

解 答

- Q1 ③ 通常の労働者の1週間の所定労働時間の $3/4$ 以上の者
*労働安全衛生法に基づく健康診断を行わなければならないのは、通常の労働者の1週間の所定労働時間の $3/4$ 以上の者とされています。ただし、1週間の所定労働時間の概ね $1/2$ 以上である者に対しても実施することが望ましいとされています。
- Q2 ④ 派遣元事業場と派遣先事業場の双方に提出義務があります。
*派遣法第45条第15項
(安衛法第100条、安衛則第97条)
- Q3 ③ 健康診断の通知義務は派遣元事業場
*派遣法では、派遣労働者に対する安衛法適用の特例(読み替え規定)を定めていて、安衛法第66条第2項で定める特殊健康診断(有害業務に従事する労働者に対する特別項目についての健康診断)について、「派遣先の事業を行う者を派遣労働者を使用する事業者とみなす」と規定しています(派遣法第45条第3項)。しかし、安衛法第66条の6に関する読み替え規定は設けられていません。派遣先事業場を事業者とみなして、労働者に健診結果を通知する根拠は存在しません。派遣法第45条第10項で、「派遣先は安衛法第66条第2項、第3項若しくは第4項の健康診断を行ったときは、結果を記載した書面を作成し、派遣元に送付しなければならない」と定めていますので、派遣元事業場がこの結果に基づき労働者に対し通知義務を果たすこととなります。

【参考】

Q3の回答を②とした方が多かったので解説します。

② 正しい

衛生管理者や衛生委員会等の設置義務のある事業場規模の根拠となる「常時使用する労働者数」には、派遣元も派遣先も派遣中の労働者を算入することになっています(昭和61・6・6 基発333号)。

本来、労働者派遣法は、派遣元事業主が使用者としての責任を負うのですが、特例として派遣先にも安全衛生の責任を課するという形式を採用したものです。

*64号掲載「非正規労働者の健康管理の法的問題点」(安西弁護士)の記事を参照してください。