

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

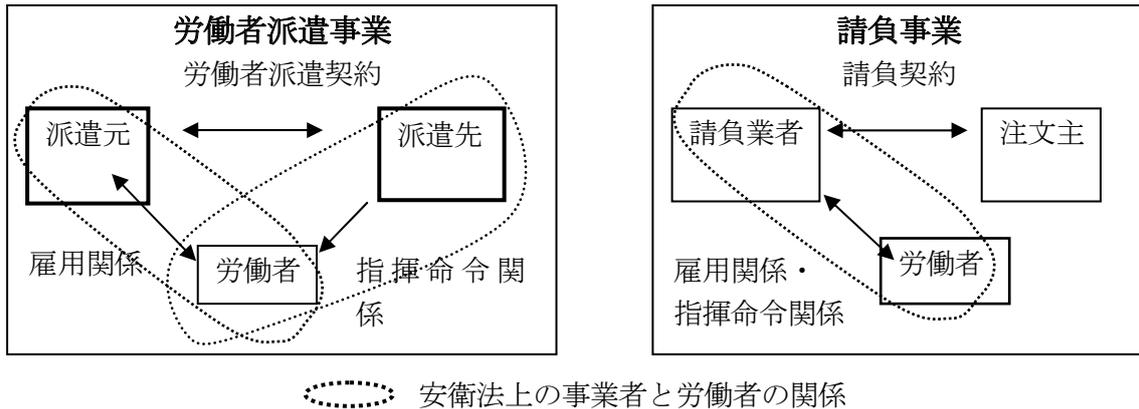
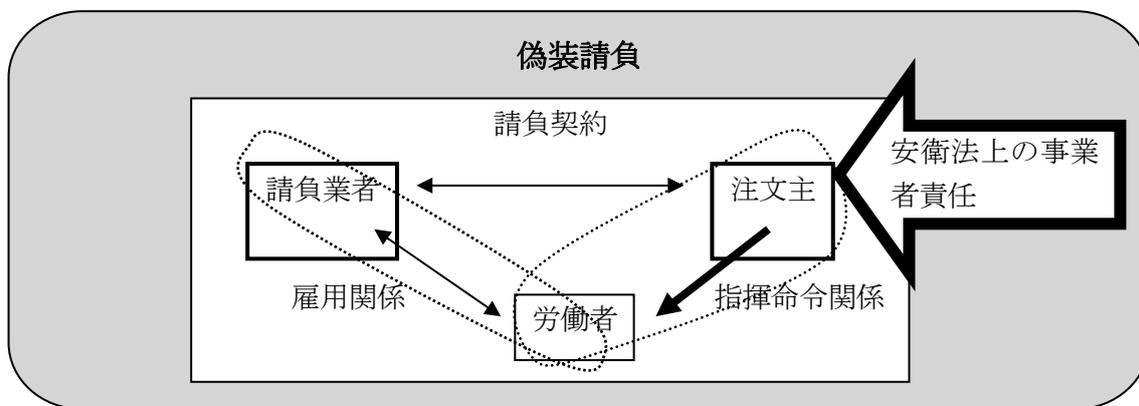


図6 偽装請負



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。

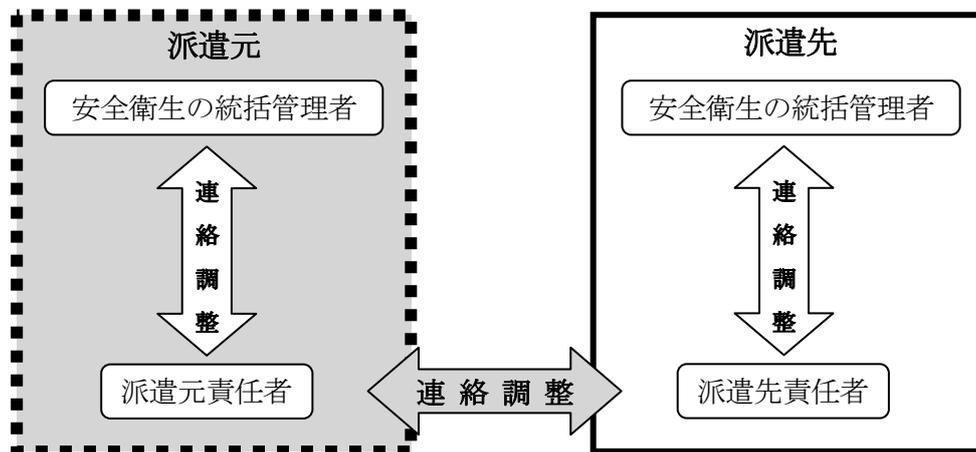
(1) 派遣元責任者

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

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

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。