

派遣労働の労働衛生対策とその実践

産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教 岩崎 明夫

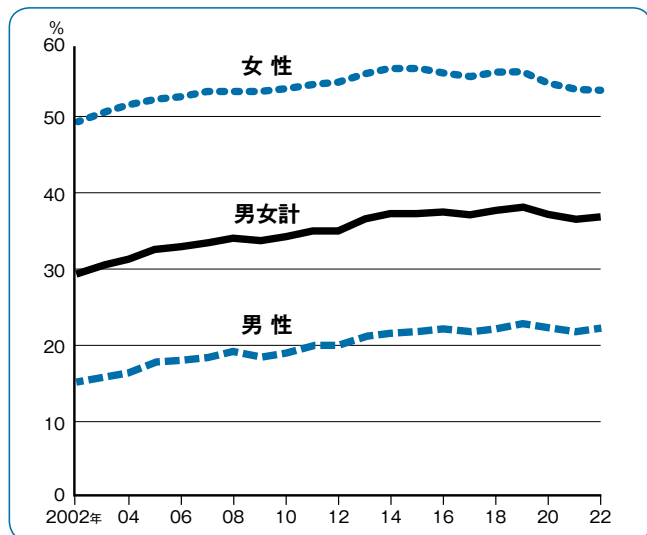
いわさき あきお ● 産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学研究室非常勤助教、ストレス関連疾患予防センター特命講師。専門は作業病態学、作業関連疾患予防学。主に、過重労働対策、メンタルヘルス対策、海外勤務対策、ストレスチェック、特定健診、両立支援の分野で活躍。

派遣労働者は「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」（以下「労働者派遣法」という）の適用を受けるほか、労働基準法や労働安全衛生法、労働契約法等の労働基準関係法令の適用を受けています。このなかで、派遣労働者の労働衛生は、派遣労働者と契約関係にある派遣元事業者、及び派遣労働者が実際に働く場となり指揮命令を受ける職場としての派遣先事業者の双方が責任を持ち関わる部分があります。本稿では、派遣元・派遣先の事業者がそれぞれ講ずべき事項のうち、派遣労働者の安全衛生対策の課題と実践について振り返ります。

1. 派遣労働者の労働衛生の現状と課題

労働者派遣法は1985年に公布され、以降段階的に改正が行われています。派遣労働の拡大とともにさまざまな労働問題も提起され、それらに対応するために、派遣事業の適切な運営、派遣労働の労働条件の整備、安全衛生を含む派遣労働者の保護等が進展してきました。2012年の改正において、現在の名称である「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」

図1. 非正規の職員・従業員割合の変遷 2002年～2022年

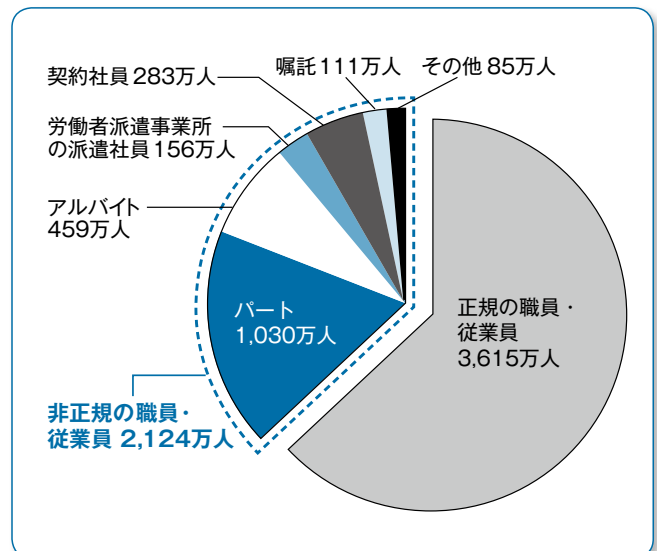


出典：2013年以降は総務省統計局「労働力調査」（基本集計、年平均）、2002年以降2012年までは総務省「労働力調査」（詳細集計、年平均）

に変更され、その目的は「職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もつて派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資すること」（労働者派遣法第1条）となっています。派遣労働者の労働衛生対策は派遣労働者の保護の観点からも重要な課題といえるでしょう。

図1は近年の派遣労働者を含む非正規雇用の割合を示しています。女性では50%、男性では20%をそれぞれ超

図2. 雇用形態別雇用者数



出典：総務省「労働力調査（基本集計）2023年（令和5年）平均結果」

図3.派遣労働者の労働災害の特徴〔業種別、発生率〕（厚生労働省）

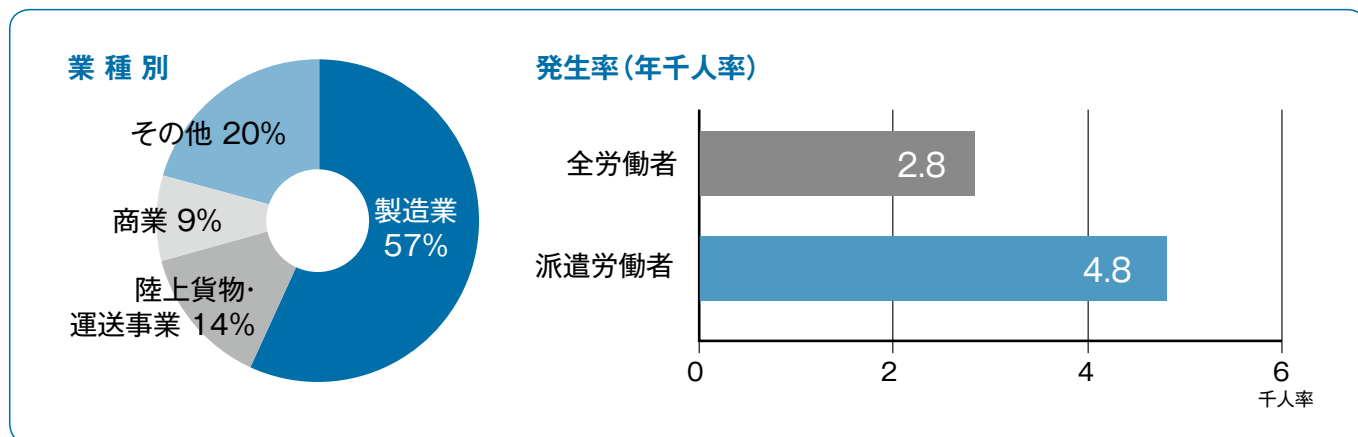
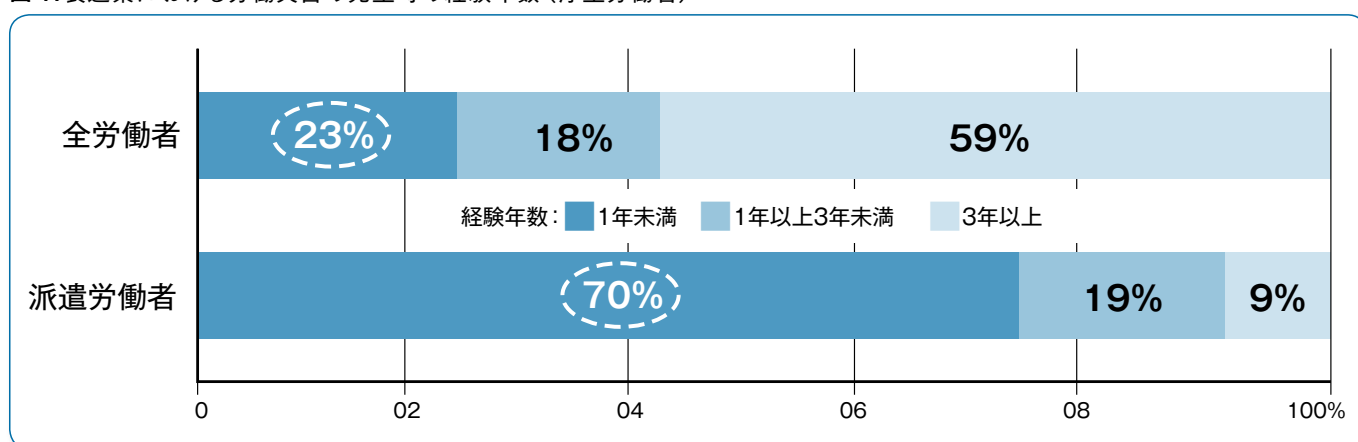


図4.製造業における労働災害の発生時の経験年数（厚生労働省）

出典：「労働者死傷病報告労働力調査」



出典：「労働者死傷病報告労働力調査」

えており、労働者全体でも40%に迫る割合となり、年々増加傾向にあります。総務省の労働力調査平均結果（図2）では、非正規雇用である2,124万人の労働者のうち、労働者派遣事業所の派遣労働者は156万人（約7.3%）です。また、厚生労働省の労働者派遣事業報告書によると、令和5年調査では派遣労働者の総数は約192万人であり、前年から3.4%増加しています。このうち有期雇用が約113万人、無期雇用が約79万人です。約192万人のうち、製造業に従事した派遣労働者の総数は約43万人（約22%）を占め、前年から4.1%増加しています。派遣労働者、非正規雇用とも増加傾向がみられています。

派遣労働における労働災害の特徴では、業種別にみて製造業、陸上貨物運送業、商業の順で発生件数が多く、製造業は約60%を占めています。全労働者と比較して、派遣労働者の労働災害の発生率は約1.7倍と高い発生率を示しています（図3）。製造業において労働災害に被災した派遣労働者は、経験年数1年未満が約70%を占めており（図4）、安全衛生教育の確実な実施等の労働衛生対策

が求められています。17ページのコラムでは、労働災害の多い製造業、陸運業・倉庫業、商業では業種別の安全衛生マニュアルを紹介していますので参照ください。

2. 派遣労働者の労働衛生のポイント

派遣労働者には、労働基準関連法令が適用されており、原則として労働契約を交わしている派遣元事業者がその責任を負います。一方で、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り、派遣労働者の保護の実効性の観点から労働衛生対策においてもその一部は派遣先に責任を追わせることになっています。労働衛生対策においては、派遣元・派遣先の事業者の双方が自らの責任を十分に理解し、労働時間管理が適切にされていない、機械等の安全管理が不十分である、安全衛生教育や健康診断等が実施されていない、等の問題が生じないようにしなければなりません。派遣労働者の労働衛生対策を実践するためには、①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、②派

表1.派遣労働者に関する労働安全衛生法の適用

	派遣元 事業主に適用	派遣先 事業主に適用
職場における安全衛生を確保する事業者の責務	○	○
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	○	○
労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等	○	○
総括安全衛生管理者の選任等	○	○
安全管理者の選任等		○
衛生管理者の選任等	○	○
安全衛生推進者の選任等	○	○
産業医の選任等	○	○
作業主任者の選任等		○
統括安全衛生責任者の選任等		○
元方安全衛生管理者の選任等		○
安全委員会の設置等		○
衛生委員会の設置等	○	○
安全管理者等に対する教育等	○	○
労働者の危険また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 労働者の遵守すべき措置 危険性又は有害性等の調査等 元方事業者の講ずべき措置 特定元方事業者の講ずべき措置		○
定期自主検査		○
安全衛生教育(雇入れ時)	○	
安全衛生教育(危険有害業務就業時)		○
職長教育		○
危険有害業務従事者に対する教育	○	○
就業制限		○
中高年齢者についての配慮	○	○
事業者の行う安全衛生教育に対する国の援助	○	○
作業環境を維持管理するよう努める業務		○
作業環境測定		○
作業環境測定結果の評価等		○
健康診断(一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取)	○	
健康診断(有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取)		○
健康診断(健康診断実施後の作業環境等の措置)	○	○
健康診断の結果通知	○	
医師等による保健指導	○	
面接指導の実施及び面接指導に準ずる措置	○	
病者の就業禁止		○
作業の管理		○
作業時間の制限		○
健康教育等	○	○
体育活動等についての便宜供与等	○	○
安全衛生改善計画等		○
機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等		○
申告を理由とする不利益取扱禁止	○	○
使用停止命令等		○
報告等	○	○
法令の周知	○	○
書類の保存等	○	○
事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助	○	○
疫学的調査等	○	○

出典：『産業医の職務Q&A』産業医学振興財団

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、
③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

の状況に即して適切に講ずること、が重要とされています。

派遣労働者に関する労働安全衛生法の派遣元・派遣先のそれぞれの事業者への適用は(表1)の通りです。
派遣元事業者は、雇入れ時の安全衛生教育、一般健康診断の実施等の労働安全衛生法上の措置を講ずる必要があります。派遣先事業者は、派遣労働者の安全衛生を確保するためには、派遣労働者が経験年数が浅いこと等が多いことを考慮し、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合わせて適切に実施することが必要です。例外事項はありますが、主に人の管理として労務管理、健康管理は契約している派遣元事業主が行い、場の管理として作業管理、作業環境管理は職場である派遣先事業主が行う考え方となっています。

派遣元事業者が実施すべき重点事項として、派遣労働者を含めた安全衛生体制の確立、安全衛生教育等の実施、クレーン、玉掛け作業、フォークリフト等の運転、ガス溶接等の制限業務には有資格者を派遣すること、健康診断とその結果に基づく事後措置等の実施、長時間労働に対する医師による面接指導の実施、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)等の実施、労働災害発生時の報告を適切に実施することになります。特に、健康管理については、一般健康診断、長時間労働における医師による面接指導、ストレスチェッ

ク等の実施と希望時の医師による面接指導等は、いずれも派遣元事業者で実施しますので、派遣先事業者は派遣労働者がそれらを受けることができるように配慮してください。派遣先事業者が実施した特殊健康診断について

は、特殊健診結果の写しを保管するとともに、派遣労働者には派遣元事業者から特殊健診結果を通知します。また、派遣先における有害作業の作業記録を派遣元事業者は入手し、保管することが努力義務とされています。

派遣先事業者が実施すべき重点事項として、派遣労働者を含めた安全衛生体制の確立、危険又は健康障害の防止のための措置の実施、危険性又は有害性の調査（リスクアセスメント）の実施、安全衛生教育の実施、資格が必要な就業制限業務における資格の確認、特殊健康診断の実施と派遣元への結果の提供、ストレスチェック実施時の集団分析において派遣労働者も考慮すること、健康に関する情報に基づく派遣労働者に対する不

利益取扱いの禁止、労働災害発生時に所轄の労働基準監督署に「労働者死傷病報告書」の提出を行うとともに、派遣元事業者に提供すること等を適切に実施することが求められています。健康に関する情報については、一般健康診断や長時間労働の医師による面接指導の結果に基づく就業上の措置を理由に派遣労働者の変更を求めることは合理的な取扱いではないと事例で示されていますので注意してください。他にも特殊健康診断結果に基づく必要な措置の場合や心の健康の情報を把握した場合等においても、医師の意見や派遣労働者の実情を考慮せずに、派遣労働者の変更を求めることは合理的ではない事例とされています。

コラム 業種別の派遣労働における安全衛生管理マニュアルについて

全労働者に比べて派遣労働者は労働災害の発生率が高く、その多くは経験年数が少ない派遣労働者に発生しています（図4）。また、製造業、陸上貨物運送業、商業の順に労働災害の発生件数が多いため、国は「製造業」「陸上貨物運送業・倉庫業」「商業（卸売・小売業）」については業種別の「派遣労働者に係る安全衛生管理マニュアル」を作成していますので参考としてください。マニュアルが発行されてから年数が経過していますが、その本質的な対策は変わっていません。

派遣労働者の労働災害の約60%を占める製造業では、他の業種に比べて、危険有害要因が潜在する職場で就労することが多く、「製造業における派遣労働者に係る安全衛生管理マニュアル」において、派遣元・派遣先の事業者がその責任に応じて、着実に安全衛生管理体制の整備、安全衛生管理活動、安全衛生教育や健康診断の実施、機械等の安全措置等の安全衛生管理を遂行することを求めています。

陸運業・倉庫業の派遣労働者の労働災害防止については、フォークリフト作業、人力運搬作業における腰痛予防、クレーン作業・玉掛け作業（移動式クレーン等）、

はい作業、テールゲートリフター作業が労働災害の多い作業としてその対策が取り上げられています。

商業（卸売・小売業）の派遣労働者の労働災害についてマニュアルでは、「転倒」「墜落・転落」「動作の反動・無理な動作」「はさまれ・巻き込まれ」の順で多いことが指摘されており、具体的な労災事例も示されています。

業種における特徴を捉えることは非常に重要ですが、なかには派遣元・派遣先の事業者がそれぞれの基本的な責務を遂行していないことが背景にある事案も紹介されています。特に安全衛生教育（表2）は全労働者に比べて派遣労働者が漏れることが多く、それが労働災害の要因となることがあります。派遣労働者については、雇入時や作業内容変更時（派遣時）は派遣元が安全衛生教育を実施し、危険有害業務に従事する派遣労働者に対する特別教育は派遣先が実施する義務があります。派遣元・派遣先の事業者は派遣労働者に対して適切に安全衛生教育を実施するようにしてください。

また、労働災害が発生したときは、派遣元と派遣先の双方の事業者からそれぞれ所轄の労働基準監督署

に「労働者死傷病報告書」を提出する必要があります。派遣元と派遣先で連携して、適切に提出しましょう。

表2. 安全衛生教育

派遣元	派遣労働者を雇入れるとき	雇入れ時教育
	派遣先事業場を変更したとき	作業内容変更時教育
派遣先	法令で定められた危険・有害な業務に派遣労働者を従事させるとき	特別教育
	受け入れている派遣労働者の作業内容を変更したとき	作業内容変更時教育

出典：派遣労働者の安全衛生対策について（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzeneisei29/index.html