

# 派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保のために

派遣労働者にも当然に労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法令が適用され、原則として、派遣労働者と労働契約を交わしている派遣元（派遣会社）がその責任を負います。同時に、派遣労働者を指揮命令して業務を行わせるのは**派遣先**であるため、一部の規定については**派遣先**に責任を負わせることとされています。



## 1. 労働条件の確保に関する重点事項

### 実施すべき重点事項

#### 1. 労働時間を適正に把握してください

- 派遣先は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日付け基発0120第3号）に基づき、派遣労働者の労働時間を適正に把握しなければなりません。

#### 2. 時間外労働・休日労働には、派遣元での36協定が必要です

- 派遣先が、派遣労働者に時間外労働・休日労働を行わせる場合には、派遣元の事業場で締結・届出された36協定が必要です。この36協定の範囲を超えて時間外労働等を行わせた場合、派遣先が労働基準法違反になります。
- このため、派遣先は、派遣元での36協定の内容等を把握し、時間外労働等を行わせる場合には、その範囲内にとどめる必要があります。

## 派遣元との連携

#### 1. 労働者派遣契約の内容は適正ですか

- 派遣先は、労働者派遣契約に従って派遣労働者を労働させた場合に労働基準法違反等が生じないように、派遣契約の内容を派遣元に十分に確認してください。
- 派遣先指針において、休業手当の支払等、労働者派遣契約の中途解除に伴い生じた派遣元の損害の賠償を派遣先が行うよう、派遣契約に定めることとされていることにも、留意してください。

労働者派遣法では、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が労働基準関係法令に違反することになる場合には、派遣元に対して当該労働者派遣を禁止しています。

#### 2. 労働時間についての連絡体制を確立しましょう

- 派遣先指針に基づき、労働時間の枠組みと実績に関する連絡体制を確立してください。

＜労働時間の枠組み＞

派遣先は、派遣元での36協定の内容等について情報提供を求めましょう。

＜実際の労働時間＞

派遣先は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき適正に把握した労働時間を派遣元に正確に通知しましょう。

労働者派遣法では、派遣先は派遣先管理台帳に派遣就業日ごとの始業・終業時刻等を記載し、これを派遣元に通知しなければならないとしています。

#### 3. 年休の取得についての協力体制を整えましょう

- 派遣元と派遣先は、派遣労働者が年次有給休暇の取得を請求した場合の手続等をあらかじめ定め、派遣元が派遣労働者に年次有給休暇を与えるため、代替労働者の派遣、派遣先における業務量の調整等の対応を取ることができる体制を確立することが望めます。
- 派遣先はその調整等に協力し、派遣元が適切に年次有給休暇を与えることができるよう配慮してください。



## 2. 安全衛生の確保に関する重点事項

### 実施すべき重点事項

#### 1. 派遣労働者を含め安全衛生管理体制を確立してください

- ・派遣先は、派遣労働者を含め算出した常時使用する労働者数等に応じて、
  - ①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てください。
  - ②安全衛生委員会等を設置し、派遣労働者の安全衛生に関する事項も含め、必要な調査審議を行ってください。

常時 50 人以上の労働者（派遣労働者を含む）を使用するすべての事業場は、衛生管理者、産業医を選任する必要があります。

#### 2. 危険又は健康障害の防止措置を適切に実施してください

- ・派遣先は、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ください。

##### ＜プレス機械作業における危険又は健康障害の防止措置の例＞

- ・プレスによるはさまれ災害を防止するための安全装置の設置
- ・強烈な騒音を発する場合における防音保護具（耳栓）の支給

#### 3. 危険性又は有害性等の調査等を実施してください

- ・派遣先は、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、機械の本質安全化や化学物質のばく露防止などリスク低減措置を講じてください。

##### ＜参考 危険性又は有害性等の調査等＞

作業に伴う危険性又は有害性を洗い出し、リスク（負傷又は疾病の重篤度と発生可能性を組み合わせたもの）を評価するもので、リスクの大きなものを優先して適切なリスク低減措置を講ずることにより、効果的に災害を防止できます。

#### 4. 安全衛生教育等を適切に実施してください

- ・派遣先は、派遣元による雇入れ時等の安全衛生教育について、**その実施結果を派遣元に書面等で確認してください。**
- ・派遣先は、派遣労働者が異なる作業に転換したときや、作業設備、作業方法等に大幅な変更があったときなどは、作業内容変更時の安全衛生教育を行ってください。
- ・派遣先は、派遣労働者を一定の危険又は有害な業務に従事させるときは、派遣労働者が、その業務に関する特別教育を既に受けた者かを確認し、必要な特別教育を行ってください。
- ・派遣先は、特別教育を実施した場合、その結果を派遣元に書面等により報告してください。



##### ＜特別教育が必要な危険有害業務の例＞

- ・クレーン（つり上げ荷重 5 トン未満のもの）、移動式クレーン（つり上げ荷重 1 トン未満のもの）の運転
- ・玉掛け作業（つり上げ荷重 1 トン未満のクレーン、移動式クレーンに係るもの）
- ・フォークリフト等荷役機械（最大荷重 1 トン未満のもの）の運転
- ・動力プレスの金型等の取付け、取外し、調整
- ・アーク溶接等

- ・派遣先は、派遣労働者に対し、立入禁止場所等の派遣先において禁止されている事項について周知を行ってください。

## 5. 派遣労働者の安全な作業の確保のために

- ・派遣先は、就業制限業務に従事する派遣労働者に対し、当該業務に係る資格を有していることを確認してください。

### <就業制限業務の例>

- ・クレーン（つり上げ荷重5トン以上のもの）、移動式クレーン（つり上げ荷重1トン以上のもの）の運転
- ・玉掛け作業（つり上げ荷重1トン以上のクレーン、移動式クレーンに係るもの）
- ・フォークリフト等荷役機械（最大荷重1トン以上のもの）の運転
- ・ガス溶接等

- ・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を作成するようにしましょう。
- ・派遣先は、派遣労働者が安全な作業マニュアルや手順書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ようにしましょう。
- ・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、標識や警告表示の掲示を行ってください。
- ・派遣先は、派遣労働者が危険予知活動、安全衛生改善提案活動等の安全衛生活動に参加できるように配慮してください。

## 6. 特殊健康診断を確実に実施してください

- ・派遣先は、一定の有害業務（放射線業務等）に常時従事する派遣労働者に対し、雇入れの際、当該業務へ配置替えの際やその後一定期間以内ごとに1回、定期的に、特殊健康診断を実施し、その結果に基づく事後措置を講じてください。また、特殊健康診断の結果の記録の写しを派遣元に送付してください。
- ・派遣先は、一定の有害業務を行う派遣労働者の作業の記録を作成・保存するとともに、派遣元に提供してください。

## 7. 派遣労働者も含めたストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析が望まれます

- ・派遣先は、派遣労働者も含めた一定規模の集団ごとにストレスチェック結果を集計・分析し、その結果に基づく措置を実施することが望まれます。

## 8. 健康に関する情報に基づく派遣労働者に対する不利益な取扱いは禁止されています

派遣先における次のような派遣労働者に対する不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものではないため、行ってはいけません。

- ・一般健康診断や長時間にわたる労働に関する面接指導等の結果に基づく就業上の措置や、心の健康に関する情報を理由とする就業上の措置について、派遣元から派遣先に、その実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣労働者の変更を求めること。
- ・本人の同意を得て、派遣先が派遣労働者の心の健康に関する情報を把握した場合、これを理由として、医師の意見や派遣労働者の実情を考慮せず、派遣労働者の変更を求めること。
- ・派遣先が実施する特殊健康診断結果に基づく必要な措置について、医師の意見を聴く等の法令上の手順に従わず、派遣労働者の変更を求めること。
- ・派遣元が本人の同意を得て、派遣先に派遣労働者のストレスチェック結果や面接指導の結果を提供した場合、これを理由として、派遣労働者の変更を求めたり、医師の意見や派遣労働者の実情を考慮せず、派遣労働者の変更を求めること。
- ・派遣先が集団ごとの集計・分析を行うことを目的として実施するストレスチェックを受けないことを理由として、派遣労働者の変更を求めること。

## 9. もし派遣労働者が労働災害に被災した場合には

- ・派遣先は、労働災害の発生原因を調査し、再発防止対策を講じてください。
- ・派遣先は、労働者死傷病報告を作成し、派遣先事業場を所轄する労働基準監督署に提出してください。また、その写しを遅滞なく派遣元に送付してください。

派遣労働者が派遣中に労働災害等により死亡又は休業したときは、派遣元、派遣先がそれぞれ労働者死傷病報告を作成し、所轄の労働基準監督署に提出する必要があります。

## 派遣元との連携

## 1. 安全衛生教育に関する派遣先の協力や配慮が必要です

- 派遣元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**は**派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣元に対し積極的に提供してください。**
- 派遣元から教育カリキュラムの作成支援等の依頼があった場合には、**派遣先**はこれに応じるよう努めましょう。
- 派遣元から雇入れ時等の安全衛生教育の委託の申し入れがあった場合には、**派遣先**は可能な限りこれに応じるよう努めましょう。
- 派遣先**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に書面等により報告してください。
- 派遣労働者を異なる作業に転換したときや、作業設備・作業方法等について大幅な変更があったとき等に、**派遣先**で作業内容変更時の教育を実施したときは、その結果を派遣元に書面で報告してください。

## 2. 危険有害業務に係る適正な労働者派遣を行っていますか

- 派遣先**は、派遣労働者が従事することが予定されている特別教育が必要な一定の危険又は有害な業務及び就業制限業務に係る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従事することがないように、派遣元と十分連絡調整を図ってください。

労働者派遣法では、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が労働安全衛生法令に違反することになる場合には、派遣元に対して当該労働者派遣を禁止しています。

## 3. 健康診断に関する協力や配慮

- 派遣先**は、派遣労働者が派遣元の実施する一般健康診断を受診できるよう必要な配慮をしてください。また、派遣元から依頼があった場合には、**派遣先**は、その雇用する労働者に対する一般健康診断を実施する際に、派遣労働者もこれを受診することができるよう配慮してください。なお、その場合は、一般健康診断結果は派遣元が取り扱うべきであり、派遣先がその結果を把握すべきではないことに留意してください。
- 派遣先**は、派遣労働者の労働時間に加え、必要に応じて、その他の勤務状況や職場環境に関する情報を提供するように派遣元から依頼があった場合には、**情報提供**してください。
- 派遣先**は、一般健康診断の結果に基づく派遣労働者に対する就業上の措置について、派遣元から要請があった場合には、**協力**してください。
- 派遣先**は、特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置を講ずる場合には、派遣元に連絡調整を行ってから実施してください。また、実施した内容については、派遣元に情報提供してください。

## 4. 長時間にわたる労働に関する面接指導に関する協力や配慮

- 派遣先**は、派遣労働者が、派遣元の実施する長時間にわたる労働に関する**面接指導**を受けられるよう配慮してください。
- 派遣先**は、派遣労働者の労働時間に加え、必要に応じて、その他の勤務状況や職場環境に関する情報を提供するように派遣元から**依頼があった場合には、情報提供**してください。
- 派遣先**は、長時間にわたる労働に関する面接指導等の結果に基づく派遣労働者に対する、就業上の措置について、派遣元から**要請があった場合には、協力**してください。

## 5. 派遣元の講じる再発防止対策に協力しましょう

- 派遣労働者が労働災害に被災した場合、**派遣先**は、派遣元での安全衛生教育への活用や同種業務の派遣労働者への情報提供が行えるよう、派遣元に対し、当該労働災害の原因や対策について必要な情報を提供しましょう。

## 6. 定期的に会合を開催するなどし、派遣元との適切な連絡調整を行いましょ

- 派遣先**は、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、派遣先が実施している安全衛生活動への派遣労働者の参加等について、派遣元と連絡調整を行ってください。

派遣元・派遣先の責任区分と相互の連携について、さらに詳しくお知りになりたい場合は、以下のパンフレットをご覧ください。最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署までお願いします。

パンフレット「派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保のために」

派遣労働者 労働条件

Q 検索

