

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。

(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。

(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。

(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わなければならない。

2 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。

3 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行わなければならない。

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

5 労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師が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にする。

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で行わせること。

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事、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
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
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
すべての職場について、点検表の該当する項目をひとつひとつチェックしてください。
チェックに際しては、点検者自らが現状を把握するか、または職場責任者を介して確認してください。</p> <p>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。</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
---	--