

## 令和6年度 労働関係法令『知っとく』セミナー

派遣労働者に対する安全衛生対策について

兵庫労働局 労働基準部 安全課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

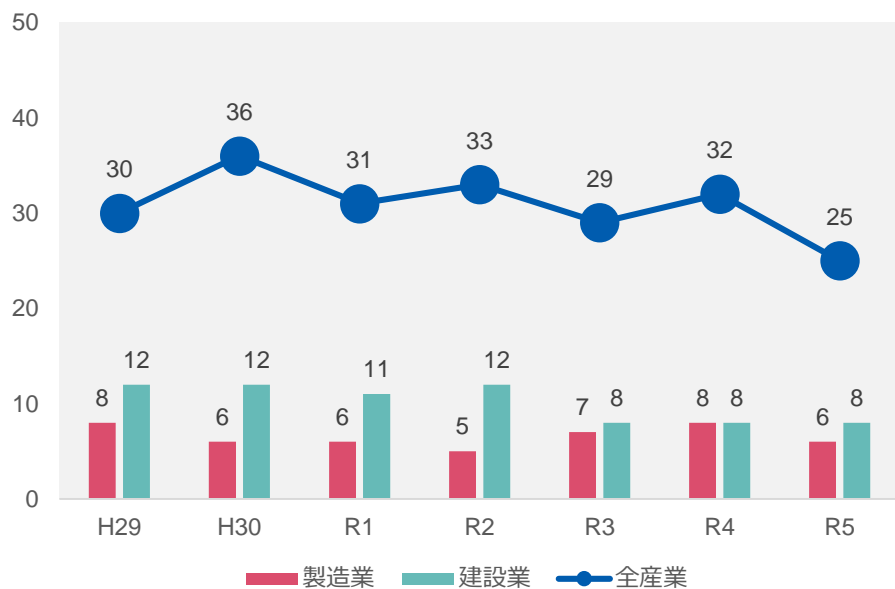
## 目次

- 1 兵庫県下の労働災害発生状況
- 2 派遣元・派遣先事業者の講ずべき措置
- 3 労働災害防止対策について

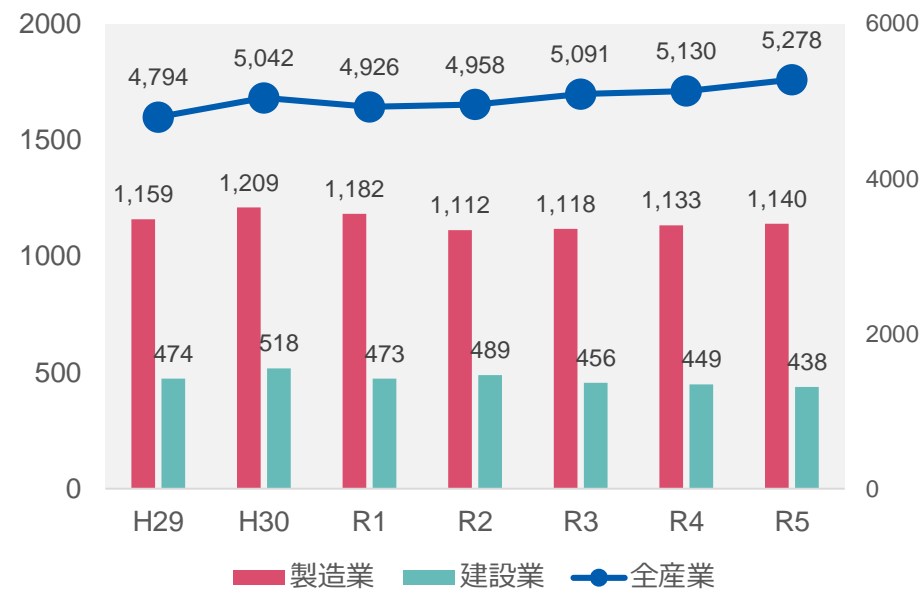
# 1 兵庫県下の労働災害発生状況

## 労働災害発生状況の推移

### 死亡者数の推移



### 死傷者数の推移

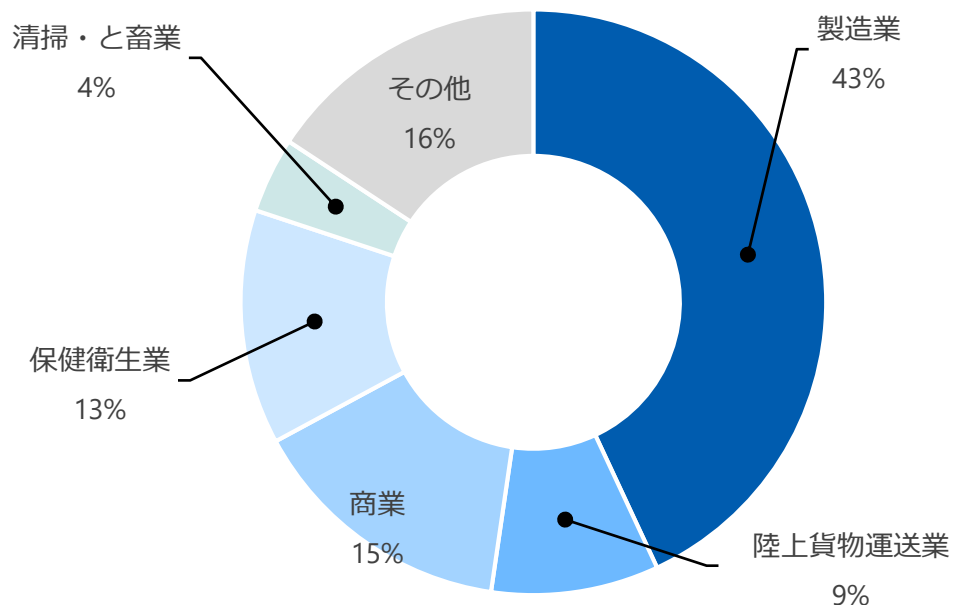


(出典) 労働者死傷病報告 (新型コロナウイルス患者を除く)

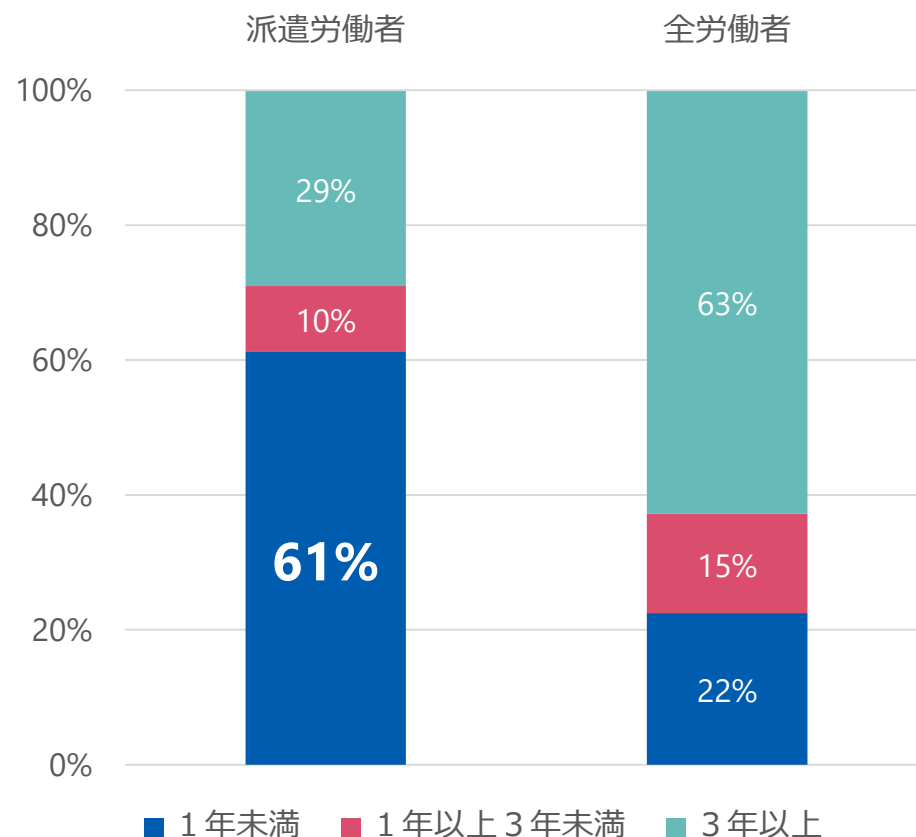
# 1 兵庫県下の労働災害発生状況

## 派遣労働者の労働災害発生状況

### ◆ 派遣労働者の業種別死傷者数の割合（R5年）



### ◆ 製造業における経験年数別死傷者数の割合（R5年）



## 2 派遣元・派遣先事業者の講ずべき措置

派遣法第45条（労働安全衛生法の適用に関する特例等）

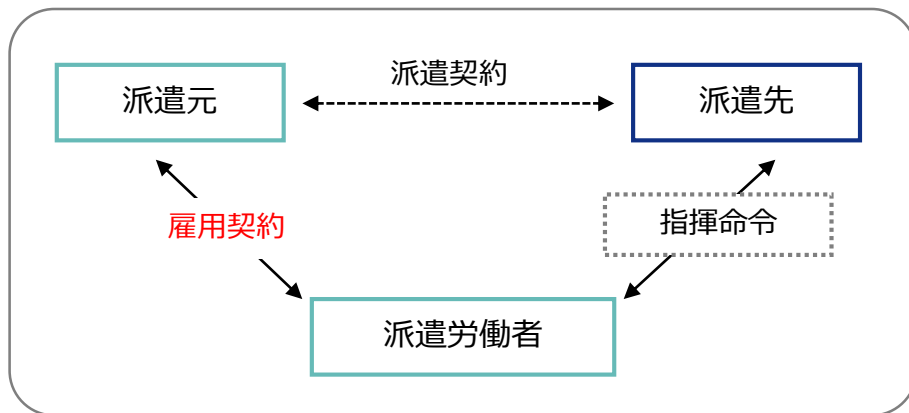
### 労働安全衛生法

職場における労働者の安全と健康を確保することを目的としており、保護すべき対象は、**事業者**に雇用されている「**労働者**」と位置づけ、運用している。

※ <労働基準法第9条> 労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

### 派遣法（第45条）

- ◆ 派遣先の事業者を派遣労働者を使用する事業者と、派遣労働者を派遣先に使用される労働者とみなして、（一定の安衛法条文を）適用する。
- ◆ 派遣元は、安衛法第59条（安全衛生教育）、第61条（就業制限（免許や技能講習））などに抵触するときは派遣してはならない。
- ◆ 派遣先は、特殊健康診断の結果証明書の提出があったときは、派遣元に送付しなければならない。
- ◆ 派遣先は、健診の結果、有所見の者に対する医師の意見を派遣元に通知しなければならない。



## 2 派遣元・派遣先事業者の講ずべき措置

派遣労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担区分

### 主な労働安全衛生法の適用関係（派遣法第45条）

派遣元	派遣先
<ul style="list-style-type: none"> <li>衛生管理者の選任等（第12条）</li> <li>産業医の選任（第13条）</li> <li>衛生推進者の選任等（第12条の2）</li> </ul> <div data-bbox="582 518 1013 682" style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>衛生管理者、産業医 派遣元勤務+派遣労働者50人以上</li> <li>衛生推進者 派遣元勤務+派遣労働者10人以上50人未満</li> <li>衛生委員会 派遣元勤務+派遣労働者50人以上</li> </ul> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>衛生委員会（第18条）</li> <li>安全衛生教育（<b>雇入れ時</b>、作業内容変更時）（第59条）</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>健康診断（<b>定期健康診断</b>、医師の意見聴取）（第66条、第66条の4）</li> <li>医師等による保健指導（第66条の7）</li> <li>医師による面接指導等（第66条の8,9）</li> <li>ストレスチェック（第66条の10）</li> <li><b>報告等</b>（第100条）</li> <li>法令の周知（第101条）</li> </ul> <div data-bbox="547 1069 1013 1200" style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆報告等（所轄労働基準監督署長あて）</li> <li>・定期健康診断、ストレスチェック： 派遣元勤務+派遣労働者50人以上</li> <li>・労働者死傷病報告： 派遣労働者の災害についても報告</li> </ul> </div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全管理者の選任等（第11条）</li> <li>衛生管理者の選任等（第12条）</li> <li>産業医の選任（第13条）</li> <li>安全衛生推進者の選任等（第12条の2）</li> <li>安全委員会（第17条）</li> <li>衛生委員会（第18条）</li> <li>安全衛生教育（作業内容変更時、<b>特別教育</b>）（第59条）</li> <li>職長教育（第60条）</li> <li>就業制限（第61条）</li> </ul> <div data-bbox="1618 518 2026 739" style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>安全管理者、衛生管理者、産業医 自社労働者+派遣労働者50人以上</li> <li>安全衛生推進者 自社労働者+派遣労働者10人以上50人未満</li> <li>安全委員会 自社労働者+派遣労働者50人以上 (業種により100人以上)</li> <li>衛生委員会 自社労働者+派遣労働者50人以上</li> </ul> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>健康診断（<b>有害な業務に係る特殊健康診断</b>、医師の意見聴取）（第66条、第66条の4）</li> <li>ストレスチェック（第66条の10）</li> <li><b>報告等</b>（第100条）</li> <li>法令の周知（第101条）</li> </ul> <div data-bbox="1551 1069 2026 1200" style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆報告等（所轄労働基準監督署長あて）</li> <li>・特殊健康診断：労働者数によらず報告</li> <li>・ストレスチェック：自社労働者50人以上</li> <li>・労働者死傷病報告： 派遣労働者の災害についても報告</li> </ul> </div>

注：表中の（第〇条）は労働安全衛生法の条文です。

## 2 派遣元・派遣先事業者の講ずべき措置

派遣労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担区分

### ◆雇入れ時・派遣先変更時の教育

(安衛法第59条、安衛則第35条)

派遣元

(派遣先から業務の情報提供を受け、必要に応じ、教育カリキュラムの作成支援を受けたいうで)

- ①機械等、原材料等の危険有害性、取扱い方法
- ②安全装置や保護具の性能や取扱い方法
- ③作業手順
- ④作業開始時の点検
- ⑤業務で発生するおそれのある疾病の原因・予防
- ⑥整理、整頓及び清潔の保持
- ⑦事故時等の応急措置及び退避
- ⑧その他

### ◆特別教育

(安衛法第59条、安衛則第36条)

派遣先

安衛則第36条に規定する業務について、**法定のカリキュラム・時間**で教育を実施

【安衛則第36条に規定する危険有害業務の例】

- ・研削といしの取替え、取替え時の試運転
- ・動力プレスの金型の交換など
- ・5 t未滿のクレーンの運転
- ・1 t未滿の玉掛
- ・産業用ロボットの教示

### ◆労働者死傷病報告

(安衛法第100条、安衛則第97条)

派遣元

派遣先

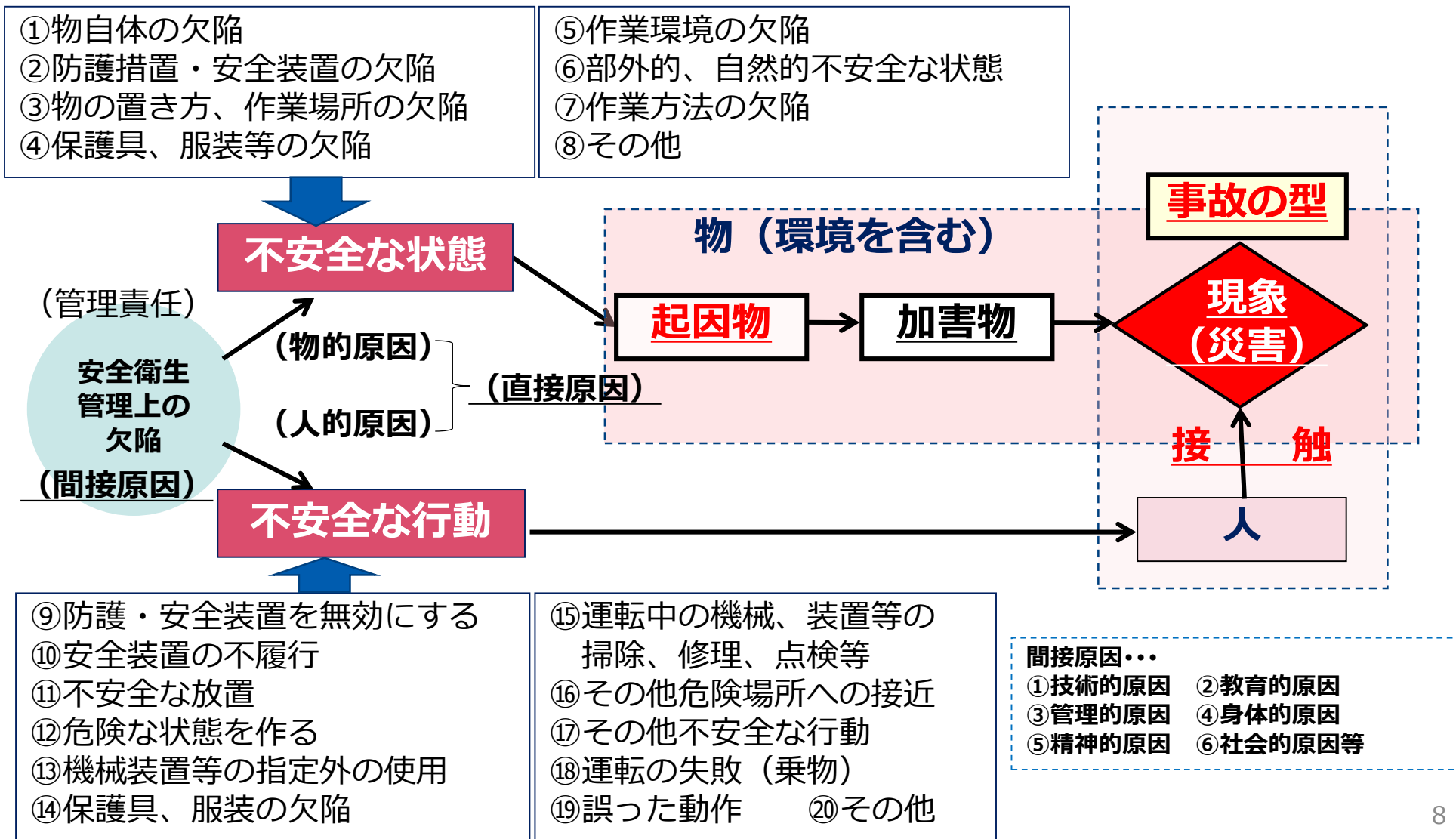
事業者は、労働者が労働災害により死亡し、又は(4日以上)休業したときは、遅滞なく、様式23号による報告書を管轄署長に提出しなければならない。

労働者が1～3日休業したときは、四半期ごとに様式第24号による報告書を管轄署長に提出しなければならない。



### 3 労働災害防止対策について

労働災害の発生の仕組み（厚生労働省方式）

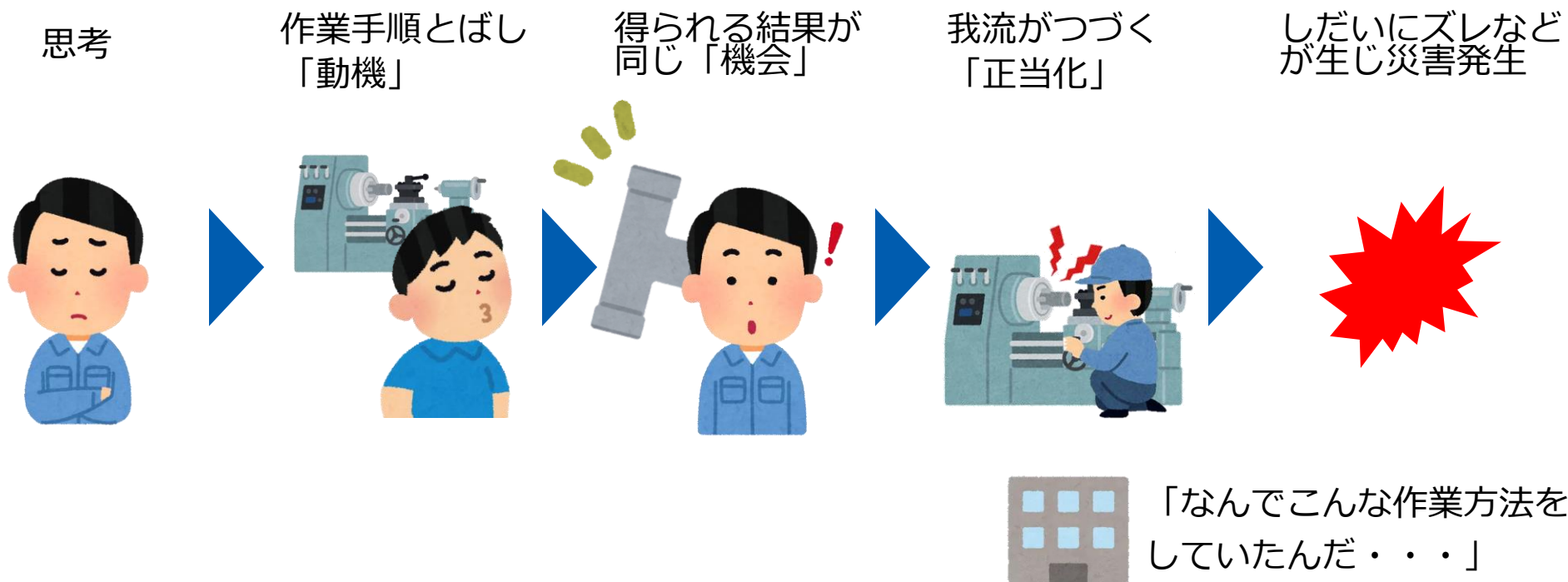




### 3 労働災害防止対策について（教育の手法）

不安全な行動に至る思考パターン

- 不安全な行動を行うための「**動機**」が存在する。
- 不安全な行動を行う「**機会**」がある。
- 不安全な行動を行うことが「**正当化**」される。



### 3 労働災害防止対策について（教育の手法）

ルール（マニュアル）違反の要因

1 ルールを知らない。

2 ルールを理解していない。  
なぜそうしなければならないか、なぜそうしてはいけないかを分かっていない

3 ルールに納得していない。  
理屈は分かっているけど心から賛同しているわけではない

4 みんなも守っていない。

5 守らなくても注意を受けたり、罰せられたりしない。

### 3 労働災害防止対策について（教育の手法）

人の行動と思考（意図的・非意図的行動）

例えば次のような行動を自らの意思で抑止できますか。

- 時間の遅れを取り戻すために、スピードを上げて自動車を運転する
  - 交差点で、信号が赤に変わっても車が到達するまでの間に横断する
  - 人混みの中、人にぶつかるリスクを負いながら足早に移動する
  - 警報が鳴り出した踏切を横断する
- etc.

**なぜ危険のおそれがある行動をあえて行うのか。**



- 人は自分なりの「**危険のさじ加減**」を持っている。
- 危険のおそれがあっても「**自分の得になる**」と判断すると実行することがある。



- ◆ 危険か否かは**リスク**で判定すべき。
- ◆ なぜその作業手順を踏まなければならないのか**理由付け教育**が必要。

### 3 労働災害防止対策について（兵庫リスク低減MS運動）

兵庫リスク低減MS運動の概要と具体的な取組

“労働災害は常に起こり得る状態である”ことを前提とし、事前に、職場に潜在するリスクの排除に努め、**残留リスク**（常に存在しているリスクのこと。）を「許容できるリスク」まで小さくします。

そして確認された残留リスクを経営首脳者を含め、職場内で共有し、残された危険を認めるという考え方のものです。

この兵庫リスク低減MS運動の展開によって、労働災害が発生した場合であっても、以前は入院するような負傷であったものが、かすり傷程度の傷害で済むように働く人に対するリスクが下がる効果を期待するものです。

#### ALARPの原則

(As Low As Reasonably Practicable)

リスクを“合理的に実行可能な範囲で出来るだけ低くする”こと

許容できない  
領域

いかなる理由があっても  
リスクは正当化されない。

許容領域または  
ALARP領域

リスクの低減が不可能  
か、費用が改善効果に対  
して全く釣り合っていない  
ときのみ許される。

広く受け入れ  
られる領域

リスクがこのレベルに維  
持されていることを保証  
し続ける必要がある。

#### <基本的な取組み>

- ① 経営首脳者による「安全衛生方針表明」
- ② 年間安全衛生管理計画の策定
- ③ 安全衛生管理に「PDCAサイクル」を導入
- ④ 職場の総点検を繰返し実施
- ⑤ リスクアセスメントを繰返し実施
- ⑥ **残留リスク管理**の明確化