

● 第 4 章 ●

派遣先が実施すべき事項

労働者派遣事業においては、派遣元が派遣労働者の雇用主として安衛法上の責任を負うだけでなく、派遣先も派遣労働者を自らの指揮命令の下に自社の機械設備と作業方法に沿って生産活動に従事させますので、これに伴って、派遣先も派遣労働者の安全と健康の確保について大きな責任があります。

そのため、派遣労働者の就業に伴う安全管理全般及び衛生管理の具体的な事項については派遣先が安衛法上の事業者責任を負いますので、派遣先は派遣労働者を含めて安衛法などに定める安全衛生管理体制の整備、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置、労働者の健康を確保するための措置、安全衛生教育の実施等を行わなければなりません。

なお、派遣先は、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。

また、派遣先では、派遣労働者の安全衛生管理を適正に行うため、派遣労働者を具体的に指揮命令して就業させる部門と安全衛生管理部門や労働者派遣契約の締結部門が密接に連絡調整を行うことが必要です。

1 安全衛生管理

1-1 安全衛生管理体制

ここがポイント

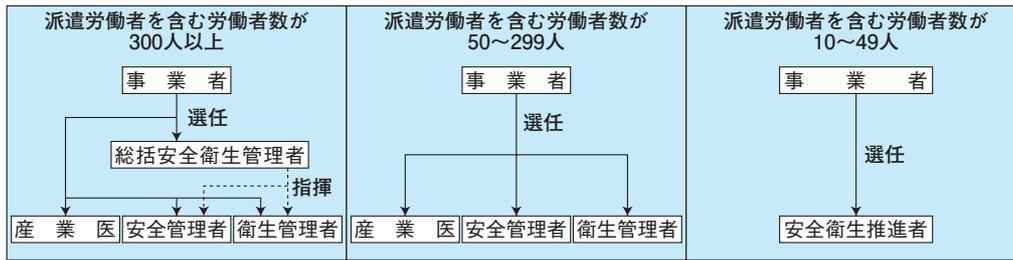
派遣先は、派遣労働者を含む労働者の安全衛生管理を適切に行うため、次のような管理者等の選任、安全委員会、衛生委員会（又は安全衛生委員会）の設置など安全衛生管理体制の整備を行うこと。

- (1) 総括安全衛生管理者
- (2) 安全管理者（又は安全衛生推進者）
- (3) 衛生管理者（又は安全衛生推進者若しくは衛生推進者）
- (4) 産業医

派遣労働者の具体的な就業に伴う安全衛生管理の多くは派遣先が行わなければなりませんので、製造業に属する派遣先は、図10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。

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、派遣労働者は派遣先の労働者としてもカウントされますので、派遣先が雇用する労働者と派遣労働者の合計となります。

図10 派遣先が整備すべき安全衛生管理体制



(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

製造業に属する派遣先は、派遣労働者を含め常時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、工場長、事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、派遣労働者に関して次のような事項の統括管理を行うことに留意します。（派遣元については24頁参照。）

- 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の実施に関すること。
- ③ 特殊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。

(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

製造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。

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、選任のための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、派遣労働者を含む労働者に関する次の事項のうち、安全に係る技術的事項を管理します。

- ① 労働者の危険を防止するための措置に関すること。
- ② 労働者の安全のための教育の実施に関すること。
- ③ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- ④ 安全に関する方針の表明に関すること。
- 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 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。

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

製造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。

製造業の衛生管理者は、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、派遣元の衛生管理者については24頁参照。)

衛生管理者の数は、次の表10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が必要です。

なお、常時1,000人（多量の高熱物体を取り扱う業務などに常時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多量の高熱物体を取り扱う業務などに常時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10 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 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 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。

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

製造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。（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

安全衛生推進者は、派遣労働者を含む労働者に関する次の業務を担当します。

- 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 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。

ウ 掲示など

派遣先は、安全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などの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。

(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。（派遣元の産業医については26頁参照。）

また、派遣労働者を含め、常時1,000人（多量の高熱物体を取り扱う業務などに従事する場合には500人）以上の労働者を使用す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。

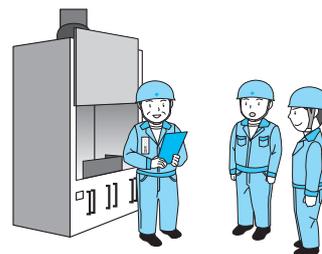
イ 職務

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 歯科医師の意見聴取

派遣先は、塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、フッ化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発生する場所における業務に派遣労働者を含む常時50人以上の労働者を従事させる場合には、派遣先の産業医が担当する事項のうち派遣労働者を含む労働者の歯又はその支持組織に関する事項について、適時、歯科医師の意見を聴くようにしなければなりません。（派遣労働者を含む労働者の歯又はその支持組織に関する事項の歯科医師からの意見聴取については、派遣先のみがその義務を負います。）

また、派遣先の産業医及び派遣労働者を含む労働者の歯又はその支持組織に関する健康診断を行った歯科医師は、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、派遣先又は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、派遣先などは、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。

オ 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

製造業に属する派遣先は、派遣労働者を含め常時50人以上（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業以外の製造業については100人）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。（安全委員会の設置義務は、派遣元が製造業等でない場合は派遣先だけとなります。）

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。

安全委員会の議長は、総括安全衛生管理者等となります。

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として選任されること、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 安全委員会の調査審議事項

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。

オ 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、又は備え付けること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、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
- ・ 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 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。
- ⑨ 作業環境測定の結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑩ 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。
- ⑪ 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。
- ⑫ 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。
- ⑬ 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。
- ⑭ 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。

(8) 安全衛生委員会（安衛法第19条、安衛則第23条の2）

ア 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 委員構成、調査審議事項等

安全衛生委員会の委員数は、安全委員会及び衛生委員会の委員数を勘案して定めますが、委員構成は労使半々の原則どおりです。

また、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。

ウ 関係労働者の意見聴取（安衛則第23条の2）

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、労使で構成する機会（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。

工夫事例

○派遣先では、安全衛生委員会の委員として派遣労働者の代表を参加させている。また、派遣元の責任者が、この派遣先の安全衛生委員会にオブザーバーとして参加できるようになっている（そのように派遣契約で定めている）。

○派遣先では、安全衛生委員会に派遣労働者の代表を出席させ、意見を求めている。また、議事要旨については、派遣元の担当者に提供して教育計画等に役立ててもらっている。

○派遣先は、月2回実施している安全パトロールに派遣労働者を参加させ、これを通じて安全衛生管理への意識付けを行っている。

1-2 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）

ここがポイント

製造業における労働災害を事故の型別にみると、機械等へのはさまれ・巻き込まれ災害、転倒災害など各種の災害が発生していること。また、製造業の現場には、ヒヤリとした・ハッとしたりした危険有害要因が潜在しているので、製造業に属する派遣先は各種の安全衛生対策を徹底する必要があること。

安衛法では、派遣労働者を含む全ての労働者の安全と健康を確保するために、派遣先に次のような措置（対策）の徹底を義務づけています。

- ① 機械、器具その他の設備による危険防止措置、爆発性の物、発火性の物、電気エネルギー等

による危険防止措置（安衛法第20条：安衛則第101条～第354条、ボイラー及び圧力容器安全規則、クレーン等安全規則、ゴンドラ安全規則等）

- ・機械等には、覆いを設けること、安全装置を取り付けること、一定の安全な構造規格を具備すること等。
- ・機械等については、定期自主検査、作業開始前点検等を行うこと。
- ・危険物については、爆発火災防止措置を講じること。
- ・電気設備については、感電防止措置を講じること。

② 荷役等の作業方法から生ずる危険、墜落のおそれのある場所等に係る危険防止措置（安衛法第21条：安衛則第418条～第435条、第518条～第558条等）

- ・はい（倉庫等に積み重ねられた小麦、大豆などの荷の集団）の崩壊等による危険防止の措置を講じること。
- ・高所等からの墜落・転落防止の措置を講じること。

③ 原材料、粉じん、放射線、騒音等による健康障害防止措置（安衛法第22条：安衛則第576条～第598条、粉じん障害防止規則、有機溶剤中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則、鉛中毒予防規則、電離放射線障害防止規則、酸素欠乏症等防止規則等）

- ・有害物、ガス、蒸気、粉じん、有害な光線、超音波、騒音、振動等の有害原因の除去等の措置を講じること。
- ・屋内作業場のガス、蒸気又は粉じんの発散を抑制する措置を講じること。
- ・有害な作業場所の立ち入りを禁止し、その旨を表示すること。
- ・アーク溶接作業、金属等の研磨作業等の粉じん作業については、じん肺の予防のため、次の措置を講じること。
- ・なお、粉じんによる障害防止のため、次のような措置を講じること。
- ・特定粉じん発生源については、密閉設備、局所排気装置、プッシュプル型換気装置又は湿潤な状態に保つための設備等を設置すること。
- ・特定粉じん作業以外の粉じん作業を行う屋内作業場については、全体換気装置による換気等を実施すること。
- ・局所排気装置等は法定の基準に適合させること。
- ・一定の局所排気装置等には、除じん装置を設けること。
- ・局所排気装置等は定期自主検査、点検を行い、補修すること。
- ・粉じん作業を行う作業場以外の場所に休憩設備を設けること。
- ・粉じん作業を行う作業場について、毎日1回以上清掃すること。
- ・一定の粉じん作業に従事させるときは、有効な呼吸用保護具を使用させること。

また、有機溶剤を取り扱う業務については、次のような措置を講じること。

- ・屋内作業場等で第1種有機溶剤又は第2種有機溶剤を使用する場合には、密閉設備、局所排気装置、又はプッシュプル型換気装置を設置すること。
- ・屋内作業場等で使用している有機溶剤の区分を所定の色で見やすい場所に表示すること。
- ・有機溶剤業務に従事させるときは、業務の種類に応じ送気マスク又は有機ガス用防毒マスクを使用させること。
- ・屋内に貯蔵する有機溶剤等は、有機溶剤等がこぼれる等のおそれがない容器を用い、貯蔵場所には所定の設備を設けること。

- ④ 作業場について、労働者の健康、風紀、生命の保持のため必要な措置（安衛法第23条：安衛規則第600条～第618条、事務所衛生基準規則等）
- ・屋内作業場では、労働者1人当たりの気積を10m³以上とすること。
 - ・屋内作業場の換気を十分行うこと。
 - ・作業面の照度を法定の基準以上に保つこと。
 - ・暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場では、温湿度調整の措置を講じること。
 - ・常時50人以上又は常時女性30人以上の労働者が就労するときは、男女別の休養室等を設けること。
 - ・事務所の照度、換気等については、事務所衛生基準規則を満たすこと。
- ⑤ 作業行動から生じる腰痛などの労働災害を防止する措置（安衛法第24条）
- 腰痛の予防のため、運搬作業の省力化と改善、取扱重量の軽減と負担均一化、荷姿の改善と重量等の明示、作業姿勢の改善、作業台の活用、取扱時間及び量の適正化、適切な作業方法の教育を行うこと。
- ⑥ 労働災害発生の急迫した危険があるときの、作業中止、退避等の措置（安衛法第25条：安衛規則第274条の2、有機溶剤中毒予防規則第27条）
- ・危険物等の爆発、火災等による労働災害の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を安全な場所に退避させること。
 - ・通気が不十分な屋内作業場で、有機溶剤業務に労働者を従事させる場合に、局所排気装置等の機能が故障し、有機溶剤中毒の発生のおそれのあるときは、直ちに作業を中止し、労働者を退避させること。

(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

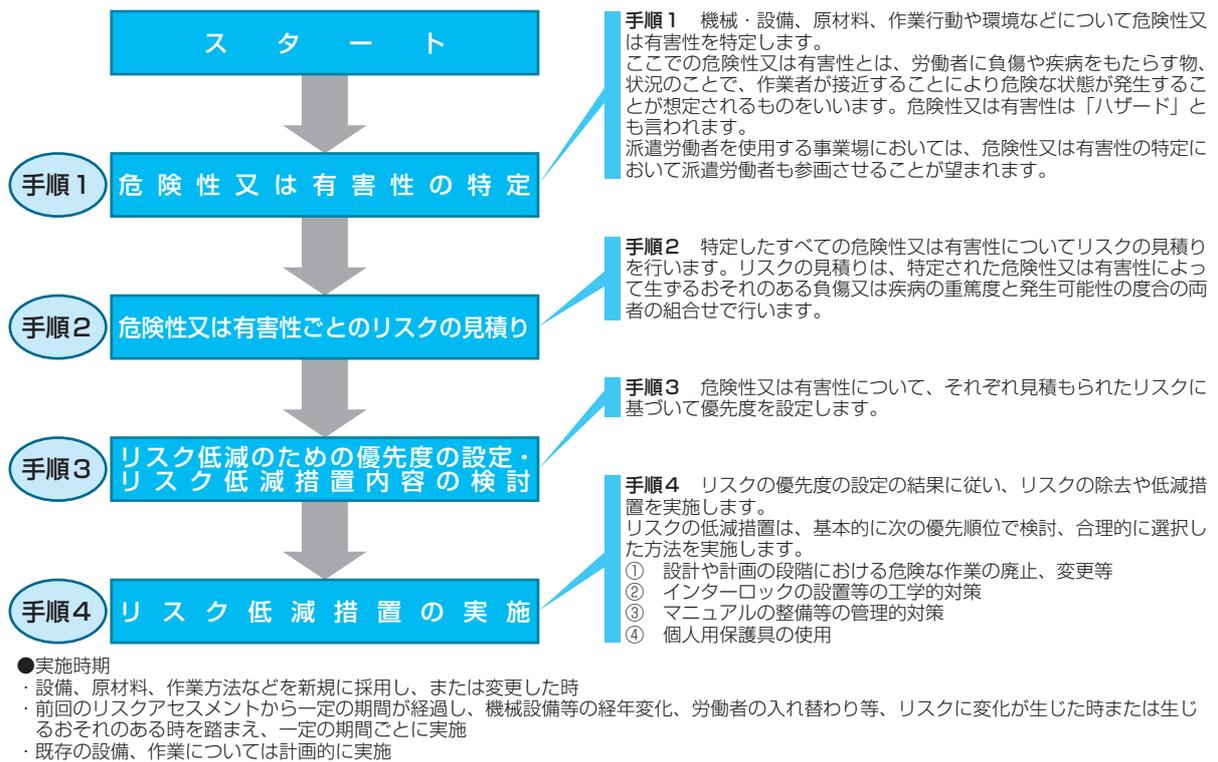
職場には、労働災害につながるおそれのある危険有害要因が潜在しているので、派遣先はあらかじめ危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）を行い、その結果に基づいて派遣労働者を含む労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を講じるよう努めること。

ア リスクアセスメントの手順

危険性又は有害性等の調査（以下「リスクアセスメント」という）を適切かつ有効に実施するための指針が厚生労働省より公表されています。

この指針によると、派遣先は、次の手順によりリスクアセスメントを実施することとなっています。

図11 リスクアセスメントの手順



イ リスクの低減措置の検討及び実施

リスクアセスメントを実施し、リスクを低減するための優先度が設定されたときには、リスクを低減する措置の検討を行い、それに基づいて改善等を行うことが必要です。

図12 リスクの低減措置の検討及び実施



ウ リスクアセスメント等の実施者と参画者

派遣先は、派遣労働者が就労する職場の作業環境、機械設備等に関するリスクアセスメント及びリスクの低減措置を実施する必要があります。

この場合、リスクは、派遣労働者が取り扱う機械設備や作業に潜在していることから、次の事項について留意することが重要です。

- ① 派遣労働者も危険性又は有害性の特定やリスクの見積りに参画させること。
- ② 派遣労働者の受入れ又は作業内容の変更に際して、リスクアセスメントを実施すること。
- ③ 派遣労働者は、一般的に経験期間が短い等を考慮したリスク低減措置を検討すること。
- ④ リスクアセスメントの実施結果を派遣労働者の安全衛生教育に用いること。

(3) 就業に付随して必要となる資格等の確認（安衛法第59条～第61条）

ア 就業制限業務（安衛法第61条）

ここがポイント

派遣先は、クレーン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、派遣労働者が免許を有しているか、技能講習を修了した者であるか等をあらかじめ確認すること。

製造業に属する派遣先での業務において必要となる主な免許等は、表11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、免許あるいは技能講習修了の資格が必要か否かを確認するとともに、就労前に派遣労働者の資格所持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が必要です。



表11 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

工夫事例

○派遣先は、派遣労働者の資格取得が必要な場合には、自社内で行っている資格取得準備講習への参加を認めている。

イ 特別教育が必要な危険有害業務（安衛法第59条第3項）

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特別教育の受講の有無を確認し、未受講の場合には自らが教育すること。

派遣先は、免許や技能講習修了等の資格を要する業務（就業制限業務）に準ずる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、特別教育を実施しなければなりません。

製造業で必要となる主な特別教育対象業務は、表12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12 製造業関係の主な特別教育対象業務

- ① 研削といしの取替え又は取替え時の試運転の業務
- ② 動力により駆動されるプレス機械の金型、シヤーの刃部又はプレス機械若しくはシヤーの安全装置若しくは安全囲いの取付け、取外し又は調整の業務
- ③ アーク溶接機を用いて行う金属の溶接、溶断等の業務
- ④ 高圧（直流で750V、交流で600V超7,000V以下の電圧）若しくは特別高圧（7,000Vを超える電圧）の充電電路若しくはその支持物の敷設、点検、修理若しくは操作の業務、低圧（直流で750V以下、交流で600V以下の電圧）の充電電路（対地電圧が50V以下のもの及び電信用のもの、電話用ものを除く。）の敷設若しくは修理の業務又は配電盤室、変電室等区画された場所に設置する低圧の電路（対地電圧が50V以下のもの及び電信用のもの、電話用ものを除く。）のうち充電部分が露出している開閉器の操作の業務
- ⑤ 最大荷重1 t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
- ⑥ 作業床の高さ10m未満の高所作業車の運転の業務
- ⑦ 動力により駆動される巻上げ機（電気ホイスト等を除く。）の運転の業務
- ⑧ 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
- ⑨ 小型ボイラーの取扱いの業務
- ⑩ つり上げ荷重が5 t未満のクレーン又はつり上げ荷重が5 t以上の跨線テルハの運転の業務
- ⑪ つり上げ荷重が1 t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
- ⑫ ゴンドラの操作の業務
- ⑬ マニプレータ及び記憶装置（可変シーケンス制御装置及び固定シーケンス制御装置を含む。）を有し、記憶装置の情報に基づきマニプレータの伸縮、屈伸、上下移動、左右移動若しくは旋回の動作又はこれらの複合動作を自動的に行うことができる機械（研究開発中のものその他厚生労働大臣が定めるものを除く。以下「産業用ロボット」という。）の可動範囲（記憶装置の情報に基づきマニプレータその他の産業用ロボットの各部の動くことができる最大の範囲をいう。）内において当該産業用ロボットについて行うマニプレータの動作の順序、位置若しくは速度の設定、変更若しくは確認（以下「教示等」という。）（産業用ロボットの駆動源を遮断して行うものを除く。）又は産業用ロボットの可動範囲内において当該産業用ロボットについて教示等を行う労働者と共同して当該産業用ロボットの可動範囲外において行う当該教示等に係る機器の操作の業務（安衛則第36条第31号）
- ⑭ 産業用ロボットの可動範囲内において行う当該産業用ロボットの検査、修理若しくは調整（教示等に該当するものを除く。）若しくはこれらの結果の確認（以下「検査等」という。）（産業用ロボットの運転中に行うものに限る。）又は産業用ロボットの可動範囲内において当該産業用ロボットの検査等を行う労働者と共同して当該産業用ロボットの可動範囲外において行う当該検査等に係る機器の操作の業務（安衛則第36条第32号）
- ⑮ 自動車用タイヤの組立てに係る業務のうち、空気圧縮機を用いての空気の充てんの業務

(4) 安全な作業の確保

ア 作業主任者の選任 (安衛法第14条、安衛令第6条、安衛則第16条～第18条)

ここがポイント

派遣先は、危険又は有害な業務のうち特別の管理を必要とする作業については、免許等の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の指揮監督を行わせること。

a) 作業主任者が必要な作業

製造業に属する派遣先は、表13に示すような作業については資格（免許又は技能講習修了）を有する者の中から作業主任者を指名し、作業の指揮監督を行わせなければなりません。

表13 製造業で作業主任者を選任すべき作業(例)

- ① 一定の高圧室内作業
- ② アセチレン溶接装置又はガス集合溶接装置を用いて行う金属の溶接、溶断又は加熱の作業
- ③ ボイラーの取扱いの作業（小型ボイラーを除く）
- ④ 一定の放射線業務に係る作業
- ⑤ ガンマ線照射装置を用いて行う透過写真の撮影の作業
- ⑥ 一定の木材加工用機械を5台以上（自動送材車式帯のご盤が含まれている場合は3台以上）有する事業場において行う当該機械による作業
- ⑦ 動力により駆動されるプレス機械を5台以上有する事業場において行う当該機械による作業
- ⑧ 一定の乾燥設備による物の加熱乾燥の作業
- ⑨ 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）
- ⑩ 第一種圧力容器の取扱いの作業（小型圧力容器及び一定の容器を除く）
- ⑪ 特定化学物質を製造し、又は取り扱う作業（試験研究目的を除く）
- ⑫ 一定の鉛業務に係る作業（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く）
- ⑬ 一定の四アルキル鉛等業務に係る作業（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く）
- ⑭ 酸素欠乏危険場所における作業
- ⑮ 屋内作業場又はタンク、船倉若しくは坑の内部などの場所において有機溶剤を製造し、又は取り扱う業務のうち一定の作業
- ⑯ 石綿等を取り扱う作業（試験研究目的を除く）又は石綿等を試験研究のため製造する作業

b) 職務

作業主任者の主な職務は、作業の種類あるいは使用する機械設備の危険有害性によって異なりますが、その日の作業開始前に作業の段取り、人員配置等を決定すること、取り扱う機械設備及びその安全装置を点検すること、作業中、器具・工具・保護具等の使用状況を監視すること、異常を認めた場合は直ちに必要な措置をとること等を含めて「作業に従事する労働者を直接指揮監督すること」です。

イ 作業指揮者の指名（安衛則第151条の4・第151条の48・第257条等）

派遣先は、作業主任者のように一定の資格を求められてはいませんが作業主任者と同じような職務を行う者として、表14に掲げる作業など一定の作業については作業指揮者を定め、その者に作業の指揮を行わせなければなりません。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指名することが必要です。

表14 製造業で作業指揮者の指名が必要な作業（例）

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 車両系建設機械の修理等を行う作業② 高所作業車を用いた作業及び修理の作業③ 危険物の製造又は取り扱う作業④ 化学設備の改造・修理等の作業⑤ 液化酸素を製造する設備の改造・修理・清掃の作業⑥ 停電作業、高圧活線作業等 |
|--|

ウ 安全な作業マニュアル等の作成

派遣先は、派遣労働者が従事する作業について安全な作業マニュアルや手順書（以下「マニュアル等」という。）を作成することが適当です。

エ 作業状況の確認

派遣先は、派遣労働者がマニュアル等に従って適切な作業を行っているか否かを確認する者を定め、その者に作業状況の確認と必要な指導等を行わせることが適当です。

オ 標識、警告表示の掲示等

派遣先は、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います。

1-3 健康の確保

(1) 作業環境管理

ア 作業環境測定の実施（安衛法第65条、安衛令第21条）

ここがポイント

派遣先は、有機溶剤や特定化学物質を取り扱う屋内作業場などについては作業環境測定を行い、その結果の評価に基づき必要な改善を行うこと。

a) 測定対象の作業場

製造業に属する派遣先は、表15に掲げる作業場について作業環境の測定を行わなければなりません。

表15 製造業関係の作業環境測定対象作業場

- ① 土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する一定の屋内作業場
- ② 暑熱、寒冷又は多湿の一定の屋内作業場
- ③ 著しい騒音を発する一定の屋内作業場
- ④ 中央管理方式の空気調和設備を設けている建築物の室（事務所用）
- ⑤ 放射線業務を行う一定の作業場
- ⑥ 一定の特定化学物質を製造し、若しくは取り扱う屋内作業場、石綿等を取り扱い、若しくは試験研究のため製造する屋内作業場又はコークス炉上において若しくはコークス炉に接してコークス製造の作業を行う場合の当該作業場
- ⑦ 一定の鉛業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く）を行う屋内作業場
- ⑧ 酸素欠乏危険場所において作業を行う場合の当該作業場
- ⑨ 有機溶剤を製造し、又は取り扱う業務で行う一定の屋内作業場

b) 作業環境測定士等による測定

上記測定対象作業場のうち、①、⑥、⑦及び⑨の作業場及び⑤のうち放射性物質取扱作業室（電離放射線障害防止規則第53条第2号）の作業環境測定は、作業環境測定士又は作業環境測定機関に委託して実施しなければなりません。

また、作業環境測定は、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準に従って行い、測定結果は記録し、保存しておかなければなりません。

イ 作業環境測定の結果の評価等（安衛法第65条の2）

派遣先は、作業環境測定結果について、作業環境評価基準に従って評価を行う必要があります。

また、派遣先は、作業環境測定結果の評価に基づいて、派遣労働者の健康を保持するため必要があるときは、局所排気装置などの設備の設置又は整備その他の適切な措置を講じなければなりません。

なお、作業環境測定結果及びその評価の結果については記録し、保存しておかなければなりません。

(2) 作業管理（安衛法第65条の3・第65条の4、高気圧作業安全衛生規則第15条・第27条）

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ること。

派遣先は、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。

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。

(3) 健康管理（安衛法第66条第2項・第3項、安衛令第22条）

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、特殊健康診断を行い、適切な事後措置を行うこと。

ア 健康診断の責任区分

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わなければならない。その基本となる健康診断についても、一般健康診断は派遣元が、有害業務に常時従事する派遣労働者に対する特殊健康診断は派遣先が責任を負います。

なお、一般健康診断の実施義務は派遣元にあります。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も受診させることは、派遣労働者の受診率を向上させるためには望ましいことです。

有害業務に常時従事する派遣労働者に対する特殊健康診断は、業務の遂行と密接に関連することから、派遣先はその業務に配置換えした際及び6か月以内（放射線業務における一部の検査項目及び四アルキル鉛業務における健康診断は3か月以内）ごとに定期的に、それぞれの業務ごとに定められた項目について実施しなければなりません。

派遣労働者の特殊健康診断に要する費用は、その実施義務が派遣先にありますから、派遣先の負担となります。

イ 特殊健康診断の対象

製造業に就労する派遣労働者に対する特殊健康診断が必要な業務は、次のとおりです。

a) 有害業務に常時従事する派遣労働者に対する特殊健康診断

- ① 高圧室内作業等にかかる業務
- ② 放射線業務
- ③ 一定の特定化学物質を製造し、又は取り扱う業務
- ④ 製造等禁止物質を試験研究のため製造し、又は使用する業務
- ⑤ 石綿等の取扱い若しくは試験研究のための製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務
- ⑥ 鉛業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く）
- ⑦ 四アルキル鉛等業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く）
- ⑧ 屋内作業場又はタンク、船倉若しくは坑の内部等の場所において一定の有機溶剤を製造し、若しくは取り扱う一定の業務

b) 一定の有害業務に常時従事した後、配置転換した派遣労働者に対する特殊健康診断

派遣先は、表16に掲げる有害業務に常時従事させたことのある派遣労働者で現に使用している者について、特殊健康診断を行わなければなりません。

表16 安衛法第66条第2項後段の特殊健康診断が必要な有害業務

1 次の物を製造し、又は取り扱う業務		
① ベンジジン及びその塩	⑩ エチレンイミン	⑲ ニッケルカルボニル
② ビス(クロロメチル)エーテル	⑪ 塩化ビニル	⑳ パラ-ジメチルアミノアゾベンゼン
③ ベーターナフチルアミン及びその塩	⑫ オーラミン	㉑ 砒素及びその化合物(アルシン及び砒化ガリウムを除く。)
④ ジクロロベンジジン及びその塩	⑬ クロム酸及びその塩	㉒ ベータープロピオラクトン
⑤ アルファ-ナフチルアミン及びその塩	⑭ クロロメチルメチルエーテル	㉓ ベンゼン
⑥ オルト-トリジン及びその塩	⑮ コールタール	㉔ マゼンタ
⑦ ジアニシジン及びその塩	⑯ 3・3'-ジクロロ-4・4'-ジアミノジフェニルメタン	㉕ ①～㉔の物を含有する一定の製剤等
⑧ ベリリウム及びその化合物	⑰ 重クロム酸及びその塩	
⑨ ベンゾトリクロリド	⑱ ニッケル化合物(ニッケルカルボニルを除き、粉状の物に限る。)	
2 石綿等の製造若しくは取扱いに伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務		

c) 有害な業務に常時従事する労働者に対する歯科医師による健康診断

派遣先は、塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、フッ化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務に従事する派遣労働者に対し、歯科医師による健康診断を行わなければなりません。

d) 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）

派遣先は、新たに常時粉じん作業に従事することとなった派遣労働者に対して、その就業の際、原則としてじん肺健康診断を行わなければなりません。

また、派遣先は、表17のとおり、派遣労働者に対して、定期的に、じん肺健康診断を行わなければなりません。

表17 じん肺の定期健康診断

粉じん作業従事との関連	じん肺管理区分	頻 度
常時粉じん作業に従事	1	3年以内ごとに1回
	2、3	1年以内ごとに1回
常時粉じん作業に従事したことがあり、現に非粉じん作業に従事	2	3年以内ごとに1回
	3	1年以内ごとに1回

さらに、派遣先は、じん肺法に基づく定期外健康診断及び離職時健康診断の履行責任を負います。

なお、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は、派遣元が行わなければなりません。

e) 派遣先の特殊健康診断等の実施後の措置

(ア) 有害業務に関する健康診断の実施後の措置

派遣先は、派遣労働者等の特殊健康診断の結果について個人票を作成し、それぞれの業務ごとに定められた期間保存する必要があります。

派遣先は、特殊健康診断の結果について、医師又は歯科医師から意見を聴き、その意見を勘案し、必要があるときは、派遣労働者の就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の削減などの措置を講じる他、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、医師又は歯科医師の意見を衛生委員会へ報告するなどの適切な措置を講じる必要があります。

(イ) 特殊健康診断結果の送付等

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することによって、派遣労働者の健康管理を適切に行うことができます。

そのため、派遣先は、自らが派遣労働者の特殊健康診断を行ったとき、又は派遣労働者から特殊健康診断の結果を証明する書面の提出があったときは、遅滞なく特殊健康診断個人票の写しを派遣元に送付しなければなりません。

(ウ) じん肺健診結果の事後措置等

派遣先は、じん肺健康診断の結果については、記録を作成し7年間保存するとともに、じん肺管理区分に応じて就業上の適切な措置を講じなければなりません。

また、派遣先は、じん肺健康診断の結果を定期健康診断の結果と併せて活用し、派遣労働者の健康管理を適切に行う必要がありますので、自らが実施したじん肺健康診断結果を派遣元に送付しなければなりません。

(エ) じん肺管理区分の決定

派遣先は、じん肺健康診断を行ったときは、遅滞なく、じん肺の所見があると診断された派遣労働者について、そのエックス線写真及びじん肺健康診断の結果を証明する書面その他の書面を、じん肺管理区分の決定のため都道府県労働局長に提出しなければなりません。

なお、常時粉じん作業に従事したことのある派遣労働者が、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これらの措置については、派遣元が行わなければなりません。

(オ) 特殊健康診断結果報告書の提出

派遣先は特殊健康診断の結果について、遅滞なくその診断結果報告書を所轄の労働基準監督署長へ提出しなければなりません。

工夫事例

○派遣先では、法定の特殊健康診断（有機溶剤、特定化学物質など）のほか、通達に基づく特殊健康診断（紫外線・赤外線、騒音、VDT作業、レーザー光線など）を実施しているが、派遣労働者も社員と同様に受診させている。

(4) 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。

また、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。

(5) 快適な職場環境の形成（安衛法第71条の2～第71条の3）

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。

厚生労働大臣は、「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」を示しています。

また、快適職場づくりに関する相談などの窓口としては、中央快適職場推進センター及び都道府県快適職場推進センターがあります。

2 安全衛生教育

休業4日以上労働災害に被災した派遣労働者を経験期間別にみると、1ヶ月以上3ヶ月未満と短い期間の者が多く被災しています（第1章図3 8頁参照）が、派遣労働者は一般に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、十分な安全衛生教育を受けられず、作業方法や機械設備に対する知識、技能が不足したりし、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、クレーン等の運転など危険有害業務

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。

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。

そのため、派遣先においては、自社の新規採用者と同様に、自社が定めたカリキュラムなどに基づいた安全衛生教育を実施することも効果的です。

なお、安衛法に基づく安全衛生教育は、事業者の義務として規定され、所定労働時間内に行うのが原則とされています。また、教育に要する時間は労働時間ですので、当該教育が法定時間外に行われた場合には、割増賃金支払いの対象となります。

2-1 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。

(1) 教育項目

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あたって、派遣元が行った雇入れ時の安全衛生教育について教育日時、教育項目、教育時間などのカリキュラム、使用した教材、受講者数、講師などを派遣元から確認することが必要です。

なお、派遣元が実施すべき雇入れ時の安全衛生教育の内容は、次のとおりです。(安衛法第59条第1項、安衛則第35条第1項、関連：第3章2 36頁参照)

雇入れ時の安全衛生教育の項目 (再掲) 関連36頁

- 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事
- 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事
- ③ 作業手順に関する事
- ④ 作業開始時の点検に関する事
- 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事
- ⑥ 整理・整頓及び清潔の保持に関する事
- ⑦ 事故時等における応急措置及び退避に関する事
- 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) 職場ルール等の周知徹底

製造業に属する多く派遣先には、長い間、労使で培ってきた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く貢献してきています。

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。

- 禁止事項……………立入り禁止、工場内交通ルール、喫煙場所など
- 危険性又は有害性の周知…職場の機械設備、取扱物質の危険有害性の絵文字による表示など
- 作業手順の遵守……………作業手順書、作業マニュアルなどの遵守訓練など
- 保護具などの使用……………保護具の正しい使用方法の訓練、AED（自動体外除細動器）の使用訓練など
- 機械設備のトラブル処理…いわゆる非定常作業における労働災害防止措置の訓練、緊急時の連絡経路の徹底など

工夫事例

- 派遣先は、派遣元から受講者本人のサインが入った教育資料等の提供を受けて雇入れ時の安全衛生教育の実施内容を把握している。
- 派遣先は、独自に製作した10種類の危険体感訓練機器を派遣労働者の安全衛生教育に活用している。
- 派遣先は、派遣労働者でも分かりやすいように現場の写真を多く取り入れた作業手順書を作成し、教育訓練を行っている。
- 派遣先は独自に安全衛生教育教材を作成しているが、大きな文字、具体的な記述、イラスト多用を原則としている。
- 派遣先は、視覚による安全衛生教育を充実するため、外部教育機関（労働基準協会等）から教育用ビデオを借用している。
- 派遣先は、派遣労働者教育の中に、危険体感訓練、4Sなどの規律訓練、指差し呼称などを織り込んでいる。

2-2 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。

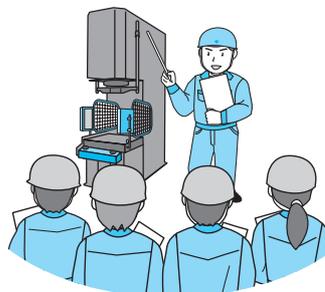
派遣労働者の雇入れ時の安全衛生教育は派遣元に実施義務がありますが、派遣先の作業環境、作業方法等に対応した教育内容とするためには、派遣元はあらかじめ派遣先から関係資料の提供等を受ける必要があります。

そのため、製造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。（派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の17 103頁参照）

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、その内容を派遣先に通知します。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。

派遣先と派遣元との間の安全衛生教育に関する連携については、第5章の2で説明するとおりですが、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



工夫事例

- 派遣先は、派遣労働者が自社社員と同様のレベルになるよう追加の雇入れ時の安全衛生教育等を実施している。
- 派遣先は、安全衛生教育を受けた派遣労働者でも一人ひとりのレベルや理解度が違うので、補完のための個別指導にも力を入れている。
- 派遣先は、多品種少量生産方式であるため画一的な教育だけでは不十分なので、派遣労働者ごとに作業訓練と付随した安全衛生教育を行っている。
- 派遣先では、派遣社員教育用のプログラムを策定しており、4日間をかけて規律教育から基本技能教育までを行っている。その中で体感訓練を含めた安全教育を行っている。

派遣社員教育 4日間コース【組立】 (教育プログラムの例)

新人教育 4日間コース【組立カリキュラム】

	8:30	9:00	9:30	10:30	11:00	12:00	13:00	14:00	14:30	15:00	15:30	16:30	17:30
1日目	受入教育	安全教育 ・体感訓練 ・安全座学	規律訓練 ・人員確認 ・オアシス3運動 ・指差し呼称	組立見学		昼食	【基礎編】 基本技能 ビデオ研修	【実技編】 ・ボルト、ナット締め出し ・基本技能 ・タッピングビス訓練					
2日目		規律訓練		基本技能【実技】 ボルト、ナット締め出し訓練 タッピングビス訓練		昼食		基本技能【実技】 ボルト、ナット締め出し訓練 タッピングビス訓練					
3日目		規律訓練		基本技能【実技】 ボルト、ナット締め出し訓練 タッピングビス訓練		昼食	基本技能【実技】 ボルト、ナット締め出し訓練 タッピングビス訓練		#1 基礎基本技能検定 (検定員：マスタートレーナー)				
4日目		規律訓練		基本技能【実技】 ボルト、ナット締め出し訓練 タッピングビス訓練		昼食	#2 基礎基本技能検定 (検定員：マスタートレーナー)					職場配属	

- ・業務分担
- 受入教育・・・W12 人事Gr
- 安全教育・・・W12 安健Gr
- 規律訓練・・・W12 教育Gr
- 組立見学・・・マスタートレーナー
- 基本技能・・・マスタートレーナー
- 基礎基本技能検定・・・マスタートレーナー
- 職場配属・・・派遣会社

☆4日間の中で、生活態度・性格を判断し、現場配属の参考とする。
 ☆1日目にリーダーを決定し、2日目以降はリーダーを中心に規律訓練を行う。
 ☆基礎基本技能検定で、組立配属の適正を判断

2-3 作業内容変更時の安全衛生教育（安衛法第59条第2項）

ここがポイント

派遣先は、派遣労働者の作業内容を変更したときには、雇入れ時の教育項目と同様の安全衛生教育を実施すること。

(1) 教育の実施者

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まりますが、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。（派遣法第45条第1項）

作業内容変更時の安全衛生教育は、雇入れ時の安全衛生教育と同様の教育項目について行います。

(2) 教育項目の省略

作業内容変更時等の安全衛生教育は、職業訓練を受けた者など教育すべき事項について十分な知識・技能を有していると認められる者に対して、教育項目の全部又は一部を省略することが認められていますが、派遣労働者の場合には職場環境、作業方法の変化等に伴う不慣れな部分も少なくないことから、安易に省略することなく、より適切な教育を行う必要があります。

(3) 労働者派遣契約内容の確認

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承知し、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。

2-4 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、一定の危険有害業務（就業制限業務を除く）に派遣労働者を従事させるときには、あらかじめ必要な知識及び技能について特別教育を実施すること。

(1) 特別教育の対象

製造業に属する派遣先は、56頁の表12に示すような業務に従事させる派遣労働者に対してあらかじめ特別教育を実施しなければなりません。（特別教育の対象とされる全ての業務は、安衛則第36条を参照）

(2) 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。

工夫事例

○派遣先は、特別教育の内容を充実するため、自社講師のほか知識、経験が豊かな外部講師（労働安全コンサルタント等）を多く活用している。

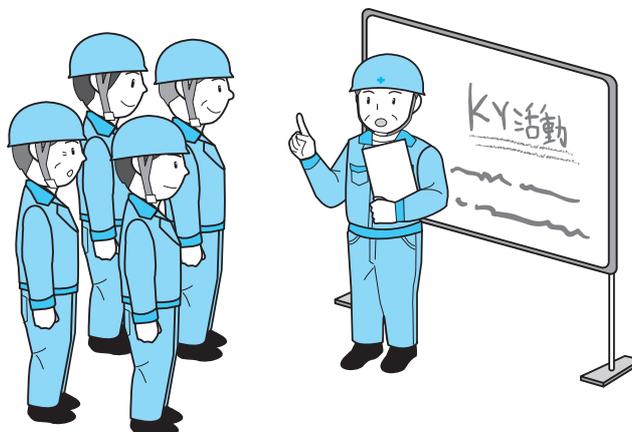
2-5 各種自主的安全衛生活動など

ここがポイント

派遣先は、自社が実施している各種の自主的安全衛生活動に、派遣労働者も積極的に参加させること。

製造業に属する多くの派遣先では、安全衛生管理の重要性を強く認識し、年間の安全衛生目標の策定、それを実現するための年間計画の作成等によって継続的な活動を行うとともに、職場の自主的安全衛生活動として4S活動、KY活動、ヒヤリハット摘出運動などに取り組んでいます。

このような安全衛生活動は、自社職員はもちろんのこと、派遣労働者など雇用形態の異なる者も含めた全員参加によってその効果が期待できるものなので、派遣先はこれらの活動に派遣労働者が積極的に参加できるような雰囲気の醸成と適切な指導を行うことが望まれます。



工夫事例

- 派遣先は、自社社員と同様に派遣労働者も安全衛生活動（朝礼、職場ミーティング、KYT、安全衛生パトロール、リスクアセスメント等）に参加するよう指導している。
- 派遣先は、自社社員に実施している法定外の安全衛生教育（VDT教育、騒音対策、メンタルヘルス教育など）を派遣労働者に対しても実施している。
- 派遣先は、深夜勤務を含む交替勤務に従事する派遣労働者の健康管理を十分に行うため、指揮監督している職長のミーティングを週1回実施し、健康面を含めた情報の共有化を行っている。

2-6 外国人の派遣労働者に対する安全衛生の確保**(1) 安全衛生教育の実施**

派遣先は、外国人派遣労働者に対して安全衛生教育を実施する場合には、当該労働者の母国語を使用した教材（テキスト）を活用するなどの方法により、わが国の法律の規定事項、職場の安全衛生活動などを含む安全衛生対策をよく理解させます。

また、外国人派遣労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具については、その使用に関する禁止事項、危険有害性等が目視で確実に理解されるよう絵表示などを活用することが必要です。

(2) 労働災害防止に関する標識、掲示等

派遣先は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等については、絵表示のほか図解、イラスト等を多用し、外国人派遣労働者がある内容を理解できるよう工夫することが適当です。

(3) 労働安全衛生法等関係法令の周知

派遣先は、労働安全衛生法等関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行います。その際には、分かりやすい説明書を用いること、安全衛生についての知識を有する通訳を介した教育を実施することなど外国人の派遣労働者の理解を促進するため必要な配慮をすることが適当です。

3 労働災害への対応**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、被災者の救出を行うとともに、派遣元への連絡・通報を迅速に行うこと。また、派遣先は、遅滞なく労働者死傷病報告書を所轄労働基準監督署長に提出すること。

3-1 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意しつつ、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」。(ただし、化学反応が進行する場合もあるので、現場責任者の判断が必要な場合もある。)
- 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、硫化水素中毒、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・ケースとなるが、現場の管理監督者の迅速、的確な判断と指揮命令が重要なので、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。

3-2 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重要です。(第5章の5 81頁参照)

3-3 労働者死傷病報告書の提出

(1) 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。

死亡や休業4日以上の場合には、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。

(2) 休業3日以内の労働者死傷病報告書の提出

派遣先は、派遣労働者の休業が3日以内の場合には、3カ月に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) 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。(40頁参照)

3-4 労働災害の原因究明と再発防止対策

(1) 迅速、的確な調査

派遣先は、派遣労働者が被災した労働災害については、自社の労働者が被災した場合と同様に、速やかに災害調査（発生状況と災害原因の究明）を開始します。

災害調査の目的は、災害の発生原因を明らかにし、同種災害の再発を防止するための対策を樹立することにありますので、調査の担当者は先入観を持つことなく、正確な情報の収集と原因の分析等を行うことが大切です。

一般に、労働災害の原因は、機械設備等の「不安全な状態」と作業者の「不安全な行動」、そしてこれらを管理する事業場の「安全衛生管理上の欠陥」にあると言われていますが、単一の原因ではなく、人、機械設備、原材料、作業方法、環境、健康管理など多くの要因が複雑に関係していることが多いので、調査に当たっては災害に至るまでの経過、事実を正確に把握し、真の災害原因を究明することが必要です。

そのためには、事案によって異なりますが、派遣元の参加を求め共同で広く深い災害調査を実施することも必要になります。

(2) 機械設備の本質安全化等

労働災害の中には、機械設備が古いもの、危険な部分が防護されていないもの、作業方法に欠陥があるものなど本質的な問題に原因があるものも少なくありません。

派遣先は、このようなものについては、労働災害の調査分析を契機に、作業方法の改善や機械設備の本質安全化等を図ることが必要です。

(3) 安全衛生委員会への付議等

労働災害の原因及び再発防止対策については安全又は衛生委員会（又は安全衛生委員会）の付議事項となっていますので、派遣先は一連の災害調査の結果等について、労使で調査審議することが必要です。

3-5 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等が行うこととなりますが、この労災保険給付請求の手続きについて、派遣先も派遣元と連携して必要な助力を行う必要があります。（82頁参照）