

# 第5章 派遣先が実施すべき事項

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

## 1 派遣先の安全衛生管理

### ☆ここがポイント

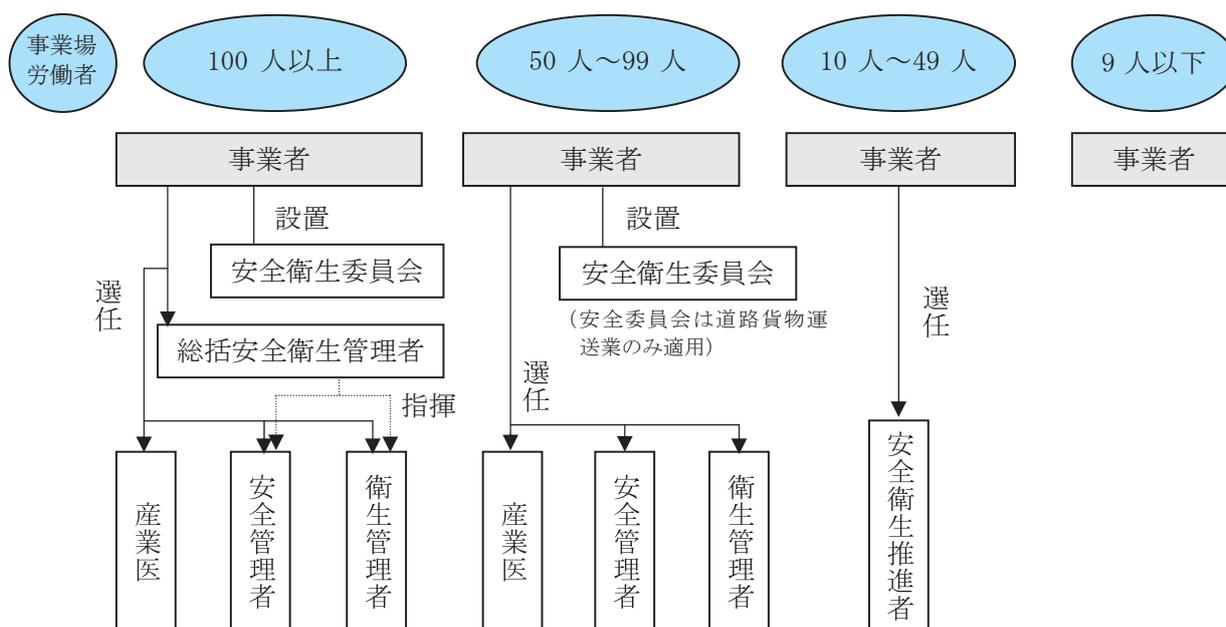
派遣先は、事業場の労働者数等に応じて、派遣労働者を含む労働者の安全衛生管理を適切に行うため、管理者等の選任、安全委員会等の設置などの安全衛生管理体制の整備を行う必要がありますが、この際の労働者数は、派遣先が雇用する労働者と派遣先で就業する派遣労働者の合計となります。

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

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

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

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



注：安全委員会、衛生委員会の代わりに、安全衛生委員会とすることができる。

(1) 総括安全衛生管理者 (安衛法第 10 条、安衛則第 2 条～第 3 条の 2)

ア 選任基準

陸運業又は倉庫業に属する派遣先は、派遣労働者を含め常時 100 人（荷扱いを行わない保管のみを行う倉庫業の場合は 1,000 人）以上の労働者を使用する場合には、その事業場の安全衛生を統括管理する「総括安全衛生管理者」を選任し、所轄労働基準監督署長に選任報告を行うことが必要です。この場合、総括安全衛生管理者としては、その事業を統括管理する、支店長、営業所長などが該当します。

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

イ 業務

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

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

なお、派遣先の総括安全衛生管理者は、派遣労働者に関する次の事項については、法律上派遣元ではなく、派遣先のみ責任が課せられていることに留意して統括管理を行わなければなりません。

- ① 派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
- ② 派遣労働者の特別教育（一定の危険有害業務）の実施に関すること。
- ③ 特殊健康診断の実施とその結果に基づく健康の保持増進のための措置に関すること。
- ④ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。

(2) 安全管理者 (安衛法第 11 条、安衛則第 4 条～第 6 条)

ア 選任基準

陸運業・倉庫業に属する派遣先は、派遣労働者を含め常時 50 人以上の労働者を使用する場合には、安全管理者を選任し、所轄労働基準監督署長に選任報告を行うことが必要です（荷扱いを行わない保管のみを行う倉庫業は、選任義務がありません。）。

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

安全管理者は、一定の実務経験がある者で「安全管理者選任時研修」を修了した者又は労働安全コンサルタント資格を有する者の中から選任しなければなりません。また、その事業場に専属の者を選任しなければなりません（分社化した場合で、一定の要件に該当している場合には親会社の安全管理者が兼務することも可能です。）。

## イ 業務

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

## ウ 巡視

安全管理者は、作業場などを随時巡視し、設備、作業方法などに危険のおそれがあるときは、直ちに、その危険を防止するため必要な措置を講じなければなりません。また、派遣先は、安全管理者に対し、安全に関する措置をなし得る権限を与えなければなりません。

### (3) 衛生管理者（安衛法第12条、安衛則第7条～第12条）

#### ア 選任基準

陸運業又は倉庫業に属する派遣先は、派遣労働者を含め常時50人以上の労働者を使用する場合には、衛生管理者を選任し、所轄労働基準監督署長に選任報告を行うことが必要です。

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

陸運業又は倉庫業の衛生管理者は、その事業場に専属の者で、第一種衛生管理者免許若しくは衛生工学衛生管理者免許を有する者又は医師、歯科医師、労働衛生コンサルタントなどのうちから選任しなければなりません。（分社化した場合で、一定の要件に該当している場合には親会社の衛生管理者が兼務することも可能です。また、荷扱いを行わない保管のみを行う倉庫業の衛生管理者は、第二種衛生管理者免許を有する者から選任することもできます。）

衛生管理者の数は、次の表の左欄の「事業場で常時使用する労働者の数」（常時使用する労働者の数には、派遣労働者を含みます。）に応じて右欄に定める数以上が必要です。

なお、常時1,000人（著しく寒冷な場所における業務、重量物の取扱い等重激な業務などに常時30人以上の労働者を使用する事業場にあつては500人）を超える労働者を使用する事業場にあつては、少なくとも1人は専任の衛生管理者としなければなりません。

また、500人を超える労働者を使用する事業場であつて、著しく暑熱な場所における業務などに常時30人以上の労働者を従事させるものにあつては、衛生管理者のうち1人は衛生工学衛生管理者免許を有する者から選任しなければなりません。

表 5-1 選任すべき衛生管理者の数

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

## イ 業務

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

#### ウ 巡視

衛生管理者は、少なくとも毎週 1 回作業場などを巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければなりません。また、派遣先は、衛生管理者に対し、衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければなりません。

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

#### ア 選任基準

陸運業・倉庫業に属する派遣先は、派遣労働者を含め常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する場合には、安全衛生推進者（荷扱いを行わない保管のみを行う倉庫業の場合は、衛生推進者）を選任しなければなりません（所轄労働基準監督署長への選任報告は不要です。）。

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

#### イ 業務

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

また、前記（1）のイのなお書きに留意する必要があります。

#### ウ 掲示など

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

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

#### ア 選任基準

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

また、派遣労働者を含め、常時 1,000 人以上の労働者を使用する事業場（又は著しく寒冷な場所における業務、土石・獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務、重量物の取扱い等重激な業務、深夜業を含む業務などに常時 500 人以上の労働者を従事させる事業場）にあつては、専属の産業医を選任しなければなりません。

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

#### イ 職務

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

- ① 健康診断及び面接指導等の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
- ② 作業環境の維持管理に関すること。

- ③ 作業の管理に関すること。
- ④ その他労働者の健康管理に関すること。
- ⑤ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
- ⑥ 衛生教育に関すること。
- ⑦ 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。

#### ウ 巡視

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

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

#### エ 地域産業保健センター事業の活用

派遣労働者を含め、常時50人未満の労働者を使用する派遣先は、労働者の健康管理などを行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等に、労働者の健康管理などの全部又は一部を行わせるように努めなければなりません。また、労働者数50人未満の小規模事業場の労働者等を対象として、各種の産業保健サービスを提供する地域産業保健センター事業の利用等が可能です。

### (6) 安全委員会（安衛法第17条、安衛則第21条・第23条）

#### ア 設置基準

道路貨物運送業に属する派遣先は、派遣労働者を含め常時50人（貨物取扱業及び倉庫業（荷扱いを行わない保管のみを行う倉庫業を除く。）については100人）以上の労働者を使用する場合は、安全委員会を設置し、労働者の安全に関する事項を調査審議させなければなりません。

#### イ 委員構成

安全委員会の委員は、

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

で構成されます。

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

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

#### ウ 調査審議事項

安全委員会は、派遣労働者を含む全ての労働者に関する次の事項を調査審議し、派遣先に意見を具申する立場にあります。

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

#### エ 開催周期及び議事概要の周知

安全委員会は、毎月 1 回以上開催するようにならなければなりません。また、安全委員会の開催の都度、委員会における議事の概要を常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けるなどの方法によって派遣労働者を含む労働者に周知させなければなりません。

委員会における議事で重要なものの記録は、3 年間保存しなければなりません。



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

#### ア 設置基準

派遣先は、派遣労働者を含め常時 50 人以上の労働者を使用する場合は、衛生委員会を設置し、労働者の衛生に関する事項を調査審議させなければなりません（衛生委員会の調査審議内容のうち、派遣労働者の一般的な健康管理等については派遣元の衛生委員会が担当します。）。

#### イ 委員構成

衛生委員会の委員は、

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

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

また、総括安全衛生管理者等以外の委員の半数については、その事業場に派遣労働者を含む労働者の過半数で組織する労働組合があるときにはその労働組合、派遣労働者を含む労働者の

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

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

#### ウ 調査審議事項

衛生委員会は、派遣労働者を含む全ての労働者に関する次の事項を調査審議し、派遣先に対し意見を具申する立場にあります。

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

#### エ 開催周期及び議事概要の周知

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

### (8) 安全衛生委員会等（安衛法第19条、安衛則第23条の2）

#### ア 安全衛生委員会の設置基準

安全委員会及び衛生委員会の両方を設置しなければならない派遣先では、両者を合せて安全衛生委員会とすることができます。

#### イ 安全衛生委員会の委員構成

安全衛生委員会の委員は、

- ・総括安全衛生管理者又はこれに準ずる者のうちから派遣先が指名した者（議長）
- ・派遣先が指名した安全管理者及び衛生管理者
- ・派遣先が指名した産業医
- ・派遣先が指名した安全に関し経験を有する労働者
- ・派遣先が指名した衛生に関し経験を有する労働者

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

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

安全衛生委員会の議長は、総括安全衛生管理者等になります。

ウ 安全衛生委員会の調査審議事項

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

(9) 関係労働者の意見聴取

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

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

ア 対象作業と作業主任者の選任

派遣先は、危険有害業務のうち特別の管理を必要とする作業については、作業に対応した資格を有する者の中から作業主任者を選任し、派遣労働者を含む労働者を指揮監督させなければなりません。

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

表 5-2 陸運業・倉庫業で考えられる作業主任者を選任すべき主な作業

対象作業	名称
高さが 2 メートル以上のはいはい付け又ははいくずしの作業 (荷役機械の運転者のみによって行われるものを除く。)	はい作業主任者
酸素欠乏危険場所における作業	酸素欠乏危険作業主任者

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

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

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

## イ 職務

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

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

例えば、はい作業主任者の職務は、次のとおりです。

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

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

一定の作業について、作業指揮者を定め、その者に作業の指揮を行わせなければならない場合があります。派遣先は、派遣労働者が就労する作業の内容を確認し、必要な場合には作業指揮者を選任することが必要です。

陸運業・倉庫業で作業指揮者の選任が必要な作業の主なものは次のとおりです。

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

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

## 2 派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

### (1) 派遣先が講ずべき措置 (安衛法第 20 条～第 25 条、第 27 条)

#### ☆ここがポイント

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

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

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

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

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

- ① 車両系荷役運搬機械等について
  - a 総則 (安衛則第 151 条の 2～第 151 条の 15)  
定義、作業計画、作業指揮者、制限速度、転落等の防止、接触の防止、合図、立入禁止、荷の積載、運転位置から離れる場合の措置、車両系荷役運搬機械等の移送、搭乗の制限、主たる用途以外の使用の制限、修理等の各規定
  - b <フォークリフト> (安衛則第 151 条の 16～第 151 条の 20、第 151 条の 25、第 151 条の 26)  
前照燈及び後照燈、ヘッドガード、バックレスト、パレット等、使用の制限、点検、補修等の各規定
  - c <ショベルローダー等> (安衛則第 151 条の 27～第 151 条の 30、第 151 条の 34、第 151 条の 35)  
前照燈及び後照燈、ヘッドガード、荷の積載、使用の制限、点検、補修等の各規定
  - d <ストラドルキャリアー> (安衛則第 151 条の 36、第 151 条の 37、第 151 条の 41、第 151 条の 42)  
前照燈及び後照燈、使用の制限、点検、補修等の各規定
  - e <構内運搬車> (安衛則第 151 条の 59～第 151 条の 64)  
制動装置等、連結装置、使用の制限、積卸し、点検、補修等の各規定
  - f <貨物自動車> (安衛則第 151 条の 65～第 151 条の 76)  
制動装置等、使用の制限、昇降設備、不適格な繊維ロープの使用禁止、繊維ロープの点検、積卸し、中抜き禁止、荷台等への乗車制限、保護帽の着用、点検、補修等の各規定
- ② コンベヤー (安衛則第 151 条の 77～第 151 条の 83)  
逸走等の防止、非常停止装置、荷の落下防止、トロリーコンベヤー、搭乗の制限、点検、補修等の各規定

- ③ 危険物の取扱い等（安衛則第 256 条～第 261 条、第 287 条～第 289 条、第 291 条）  
危険物を製造する場合等の措置、作業指揮者、ホースを用いる引火性の物等の注入、ガソリンが残存している設備への灯油等の注入、エチレンオキシド等の取扱い、通風等による爆発又は火災の防止、静電気の除去、立入禁止等、消火設備、火気使用場所の火災防止の各規定
- ④ 貨物取扱作業等における積卸し等（安衛則第 418 条～第 421 条）  
不適格な繊維ロープの使用禁止、点検、作業指揮者の選任及び職務、中抜き禁止の各規定
- ⑤ はい付け、はいくずし等（安衛則第 427 条、第 430 条～第 435 条）  
はいの昇降設備、はいの間隔、はいくずし作業、はいの崩壊等の危険の防止、立入禁止、照度の保持、保護帽の着用の各規定
- ⑥ 墜落等による危険の防止（安衛則第 518 条～519 条、第 522 条、第 523 条、第 526 条～第 528 条）  
作業床の設置等、手すり等の設置、安全带等の取り付け設備等、悪天候時の作業禁止、照度の保持、昇降するための設備の設置等、移動はしご、脚立の各規定
- ⑦ クレーン（クレーン等安全規則第 17 条、第 23 条～第 27 条、第 29 条、第 31 条、第 31 条の 2、第 32 条、第 36 条、第 37 条、第 39 条）  
使用の制限、過負荷の制限、傾斜角の制限、定格荷重の表示等、運転の合図、搭乗の制限、立入禁止、暴風時における逸走の防止、強風時の作業中止、運転位置からの離脱の禁止、作業開始前の点検、暴風後等の点検、補修の各規定
- ⑧ 移動式クレーン（クレーン等安全規則第 64 条、第 66 条、第 66 条の 2、第 66 条の 3、第 69 条～第 70 条の 5、第 71 条、第 72 条、第 74 条～第 75 条の 2、第 76 条～第 78 条、第 80 条）  
使用の制限、安全弁の調整、作業方法等の決定等、外れ止め装置の使用、過負荷の制限、傾斜角の制限、定格荷重の表示等、使用の禁止、アウトリガーの位置、アウトリガーの張り出し等、運転の合図、搭乗の制限、立入禁止、強風時の作業中止、強風時における転倒の防止、運転位置からの離脱の禁止、ジブ組立て等の作業、定期自主検査等、作業開始前の点検、補修の各規定
- ⑨ 玉掛け（クレーン等安全規則第 215 条～第 219 条、第 220 条）  
不適格なワイヤロープの使用禁止、不適格なつりチェーンの使用禁止、不適格なフック・シャックル等の使用禁止、不適格な繊維ロープ等の使用禁止、リングの具備等、作業開始前の点検の各規定

#### <派遣元と派遣先の連携事例>

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

## (2) 危険性又は有害性等の調査等（安衛法第 28 条の 2）

### ☆ここがポイント

派遣先は、危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）を行い、その結果に基づいて派遣労働者を含む労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を講じることが、安衛法の努力義務として規定されており、また安全配慮義務を履行する観点からも、その取組が求められています。

## ア 定義

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

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

## イ 努力義務

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

## ウ 指針

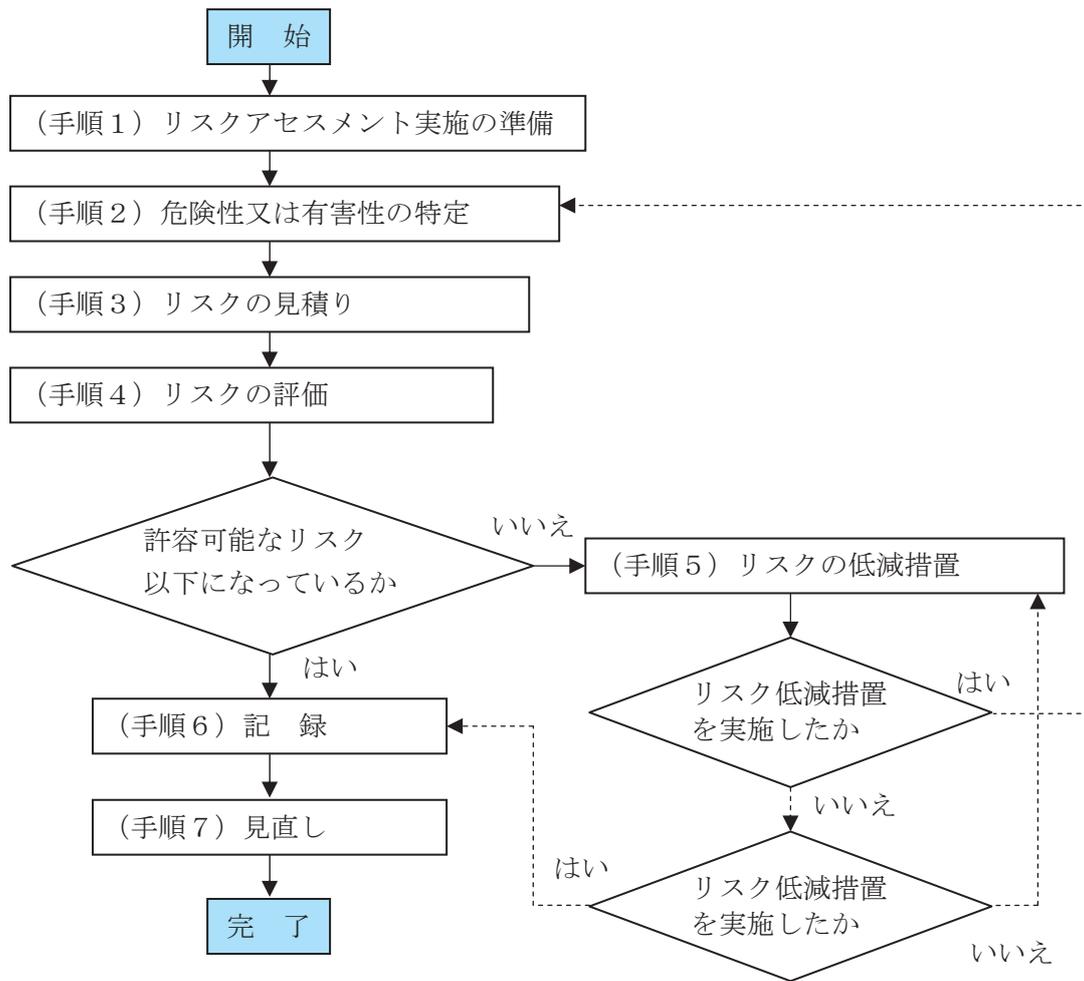
リスクアセスメントについては、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（平成 18 年 3 月 10 日付け指針公示第 1 号）が示されています。

## エ 効果

リスクアセスメントには、次のような効果があるとされています。

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

図 5-2 リスクアセスメントのフロー図



(3) 定期自主検査 (安衛法第 45 条、安衛令第 15 条)

☆ここがポイント

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

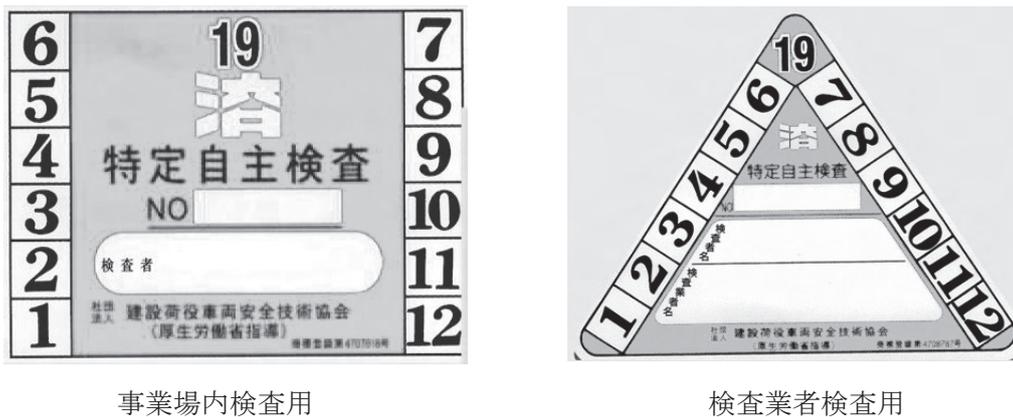
陸運業・倉庫業に属する派遣先で使用される次の機械等については、1年以内ごとに1回（年次検査）と1月以内ごとに1回（月次検査）、それぞれ定められた項目について定期自主検査を行わなければなりません。

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

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

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

図 5-3 検査標章



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

##### ☆ここがポイント

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

陸運業・倉庫業の派遣先で考えられる主な就業制限業務は、次の表のとおりです。

派遣先は、あらかじめ派遣労働者に就業させる予定の業務に関して、どのような資格が必要か否かを確認するとともに、就労前に免許証、技能講習修了証又は技能講習修了証明書等により資格の有無を確認することが必要です。

なお、必要な資格を取得するためには、免許については全国 7 箇所の安全衛生技術センターで実施される免許試験に合格すること、技能講習については登録教習機関（都道府県労働局長に登録した機関）の技能講習を修了することなどが必要です。

表 5-4 陸運業・倉庫業で考えられる主な就業制限業務

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

### 3 健康の確保

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

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

#### ☆ここがポイント

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

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

表 5-5 陸運業・倉庫業で考えられる必要な作業環境測定

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

## (2) 作業管理 (安衛法第 65 条の 3)

### ☆ここがポイント

派遣先は、派遣労働者の健康に配慮して、その従事する作業を適切に管理するように努めなければなりません。

作業管理については、派遣労働者が実際に就業する派遣先での具体的な作業に関して行われるものであるため、派遣先にのみ義務付けられています。

陸運業・倉庫業の事業場では、腰痛症が多く発生しています。また陸運業では脳・心臓疾患の発生もみられます。陸運業・倉庫業に属する派遣先は、このようなことに留意して、派遣労働者の一連続作業時間と休憩時間の適正化、作業量の適正化、作業姿勢の改善等、その従事する作業を適切に管理するよう努めなければなりません。

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

### ☆ここがポイント

派遣先は、一定の有害な業務に従事する派遣労働者に対し、派遣先の費用負担により特殊健康診断を行い、適切な事後措置を行うとともに、特殊健康診断個人票の写を派遣元に送付しなければなりません。

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

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

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

### ☆ここがポイント

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

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

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

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

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

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

② 「職業性ストレス簡易調査票」(厚生労働省作成)

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

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

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

☆ここがポイント

派遣先は、単に派遣労働者の健康障害の防止や健康の保持増進にとどまらず、派遣労働者を含む労働者にとって、快適な職場環境を形成するように努めなければなりません。

派遣先は、事業場の安全衛生の水準向上を図るため、

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

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

厚生労働省は、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」を策定し公表しています。

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

## 4 安全衛生教育

派遣労働者は一般に当該作業の経験年数が短いことが多く、経験年数が短いと派遣先の作業に不慣れであったり、作業方法や機械設備に対する知識、技能が不足したりして、被災しやすくなることが懸念されます。

派遣労働者については、雇入れ時の安全衛生教育は派遣元に、最大積載荷重が 1 トン未満のフォークリフト運転などの危険有害業務に従事する者に対する特別教育は派遣先に実施義務がありますが、その効果を高めるためには、派遣元と派遣先の連携を緊密に行うことが不可欠です。

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

また、安全衛生教育は、教育内容を派遣労働者に理解させるだけでなく、教育内容が作業の中で実践されることが重要であり、配属した作業現場において取り扱う機械設備及びその取り扱い・作業手順などに基づいて実務的な教育を行うことが必要です。

## (1) 雇入れ時の安全衛生教育の実施状況の確認

### ☆ここがポイント

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

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

派遣先における派遣労働者の作業内容は、原則としては派遣元と派遣先との間で交わされる労働者派遣契約によって定められています。

派遣労働者を指揮監督する派遣先の現場管理者は、労働者派遣契約で取り決められている派遣労働者の業務内容をきちんと把握し、契約外の業務をさせないようにしなければなりません。

このため、派遣先は、あらかじめライン管理者や派遣労働者の指揮命令者に対して、派遣労働者に労働者派遣契約にない業務を現場の都合や判断で行うことがないよう必要な管理者教育を行うことが必要です。

なお、派遣労働者の業務内容を変更する場合には、派遣元と派遣先との間の労働者派遣契約内容を変更する必要がありますので、派遣契約上のトラブル防止の面からも、余裕を持って事前に調整することが必要です。

また、派遣先は、派遣労働者が取り扱う機械設備や作業方法等を大幅に変更するなど派遣労働者の作業内容を変更したときには、作業内容変更時の安全衛生教育を実施しなければなりません。

## (2) 派遣先が派遣元と協力して行う雇入れ時の安全衛生教育

### ☆ここがポイント

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

派遣元が実施する派遣労働者の雇入れ時の安全衛生教育を、派遣先の作業環境、作業方法等に対応した教育内容とするためには、派遣元はあらかじめ派遣先から関係資料の提供等を受ける必要があります。

そのため、陸運業・倉庫業に属する派遣先は、派遣元から要請があった場合には使用する機械・設備の種類と特徴、作業内容、自らの労働者に使用している雇入れ時の安全衛生教育の教材・資料などを積極的に提供することが必要です。

雇入れ時の安全衛生教育に関し、派遣先が派遣元に対して行う具体的な協力の例としては、次のようなものがあります。

- ① 教育カリキュラム作成の支援
- ② 講師の紹介、講師の派遣
- ③ 教育テキストの提供
- ④ 教育施設、教材の貸与等

また、基本的な安全衛生教育項目については、派遣元が教育を実施してその内容を派遣先に通知し、通知を受けた派遣先は、それを前提に派遣労働者に使用させる機械設備、作業マニュアル等の作業手順に関する実践的な安全衛生教育を行うことも効果的です。

多くの派遣先には、次のような事項に関する職場ルール等があり、労働災害防止にも大きな影響を与えています。このような職場ルール等は、新たに就労することになった派遣労働者にも現場の指揮監督者等を通じて周知徹底することが重要です。

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

### (3) 特別教育 (安衛法第 59 条第 3 項、安衛則第 36 条～第 39 条)

#### ☆ここがポイント

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

#### ア 特別教育の対象

派遣先は、一定の危険有害業務に派遣労働者を従事させる場合には、あらかじめ特別教育を実施しなければならない場合があります。

陸運業・倉庫業で考えられる主な特別教育対象業務は、次の表のとおりですが、派遣先は特別教育が必要な危険有害業務に派遣労働者を従事させるときには、派遣労働者が、その業務に関し、

- ① 他の事業場において既に特別教育を受けた者か
- ② 十分な知識及び技能を有している者か

を確認し、①又は②に該当しない場合は、その派遣労働者に対して特別教育を実施しなければなりません。

表 5-7 陸運業・倉庫業で考えられる主な特別教育対象業務

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

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

#### イ 教育項目・時間

特別教育の教育項目及び教育時間は、厚生労働省告示でそれぞれの業務に応じて定められています。また、特別教育は、派遣先自らが事業場内で実施する場合のほか、事業場外の講習会（労働災害防止団体等の安全衛生関係団体）に参加させる方法もあります。

なお、就業時間内に特別教育を実施した場合、時間外に実施した場合には、その間の給与は派遣先の負担となります。また、特別教育を事業場外で行う場合の受講料、旅費等についても派遣先が負担するのが適当です。

## 5 労働災害発生時の対応

### ☆ここがポイント

派遣先は、派遣労働者等の労働災害が発生した場合には、被災者の救出、派遣元への連絡・通報を迅速に行うとともに、派遣先は、所轄労働基準監督署長に提出した労働者死傷病報告書の写しを、遅滞なく、派遣元に送付しなければなりません。

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

#### (1) 被災者の救出

労働災害で派遣労働者を含む労働者が被災した場合には、まず被災者の救出を行うことが重要ですが、派遣先は次のことに十分配慮しつつ、迅速、的確な行動をとることが必要です。

なお、派遣先は、派遣労働者を含めた全労働者に対して、定期的に消火訓練、救命訓練等を実施しておくことが必要です。

- ① 関係する機械や設備を「止める」。
- ② 爆発火災などの場合には、危険範囲の拡大、有害ガス発生のおそれもあるので消防署等へ連絡するとともに、付近の労働者を速やかに安全な場所に「退避・避難」させる。
- ③ 酸素欠乏症、爆発火災等については、2次災害の防止を図る。
- ④ 被災労働者の救命措置（心臓マッサージ、AED）を行いつつ、救急車の手配、医療機関への連絡、搬送を行う。

①～④のうちどれを先行させるかはケース・バイ・ケースとなりますが、現場の管理監督者の迅速、的確な判断と指揮命令が最も重要なので、計画的に現場管理監督者の教育訓練を実施する

ことが必要です。

## (2) 派遣元への連絡・通報

派遣労働者が被災したときには、まず派遣先が救出などの措置を行うことが必要ですが、併せて速やかに派遣元に連絡するとともに、家族への連絡等について派遣元と派遣先双方が協力、連携して対処することが必要です。

## (3) 労働者死傷病報告書の提出

### ア 派遣先の労働者死傷病報告書の提出

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

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

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

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

### イ 派遣元への労働者死傷病報告書の送付

派遣先は、所轄労働基準監督署長に提出した労働者死傷病報告書（休業4日以上のもの）の写しを、遅滞なく、派遣元に送付しなければなりません。

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

