

派遣労働者の 労働条件・安全衛生の確保のために

～派遣元・派遣先の責任区分の十分な理解と相互の連携を～

はじめに

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、派遣労働者の保護の実効を期する上から一部の規定については派遣先に責任を負わせることとするなど、派遣元と派遣先との間で適切に責任を区分しているところです。



しかしながら、派遣労働者については、労働時間管理が適正になされず割増賃金が支払われない、機械等の安全措置が講じられていない、雇い入れ時や作業内容変更時の安全衛生教育や健康診断が実施されていないなど、法定労働条件に関する問題等がみられます。

派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保に当たっては、

派遣元・派遣先の双方が、自らの責任を十分に理解しそれぞれの義務を果たすこと

派遣元・派遣先は、労働者派遣契約の相手方の責任についても互いに理解し、その上で適切な連携を図ること

特に、安全衛生を確保するためには、派遣先が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講ずること

が重要です。

そこで、このパンフレットでは

- 1 労働条件の確保について、
 - (1) 派遣元が実施すべき重点事項p2
 - (2) 派遣先が実施すべき重点事項p10
 - (3) 派遣元と派遣先が連携して実施すべき重点事項.....p11
- 2 安全衛生の確保について、
 - (1) 派遣元が実施すべき重点事項p12
 - (2) 派遣先が実施すべき重点事項p14
 - (3) 派遣元と派遣先が連携して実施すべき重点事項.....p18
- 3 外国人の派遣労働者に関する事項.....p20

をわかりやすく解説しています。派遣元・派遣先の皆様におかれては、このパンフレットをご活用いただき、それぞれの責任区分を理解し相互に連携して、派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保に取り組んでいただくようお願いします。



1 労働条件の確保に関する重点事項

派遣元が実施すべき重点事項

派遣元は、自らが労働契約を締結しており、労働基準法等の適用についても原則として自らが責任を負うことを踏まえ、労働条件の枠組みを確立し、派遣労働者の労働条件の確保を図る必要があります。

1 適切な契約期間を設定してください

- 派遣元は、派遣労働者との有期労働契約※を更新しようとする場合には、契約の実態及びその労働者の希望に応じ、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)

※契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続勤務している労働者に限ります。

- 有期労働契約については、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復更新することのないよう、配慮してください。

(労働契約法)

派遣元指針では、派遣元は、労働者の希望や労働者派遣の期間を勘案し、雇用契約の期間について、労働者派遣の期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めなければならないとされています。

2 労働条件を明示してください

- 労働契約を締結するときには、労働条件を明示しなければなりません。
- 派遣就業を開始するときには、就業条件等を明示しなければなりません。
- これらの明示は併せて行っても差し支えありませんが、それぞれの明示すべき内容に漏れがないよう、確実に明示を行ってください。

<労働条件の明示の主な内容>

- 労働契約の期間（期間の定めの有無、定めがある場合はその期間）
- 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- 就業の場所・従事する業務の内容
- 始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇等
- 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期に関する事項
- 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

書面により明示しなければなりません

<就業条件等の明示の主な内容>

- 業務内容
- 就業場所
- 指揮命令者
- 派遣期間
- 就業日・時間
- 苦情の処理の申出先
(派遣元と派遣先のそれぞれ)
- 期間制限抵触日



原則書面により明示しなければなりません

※このほか、定めた場合に明示すべき事項等があります。

3 賃金の控除にはルールがあります

- 税金、社会保険料等法令に別段の定めがあるものを除き、賃金の一部を控除して支払うためには、労使協定（賃金控除協定）が必要です。
- ただし、賃金控除協定を締結していたとしても、そもそも用途が不明なものや、控除額の合計が実際に必要な費用との均衡を欠くもの等、事理明白でないものを控除することはできません。

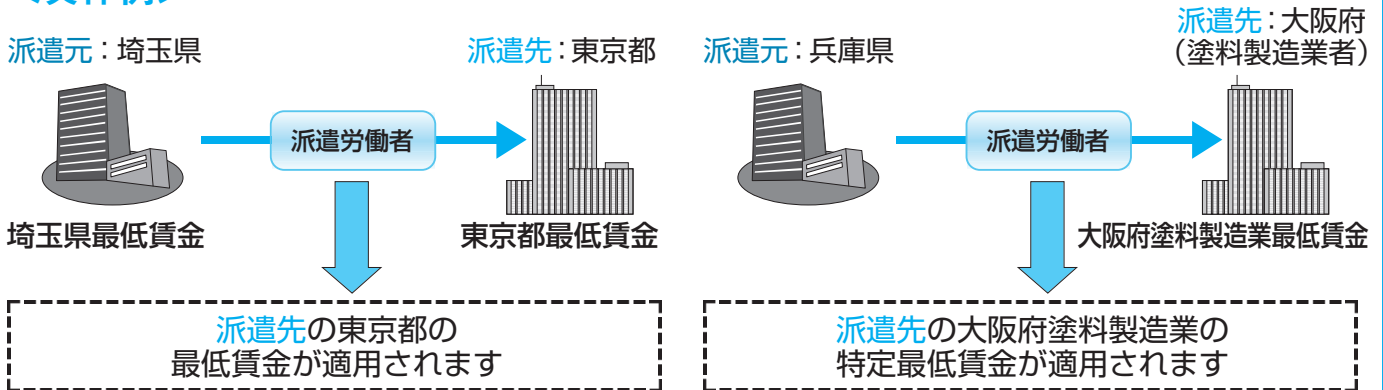


事理明白でない「データ装備費」「事務管理費」「システム利用料」「安全協力費」等の控除は、労働基準法違反になります。

4 最低賃金額以上の賃金を支払ってください

- 派遣労働者には、派遣先の事業場に適用される地域別最低賃金、特定最低賃金を支払ってください。

<具体例>



- 派遣元は、派遣労働者に対し、上記の最低賃金以上の金額の賃金を支払わなければなりません。

<支払う賃金と最低賃金額との比較方法> ※賃金を時間あたりの金額に換算します。

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{時間によって} \\ \text{定められた賃金} \\ \text{(時間給)} \\ \hline \end{array} + \left[\begin{array}{|c|} \hline \text{日、週、月等に} \\ \text{よって} \\ \text{定められた賃金} \\ \text{(日給・月給等)} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{当該期間における所定労働時間数} \\ \text{[(例) 日、週、月によって所定労働時間} \\ \text{数が異なる場合には、それぞれ1週間、} \\ \text{4週間、1年間の平均所定労働時間数]} \\ \hline \end{array} \right] \geq \begin{array}{|c|} \hline \text{最低賃金額} \\ \text{(時間額)} \\ \hline \end{array}$$

参考 労働契約法

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、解雇等に関して、民法の権利濫用法理を当てはめた場合の判断の基準など、私法上の効果を明確化するものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

参考 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」は労働基準法に基づく厚生労働大臣の告示であり、雇止めの手続等について定めています。

5 休業させる場合には休業手当の支払が必要です

- ・ 使用者（派遣元）の責に帰すべき事由により派遣労働者を休業させる場合には、派遣元が、平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。

労働者派遣契約が中途解除された場合には

- ・ 労働者派遣契約が中途解除されても、雇用期間満了まで派遣労働者と派遣元との労働契約は継続しており、派遣元は賃金を支払う必要があります。
- ・ 労働者派遣契約の中途解除により派遣労働者を休業させた場合には、一般に「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当し、派遣元は休業手当を支払う必要があります。
- ・ 派遣元は、次の派遣先指針・派遣元指針の内容にも留意してください。

<派遣先が講ずべき措置>

派遣先の都合により労働者派遣契約が中途解除された場合、派遣元が派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた派遣元の損害について、派遣先が賠償を行わなければなりません※

（派遣先が講ずべき措置に関する指針）

なお、労働者派遣契約の締結時に、派遣契約に労働者派遣契約の解除の際の派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための費用負担に関する措置などを定める必要があり、派遣先の都合による労働者派遣契約の解除にあたっては、派遣先は措置を行う必要があります。

<派遣元が講ずべき措置>

- ① 派遣元は、労働者派遣契約の中途解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図るようにすること
- ② 派遣元は、派遣先との労働者派遣契約の締結に当たり、上記※の損害の賠償を派遣先が行うよう定めることを、派遣先に対して求めること

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針）

参考 派遣元指針と派遣先指針

派遣元指針（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針）・派遣先指針（派遣先が講ずべき措置に関する指針）は、労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律）に基づく厚生労働大臣の告示です。

6 派遣元でも必要な労働時間管理をしてください

- 複数の派遣先に派遣する派遣労働者について、労働時間に関する法令に違反することがないように、累計労働時間を把握、管理してください。

例えば、派遣元がA派遣先に週3日、B派遣先に週3日（各日8時間）労働者を派遣する場合、B派遣先における3日目の労働は、週40時間を超える時間外労働になります。

36協定の範囲を超えた時間外労働や割増賃金の不払が生じないように、派遣元が累計労働時間を把握、管理することが必要です。

- 派遣就業時間以外の、点呼等の時間、集合場所から派遣先への移動時間、研修時間等の時間について、派遣労働者が派遣元の指揮監督下にある場合には、労働時間として派遣元が適正に把握、管理する必要があります。

7 36協定を締結・届出してください

- 派遣先が派遣労働者に時間外・休日労働をさせる場合には、派遣元で時間外・休日労働協定（36協定）を締結・届出することが必要です。
- 派遣元は、派遣先が36協定の範囲を超えて時間外労働等を行わせることがないように情報提供等を行いましょう。

36協定の内容について派遣先に情報提供を行うことや、労働者派遣契約で36協定の範囲内での時間外労働時間の限度を設定すること等が考えられます。

- 36協定を、労働者の過半数を代表する者と締結する場合には、代表者の選出が次により適正に行われる必要があります。

- 「労働者の過半数を代表する者」でいう「労働者」は、派遣元の事業場の全ての労働者であって、派遣中の労働者とそれ以外の労働者の両者を含みます。



- 代表者は、①②のどちらにも該当することが必要です。
 - ① 管理監督者でないこと
 - ② 36協定の締結を行う者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等により選出された者であること※

※具体的な選出方法としては、例えば、派遣中の労働者を含む派遣元のすべての労働者に対し、Eメールで候補者を知らせ、Eメールで投票・信任投票を実施する方法を取ることが考えられます。



8 割増賃金を適正に支払ってください

- 派遣元は、派遣先での労働時間を派遣先や派遣労働者から確認する体制を整えてください。
- 派遣就業時間以外の労働時間（上記6の点呼等の時間、移動時間、研修時間等）がある場合は、派遣先での労働時間にこれを加え、合計の労働時間数に応じて適正に賃金・割増賃金を支払ってください。

9 年次有給休暇を与えてください

- 派遣元は、派遣労働者に法定の年次有給休暇を与えなければなりません。
- 派遣労働者から請求された時季に年次有給休暇を与えることが派遣元の事業の正常な運営を妨げる場合には、派遣元は他の時季にこれを与えることができますが、派遣先の事情は、直ちには派遣元がこの時季変更権を行使する理由にはなりません。
- 派遣元は、代替労働者を派遣する、派遣先と業務量の調整を行う等により、派遣先の事情によって派遣労働者の年次有給休暇の取得が抑制されることのないようにしてください。

<年次有給休暇について>

- 有期労働契約を繰り返し更新している場合でも、雇入日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した派遣労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。
- 雇入日から起算した継続勤務期間ごとの年次有給休暇の日数は次のとおりです。

週所定労働期間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 ※	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

10 就業規則等を作成し、周知してください

- 派遣労働者とそれ以外の労働者を合わせて常時10人以上の労働者を使用する派遣元は、派遣労働者にも適用される就業規則を作成する必要があります。

- 派遣労働者・内勤労働者に共通の就業規則を作成する方法
- 派遣労働者専用の就業規則と内勤労働者用の就業規則をそれぞれ作成する方法の、いずれでも差し支えありません。

- 就業規則や賃金控除協定、36協定などの労使協定の内容等は、労働者に周知しなければなりません。
- 周知は、下記①～③のいずれかの方法で行う必要があります。

- 作業場の見やすい場所への掲示・備付け
- 書面の交付
- 電子データで記録し、作業場にその内容を確認できるパソコン等を設置



- ただし、①や③については原則として派遣先の作業場で行うこととなるため、これができない場合には②の書面の交付により周知する必要があります。

1.1 やむを得ない事由がなければ、契約期間途中の解雇はできません

- 解雇について、労働契約法には次のような規定が定められています。

<期間の定めのない労働契約の場合>

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は、権利の濫用に当たり無効となります。

<有期労働契約の場合>

やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

労働者派遣契約が中途解除された場合には

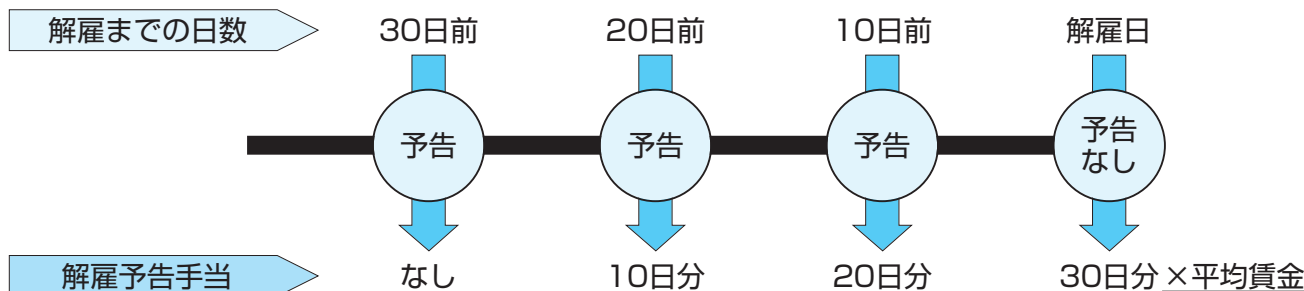
- 労働者派遣契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに派遣労働者を解雇する「やむを得ない事由」に該当するものではありません。
- 派遣先指針において、休業手当の支払等、労働者派遣契約の解除に伴い生じた派遣元の損害の賠償を派遣先が行わなければならない旨定められていること等を踏まえ、派遣元は、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い解雇は避けるようにしてください。
- 次の派遣元指針の内容にも留意してください。

<派遣元が講ずべき措置>

- 派遣元は、労働者派遣契約の中途解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図るようにすること
- やむを得ない事由により①ができない場合に、派遣労働者を解雇しようとするときでも、労働契約法の規定を遵守することはもとより、解雇予告・解雇予告手当の支払等、労働基準法等に基づく責任を果たすこと
- 派遣元は、無期雇用派遣労働者の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合において、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該労働者派遣に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと
- 派遣元は、有期雇用派遣労働者の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合であって、当該労働者派遣に係る有期雇用派遣労働者との労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該有期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと

(派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針)

- 派遣労働者をやむを得ず解雇する場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。予告が30日に満たない場合には解雇までの日数に応じ下図のような解雇予告手当を支払う必要があります。



- 派遣労働者から請求があった場合には、解雇の理由等について、証明書を交付する必要があります。

12 雇止めにもルールがあります

- 有期労働契約※を更新しない場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。
(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)

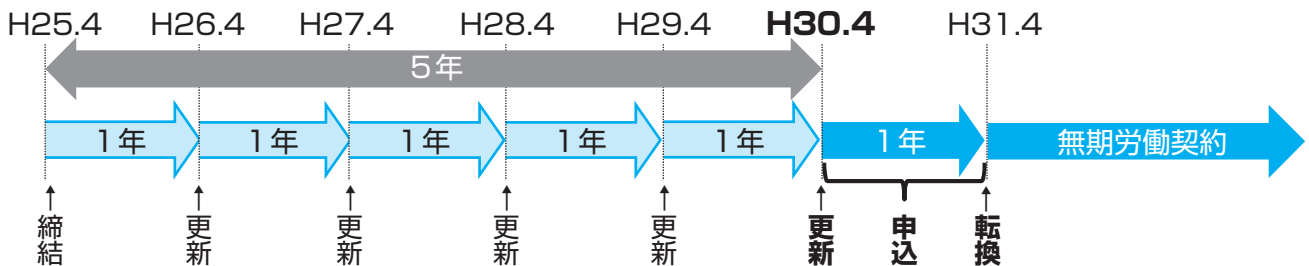
※3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している労働者に限り、あらかじめ更新しない旨明示されているものを除きます。
- 実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、労働者において雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、使用者が雇止めをすることが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないとき」は、雇止めが認められません。従来と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。このルールは、最高裁判所判決で確立しており、労働契約法にも規定されています。

13 無期転換ルールが施行されています

労働契約法では、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できるルール(無期転換ルール)が定められ、平成25年4月1日に施行されています。

円滑な無期転換のため、有期労働契約の派遣労働者の活用実態を把握するとともに、今後の活用方針を明確化し、無期転換ルールへの対応の方向性と、無期転換後の労働条件の設定についてご検討いただくよう、お願いいたします。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

- 次の派遣元指針の内容にも留意してください。

派遣元が、その雇用する有期雇用派遣労働者について、当該有期雇用派遣労働者からの労働契約法第18条第1項の規定による期間の定めのない労働契約の締結の申込みを妨げるために、当該有期雇用派遣労働者に係る期間の定めのある労働契約の更新を拒否し、また空白期間(同条第2項の空白期間をいう。)を設けることは、同条の規定の趣旨に反する脱法的な運用であることとされていることに留意すること

14 期間の定めがあることによって不合理な労働条件を設けることは禁止されています

労働契約法では、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによって不合理な労働条件の相違を設けることは禁止されています。

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、

- ① 職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）
- ② 当該職務の内容および配置の変更の範囲
- ③ その他の事情

を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。

とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

（注）有期雇用派遣労働者の比較対象は、同じ派遣元に雇用される無期契約労働者（同じ派遣元に直接雇用される無期契約労働者や、同じ派遣元から派遣される無期雇用派遣労働者）です。

- ・ 次の派遣元指針の内容にも留意してください。

有期雇用派遣労働者の通勤手当に係る労働条件が、期間の定めがあることにより同一の派遣元と無期労働契約を締結している労働者の通勤手当に係る労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働契約法第 20 条の規定により、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないこと。

派遣先が実施すべき重点事項

派遣先は、自らが派遣労働者に指揮命令を行うという派遣労働の実態から、労働基準法上の労働時間、休日、休憩等に係る責任を派遣先が負うことを踏まえ、派遣労働者の労働条件の確保を図る必要があります。

1 労働時間を適正に把握してください

- 派遣先は、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。

<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基準>

- 使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること
- 始業・終業時刻の確認・記録に当たっては、原則として、
 - ① 使用者が、自ら現認して、
 - ② タイムカード等の客観的な記録を基礎として、
 確認・記録すること
- 自己申告制により始業・終業時刻の確認・記録を行わざるを得ない場合には、
 - ① 適正な自己申告等について労働者に十分説明する、
 - ② 自己申告により把握した労働時間と実際の労働時間とが合致しているか必要に応じて実態調査を実施する、
 等の措置を講じること 等



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・派遣先の連携

派遣元と派遣先が、それぞれの責任区分に応じた派遣労働者の労働条件の確保を円滑に図るためには、両者の適切な連絡調整が重要です。

1 労働者派遣契約の内容は適正ですか

- 派遣元と派遣先は、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、派遣契約の内容を相互に十分に確認してください。
- 派遣先・派遣元指針において、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

- 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。

<労働時間の枠組みについて>

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、派遣元は情報提供を行いましょう。

<実際の労働時間について>

派遣元は割増賃金等の計算に当たり労働時間について派遣先に情報提供を求め、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基準に基づき適正に把握した労働時間を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。

また、派遣先指針では、派遣先は派遣元との労働時間に係る連絡体制を確立することとされています。

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ましいものです。
- 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

派遣元が実施すべき重点事項

派遣元は、雇入れ時の安全衛生教育、一般健康診断の実施など労働安全衛生法上の措置を講ずる必要があります。

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総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医等の選任等、②衛生委員会の設置等を行ってください。
- 例えば、派遣業であって、常時 1000 人以上の労働者（派遣労働者を含む）を使用する事業場は、総括安全衛生管理者を選任する必要があります。
- 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、衛生管理者や産業医を選任し、また、衛生委員会を設置する必要があります。

2 安全衛生教育等を適切に実施してください

派遣労働者は一般の労働者に比べて業務の経験年数が短く、労働災害発生率が相対的に高いので、危険有害業務の有無にかかわらず、派遣労働者の作業内容に即した効果的な安全衛生教育を確実に実施する必要があります。

- 派遣労働者を雇い入れたときや、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は、遅滞なく、安全衛生教育を実施してください。
- 派遣先で派遣労働者の作業内容が変更されたことを把握したときは、派遣先が行った作業内容変更時教育の実施結果を書面等で確認してください。
- 安全衛生教育は、派遣労働者が従事する業務に関し、次の事項に応じて、派遣労働者の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ってください。

- 作業内容
- 取り扱う機械等や原材料等の取扱い方法、それらの危険性又は有害性など派遣労働者の安全衛生のために必要な事項

- そのため、これらの情報を派遣先から事前に入手するとともに、派遣先に必要な協力を求めてください。

<派遣先からの協力の例>

- 教育カリキュラムの作成支援
- 教育用テキストの提供
- 講師の紹介や派遣
- 教育用の施設や機材の貸与 など

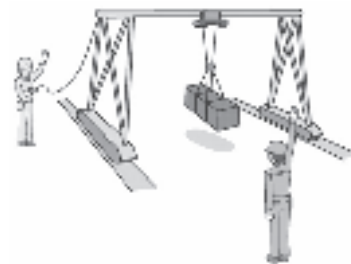
- 派遣先に対し、安全衛生教育の実施を委託した場合は、その実施結果について書面等で確認してください。
- 特別教育が必要な危険有害業務に派遣労働者が従事する場合は、派遣先が実施した特別教育の実施結果を書面等で確認してください。

3 就業制限業務には有資格者を派遣してください

- ・ 派遣労働者が就業制限業務に従事することが予定されているときは、当該業務に係る有資格者を派遣してください。

<就業制限業務の例>

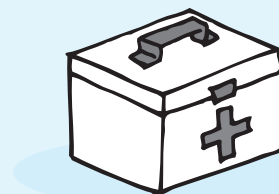
- ・ クレーン（つり上げ荷重5トン以上のもの）、移動式クレーン（つり上げ荷重1トン以上のもの）の運転
- ・ 玉掛け作業（つり上げ荷重1トン以上のクレーン、移動式クレーンに係るもの）
- ・ フォークリフト等荷役機械最大荷重1トン以上のもの)の運転
- ・ ガス溶接等



4 健康診断及びその結果に基づく事後措置等を確実に実施してください

一般健康診断を確実に実施してください

- ・ 常時使用する派遣労働者に対し、雇入れの際やその後1年以内ごとに1回、定期的に、一般定期健康診断を実施し、その結果に基づく事後措置を講じてください。



派遣先が実施した特殊健康診断の結果を入手し、保存してください

- ・ 派遣労働者に関する特殊健康診断の結果の記録の写しを入手し、保存してください。
- ・ 特殊健康診断の結果は、派遣元事業者から派遣労働者に通知してください。

派遣先における有害業務の作業の記録を入手し、保存してください

- ・ 一定の有害業務を行う派遣労働者の作業の記録の写しを入手し、保存するとともに、健康管理に活用するよう努めてください。

5 長時間にわたる労働に関する面接指導等を適切に実施してください

- ・ 派遣労働者の時間外・休日労働時間に応じて、時間外・休日労働時間が1月あたり100時間を超える派遣労働者であって申し出を行ったものに係る医師による面接指導等を適切に実施してください。

6 心理的な負担の程度を把握するための検査等を適切に実施してください

- ・ 常時使用する派遣労働者に対し、1年以内ごとに1回、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）及び面接指導等を実施してください。

7 もし派遣労働者が労働災害に被災した場合は

労働者死傷病報告を提出してください

- 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ことを把握した場合は、派遣先から送付された所轄の労働基準監督署に提出した労働者死傷病報告の写しの内容を踏まえ、労働者死傷病報告を作成し、派遣元事業場を所轄する労働基準監督署に提出してください。
- 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。
- 派遣先は、労働者死傷病報告を提出したときは、その写しを派遣元に送付する必要があります。

派遣先から労働災害の原因や対策について情報を入手し、再発防止に活用してください

- 労働災害の原因や対策について、必要に応じて派遣先に情報提供を求め、雇入れ時教育に活用するほか、労働災害が発生した業務と同種の業務に従事する派遣労働者に情報提供してください。

派遣先が実施すべき重点事項

派遣労働者の安全衛生を確保するためには、派遣先が、派遣労働者は一般的に経験年数が短いことに配慮し、派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等を現場の状況に即し適切に講ずることが重要です。

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、
 - 総括安全衛生管理者、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。
 - 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。
- 例えば、製造業（物の加工を含む）であって、常時 300 人以上の労働者（派遣労働者を含む）を使用する事業場は、総括安全衛生管理者を選任する必要があり、同じく 50 人以上の事業場は、安全管理者を選任する必要があります。
- 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、衛生管理者や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

- 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

危険性又は有害性等の調査等とは、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

派遣労働者を受け入れたときは

- 派遣元による雇い入れ時等の安全衛生教育について、従事する業務に関し、派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な内容の教育が実施されているかなど、その実施結果を派遣元に書面等で確認してください。

派遣労働者の作業内容を変更したときは

- 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。
- 安全衛生教育は、派遣労働者が従事する業務に関し、安全衛生を確保するために必要な内容及び時間をもって行ってください。



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、必要な特別教育を適切に行ってください。
- 特別教育を実施した場合は、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
- 動力プレス等の金型等の取付け、取外し、調整
- アーク溶接等
- 研削といしの取替え等
- 特定粉じん作業

派遣労働者に派遣先における禁止事項を周知してください

- 派遣労働者に対し、立入禁止場所等の派遣先事業場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

就業制限業務に係る資格の確認をしてください

- ・ 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。

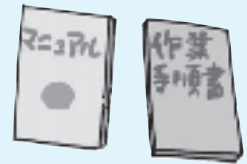
<就業制限業務の例>

- ・ 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



安全な作業マニュアル等を作成しましょう

- ・ 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。）を作成するようにしましょう。



派遣労働者の作業状況を確認しましょう

- ・ 派遣労働者がマニュアル等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。

標識・警告表示の掲示等をしてください

- ・ 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ってください。

安全衛生活動への参加を配慮してください

- ・ 派遣労働者が危険予知活動、安全衛生改善提案活動、健康づくり活動等の安全衛生活動に参加できるよう配慮してください。

6 特殊健康診断を確実に実施してください

特殊健康診断を確実に実施してください

- ・ 一定の有害業務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。

<特殊健康診断が必要な有害業務>

- ①高圧室内又は潜水の作業に係る業務、②放射線業務、③特定化学物質の製造又は取扱い業務、④鉛業務、⑤四アルキル鉛業務、⑥屋内作業場、タンク等の内部等における有機溶剤の製造又は取扱い業務、⑦粉じん作業

特殊健康診断の記録や事後措置の内容を派遣元に提供してください

- ・ 特殊健康診断の結果の記録の写しを派遣元事業者に送付してください。
- ・ 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、派遣元事業者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しいです。

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

次のような取扱い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、派遣元事業者から、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、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。
- ・ 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。
- ・ 本人の同意を得て、ストレスチェック結果を把握した場合、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。
- ・ 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

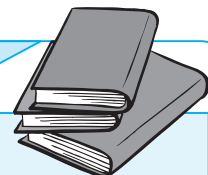
- ・ 労働災害の発生原因を調査し、再発防止対策を講じてください。
- ・ 労働者死傷病報告を作成し、派遣先事業場を所轄する労働基準監督署に提出してください。また、その写しを遅滞なく派遣元に送付してください。

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・派遣先との連携

派遣元と派遣先は、それぞれの責任区分に応じた労働安全衛生法上の措置を講ずる必要があり、これを円滑に実施するためには、両者の適切な連絡調整等が必要です。

このため、①労働者派遣契約において当該派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な事項を記載するとともに、②派遣元責任者及び派遣先責任者は派遣労働者の安全衛生が的確に確保されるよう連絡調整を行ってください。



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

派遣元に対して必要な情報等を提供しましょう

- 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、派遣元は派遣先から派遣労働者が従事する業務に係る情報について事前に提供を求めてください。また、派遣先は当該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、講師の紹介や派遣、教育用テキストの提供、教育用の施設や機材の貸与等の依頼があった場合には、派遣先は可能な限りこれに応じるよう努めましょう。

派遣元からの安全衛生教育の委託の申し入れには、可能な限り応じましょう。

- 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。
- また、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。

派遣先が実施した作業内容変更時の安全衛生教育の結果は、派遣元に報告しましょう

- 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

- 派遣元及び派遣先は、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、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

派遣労働者が一般健康診断を受診できるよう配慮しましょう

- 派遣先事業者は、派遣労働者が派遣元事業者が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。
- 派遣元からの依頼により、派遣先事業者が派遣労働者も含めて一般健康診断を実施する場合は、①派遣労働者に係る一般健康診断の費用は派遣元事業者が当然負担すべきものであること、②一般健康診断結果は派遣元事業者が取り扱うべきであり、派遣先事業者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。

医師に対する情報の提供に関する協力や配慮をしましょう

- 派遣元事業者は、適切に医師から意見を聴くことができるよう、派遣労働者の同意を得た上で、派遣先事業場に対し、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依頼してください。また、派遣先事業者は、派遣元事業者から依頼があった場合には、情報提供してください。

就業上の措置に関する協力や配慮をしましょう

- 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、派遣先の協力が必要な場合には、派遣元事業者は、派遣労働者の同意を得た上で、派遣先事業者に協力を要請してください。また、派遣先事業者は、派遣元事業者から要請があった場合には、協力してください。
- 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、派遣先事業者は、派遣元事業者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、派遣元事業者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

面接指導の実施に協力、配慮してください

- 派遣先事業者は、派遣労働者が、派遣元事業者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。

面接指導に必要な情報の収集に協力、配慮してください

- 派遣元事業者は、長時間にわたる労働に関する面接指導等が適切に行えるよう、派遣労働者の同意を得た上で、派遣先事業場に対し、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依頼してください。また、派遣先事業者は、派遣元事業者から依頼があった場合には、情報提供してください。

就業上の措置に関する協力や配慮をしましょう

- 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、派遣先の協力が必要な場合には、派遣元事業者は、派遣労働者の同意を得た上で、派遣先事業者に協力を要請してください。また、派遣先事業者は、派遣元事業者から要請があった場合には、協力してください。

5 派遣元でも派遣先の協力を得て再発防止対策を講じましょう

- 派遣労働者が労働災害に被災した場合、派遣先は、派遣元における安全衛生教育への活用や同種業務に従事する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 派遣元・派遣先の適切な連絡調整が重要です

- 派遣元と派遣先は、定期的に会合を開催するなどし、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、派遣労働者が被災した労働災害の内容・対応、派遣先事業場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連絡調整を行ってください。



3 外国人の派遣労働者について

労働関係法令は、労働者の国籍にかかわらず当然に適用されます。
また、国籍を理由とする差別的取扱いについては、派遣元だけでなく、派遣先についても禁止されています。

外国人の派遣労働者については、

- 労働条件の明示や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
 - 労働災害防止のための日本語教育等を実施する
- など、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づく、必要な措置を講じてください。

このパンフレットに関するお問い合わせは、
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。