

● 第 2 章 ●

派遣労働者に係る安全衛生管理の特徴

本マニュアルは、派遣法第2条第2号に規定する派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な事項を取りまとめたものですが、その活用にあたってはまず労働者派遣事業等について正しい定義を理解しておく必要があります。

1 派遣労働者の範囲

労働者派遣事業は、派遣法第2条第1号及び第3号に規定するように、派遣元が雇用する派遣労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、派遣先の指揮命令を受けて、当該派遣先のために労働に従事させる事業のことをいいます。

一方、多くの事業場の偽装請負が問題となった請負事業とは、民法第632条に規定するように、請負業者がある仕事を完成し、注文主がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを内容とする事業のことをいいますが、形式上請負事業と称していても実態が労働者派遣事業に該当する場合には、派遣法の適用を受けることになります。

これを図6に基づいて少し具体的に示すと、労働者派遣事業では派遣先と派遣労働者との間に指揮命令関係が生じるのに対し、請負事業では注文主と請負業者の労働者との間には指揮命令関係が生じず、請負業者との間にのみ指揮命令関係が生じます。すなわち、請負形式の契約により行われていても、注文主と請負業者の労働者との間に指揮命令関係がある場合（いわゆる偽装請負）には、労働者派遣事業に該当し派遣法の適用を受けることになります。

派遣労働者の安全衛生確保義務に関しては、派遣法第45条の特例規定により安衛法の適用を受けることになっていますが、労働者派遣事業では派遣先と派遣労働者との間には指揮命令関係が生じるので、派遣元が雇用事業者としての責任を負うだけでなく、派遣先も事業者の責任を負う事項があります。

同様に、いわゆる偽装請負では、安衛法に基づく事業者責任のうち、派遣先が責任を負うものと定められている事項については、請負業者の労働者との間に指揮命令関係がある注文主が負うことになり、たとえ契約の形式が請負であっても指揮命令の実態で判断され、注文主が請負業者の労働者に関して安衛法違反を問われる場合があります。（図7参照）

なお、請負事業では注文主と請負業者の労働者との間には指揮命令関係が生じないので、安全衛生確保義務は安衛法の規定に基づき原則として請負業者が負うことになります。

図6 労働者派遣事業と請負事業の違い

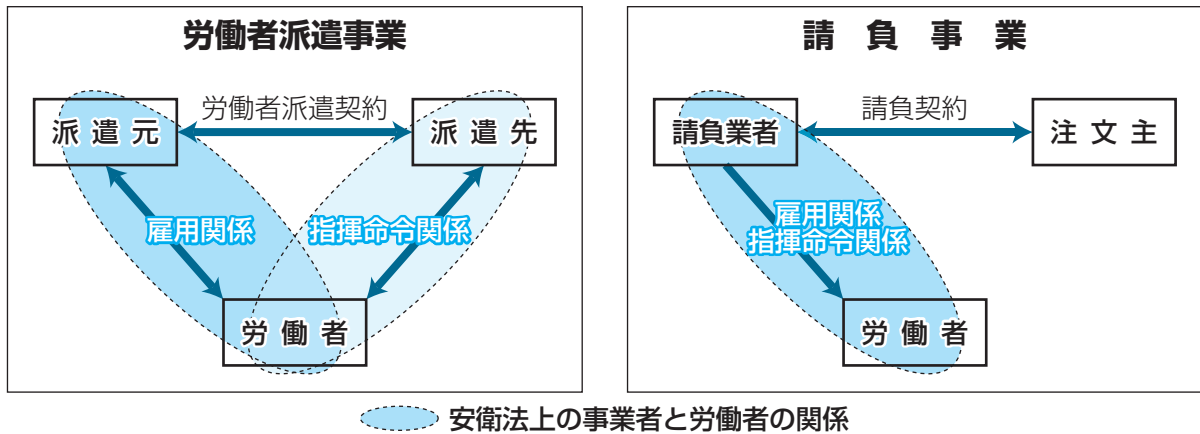
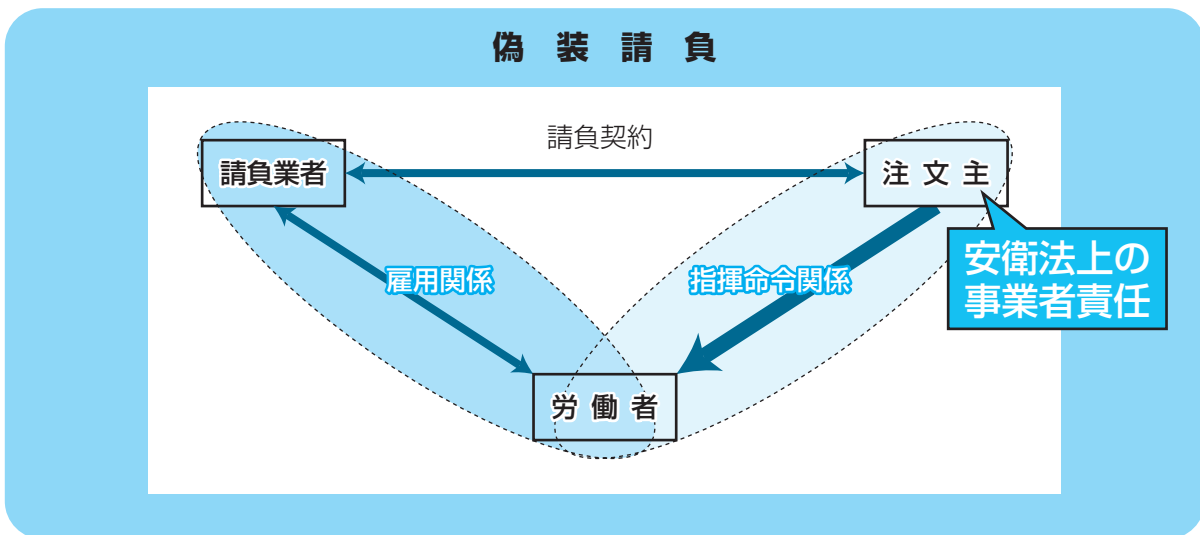


図7 偽装請負



労働者派遣事業と請負事業の違いに関しては、「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年労働省告示第37号）」を参照のこと。（100頁）

2 派遣法における安全衛生の確保

上記のように、派遣労働者の安全衛生の確保に関しては、派遣元、派遣先の両者に責任があることから、派遣法においては安全衛生を統括し連絡調整を行う者として派遣元・派遣先責任者を選任させることを規定しており、また、安衛法に関する派遣元・派遣先の責任区分を定めています。

ここがポイント

派遣元・派遣先は、派遣労働者を専門に担当する責任者を選任し、安全衛生に関する事項の統括、連絡調整を行うこと。

2-1 製造業務専門の派遣元・派遣先責任者の選任

製造業務への派遣を行う場合には、製造業務専門の派遣元・派遣先責任者を選任しなければなりません。(派遣元・派遣先責任者の詳細は、第5章の73頁参照)

(1) 派遣元責任者

製造業務に派遣をする派遣元は、当該派遣労働者を専門に担当する派遣元責任者（又は製造業務専門派遣元責任者）を選任する必要がある、その数は原則として、製造業務に従事する派遣労働者が100人以下の場合は1人以上、100人を超え200人以下の場合は2人以上の者を選任し、以下同様に100人当たり1人以上を追加選任する必要があります。(派遣法第36条、派遣則第29条第3号)

(2) 派遣先責任者

製造業務に50人を超える派遣労働者を従事させる派遣先は、当該派遣労働者を専門に担当する派遣先責任者（又は製造業務専門派遣先責任者）を選任する必要がある、その数は原則として、製造業務に従事する派遣労働者が50人を超え100人以下の場合は1人以上、100人を超え200人以下の場合は2人以上の者を選任し、以下同様に100人当たり1人以上の者を追加選任する必要があります。(派遣法第41条、派遣則第34条第3号)

なお、製造業で50人以下の派遣労働者を従事させている場合には、通常の派遣先責任者が製造業務専門派遣先責任者の業務も担当することになります。

2-2 派遣元・派遣先責任者の業務

製造業務専門の派遣元責任者、派遣先責任者の業務内容は、[図8](#)のとおりです。

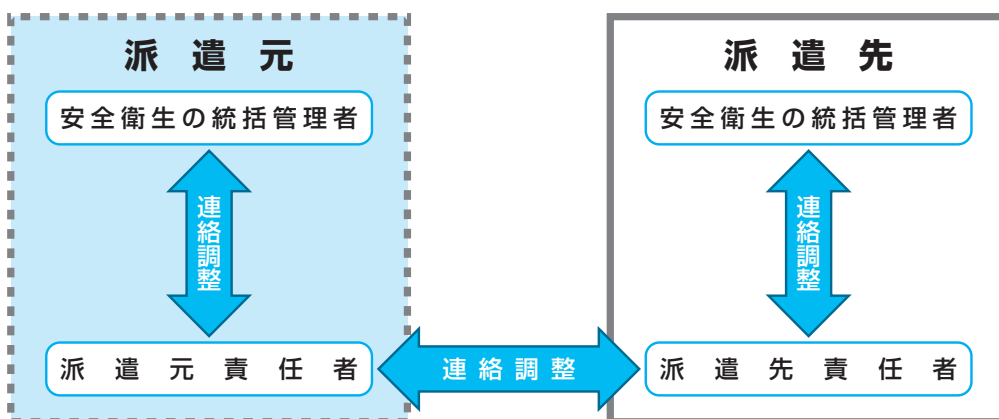
(1) 派遣元責任者

業務内容は、派遣労働者の安全衛生に関して派遣元において安全衛生を統括管理する者及び派遣先との連絡調整を行うことです。(派遣法第36条第5号)

(2) 派遣先責任者

業務内容は、派遣労働者の安全衛生に関して派遣先において安全衛生を統括管理する者及び派遣元との連絡調整を行うことです。(派遣法第41条第4号)

図8 派遣元、派遣先責任者の選任と業務



(注1)「安全衛生を統括管理する者」とは、総括安全衛生管理者又は安全管理者、衛生管理者が選任されている場合はその者をいい、それらの者が選任されていない小規模事業場では事業主自身をいいます。

(注2)派遣元責任者及び派遣先責任者が行う「連絡調整」とは、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、以下の内容に関する連絡調整を行うことをいいます。(派遣法第36条第5号、派遣法第41条第4号、労働者派遣事業関係業務取扱要領第8の10<4>⑩、労働者派遣事業関係業務取扱要領第9の7<5>ホ)

- ・健康診断（一般健康診断、有害業務従事者に対する特殊健康診断等）の実施に関する事項（時期、内容、実施責任者等）
- ・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

2-3 労働者派遣契約における安全衛生関係事項（例）

派遣労働者の安全衛生を確保するためには、上記のように責任者を定める他、労働者派遣契約において派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な事項を含む就業条件を明確にする必要があります。(派遣法第26条第1項、労働者派遣事業関係業務取扱要領第7の2<1>イ(ハ)の⑥)

製造業における労働者派遣契約のうち、安全衛生に関する事項（例）としては、次のようなものがあります。

製造業における労働者派遣契約（安全衛生関係）の（例）

派遣先（甲）に対し、派遣元（乙）は、次の条件の下に、労働者派遣を行うものとする。

- 1 具体的な従事業務の内容及び危険及び健康障害を防止するための措置に関する事項
 - ① 乙の派遣する派遣労働者は、甲においてプレス機械を用いた金属の打抜き業務及び有機溶剤を使用した塗装業務を行う。
 - ② 甲は、プレス機械によるはさまれ災害を防止するため、光線式安全装置と両手操作式安全装置を併用する。
 - ③ 甲は、有機溶剤による中毒を予防するため、局所排気装置等の設置、保護衣、保護手袋等を支給する。
- 2 健康管理に関する事項
 - ① 派遣労働者の一般健康診断は、乙が費用を負担して実施する。
 - ② 派遣労働者の特殊健康診断等は、甲が費用を負担して実施する。
- 3 換気、採光、照明など作業環境管理に関する事項
 - ① 甲は、6カ月に1回、作業場の空気中の有機溶剤の濃度の測定を行う。
 - ② 甲は、測定結果に基づき、必要な措置を講じる。

4 安全衛生教育に関する事項

- ① 乙は、派遣労働者を派遣する前に、雇入れ時安全衛生教育（安衛法第59条第1項）を実施する。
- ② 甲は、作業内容の変更を行う際には必要な安全衛生教育（安衛法第59条第2項）を実施する。
- ③ 甲は、派遣労働者をプレス業務に従事させる前に、その危険性及び機械・安全装置の取扱方法等について安全衛生教育（安衛法第59条第3項）を実施する。

5 免許、技能講習など就業制限に関する事項

- ① 甲の都合により派遣労働者に新たな免許を取得させ、又は技能講習を受講させる必要が生じた場合は、甲が費用の負担を行う。

6 安全衛生連絡体制に関する事項

- ① 甲と乙は安全衛生に関する内容を協議する連絡協議会を設置し、定期的に連絡調整を行う。

7 その他の事項

- ①-1 派遣労働者が労働災害で被災した場合は、甲は遅滞なく派遣元責任者へ連絡する。
- ①-2 甲は、所轄労働基準監督署長に提出した労働者死傷病報告の写しを乙に送付する。
- ②-1 甲の苦情の申し出を受ける担当者が派遣労働者から苦情の申し出を受けたときは、ただちに派遣先責任者へ連絡する。
- ②-2 派遣先責任者は、誠意をもって当該苦情を適切かつ迅速に処理する。
- ②-3 派遣先責任者は、苦情を処理した結果については必ず派遣労働者に通知する。
- ③-1 乙の苦情の申し出を受ける担当者が派遣労働者から苦情の申し出を受けたときは、ただちに派遣元責任者へ連絡する。
- ③-2 派遣元責任者は、誠意をもって当該苦情を適切かつ迅速に処理する。
- ③-3 派遣元責任者は、苦情を処理した結果については必ず派遣労働者に通知する。
- ④-1 甲及び乙は、自らの責任で解決し、又は即時に処理した苦情についてはその経過を相互に遅滞なく通知する。
- ④-2 苦情を処理した結果については、必ず派遣労働者に通知する。

2-4 無資格の労働者等を派遣した場合の罰則の適用

派遣先は労働者派遣契約に従って派遣労働者を就労させることとなりますが、派遣先が就業制限業務（安衛法第61条第1項）や危険有害業務に関する特別教育（安衛法第59条第3項）等に抵触することになる場合には、派遣元はそのような労働者派遣をしてはなりません。

従って、これに違反する場合には、派遣元が安衛法の規定に違反したものとみなされて罰則が適用されます。（派遣法第45条第6項、派遣法第45条第7項）

2-5 外国人の派遣労働者に対する措置

派遣労働者として外国人を使用する場合には、安全衛生教育の実施、労働災害防止に関する標識、

掲示等について外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うなど、必要な措置を講じることが求められています。

2-6 派遣中の労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担区分

派遣労働者に関する安衛法、じん肺法、作業環境測定法の内容と派遣元、派遣先の責任分担区分は、派遣法第45条～第47条の規定により表5、表6、表7のようになります。

なお、労働基準法に基づく36協定等の締結・届出、割増賃金の支払等の一般的な労働条件の管理責任は派遣元にあり、また、法定労働時間の遵守、休憩の付与等の就業に伴う具体的な労働時間管理の責任は派遣先にあります。



表5 安衛法の適用関係 (派遣法第45条)

派遣元の責任	派遣先の責任
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場における安全衛生を確保する事業者の責務 (第3条) ・ 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 (第4条) ・ 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 (第9条) ・ 総括安全衛生管理者の選任等 (第10条) ・ 衛生管理者の選任等 (第12条) ・ 安全衛生推進者の選任等 (第12条の2) ・ 産業医の選任等 (第13条) ・ 衛生委員会 (第18条) ・ 安全管理者等に対する教育等 (第19条の2) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場における安全衛生を確保する事業者の責務 (第3条) ・ 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 (第4条) ・ 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 (第9条) ・ 総括安全衛生管理者の選任等 (第10条) ・ 安全管理者の選任等 (第11条) ・ 衛生管理者の選任等 (第12条) ・ 安全衛生推進者の選任等 (第12条の2) ・ 産業医の選任等 (第13条) ・ 作業主任者の選任等 (第14条) ・ 統括安全衛生責任者の選任等 (第15条) ・ 元方安全衛生管理者の選任等 (第15条の2) ・ 店社安全衛生管理者の選任等 (第15条の3) ・ 安全委員会 (第17条) ・ 衛生委員会 (第18条) ・ 安全管理者等に対する教育等 (第19条の2) ・ 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 事業者の講ずべき措置 (第20条～第25条の2)

<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時）（第59条） ・危険有害業務従事者に対する教育（第60条の2） ・中高年齢者等についての配慮（第62条） ・事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助（第63条） ・健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての医師等からの意見聴取）（第66条、第66条の4） ・健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）（第66条の5） ・健康診断の結果通知（第66条の6） ・医師等による保健指導（第66条の7） ・医師による面接指導等（第66条の8～9） ・健康教育等（第69条） ・体育活動等についての便宜供与等（第70条） ・申告を理由とする不利益取扱の禁止（第97条） ・報告等（第100条） ・法令の周知（第101条） ・書類の保存等（第103条） ・事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助（第106条） ・疫学的調査等（第108条の2） 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の遵守すべき事項（第26条） 事業者の行うべき調査等（第28条の2） 元方事業者の講ずべき措置（第29条） 特定元方事業者の講ずべき措置（第30条～第32条） ・定期自主検査（第45条） ・化学物質の有害性の調査（第57条の3） ・安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務就業時）（第59条） ・職長教育（第60条） ・危険有害業務従事者に対する教育（第60条の2） ・就業制限（第61条） ・中高年齢者等についての配慮（第62条） ・事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助（第63条） ・作業環境測定（第65条） ・作業環境測定の結果の評価等（第65条の2） ・作業の管理（第65条の3） ・作業時間の制限（第65条の4） ・健康診断（有害な業務に係る特殊健康診断、当該健康診断結果についての医師等からの意見聴取）（第66条、第66条の4） ・健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）（第66条の5） ・病者の就業禁止（第68条） ・健康教育等（第69条） ・体育活動等についての便宜供与等（第70条） ・快適な職場環境の形成のための措置（第71条の2） ・安全衛生改善計画等（第78条） ・機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等（第88条） ・申告を理由とする不利益取扱の禁止（第97条） ・使用停止命令等（第98条） ・報告等（第100条） ・法令の周知（第101条） ・書類の保存等（第103条） ・事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助（第106条） ・疫学的調査等（第108条の2）
---	---

表6 じん肺法の適用関係（派遣法第46条）

派 遣 元	派 遣 先
<ul style="list-style-type: none"> ・ じん肺健康診断の実施(粉じん作業に係る事業場への派遣終了後)(第7条～第9条の2) ・ じん肺管理区分の決定等(粉じん作業に係る事業場への派遣終了後)(第12条～第16条) ・ じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務(第20条の2) ・ 粉じんにさらされる程度を軽減させるための措置(第20条の3) ・ 作業の転換(第21条) ・ 転換手当(第22条) ・ 作業転換のための教育訓練(第22条の2) ・ 政府の技術的援助等(第32条) ・ 法令の周知(粉じん作業に係る事業場への派遣終了後)(第35条の2) ・ 申告を理由とする不利益取扱の禁止(第43条の2) ・ 報告(第44条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業者及び労働者のじん肺の予防に関する適切な措置を講ずる責務(第5条) ・ じん肺の予防及び健康管理に関する教育(第6条) ・ じん肺健康診断の実施(派遣中)(第7条～第9条の2) ・ じん肺管理区分の決定等(派遣中)(第12条～第16条) ・ じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務(第20条の2) ・ 粉じんにさらされる程度を軽減させるための措置(第20条の3) ・ 作業の転換(第21条) ・ 作業転換のための教育訓練(第22条の2) ・ 政府の技術的援助等(第32条) ・ 法令の周知(派遣中)(第35条の2) ・ 申告を理由とする不利益取扱の禁止(第43条の2) ・ 報告(第44条)

表7 作業環境測定法の適用関係（派遣法第47条）

派 遣 元	派 遣 先
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業環境測定士又は作業環境測定機関による作業環境測定の実施(第3条)

3 労働者派遣事業と請負事業における安全衛生管理の違い

ここがポイント

安全衛生管理においては、労働者派遣事業と請負事業では、その責任・義務の所在が異なるので、これを正しく理解すること。

3-1 労働者派遣事業における安全衛生管理

派遣労働者の安全衛生を確保するためには、就業場所における具体的な指揮命令、機械設備の維持管理等が重要であり、安全管理全般と就業に伴う具体的な衛生管理については派遣先が、一般的な健康管理等については派遣元が責任を負います。(表5～表7参照)

具体的な安全衛生管理の実施事項のうち、派遣元において実施すべき事項については第3章を、派遣先において実施すべき事項については第4章を、参照してください。

3-2 請負事業における安全衛生管理

請負事業の請負業者は、安衛法の事業者として安全衛生の管理を全般的に行わなければなりません。すなわち、請負事業においては、請負業者と請負業務に従事する労働者との関係は通常の雇用関係であり、原則として、請負業者が、その雇用する労働者に対する安全衛生管理について事業者としてのすべての責任を負います。

なお、製造業の元方事業者については、安衛法第30条の2などの規定により、混在作業によって生じる労働災害防止のため、作業間の連絡・調整の実施など請負業者やその雇用する労働者を含め総合的な安全衛生管理を行わなければなりません。また、請負業者も、元方事業者が講じる措置に対応する措置を講じなければなりません。

4 安全配慮義務

(1) 安全配慮義務とは

安全配慮義務とは、使用者には、労務の提供を受ける過程において雇用する労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮する義務があるとするもので、労働災害について使用者が民事上の損害賠償責任を負うこととなる根拠として、これまでの裁判例により確立されたものとなっています。（陸上自衛隊八戸車両整備工場事件：最高裁昭50.2.25判決及び川義事件：最高裁昭59.4.10判決など）

(2) 安全配慮義務の内容

労働災害による損害の賠償を請求する場合、不法行為を根拠とする場合には、時効は損害の事実または加害者を知ったときから3年、また相手方の故意・過失を立証する必要があるなどの決まりがありますが、その労働災害が労働契約上の安全配慮義務違反によるものであるとする裁判例では、債務不履行責任（義務を果たしていないこと、時効は10年であること）を根拠として損害賠償を認めています。

そして、安全配慮義務の内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所など、安全配慮義務が問題となるその具体的状況などによって決まるものであると裁判例では示しています。（上記最高裁昭59.4.10判決）

また、下級審の判例では、雇用関係にある請負人（雇用主）だけでなく、指揮命令を行い労務の提供を受けている注文者（実際の就労先）においても、安全衛生措置を講じるなどの安全衛生法上の義務を負うだけでなく、安全配慮義務を負うべき立場にあるとしていること（三菱重工業事件 最高裁小法廷平3.4.11判決、テクノアシスト相模・大和製罐事件 東京地裁平20.2.13判決など）から、派遣元だけでなく、派遣先においても派遣労働者の安全に配慮する必要があります。

(3) 労働契約法の規定

これまで最高裁で確立された考えに基づき、平成20年3月に施行された労働契約法第5条には「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と労働者の安全への配慮について規定が設けられていることにも注意してください。