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。

- ・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）
- ・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）
- ・換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項
- ・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）
- ・免許の取得、技能講習の終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）
- ・安全衛生管理体制に関する事項
- ・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の連携のための体制等を記載すること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の3（第8の18参照）及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の7（第9の15参照））。
- ・派遣労働者の苦情の申出を受ける者については、その者の氏名の他、部署、役職、電話番号についても記載すること。

（略）

## 第8 派遣元事業主の講ずべき措置等

1～9 （略）

### 10 派遣元責任者の選任

#### (1) 概要

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

#### (2) 意義

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

（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
- ・事故等が発生した場合の内容・対応状況の確認

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

(5) 違反の場合の効果

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

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

## 第 9 派遣先の講ずべき措置等

1～6 （略）

### 7 派遣先責任者の選任

#### (1) 概要

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

## (2) 意義

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

(略)

## (5) 派遣先責任者の職務

派遣先責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。

イ 次に掲げる事項の内容を、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知すること。

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

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

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

③ 当該派遣労働者に係る派遣元事業主からの通知（第8の7参照）。

ロ 派遣受入期間の変更通知に関すること（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

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）。

（略）

## 7 派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点チェックリスト

安全で健康な職場づくりのためには、まず、職場の安全衛生に関する状況について、把握することが大切です。このチェックリストは、派遣労働者の安全衛生確保を推進するため、厚生労働省通達（平成21年3月31日）に基づく事項について掲げたものです。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

- |  |   |
|--|---|
| <p>1 誰が点検するか<br/>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。</p> <p>2 いつ点検するか<br/>この点検は、毎年定期的に行ってください。とくに全国安全週間（7月1日～7日）・全国労働衛生週間（10月1日～7日）・年末年始無災害運動期間（12月15日～1月15日）は、点検に最も適当な時期です。</p> | <p>3 どのように点検するか<br/>すべての職場について、点検表の該当する項目をひとつひとつチェックしてください。<br/>チェックに際しては、点検者自らが現状を把握するか、または職場責任者を介して確認してください。</p> <p>4 改善に結びつけよう<br/>「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。</p> |
|--|---|

### 派遣元用

#### 1 派遣労働者を含めた安全衛生管理体制の確立

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

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

なお、派遣元事業場の業種が「製造業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業等」の場合は、安全衛生管理体制については「派遣先用チェックリスト」の1の該当業種の部分を使用してください。

## 2 安全衛生教育の実施等

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

## 3 就業制限

(12) 派遣労働者が就業制限業務に就くことが予定されているときには、当該業務に係る有資格者を派遣していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(13) 派遣労働者が就くことが予定されている危険有害業務及び派遣労働者の資格等の有無を確認し、必要な資格等がない者がこれらに就くことがないように、派遣先事業場と十分な連絡調整を図っていますか？ なお、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。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

#### 4 一般健康診断等

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

#### 5 労働者死傷病報告の提出

派遣労働者が労働災害に被災した場合、

(16) 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していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(17) 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情報を提供していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

#### 6 派遣先事業者との連携

(18) 派遣先事業者と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っていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
---	--

**派遣先用**

**1 派遣労働者を含めた安全衛生管理体制の確立**

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

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

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

(上記以外の業種について)

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

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

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

## 2 危険又は健康障害を防止するための措置の適切な実施

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

## 3 安全衛生教育の実施

(9) 派遣労働者を受け入れたときは、派遣元事業者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関する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実施状況を派遣元事業者を確認していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(10) 派遣労働者の作業内容を変更したときは、当該派遣労働者に対し、作業内容変更時の安全衛生教育を行っていますか。 この教育は、派遣労働者が従事する業務に関する安全衛生を確保するために必要な内容及び時間となっていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(11) 派遣元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ていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(12) 派遣元事業者から雇入れ時等の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していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(13) 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、派遣先事業者は情報を派遣元事業者に対し積極的に提供していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(14) 派遣元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ていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(15) 特別教育が必要な一定の危険有害業務に派遣労働者を従事させるときは、派遣労働者が、当該業務に関し、他の事業場において既に特別教育を受けた者か又は十分な知識・技能を有している者かを確認し、いずれでもない場合は、特別教育を適切に行っていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(16) 立入禁止場所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、周知を行っていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

#### 4 安全な作業の確保

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

#### 5 健康診断の実施及び事後措置

(22) 派遣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していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(23) 一定の有害業務に常時従事する派遣労働者に対しては、当該業務に係る特殊健康診断を実施し、結果に基づく事後措置を講じていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

#### 6 派遣労働者が労働災害に被災した場合の対応

(24) 派遣労働者が労働災害に被災した場合は、その発生原因を調査し、再発防止対策を講じていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(25) 派遣労働者が労働災害に被災した場合は、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していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
・労働者死傷病報告の写しを派遣元事業者に送付していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

#### 7 派遣元事業者との連携

(26) 派遣元事業者と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っていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
---	--

商業における派遣労働者に係る安全衛生管理マニュアル作成委員会 委員

(委員長)

大 関 親 R S T トレーナー会 会長

(委員)

茶 園 幸 子 神戸東労働基準協会 専務理事  
生活協同組合コープこうべ 顧問 社会保険労務士

土 屋 欽 一 土屋労働安全コンサルタント事務所 所長

井 上 裕 司 株式会社高島屋横浜店 総務部人事グループ人事担当係長

河 邊 彰 男 社団法人日本人材派遣協会 事務局次長兼企画広報課長

商業（卸売・小売業）における派遣労働者に係る  
**安全衛生管理マニュアル**

2010年10月発行

●発行・編集●

中央労働災害防止協会  
〒108-0014 東京都港区芝5-35-1

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