

● 第 3 章 ●

派遣元が実施すべき事項

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

そのため、派遣労働者の一般的な健康管理等については派遣元が、安全管理全般に関する事項、衛生管理のうち就業に伴う具体的な事項については派遣先が、それぞれ事業者責任を負いますが、この章においては派遣元が実施すべき事項について記述します。

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

1 安全衛生管理

1-1 安全衛生管理体制

ここがポイント

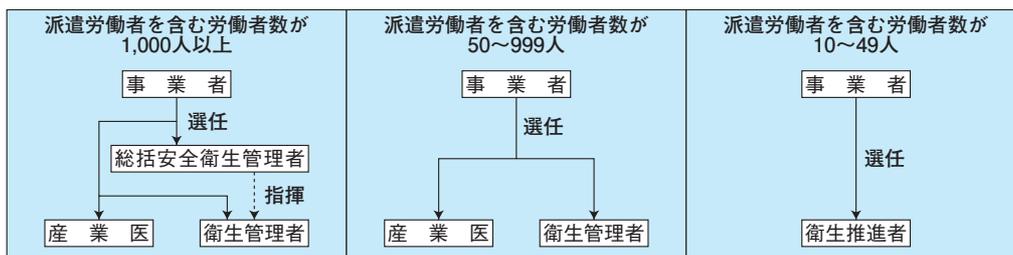
派遣元は、派遣労働者を含む労働者の安全衛生管理を適切に行うため、次のような管理者等の選任、衛生委員会の設置など安全衛生管理体制の整備を行うこと。

- (1) 総括安全衛生管理者
- (2) 衛生管理者又は安全衛生推進者（又は衛生推進者）
- (3) 産業医

派遣労働者の就業に伴う具体的な安全管理や衛生管理は派遣先が行うことになっていますが、一般的な健康管理等は派遣元が継続的に行うことが必要です。

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

図9 派遣元が整備すべき安全衛生管理体制



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

また、派遣元の業種が製造業である場合には、安全管理者の選任、安全委員会の設置などが必要となります。（第4章の1-1-1参照）

(1) 総括安全衛生管理者（安衛法第10条、安衛則第2条～第3条の2）

ア 選任基準

派遣元は、派遣労働者を含め常時1,000人以上（派遣元の業種が製造業である場合は300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、例えば、支店長や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、衛生管理者（派遣元の業種が製造業に該当するときは、安全管理者も）などの技術的事項を担当する者を指揮し、次の業務を統括管理します。

- ① 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
- ② 労働者の安全衛生教育（特別教育を除く）の実施に関すること。
- ③ 一般健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- ④ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- ⑤ 安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- ⑥ 危険性又は有害性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。

(2) 衛生管理者（安衛法第12条、安衛則第7条～第12条）

ア 選任基準

派遣元は、派遣労働者を含め常時50人以上の労働者を使用する場合には、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。

派遣元の衛生管理者は、第一種衛生管理者免許、第二種衛生管理者免許（派遣元の業種が製造業に該当するときは、第一種衛生管理者免許に限る。）若しくは衛生工学衛生管理者免許を有する者又は医師、歯科医師、労働衛生コンサルタントなどのうちから選任します。

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

衛生管理者の数は、次の表8の左欄の「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です。常時1,000人を超える労働者を使用する事業場にあつては、少なくとも1人は専任の衛生管理者としなければなりません。

表8 選任すべき衛生管理者の数

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

イ 業 務

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

- ① 労働者の健康障害を防止するための措置に関すること。
- ② 労働者の衛生のための教育の実施に関すること。
- ③ 一般健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- ④ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- ⑤ 衛生に関する方針の表明に関すること。
- ⑥ 危険性又は有害性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。

派遣元の衛生管理者は、派遣労働者の一般的な健康管理等及び派遣元の労働者の衛生管理について担当します。(派遣先の衛生管理者については、44頁を参照。)

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

工夫事例

○派遣元の所長は、自らが第一種衛生管理者試験を受け、資格を取得した。

○派遣元では、大手メーカーの安全衛生担当者としての経験を持つ者を安全衛生担当者として選任し、要請に応じて派遣先の職場を巡視して、その結果に基づき、派遣先に対し、設備・機械の改善提案などを行っている。このシステムは、専門の安全衛生スタッフがいない中小企業の派遣先から評価されている。

(3) 衛生推進者（安衛法第12条の2、安衛則第12条の2～第12条の4）

ア 選任基準

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

イ 業 務

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

- ① 労働者の健康障害を防止するための措置に関すること。
- ② 労働者の衛生のための教育の実施に関すること。
- ③ 一般健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- ④ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- ⑤ 衛生に関する方針の表明に関すること。
- ⑥ 危険性又は有害性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。

派遣元の衛生推進者は、派遣労働者の一般的な健康管理等及び派遣元の労働者の衛生管理について担当します。

ウ 掲示など

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

工夫事例

○派遣元は、衛生推進者、安全衛生推進者の選任基準として、①衛生管理者の資格取得者、②安全管理者選任時研修の修了者を定めている。なお、衛生管理者の資格取得については、派遣元全体の方針とし受験を勧奨している。

○派遣元は、衛生推進者、安全衛生担当者を選任する場合、安全衛生業務に3年以上携わった者で、かつ、衛生管理者の資格取得者としている。

(4) 産業医（安衛法第13条、安衛則第13条～第15条の2）

ア 選任基準

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

また、派遣労働者を含め、常時1,000人以上の労働者を使用する事業場においては、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

派遣元の産業医は、派遣労働者の一般的な健康管理等及び派遣元の労働者の衛生管理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、面接指導等の実施及びこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
- ② 作業環境の維持管理に関すること。
- ③ 作業の管理に関すること。
- ④ その他労働者の健康管理に関すること。
- ⑤ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
- ⑥ 衛生教育に関すること。
- ⑦ 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。

ウ 勸 告

派遣元の産業医は、派遣労働者を含む労働者の健康を確保するため必要があるときは、派遣元又はその総括安全衛生管理者に対し労働者の健康管理などについて必要な勧告をすることができるとともに、衛生管理者に対し指導助言をすることができます。また、派遣元は、この勧告などを受けたときは、これを尊重しなければなりません。

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

エ 地域産業保健センター事業の活用

派遣労働者を含め、常時50人未満の労働者を使用する派遣元は、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。

工夫事例

○派遣元の産業医は、少なくとも毎月1回派遣元事業場を巡視しているのに加え、派遣先事業場も巡視している。

○派遣元産業医の巡視結果については、所定の帳票に記録するとともに、派遣元の安全衛生委員会で報告・審議している。

(5) 衛生委員会（安衛法第18条、安衛則第22条～第23条）

ア 設置基準

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

なお、衛生委員会の設置については、派遣元及び派遣先の双方がその義務を負いますが、派遣元の衛生委員会は、派遣労働者の一般的な健康管理等及び派遣元の労働者の衛生管理について担当します。

イ 委員構成

衛生委員会の委員は、

- ・ 総括安全衛生管理者又はこれに準ずる者で派遣元が指名した者
 - ・ 派遣元が指名した衛生管理者
 - ・ 派遣元が指名した産業医
 - ・ 派遣元が指名した衛生に関し経験を有する労働者
- で構成されます。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衛生委員会の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。

衛生委員会の議長は、総括安全衛生管理者等がなります。

ウ 派遣労働者の参画

労働者側委員の指名に当たっては、派遣労働者も参画させる必要があります。

また、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できます。

エ 衛生委員会の調査審議事項

衛生委員会は、派遣労働者の一般的な健康管理及び派遣元の労働者の衛生管理に関する次の事項を調査審議し、派遣元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 衛生教育の実施計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- ⑦ 有害性等の調査及びその結果に対する対策の樹立に関すること。
- 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 健康診断及び医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑩ 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- ⑪ 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。
- ⑫ 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。
- ⑬ 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。

オ 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。

工夫事例

- 派遣元責任者が派遣先の安全衛生委員会にオブザーバーとして出席し、議事概要等を派遣元の衛生委員会で報告している。
- 派遣元の安全衛生委員会において、派遣先の労働災害情報、時間外労働の状況及び直近の就業状況、安全衛生重点項目などを安全衛生委員から報告している。
- 派遣労働者のうちリーダー格の者は、各職場の派遣労働者に連絡事項を伝達する役割、他の派遣労働者からの苦情を受理する役割を担っているが、苦情については委員として参加している派遣元の安全衛生委員会で報告することになっている。
- 派遣元の衛生委員会の議事要旨等は、派遣先内にある派遣労働者用の事務所に掲示している。また、派遣労働者用のスペースが提供されていない少人数の派遣先については、派遣元の管理者等が巡回した際に委員会の議事要旨等を直接派遣労働者に伝達している。
- 派遣元の衛生管理者は、派遣先の安全衛生委員会にオブザーバーとして出席している。また、派遣先で発生した労働災害の内容等によっては、派遣先からの要請に基づき派遣元責任者などが安全衛生委員会に出席することもある。

1-2 派遣労働者の就業に当たっての措置

(1) 危険な業務に必要な資格（安衛法第59条～第61条、第14条）

ここがポイント

派遣元は、クレーンの運転などの危険な業務に派遣労働者を従事させることが予定されている場合には、都道府県労働局長の免許を受けた者又は技能講習を修了した者など一定の資格を有する者を派遣すること。

ア 製造業関係の就業制限業務

製造業関係のうち危険な業務として就業が制限されている主な業務は、表9のとおりです。

このうち、免許については全国7箇所の安全衛生技術センターが実施す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で資格を得ることが必要です。

イ 資格の確認

派遣労働者が派遣先で就業制限業務に従事する予定がある場合には、派遣元は派遣労働者の資格所持の有無を確認すること、又は資格を取得させることなどにより、有資格者を派遣することが必要です。

工夫事例

○派遣元は、派遣労働者に対してアーク溶接等の特別教育が必要な場合には、派遣先事業場に配属される前に、派遣元責任者自らが講師となって特別教育を実施している。

表9 製造業関係の主な就業制限業務

業 務 の 内 容	業務に就くことができる者 (資格者)	
ボイラーの取扱い	ボイラー（小型ボイラーを除く。）の取扱いの業務	特級ボイラー技士、 一級ボイラー技士、 二級ボイラー技士又はボイラー取扱 技能講習修了者
ボイラー、 第1種圧力容器の溶接	ボイラー又は第1種圧力容器の 溶接の業務	特別ボイラー溶接士又は普通ボイ ラー溶接士
ボイラー、 第1種圧力容器の整備	ボイラー又は第1種圧力容器の 整備の業務	ボイラー整備士
クレーンの運転	つり上げ荷重が5 t以上のク レーン（跨線テルハを除く。）の 運転の業務	クレーン・デリック運転士（クレー ン限定免許所持者を含む。）又は床上 操作式クレーン運転技能講習修了者 又はクレーン運転士
ガス溶接等の作業	可燃性ガス及び酸素を用いて行 う金属の溶接、溶断又は加熱の 業務	ガス溶接作業主任者、ガス溶接技能 講習修了者など
フォークリフトの運転	最大荷重が1 t以上のフォーク リフトの運転の業務	フォークリフト運転技能講習修了者 など
高所作業車の運転	作業床の高さが10m以上の高所 作業車の運転	高所作業車運転技能講習修了者など
玉掛け作業	制限荷重が1 t以上の揚貨装置 又はつり上げ荷重が1 t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	玉掛け技能講習修了者など

1-3 健康診断（安衛法第66条～第66条の6、安衛令第22条、安衛則第43条～第52条）

ここがポイント

派遣元は、派遣労働者に対し、雇入時及び1年以内ごとに1回、定期に健康診断を行うこと。また、深夜業に従事する者などに対しては、配置換えの際及び6カ月以内ごとに1回定期に健康診断を行うこと。

(1) 健康診断の実施主体

派遣労働者の健康管理については、派遣元と派遣先が連携をとりながら実施する必要がありますが、一般的な健康管理等については派遣元が、就業に係る健康管理については派遣先が実施しなければなりません。

一般健康診断の実施義務は派遣元となっていますので、健康診断に要する費用は派遣元の負担となります。

なお、派遣先が自ら雇用している労働者について実施する一般健康診断の日程に併せて派遣労働者も実施することで受診率も向上するので、派遣元と派遣先で調整を行うことが望まれますが、このような場合も派遣労働者の一般健康診断に要する費用は派遣元の負担となります。

特殊健康診断は、派遣先の義務となっていますので、健康診断に要する費用は派遣先の負担となります。

ただし、派遣労働者がある派遣先で有害な業務に従事したのち派遣期間の満了でその業務から離れ、現在は他の派遣先で有害業務ではない業務に就いている場合の特殊健康診断については派遣元が行わなければならないが、健康診断に要する費用は派遣元の負担となります。

工夫事例

○派遣元は、一般健康診断結果に所見がある派遣労働者については、本人の同意を得た上で現場の作業内容を熟知している派遣先の産業医にそのデータを提供し、派遣労働者の適正配置について判断してもらっている。

○派遣労働者の一般健康診断を派遣先で実施した場合、派遣元は個人情報保護の観点から健診結果を健診機関から直接派遣元に送付してもらうよう事前に依頼している。

(2) 一般健康診断の実施

ア 雇入時の健康診断（安衛則第43条）

派遣元は、常時使用する派遣労働者を雇い入れる際に、次の項目について健康診断を行わなければならない。なお、雇入時の健康診断では、健康診断項目の省略はありません。

- ① 既往歴及び業務歴の調査
- ② 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- ③ 身長、体重、腹囲、視力及び聴力（1,000Hz及び4,000Hzの音に係る聴力の検査）
- ④ 胸部エックス線検査

- ⑤ 血圧の測定
- ⑥ 貧血検査（血色素量、赤血球数）
- ⑦ 肝機能検査（GOT、GPT、 γ -GTP）
- ⑧ 血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、トリグリセライド）
- ⑨ 血糖検査
- ⑩ 尿検査（血中の糖及び蛋白の有無の検査）
- ⑪ 心電図検査

イ 定期健康診断（安衛則第44条）

派遣元は、常時使用する派遣労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に、次の項目について健康診断を行わなければなりません。なお、③の身長、④の喀痰検査^{かくたん}、⑥から⑨まで及び⑪の項目については、省略できる場合があります。

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

ウ 特定業務従事者の健康診断（安衛則第45条）

派遣元は、深夜業等特定の業務に従事する派遣労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び6ヵ月以内ごとに1回、定期的に、イの定期健康診断の項目について健康診断を行わなければなりません。

健康診断項目の省略については、イの定期健康診断の省略基準のほか、③の聴力検査及び④の胸部エックス線検査についても省略できる場合があります。

エ 自発的健康診断（安衛法第66条の2）

安衛法では、深夜業に従事する派遣労働者が自己の健康に不安を感じ、次回の定期の健康診断を待てない場合に、自ら健康診断を受診し、その結果を派遣元に提出することができるようにするため、自発的健康診断の制度が設けられています。

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

(3) 特殊健康診断等の実施

ア 特殊健康診断（安衛法第66条第2項）

派遣労働者が、ある派遣先で一定の有害な業務に常時従事した後に派遣期間の満了でその業務から離れ、現在は他の派遣先で有害業務ではない業務に従事している場合の特殊健康診断については、派遣元が行わなければなりません。

イ じん肺健康診断（じん肺法第3条～第11条、じん肺法施行規則第4条～第12条）

派遣労働者のじん肺健康診断については、派遣先が行わなければなりません。常時粉じん作業に従事したことのある労働者が派遣終了後に他の事業者へ派遣されて粉じん作業以外の作業に常時従事している場合のじん肺健康診断については、派遣元が行わなければなりません。

(4) 健康診断の実施後の措置等（安衛法第66条の3～第66条の6）

ア 一般健康診断及び特殊健康診断の実施後の措置

健康診断は、健康状況の把握、職場において健康を阻害する諸因子による健康影響の早期発見に加えて、就業の可否、適正配置の判断、必要な保健指導を行うために実施するものであり、派遣元は健康診断の実施後、次の措置を適切に講じることが必要です。

- ① 一般健康診断の結果、異常所見があると判断された派遣労働者について、医師等から意見を聴くこと。
- ② 医師の意見を勘案し、その必要があるときは、その派遣労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換などの措置を講じるほか、作業環境測定の実施、施設・設備の整備、医師の意見の衛生委員会などへの報告等の措置を講じること。
- ③ 派遣先から送付された特殊健康診断の結果を含め健康診断の結果を健康診断を受けた労働者に通知すること。
- ④ 一般健康診断については、個人票を作成し5年間保存すること。特殊健康診断については、派遣先から送付された個人票の写しをその種類ごとに定められた期間保存すること。
- ⑤ 特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師又は保健師による保健指導を行うように努めること。

なお、派遣先が派遣労働者に対して行う特殊健康診断の結果は、一般健康診断の結果と併せて活用されることによって、派遣労働者に適切な健康管理が行われる必要がありますので、派遣先が派遣労働者に対して特殊健康診断を行ったとき、又は派遣労働者から健康診断の結果を証明する書面の提出があったときは、派遣先は、個人票を作成しこれを保存しますが、派遣元に対して個人票の写しを遅滞なく送付しなければなりません。

工夫事例

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

イ じん肺健康診断の実施後の措置

派遣元は、じん肺健康診断の結果、派遣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、派遣労働者の実情を考慮して、粉じんばく露の低減措置又は粉じん作業以外への作業の転換等の適切な措置を講じるよう努めなければなりません。

派遣元は、前頁(3)イの派遣終了後のじん肺健康診断の結果に基づき、健康管理区分の決定に係る手続きを行う必要があります。

また、派遣先が派遣労働者に対してじん肺健康診断を行ったときは、派遣先は遅滞なくこれらの健康診断の結果を記載した書面（じん肺健康管理実施状況報告）を作成し、派遣元に送付しなければなりません。派遣元は、その結果を7年間保存しなければなりません。

(5) 健康診断結果報告書の提出（安衛則第52条）

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

1-4 過重労働による健康障害防止対策（安衛法第66条の8～第66条の9、安衛則第52条の2～第52条の8）

ここがポイント

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

(1) 労働時間の把握

派遣中の派遣労働者の労働時間の把握は派遣先が行い、派遣元に通知しなければなりません。

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

(2) 面接指導

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

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

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



工夫事例

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

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

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

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

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

なお、心と体の保持増進措置については、派遣先にも努力義務があります。(63頁参照)

工夫事例

○派遣元では、派遣労働者を対象としたカウンセリング制度（社内カウンセラー及び外部機関への委託）を整備し、派遣労働者の悩みへの対応を行っている。また、社内カウンセラーを派遣先へ派遣し、派遣労働者と直接面談させている。

○派遣元では、すべての派遣労働者が利用できるスタッフホットライン（正社員2～3名がシフトで対応）を開設し、安全衛生に限らずに日常生活の悩みごと等さまざまな電話相談に応じており、深刻な内容については、本人の了解を得た上で、派遣元の責任者に伝えられている。

○派遣元の安全衛生担当者等は、週に1回派遣先事業場を巡回し、派遣労働者からメンタルヘルズの相談を受けるなど、対話するようにしている。悩みごとを安全衛生担当者等に話すことによって、産業医に相談する前に問題が解決することもある。

その他安全衛生活動等に関する工夫事例

○派遣元では、本社管理部の安全衛生専門の課及び教育専門の課に、実際に製造業の現場で安全衛生管理を行っていた経験者を配置して体制を整備するとともに、トップダウンで安全衛生を推進している。

○派遣元の本社管理部は、KYシート、健康コーナー、災害事例紹介などを掲載した壁新聞を月1回発行して配布しており、派遣先担当者から派遣労働者にも伝達されている。安全週間前に

は標語を全社的に募集して掲載するなど、派遣先において働く派遣労働者を含めて派遣元が直接的に継続して安全衛生意識向上の取り組みを行っている。

- 派遣元は、PDCA（Plan-Do-Check-Act）を回す安全衛生活動の一環として、評価項目を設定し、派遣先事業場ごとに安全衛生活動評価を実施している。年度の成績上位の派遣先事業場を担当した派遣元責任者には表彰や金一封などの特典があり、その内容は全社に公表している。
- 派遣元では、派遣先に対して作業内容及び機械設備についてのアンケートを実施し、派遣先の作業内容や機械設備の把握に努めている。また、派遣労働者に対してもアンケートを実施して、業務内容、取り扱っている機械設備などの把握、ヒヤリハット事例等の収集などを行っている。
- 派遣先との調整を経て派遣元では、派遣労働者を派遣先の安全パトロールに同行させているが、派遣労働者が現場の不安全状態を積極的に指摘するなど安全衛生管理への関心が高まっている。
- 派遣元では、全社的に安全5原則（①異常の時はまず止める！ ②動いている物は危険と思え！ ③共同作業は合図の確認！ ④修理、段取りはスイッチを切れ！ ⑤わからないことには手を出すな！）の推進を通じて、派遣労働者の災害防止に努めている。

2 安全衛生教育

2-1 雇入れ時の安全衛生教育（安衛法第59条第1項、安衛則第35条）

(1) 雇入れ時の教育項目（安衛則第35条第1項）

ここがポイント

派遣元は、派遣労働者を雇い入れたときは、安全衛生教育を実施すること。また、安全衛生教育は、派遣労働者が就労する業務に関して、安全衛生を確保するために必要な内容と時間をもって行うこと。

派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育は、派遣元の義務とされているので、派遣元は新たに雇い入れた派遣労働者に対して、次の項目の安全衛生教育を実施しなければなりません。

- ① 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法に関すること
- ② 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱方法に関すること
- ③ 作業手順に関すること
- ④ 作業開始時の点検に関すること
- ⑤ 就労する業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること
- ⑥ 整理・整頓及び清潔の保持に関すること
- ⑦ 事故時等における応急措置及び退避に関すること
- ⑧ その他就労する業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

(2) 教育項目の省略

製造業など工業的な業種に労働者を派遣する場合には、原則として上記①～⑧の全てについて教育する必要がありますが、職業訓練を受けた者など既に教育項目の全部又は一部に関し十分な知識及び技能を有していると認められる者についてはその部分に関する教育を省略することができます。(安衛則第35条第2項)ただし、省略が可能であることを資料などで客観的に確認することが必要です。

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

(3) 一般化している安全衛生活動の教育

わが国の多くの企業・工場では、古くより4S(整理・整頓・清掃・清潔)運動、KY(危険予知)活動、ヒヤリハット摘出運動などが実践されており、近年ではリスクアセスメントの実施等も製造現場の安全衛生活動の基本として組み込まれてきているので、雇入れ時の安全衛生教育の機会にはこれらの事項についても理解させることが適当です。

(4) 教育の講師等

派遣先の職場環境、作業内容などが多岐にわたることから、派遣労働者の雇入れ時の安全衛生教育を担当する派遣元の講師としては、「安全管理者選任時研修修了者」、「RST講座修了者」など安全衛生に関して十分な知識、技能を有する者を充てる必要があります。

また、必要な教育内容について、派遣労働者一人ひとりに理解されるように教育実施にかかる時間を十分に確保しなければなりません。

(5) 派遣先の職場情報の収集

安全衛生教育は、従事する職場の環境、作業内容等に対応した内容のものとすることが重要です。

そのため、派遣労働者については、派遣元の担当者があらかじめ派遣先の職場を訪問することにより、派遣労働者が従事する業務の内容、使用する機械設備、就業環境等を確認し、その情報を参考として安全衛生教育を行う必要があります。

なお、派遣元の担当者が直接、派遣先職場を見ることのできない場合には、派遣先から派遣業務に係る具体的情報を事前に入手・把握し、その情報を参考として教育を行う必要があります。

(6) 非定常作業等と安全

近年、製造業の現場では、機械設備のトラブル処理作業中に「はさまれ・巻き込まれ」などの災害が数多く発生してきています。

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

また、派遣労働者が製造業で被災している災害の中には、労働者派遣契約にはない作業を行ったことによるものが少なくないので、派遣元は契約した作業内容の確認と、安全衛生教育の機会

に契約外の作業を行わないことについて徹底することが必要です。

(7) 雇入れ時安全衛生教育の委託

ここがポイント

派遣元は、派遣先に対し雇入れ時の安全衛生教育の実施を委託した場合は、派遣先の実施状況を確認すること。

安全衛生教育はできるだけ具体的に行われることが望まれます。このため、基本的な教育は派遣元が行い、その内容を派遣先に通知した上で、派遣先が派遣元の委託を受け、現場の機械設備、実際の作業手順等に基づき具体的な安全衛生教育を行うことがあります。その場合には、派遣元は派遣先における教育の実施状況を確認する必要があります。

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

工夫事例

- 派遣元は、派遣労働者の雇入れ時教育を行う場合には安衛法に規定された教育項目だけでなく、安全衛生対策を効果的に進めるために社会人として必要なモラルや一般常識についても含めるようにしている。
- 派遣元の安全衛生教育担当者は、あらかじめ派遣先の現場見学などを通じて講義に必要な情報を入手し、派遣先の実態を踏まえた雇入れ時の安全衛生教育等を実施している。
- 派遣元では、雇入れ時教育に使用するため、独自にプレス、グラインダ等機械ごとのテキストを作成している。
- 派遣元は、派遣先の見学などから入手した情報などを活用して教育を行う場合、職場の危険度に対応した行動ができるよう安全衛生教育を行っている。
- 派遣元は、管理者向け及び派遣労働者向けにリスクアセスメントに関する教材を開発し、派遣労働者も含めて全社的にリスクアセスメントの重要性を認識させる教育に取り組んでいる。
- 派遣元では、2時間程度で安全衛生に関する基本を教える内容の全社統一のテキストを開発して、講義方式により教育している。
- 派遣元では、法定の雇入れ時の教育項目に加えて、派遣労働者が派遣先で従事する作業内容をあらかじめ把握して、腰痛予防、騒音対策（保護具の使用方法等含む）、インフルエンザ対策などの教育を実施している。

○派遣元は、自社で作製した安全衛生教育ビデオ、全社統一のテキストを使用して、配属前の安全衛生教育を実施している。また、派遣元が把握している災害事例を講義の中で活用している。



2-2 作業内容変更時の安全衛生教育の実施

ここがポイント

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

事業者は、労働者の作業内容を変更したときには、原則として雇入れ時の安全衛生教育と同じ教育項目について、安全衛生教育を実施しなければなりません。(安衛法第59条第1項、安衛則第35条第1項)

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

一方、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。(77頁参照)

工夫事例

○派遣元は、派遣先の都合で作業内容を変更する必要がある場合には、余裕を持って連絡をくれるようあらかじめ派遣先に要請しておくとともに、具体的な事案がでた場合には派遣労働者の変更を含め労働者派遣契約を締結し直している。なお、同じ派遣労働者が引き続き変更された作業に従事する場合には、当然に派遣先が作業内容変更時教育を実施することを要請している。

2-3 業務等に必要な資格の確認

派遣法においては、派遣元が資格が必要な業務に対し労働者を派遣するときに、無資格者を派遣することは禁止されています。(派遣法第45条第6項)

しかし、製造業における作業には、安全衛生確保のために必要な資格(免許、技能講習修了など)が数多くありますので、派遣元は労働者派遣契約を締結する前に資格の要否について確認しておくことが必要です。

また、派遣労働者は、安全衛生に関する資格が必要な業務の範囲などについて知識がない場合が少なくないので、あらかじめ登録の際に資格の種類と有無を確認するとともに、希望者については派遣元であらかじめ教育を実施するか、外部の教育実施機関の紹介等を行うことが望まれます。

なお、派遣先が派遣契約に反して無資格者の派遣労働者を資格が必要な業務に従事させたときは、派遣元は労働者派遣を停止し、又はその労働者派遣契約を解除することができます。(派遣法第28条)

工夫事例

○派遣元においては、派遣労働者を登録する際に、免許・資格等の取得状況を確認してリスト化しておき、派遣先の業務等に応じて必要な資格を持つ人材をすぐに派遣できるようにしている。

2-4 外国人の派遣労働者に対する安全衛生の確保

(1) 雇入れ時の安全衛生教育等の実施

派遣元は、外国人の派遣労働者の労働災害を防止するため、コミュニケーション・ギャップを埋める上で有効な外国人の派遣労働者向けの分かりやすい安全衛生教材の活用・開発を進め、これらの教材を活用した雇入れ時の安全衛生教育等を実施します。

(2) 労働災害防止のための日本語教育等の実施

派遣元は、外国人の派遣労働者が労働災害防止のための指示等ができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させることが望まれます。

(3) 就業に付随して必要となる資格等取得への配慮

派遣元は、外国人の派遣労働者がクレーンの運転、フォークリフトの運転など就業に付随して資格等取得の必要がある場合には、当該労働者の母国語を使用した教材等を提供し、資格等取得へ支援するなど配慮することが望まれます。

3 労働災害発生への対応

3-1 労働者死傷病報告書の提出

派遣元は、派遣先事業場において派遣労働者が労働災害に被災した場合、派遣先に対し、所轄の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)の写しの送付を求め、その内容を踏まえて労働者死傷病報告書を作成し、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。

なお、死亡や休業4日以上の場合には、その都度、遅滞なく、休業3日以内の場合には、3カ月に1度、その期間の最後の月の翌月末日までに、労働者死傷病報告書（安衛則第97条関係様式第23号、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。

3-2 労災保険の手続きへの助力

労災保険給付の請求は被災労働者が行いますが、被災した派遣労働者が行う労災保険給付請求について、派遣元は派遣先と連携して必要な助力を行う必要があります。（82頁参照）