

人材派遣

CATEGORY	労務解説
対象法人格	公益法人・一般法人
対象職位	管理職・職員

解説

派遣職員の安全衛生 —業務災害時の派遣先に求められる対応—

横山玲子 [よこやま・れいこ] 社会保険労務士

目次

- I はじめに
- II 派遣元と派遣先の役割分担
- III 派遣先で対応が必要なこと
- IV 労働災害発生時の対応等
- V おわりに

I はじめに

人手不足や臨時的な業務のために労働者派遣制度を利用する、もしくは利用している法人もあるでしょう。

派遣労働者を雇用する派遣元は、当然ながら労働基準法や労働安全衛生法（以下、安衛法）等が適用されますが、実際に業務の指揮命令を行う派遣労働者の受け入れ先（派遣先）も一部の法令が適用され、責任を負うこととされています。

今回は、派遣労働者の安全と健康等の労働環境を守るために、派遣元と派遣先それぞれの責任の所在及び連携して対応する事項を解説します。

また、労働災害発生時に派遣先が行う対応についても解説します。

派遣先でのハラスメントが原因の労災申請もあり得ますので、派遣先の役割を押さえておきましょう。

II 派遣元と派遣先の役割分担

1 労働者派遣の基礎知識

派遣先として労働者派遣を利用するためには、派遣元と労働者派遣契約を結びます。この契約に基づき、派遣元は自社で雇用する労働者を、派遣先の指揮命令に基づき労働させることができます。

派遣労働者の健康管理と安全衛生については、派遣元が健康診断を行うなどの責任を負いますが、実際に指揮命令を行い、就業する場所は派遣先になるため、安全管理（怪我から守るなど）全般と衛生管理（病気にならないなどの措置）の具体的な事項については、派遣先が責任を負います。

2 派遣元と派遣先の役割分担

派遣元と派遣先が責任を負う法令は、様々な事項がありますが、派遣労働者の安全と健康に関わる事項について【図表1】にまとめました。派遣元と派遣先がどのように連携するかも含めて、各項目を確認しましょう。

III 派遣先で対応が必要なこと

1 雇入れ時の安全衛生教育

事業主が事務職の職員を雇い入れるときも、安全衛生教育を行うことが義務づけられていることをご存じでしょうか。

安衛法で事業主に義務づけられている安全

【図表1：派遣元と派遣先の責任分担にかかわる重要項目】

法律名	項目	責任を負う事項は○		記事内の 対応部分	概要
		派遣元	派遣先		
労働基準法	労働時間、休憩、休日	—	○	Ⅲ-2	派遣先が残業を命じる場合は、派遣元の36協定の範囲内とする。
労働安全衛生法	雇入れ時の安全衛生教育	○	△	Ⅲ-1	派遣先は、派遣元の安全衛生教育の実施を確認する。
	労働時間の状況の把握	—	○	Ⅲ-2	長時間労働による健康障害防止のために、派遣元と派遣先は連携して対応する。
	医師による面接指導	○	—		
	労働災害発生時の報告	○	○	Ⅳ-2	労災保険は派遣元の保険を使うが、労働基準監督署への報告は派遣先・派遣元どちらも行う。労働災害発生後の防止対応は、派遣先と派遣元が連携して対応する。
男女雇用機会均等法 育児介護休業法 労働施策推進法 (パワハラ防止法)	ハラスメント防止措置	○	○	Ⅳ-3	セクハラ・マタハラ・パワハラは、派遣先も防止措置義務がある。派遣先でのセクハラやパワハラが原因の労災申請もあり得る。

衛生教育は9項目あり、そのうち次の3項目は、全ての事業主に義務づけられています。

- ▶ 当該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（例えば事務職なら腰痛防止教育など）
- ▶ 整理、整頓及び清潔の保持に関すること（清潔の保持とは、職場環境だけでなく、労働者自身が清潔であることも含まれる）
- ▶ 事故時等における応急措置及び退避に関すること

以上を踏まえて、派遣元は雇入れ時の安全衛生教育を行い、その内容を労働局へ毎年報告することが義務づけられています。

派遣元が適切に安全衛生教育を行うため、派遣労働者が従事する業務について派遣先に情報提供を求める場合がありますので、そのため派遣先としては、依頼があったときは対応が必要です。

また、作業設備、作業方法等について大幅な変更があったときは、派遣先が派遣労働者に作業内容変更時の安全衛生教育を行うこととなります。

なお、立入禁止場所など派遣先において禁止されていることについても、派遣先が派遣労働者に周知する必要があります。

2 労働時間・休憩・休日の管理

派遣先は、労働者派遣契約に基づき労働させ、派遣就業日ごとに始業・終業時刻等を派遣先管理台帳に記載します。

労働時間の把握は、労働時間の適正な把握のためのガイドラインに基づき、実際の労働時間を派遣先から派遣元へ正確に通知する必要があります。

時間外労働・休日労働を行わせる場合は、派遣元で締結・届出された36協定（時間外・休日労働の上限に関する協定）の内容を派遣元に確認する必要があります。この協定を超えて時間外労働を行わせた場合は、派遣先が労働基準法違反になりますので、上限が派遣先と異なる場合は注意が必要です。

労働時間の適正な把握のための
ガイドライン

<https://b.koueki.jp/3KyKhVX>



3 労働時間の状況の把握

安衛法では、すべての労働者について労働時間の状況の把握が義務づけられています。これは、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのもので、把握した労働時間が一定時間を超える場合に医師の面接を受けられる仕組みを整えることが義務づけられています。

医師の面接指導は派遣元の仕組みが適用されます。面接の対象か否か判断するための労働時間の状況の把握は、派遣先の責任において行うため、派遣元との連携が必要です。

また、派遣元は適切に面接指導を行えるよう、派遣先から通知される労働時間に加え、勤務状況または職場環境に関する情報について、派遣先に情報提供を依頼することができます。派遣先としては、こうした依頼があった場合は、必要な情報を提供することとなります。

IV 労働災害発生時の対応等

1 労災保険の適用と留意点

派遣労働者は、派遣元の労災保険が適用されます。派遣労働者の就業場所は派遣先となりますが、通勤災害が発生したときは、派遣

元の労災保険が適用されます。そのため、通勤災害の手続は、派遣元に関わる必要があります。

労働災害の場合は、派遣元と派遣先が協力して対応します。特に「労働者死傷病報告」は、派遣元・派遣先いずれも労働基準監督署へ提出する必要がありますので、派遣先も注意が必要です。

2 「労働者死傷病報告」の提出と労災の再発防止

労働災害が原因で4日以上休業する場合は、安衛法に基づき「労働者死傷病報告」を管轄する労働基準監督署へ提出しなければなりません（労働者死傷病報告には、労働災害の発生日時や災害の発生状況、原因を記載します）。

派遣労働者の場合は、まず派遣先が「労働者死傷病報告」を作成し、派遣先を管轄する労働基準監督署へ提出します。そして、その写しを遅滞なく、派遣元へ送付します。派遣元は、その写しを踏まえて労働者死傷病報告を作成し、派遣元を管轄する労働基準監督署へ提出します。

この報告書に虚偽の内容を記載したり、故意に提出しない場合は、いわゆる「労災かくし」とされ、厳しい処罰の対象となります。

派遣先と派遣元が労働基準監督署へ提出する労働者死傷報告の様式
<https://b.koueki.jp/3ZoASGz>



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ます。また、派遣元が行う安全衛生教育への活用や同様の業務に従事する派遣労働者への情報提供を行うため、派遣元に対し、労働災害の原因や対策について、必要な情報提供を行います。

3 セクハラやパワハラの防止措置

(1) ハラスメントへの対応

労働災害は、工作中的の事故等が原因の業務災害のほかに、セクシュアルハラスメント（以下、セクハラ）やパワーハラスメント（以下、パワハラ）が原因の精神障害が労災認定されるケースもあります。

派遣労働者は、派遣先が就業場所であることから、こうしたハラスメントが派遣先で起こる可能性があります。

例えば、ハラスメントが原因で労災認定されたケースでは、派遣先の社員から身体接触のない性的な発言を長期間にわたって受けたことにより、適応障害を発病した事例があります。このケースについては、派遣労働者が派遣元と派遣先にそれぞれ相談しましたが、適切な対応がなされなかったことが重要視されました。

事業主は、職場におけるセクハラやパワハラの防止措置が義務づけられており、対象となる労働者には派遣労働者も含まれます。派遣先としては、職場で実施しているハラスメント防止措置が派遣労働者も対象であることに留意し、派遣元と協力して対応する必要があります。（注）

また、派遣労働者からハラスメントに関する苦情や相談を受けたときは、相談内容や対応状況等を「派遣先管理台帳」に記載し、派遣終了後3年間保存する必要があります。

派遣先管理台帳は、労働日や労働時間等を的確に把握し、記載内容を派遣元へ通知するものです。記載事項の中に、受け付けた苦情処理に関する事項が含まれていることも踏まえ、記録を残すことに留意しましょう。

正確かつ詳細に記録しておくことで、労使トラブルや訴訟が起きた際に、派遣先で適切な対応がなされていたことが確認できます。

職場におけるハラスメント防止
のために
<https://b.koueki.jp/3RsBER0>



派遣先責任者講習 講習機関
(オンラインでも受講可能)
<https://b.koueki.jp/3raYHVL>



(2) 精神障害の労災認定

2023年6月に公表された「令和4年度 過労死等の労災補償状況」によると、精神障害に関する労災の支給決定件数で、出来事別の傾向においては、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」件数が最も多く147件でした。

業務による心理的負荷を原因とする精神障害は、2011年12月に策定された認定基準に基づいて労災認定が行われています。その後、近年の社会情勢の変化等を踏まえて認定基準の改正が検討され、2023年9月より実施されました。

改正のポイントとしては、①業務による心理的負荷評価表の見直し、②精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲の見直し、③医学意見の収集方法の効率化が挙げられます。

ここでは、具体的な内容の解説は割愛しますが、こうした動きを踏まえて、ハラスメントの防止措置の対象者は、派遣労働者も含むことに留意しましょう。

V おわりに

法人が初めて派遣先となる場合は、派遣先も責任を負う法令があることや、派遣先管理台帳の記載と保存など、派遣先としての義務があることを知っておくことが大切です。

また、派遣先は、派遣労働者に関する就業

の管理を一元的に行う「派遣先責任者」を選任し、派遣労働者の適正な就業を確保しなければなりません。派遣先責任者は、労働関係法令に関する知識を有する者で、人事・労務管理等について専門的な知識又は相当期間の経験を有する者であること、派遣労働者の就業に係る事項に関する一定の決定、変更を行い得る権限を有する者であるなど派遣先責任者の職務を的確に遂行することができる者を選任するよう努めることとされています。

厚生労働省では、派遣先責任者としての能力向上を図り、派遣先責任者として適切な業務が行えるようになることを目的とし、関係法令やその職務に関する必要な知識等を付与するための派遣先責任者講習を開催しています。講習の受講は義務ではありませんが、派遣先責任者を新たに選任したときや、労働関係法令の改正が行われたときに、派遣先責任者講習の受講をご検討ください。

【注】

(注) セクシュアルハラスメントは男女雇用機会均等法、妊娠・出産等に関するマタニティーハラスメント等は育児・介護休業法、パワーハラスメントは労働施策推進法において、事業主はハラスメントの防止措置が義務づけられています。しかし、派遣労働者が実際に指揮命令を受けるのは派遣先であることから、労働者派遣法により、派遣先もその責任を負うこととされています。

執筆者Profile

横山玲子 (よこやま・れいこ) 東京都在住

社会保険労務士。1999年社労士事務所を開設。横山玲子社会保険労務士事務所代表。東京都を中心に首都圏の法人の顧問を多く務める。労務に関わる執筆・講演等幅広く活躍。