

## 第7 参考資料

### 1 派遣法

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

(昭和60年7月5日法律第88号)

(最終改正 平成19年7月6日法律第111号)

(目的)

第1条 この法律は、職業安定法（昭和22年法律第141号）と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

(用語の意義)

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。
- 二 派遣労働者 事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣の対象となるものをいう。
- 三 労働者派遣事業 労働者派遣を業として行うことをいう。

第4条 何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働派遣事業を行ってはならない。

- 一 港湾運送業務（港湾労働法（昭和63年法律第40号）第2条第二号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として政令で定める業務をいう。）
- 二 建設業務（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。）
- 三 警備業法（昭和47年法律第117号）第2条第1項各号に掲げる業務その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣（次節、第23条第2項及び第3項並びに第40条の2第1項第一号において単に「労働者派遣」という。）により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として政令で定める業務

(契約の内容等)

第26条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

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

（派遣元責任者）

第36条 派遣元事業主は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、第6条第一号から第四号までに該当しない者（未成年者を除く。）のうちから派遣元責任者を選任しなければならない。

（略）

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

（派遣先責任者）

第41条 派遣先は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、派遣先責任者を選任しなければならない。

（略）

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

（労働安全衛生法の適用に関する特例等）

第45条 第1項～第5項（略）

6 派遣元の事業の事業者は、労働者派遣をする場合であって、第3項の規定によりその事業における当該派遣就業のために派遣される労働者を使用する事業者とみなされることとなる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従って当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用される労働安全衛生法第59条第3項、第61条第1項、第65条の4又は第68条の規定（次項において単に「労働安全衛生法の規定」という。）に抵触することとなるときにおいては、当該労働者派遣をしてはならない。

7 派遣元の事業の事業者が前項の規定に違反したとき（当該労働者派遣に係る派遣中の労働者に関し第3項の規定により当該派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者において当該労働安全衛生法の規定に抵触することとなったときに限る。）は、当該派遣元の事業の事業者は当該労働安全衛生法の規定に違反したものとみなして、同法第119条及び第122条の規定を適用する。

（以下 略）

## 2 労働安全衛生関係法令

### 労働安全衛生法（抄）

（昭和 47 年 6 月 8 日法律第 57 号）

（最終改正 平成 18 年 6 月 2 日法律第 50 号）

（第 1 条～第 9 条 略）

（総括安全衛生管理者）

第10条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、総括安全衛生管理者を選任し、その者に安全管理者、衛生管理者又は第 25 条の 2 第 2 項の規定により技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、次の業務を統括管理させなければならない。

- 一 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
- 二 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。
- 三 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- 四 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- 五 前各号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な業務で、厚生労働省令で定めるもの。

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

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

（安全管理者）

第11条 事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、安全管理者を選任し、その者に前条第 1 項各号の業務（第 25 条の 2 第 2 項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第 1 項各号の措置に該当するものを除く。）のうち安全に係る技術的事項を管理させなければならない。

（衛生管理者）

第12条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、都道府県労働局長の免許を受けた者その他厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業場の業務の区分に応じて、衛生管理者を選任し、その者に第 10 条第 1 項各号の業務（第 25 条の 2 第 2 項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第 1 項各号の措置に該当するものを除く。）のうち衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。

（安全衛生推進者等）

第12条の2 事業者は、第11条第1項の事業場及び前条第一項の事業場以外の事業場で、厚生労働省令で定める規模のものごとに、厚生労働省令で定めるところにより、安全衛生推進者（第11条第1項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあつては、衛生推進者）を選任し、その者に第10条第1項各号の業務（第25条の2第2項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第1項各号の措置に該当するものを除くものとし、第11条第1項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあつては、衛生に係る業務に限る。）を担当させなければならない。

（産業医等）

第13条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。

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

第13条の2 事業者は、前条第1項の事業場以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

（作業主任者）

第14条 事業者は、高圧室内作業その他の労働災害を防止するための管理を必要とする作業で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う技能講習を修了した者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該作業の区分に応じて、作業主任者を選任し、その者に当該作業に従事する労働者の指揮その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

（安全委員会）

第17条 事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、安全委員会を設けなければならない。

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

- 三 当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するもののうちから事業者が指名した者
- 3 安全委員会の議長は、第一号の委員がなるものとする。
- 4 事業者は、第一号の委員以外の委員の半数については、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければならない。
- 5 前2項の規定は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合との間における労働協約に別段の定めがあるときは、その限度において適用しない。

(衛生委員会)

第18条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

- 一 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
  - 二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
  - 三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
  - 四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項
- 2 衛生委員会の委員は、次の者をもって構成する。ただし、第一号の者である委員は、1人とする。
- 一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
  - 二 衛生管理者のうちから事業者が指名した者
  - 三 産業医のうちから事業者が指名した者
  - 四 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するもののうちから事業者が指名した者
- 3 事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを衛生委員会の委員として指名することができる。
- 4 前条第3項から第5項までの規定は、衛生委員会について準用する。この場合において、同条第3項及び第4項中「第一号の委員」とあるのは、「第18条第2項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

(事業者の講ずべき措置等)

第20条 事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

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

第22条 事業者は、次の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

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

第23条 事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な指教その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。

第28条の2 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等を調査し、その結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。ただし、当該調査のうち化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものに係るもの以外のものについては、製造業その他厚生労働省令で定める業種に属する事業者に限る。

2 厚生労働大臣は、前条第1項及び第3項に定めるもののほか、前項の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

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

#### (安全衛生教育)

第59条 事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行な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なわなければならない。

#### (就業制限)

第61条 事業者は、クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う当該業務に係る技能講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ、当該業務に就かせてはならない。

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

3 第1項の規定により当該業務につくことができる者は、当該業務に従事するときは、これに係る免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければならない。

#### (健康診断)

第66条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行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わなければならない。
- 4 都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。
- 5 労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

(健康診断の結果の記録)

第66条の3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第66条第1項から第4項まで及び第5項ただし書並びに前条の規定による健康診断の結果を記録しておかななければならない。

(健康診断の結果についての医師等からの意見聴取)

第66条の4 事業者は、第66条第1項から第4項まで若しくは第5項ただし書又は第66条の2の規定による健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かななければならない。

(健康診断実施後の措置)

第66条の5 事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）第7条第1項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

(健康診断の結果の通知)

第66条の6 事業者は、第66条第1項から第4項までの規定により行う健康診断を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

(面接指導等)

第66条の8 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

- 2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者

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

- 3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第1項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。
- 4 事業者は、第1項又は第2項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。
- 5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

第66条の9 事業者は、前条第1項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であって健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(報告等)

第100条 厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者又はコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

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

(以下 略)

## 労働安全衛生法施行令（抄）

(昭和47年8月19日政令第318号)

(最終改正 平成21年12月24日政令第295号)

(第1条 略)

(総括安全衛生管理者を選任すべき事業場)

第2条 労働安全衛生法（以下「法」という。）第10条第1項の政令で定める規模の事業場は、次の各号に掲げる業種の区分に応じ、常時当該各号に掲げる数以上の労働者を使用する事業場とする。

- 一 林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業 100人

- 二 製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業 300人
- 三 その他の業種 1000人

（安全管理者を選任すべき事業場）

第3条 法第11条第1項の政令で定める業種及び規模の事業場は、前条第一号又は第二号に掲げる業種の事業場で、常時50以上の労働者を使用するものとする。

（衛生管理者を選任すべき事業場）

第4条 法第12条第1項の政令で定める規模の事業場は、常時50以上の労働者を使用する事業場とする。

（産業医を選任すべき事業場）

第5条 法第13条第1項の政令で定める規模の事業場は、常時50以上の労働者を使用する事業場とする。

（作業主任者を選任すべき作業）

第6条 法第14条の政令で定める作業は、次のとおりとする。

（略）

- 十二 高さが2メートル以上のはい（倉庫、上屋又は土場に積み重ねられた荷（小麦、大豆、鉱石等のばら物の荷を除く。）の集団をいう。）のはい付け又ははいくずしの作業（荷役機械の運転者のみによって行われるものを除く。）

（安全委員会を設けるべき事業場）

第8条 法第17条第1項の政令で定める業種及び規模の事業場は、次の各号に掲げる業種の区分に応じ、常時当該各号に掲げる数以上の労働者を使用する事業場とする。

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

（厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備すべき機械等）

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

（略）

3 法第42条の政令で定める機械等は、次に掲げる機械等とする。

（略）

## 八 フォークリフト

(型式検定を受けるべき機械等)

第14条の2 法第44条の2第1項の政令で定める機械等は、次に掲げる機械等（本邦の地域内で使用されないことが明らかな場合を除く。）とする。

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

(名称等を表示すべき危険物及び有害物)

第18条 法第57条第1項の政令で定める物は、次のとおりとする。

- 一 アクリルアミド

(就業制限に係る業務)

第20条 法第61条第1項の政令で定める業務は、次のとおりとする。

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

(略)

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

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

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

(作業環境測定を行うべき作業場)

第21条 法第65条第1項の政令で定める作業場は、次のとおりとする。

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

(健康診断を行うべき有害な業務)

第22条 法第66条第2項前段の政令で定める有害な業務は、次のとおりとする。

- 一 第6条第一号に掲げる作業に係る業務及び第20条第九号に掲げる業務

(以下 略)

## 労働安全衛生規則（抄）

（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 32 号）

（最終改正 平成 21 年 3 月 30 日厚生労働省令第 55 号）

（第 1 条～第 2 条 略）

（総括安全衛生管理者が統括管理する業務）

第 3 条の 2 法第 10 条第 1 項第五号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。

- 一 安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- 二 法第 28 条の 2 第 1 項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること。
- 三 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。

（安全管理者の選任）

第 4 条 法第 11 条第 1 項の規定による安全管理者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

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

（編注）次条第二号とは「労働安全コンサルタント」をいう。

（安全管理者の巡視及び権限の付与）

第 6 条 安全管理者は、作業場等を巡視し、設備、作業方法等に危険のおそれがあるときは、直ちにその危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2 事業者は、安全管理者に対し、安全に関する措置をなし得る権限を与えなければならない。

（衛生管理者の選任）

第 7 条 法第 12 条第 1 項の規定による衛生管理者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

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

（安全衛生推進者等を選任すべき事業場）

第 12 条の 2 法第 12 の 2 の厚生労働省令で定める規模の事業場は、常時 10 以上 50 人未満の労働者を使用する事業場とする。

(安全衛生推進者等の選任)

第12条の3 法第12の2の規定による安全衛生推進者又は衛生推進者（以下「安全衛生推進者等」という。）の選任は、都道府県労働局長の登録を受けた者が行う講習を修了した者その他法第10条第1項各号の業務（衛生推進者にあつては、衛生に係る業務に限る。）を担当するため必要な能力を有するものと認められる者のうちから、次の定めるところにより行わなければならない。

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

(危険性又は有害性等の調査)

第24条の11 法第28の2第1項の危険性又は有害性等の調査は、次に掲げる時期に行うものとする。

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

(雇入れ時等の教育)

第35条 事業者は、労働者を雇い入れ、又は労働者の作業内容を変更したときは、当該労働者に対し、遅滞なく、次の事項のうち当該労働者が従事する業務に関する安全又は衛生のため必要な事項について、教育を行わなければならない。ただし、令第2条第三号に掲げる業種の事業場の労働者については、第一号から第四号までの事項についての教育を省略することができる。

- 一 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること。
- 二 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること。
- 三 作業手順に関すること。
- 四 作業開始時の点検に関すること。
- 五 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること。
- 六 整理、整頓（とん）及び清潔の保持に関すること。
- 七 事故時等における応急措置及び退避に関すること。
- 八 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

(特別教育を必要とする業務)

第36条 事業者法59条第3項の厚生労働省令で定める危険又は有害な業務は、次のとおりとする。

- 一 研削といしの取替え又は取替え時の試運転の業務  
(略)
- 五 最大荷重1トン未満のフォークリフトの運転の業務

## 五の二 最大荷重 1 トン未満のショベルローダー又はフォークローダーの業務

### (雇入時の健康診断)

第43条 事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、3月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない。

#### 一 既往歴及び業務歴の調査

(略)

(編注) 健康診断項目は 29 ページ参照。

### (定期健康診断)

第44条 事業者は、常時使用する労働者（第 45 条第 1 項に規定する労働者を除く。）に対し、1 年以内ごとに 1 回、定期的に、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。

#### 一 既往歴及び業務歴の調査

(略)

(編注) 健康診断項目は 30 ページ参照。

### (特定業務従事者の健康診断)

第45条 事業者は、第 13 条第 1 項第二号に掲げる業務に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び 6 月以内ごとに 1 回、定期的に、第44条第 1 項各号に掲げる項目について医師による健康診断を行わなければならない。この場合において、同項第四号の項目については、1 年以内ごとに 1 回、定期的に、行えば足りるものとする。

(以下 略)

### 3 関係告示

#### 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準

(昭和 61 年 4 月 17 日労働省告示第 37 号)

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

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

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

## 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄）

（平成11年労働省告示第137号）

（最終改正 平成21年厚生労働省告示第244号）

### 第1 趣旨

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

### 第2 派遣元事業主が講ずべき措置

#### 1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

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

（略）

#### 3 適切な苦情の処理

派遣元事業主は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元事業主において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めること。

また、派遣元管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載すること。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

#### 5 派遣先との連絡体制の確立

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

（略）

## 8 派遣労働者の福祉の増進

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

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

### (2) 派遣労働者の適性、能力、希望等に適合する就業機会の確保等

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

## 9 関係法令の関係者への周知

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

(以下 略)

## 派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄）

(平成11年労働省告示第138号)

(最終改正 平成21年厚生労働省告示第245号)

### 第1 趣 旨

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

### 第2 派遣先が講ずべき措置

(略)

### 7 適切な苦情の処理

派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携を図るための体制等を、労働者派遣契約において定めること。また、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、その内容を派遣労働者に説明すること。さらに、派遣先管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を派遣元事業主

に通知すること。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

(略)

## 9 適正な派遣就業の確保

### (1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

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

### (2) 教育訓練・能力開発

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

## 10 関係法令の関係者への周知

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

(略)

## 13 派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行

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

(略)

## 17 安全衛生に係る措置

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

(以下 略)

### 派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について（抄）

（平成 21 年 3 月 31 日基発第 0331010 号）

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

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

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

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

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

#### 第 2 派遣労働者の労働条件の確保に係る重点事項（略）

#### 第 3 派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点事項

##### 1 派遣元事業者が実施すべき重点事項

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

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

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

(2) 安全衛生教育の実施等（安衛法第 59 条、3（1）参照）

ア 雇入れ時の安全衛生教育の適切な実施

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

イ 作業内容変更時の安全衛生教育の適切な実施

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

ウ 安全衛生教育の内容等

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

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

エ 派遣先事業者に安全衛生教育の実施を委託した場合の対応

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

(3) 就業制限（安衛法第 61 条、3（2）参照）

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

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

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

(4) 医師による面接指導等（安衛法第 66 条の 8、第 66 条の 9）

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

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

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

2 派遣先事業者が実施すべき重点事項

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

し適切に講ずることが重要であること。

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

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

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

- (2) 危険又は健康障害を防止するための措置の適切な実施（安衛法第 20 条、第 22 条等）

機械等の安全措置など派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を現場の状況に即し適切に実施すること。

- (3) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく措置の実施（安衛法第 28 条の 2）

派遣労働者が従事する作業について、危険性又は有害性等の調査を実施し、その結果に基づき、機械の本質安全化などリスク低減措置を講ずること。

- (4) 安全衛生教育の実施等（安衛法第 59 条）

ア 雇入れ時等の安全衛生教育の実施状況の確認

派遣労働者を受け入れたときは、派遣元事業者による雇入れ時等の安全衛生教育について、当該派遣労働者が従事する業務に関する安全又は衛生を確保するために必要な内容の教育が実施されているかなど、その実施状況を派遣元事業者を確認すること。

イ 作業内容変更時の安全衛生教育の適切な実施

派遣労働者の作業内容を変更したときは、当該派遣労働者に対し、作業内容変更時の安全衛生教育を行うこと。また、当該教育は、派遣労働者が従事する業務に関する安全又は衛生を確保するために必要な内容及び時間をもって行うこと。

ウ 特別教育の適切な実施

特別教育が必要な一定の危険又は有害な業務に派遣労働者を従事させるときは、当該派遣労働者が、当該業務に関し、①他の事業場において既に特別教育を受けた者か、②十分な知識及び技能を有している者かを確認し、①又は②に該当しない場合は、当該派遣労働者に対し、特別教育を適切に行うこと。

エ 派遣先事業場における禁止事項の周知

立入禁止場所等の派遣先事業場において禁止されている事項について、派遣労働者に対し、周知を行うこと。

- (5) 安全な作業の確保

ア 就業制限業務に係る資格の確認（安衛法第 61 条、3（2）参照）

就業制限業務に派遣労働者を従事させるときは、当該派遣労働者が資格を有していることを確認すること。

イ 安全な作業マニュアル等の作成

派遣労働者が従事する作業について安全な作業マニュアルや手順書（以下「マニュアル等」という。）を作成することが望ましいこと。

ウ 派遣労働者の作業状況の確認

派遣労働者がマニュアル等により適切な作業を行えるよう、適時作業状況を確認する者を定め、その者に必要な指揮を行わせることが望ましいこと。

エ 標識、警告表示の掲示等

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

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

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

(7) 派遣労働者が労働災害に被災した場合の対応

ア 労働災害の発生原因の調査及び再発防止対策

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

イ 労働者死傷病報告の提出等（安衛法第 100 条）

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

3 派遣元事業者と派遣先事業者との連携

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

(1) 安全衛生教育に関する協力や配慮

ア 派遣元事業者に対する情報提供等

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

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

イ 雇入れ時等の安全衛生教育の委託の申入れへの対応

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

(2) 危険有害業務に係る適正な労働者派遣

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

なお、派遣法第 45 条第 6 項等において、労働者派遣契約に従って派遣労働者を労働させた

ときに派遣先事業者が安衛法第 61 条等に抵触することになる場合には、派遣元事業者に対して労働者派遣を禁止しており、これに違反する場合には罰則の特例措置も定められていること。

(3) 一般健康診断の実施に関する派遣先事業者の配慮

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

(4) 派遣元事業場における再発防止対策に関する協力

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

(5) 派遣元事業者と派遣先事業者との連絡調整

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

#### 第 4 外国人の派遣労働者に係る事項

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

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

## 労働者派遣事業関係業務取扱要領（抄）

平成 22 年 4 月 厚生労働省職業安定局

（第 1～第 6 略）

### 第 7 労働者派遣契約

（1 略）

#### 2 契約の内容等

##### （1）契約内容

###### イ 契約事項の定め

###### （イ）概要

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

###### （ロ）意義

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

###### （ハ）契約事項

労働者派遣契約には、次の事項を定めなければならない。

（略）

##### ⑥ 安全及び衛生に関する事項

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

（i）派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項（例えば、危険有害業務に従事させる場合には、当該危険有害業務の内容、当該業務による危険又は健康障害を防止する措置の内容等）

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

（iii）換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項

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

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

（vi）安全衛生管理体制に関する事項

（vii）その他派遣労働者の安全及び衛生を確保するために必要な事項

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

- 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元及び派遣先において苦情処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を記載すること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 3（第 8 の 18 参照）及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 7（第 9 の 15 参照））。

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

## 第8 派遣元事業主の講ずべき措置等

(1～9 略)

### 10 派遣元責任者の選任

#### (1) 概要

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

#### (2) 意義

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

#### (3) (略)

#### (4) 派遣元責任者の職務

派遣元責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。

- ① 派遣労働者であることの明示等
- ② 就業条件等の明示
- ③ 派遣先への通知
- ④ 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知
- ⑤ 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存
- ⑥ 派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施

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

#### ⑦ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理

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

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

#### ⑧ 派遣先との連絡・調整

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

#### ⑨ 派遣労働者の個人情報の管理に関すること

具体的には、例えば、派遣労働者等の個人情報が目的に応じ正確かつ最新のものに保たれているか、個人情報が紛失、破壊、改ざんされていないか、個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者が当該個人情報にアクセスしていないかについての管理を行うこと、また、目的に照らして必要がなくなった個人情報の破棄又は削除を行うこと等である。

⑩ 安全衛生に関すること

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

具体的には、派遣労働者の安全衛生が的確に確保されるよう、例えば、以下の内容に係る連絡調整を行うことである。

- ・ 健康診断（一般定期健康診断、有害業務従事者に対する特別な健康診断等）の実施に関する事項（時期、内容、有所見の場合の就業場所の変更等の措置）
- ・ 安全衛生教育（雇入れ時の安全衛生教育、作業内容変更時の安全衛生教育、特別教育、職長等教育等）に関する事項（時期、内容、実施責任者等）
- ・ 労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項の実施状況の確認

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

(5) 違反の場合の効果

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

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

第 9 派遣先の講ずべき措置等

（1～6 略）

7 派遣先責任者の選任

(1) 概要

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

(2) 意義

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

（略）

(5) 派遣先責任者の職務

派遣先責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。

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

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

者すべてをいう。

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

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

③ 当該派遣労働者に係る派遣元事業主からの通知（第8の7参照）。

ロ 派遣受入期間の変更通知に関すること（4の(6)参照）。

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

ニ 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること（3参照）。

ホ 安全衛生に関すること。

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

具体的には、派遣労働者の安全衛生が的確に確保されるよう、例えば、以下の内容に係る連絡調整を行うことである。

- ・ 健康診断（一般定期健康診断、有害業務従事者に対する特別な健康診断等）の実施に関する事項（時期、内容、有所見の場合の就業場所の変更等の措置）
- ・ 安全衛生教育（雇入れ時の安全衛生教育、作業内容変更時の安全衛生教育、特別教育、職長等教育等）に関する事項（時期、内容、実施責任者等）
- ・ 労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項の実施状況の確認
- ・ 事故等が発生した場合の内容・対応状況の確認

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

へ 上記に掲げるもののほか、当該派遣元事業主との連絡調整に関すること。

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

#### (6) 違反の場合の効果

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

（以下 略）

## 派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点チェックリスト

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

### 自己点検のしかたと活用

#### 1 誰が点検するか

この点検は、事業主またはそれに代わる立場の方が行ってください。

#### 2 いつ点検するか

この点検は、毎年定期的に行ってください。

とくに全国安全週間(7月1日～7日)・全国労働衛生週間(10月1日～7日)夏期労働災害防止強調運動期間(7月1日～31日)・年末・年始労働災害防止強調運動期間(12月1日～1月31日)は点検に適切な時期です。

#### 3 どのように点検するか

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

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

#### 4 改善に結びつけよう

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

## 派遣元用

### 派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点チェックリスト

#### 1 派遣労働者を含めた安全衛生管理体制の確立

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

(1) 1,000人以上の場合、総括安全衛生管理者を選任していますか？	<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「陸運業、倉庫業」等の場合は、安全管理体制については「派遣先用チェックリスト」の1の該当業種の部分を使用してください。

#### 2 安全衛生教育の実施等

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

### 3 就業制限

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

### 4 一般健康診断

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

### 5 労働者死傷病報告の提出

派遣労働者が労働災害で被災した場合、

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

### 6 派遣先との連携

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

## 派遣先用

### 派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点チェックリスト

#### 1 派遣労働者を含めた安全衛生管理体制の確立

(陸運業又は及び倉庫業について)

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

(1) 100人以上の場合、総括安全衛生管理者を選任していますか？	<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、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

#### 2 危険又は健康障害を防止するための措置の適切

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

#### 3 安全衛生教育の実施

(9) 派遣労働者を受け入れたときは、派遣元による雇入れ時等の安全衛生教育について、派遣労働者が従事する業務について安全衛生を確保するために必要な内容の教育が実施されているかなどの状況を派遣元に確認していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(10) 派遣労働者の作業内容を変更したときは、当該派遣労働者に対し、作業内容変更時の安全衛生教育を行っていますか？ この教育は、派遣労働者が従事する業務について安全衛生を確保するために必要な内容及び時間となっていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

(11) 派遣元から雇入れ時の等の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には、派遣先として可能な限りこれに応じるよう努めていますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(12) 派遣元から雇入れ時等の教育の実施を受託した場合、その実施結果を派遣元に報告していますか？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

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

#### 4 安全な作業の確保

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

#### 5 健康診断の実施及び事後措置

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

## 6 派遣労働者が労働災害に被災した場合の対応

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

## 7 派遣元との連携

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