

(タイトルページ)

本稿は、英国健康安全庁 (Health and Safety Executives. 略称 HSE。以下本稿では「HSE」と表記します。) が、その関連するウェブサイトで掲載している、

Health and safety for gig economy, agency and temporary workers, Guidance for employers

(ギグエコノミー、派遣労働者、臨時労働者の健康と安全、使用者向けガイダンス)

の全文について、「英語原文—日本語仮訳」の形式で紹介するものです。

なお、我が国（日本）においては、派遣労働者に対する労働安全衛生関係法令の適用については、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（昭和 60 年法律第 88 号）第 45 条に規定されているとおりですが、同条の規定内容は、関連する法令野読み替え規定が主たる内容になっており、必ずしも読みやすくないので、例えば、中央労働災害防止協会が発行している「安全の指標（令和 7 年度版）」中の「第 6 編、5 派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について（抄）」及び「労働衛生のしおり（令和 7 年度版）」中の「第 V 編、3 派遣労働者に関する労働安全衛生法等の適用関係」を、それぞれ、参照されたい。

○本稿の作成年月：2025 年 11 月

○本稿の作成者：中央労働災害防止協会技術支援部国際課

事項	英語原文	左欄の日本語仮訳
原典の標題	<b>Health and safety for gig economy, agency and temporary workers, Guidance for employers</b> By HSE	ギグエコノミー、派遣労働者、臨時労働者の健康と安全、使用者向けガイダンス、英國健康安全庁（HSE）発行
原典の所在	<a href="https://www.hse.gov.uk/vulnerable-workers/gig-agency-">https://www.hse.gov.uk/vulnerable-workers/gig-agency-</a>	-

	<a href="http://temporary-workers/index.htm">temporary-workers/index.htm</a>	
著作権について	<p>次にあるとおり、出典を明記する等の条件を満たせば、自由に引用し、加工することが、“the Open Government Licence”によって認められています。</p> <p>“You may re-use the Crown material featured on this website free of charge in any format or medium, under the terms of the Open Government License.”</p>	-

Contents	目次
<p>1. Overview</p> <p>2. Definitions</p> <p>3. Roles of suppliers and end user businesses</p> <p>4. Accident reporting</p> <p>5. Sector-specific guidance</p>	<p>(資料作成者注：左欄の英語原文のアンダーライン部分をクリックすれば、原点の英語原文にアクセスできます。)</p> <p>1. 概要</p> <p>2. 定義</p> <p>3. 供給業者及び雇用主企業の役割</p> <p>4. 事故報告</p> <p>5. 業種別ガイダンス</p>

## 1. Overview

This guidance will help workers, end users and suppliers involved in the gig economy, agency and temporary work to understand their health and safety responsibilities.

The gig economy is growing, and the ways people work are changing so employers need to think differently about how to keep workers healthy and safe. It typically covers short-term, informal working relationships where work is generally:

- on-demand
- obtained through an online platform
- delivered on a task-by-task basis

It cuts across many sectors, where 'gig economy' can have different meanings and working practices, but it is mainly associated with the transport and logistics sectors, for example courier work.

For health and safety purposes, gig economy workers should be treated no differently to other workers and will often identify as agency or temporary workers, or self-employed. They may also be 'limb (b) workers' and entitled to certain employment rights as a result.

There is separate advice for [gig economy, agency or temporary workers](#) themselves. It covers their rights and their own responsibilities under health and safety law.

### 1. 概要

このガイダンスは、ギグエコノミー及び労働に関わる労働者、エンドユーザー（雇用主）並びにサプライヤー（供給元）が、自らの健康及びに関する責任を理解するのに役立ちます。

ギグエコノミーは成長を続け、人々の働き方も変化しているため、使用者は労働者の健康及びを確保する方法について、これまでとは異なる考え方を持つ必要があります。本ガイダンスは、一般的に以下のような短期の不正規な労働関係を対象としています。

(資料作成者注：ギグエコノミーとは、インターネットを通じて単発の仕事を受注する働き方や、それによって成り立つ経済形態を指します。

- ・ オンデマンド
- ・ オンラインサービス提供システムを通じて提供される。
- ・ 業務ごとに提供される。

これは多くの業種にまたがり、「ギグエコノミー」という言葉は様々な意味や労働慣行を持つ場合がありますが、主に運輸及び例えば宅配便等の分野に関連しています。

健康及び安全の観点から、ギグエコノミーの労働者は他の労働者と差別なく扱われるべきであり、派遣労働者、臨時雇用者又は自営業者を自認することが多いです。また、彼らは「リム(b)労働者」に該当し、その結果、一定の雇用権を有する場合があります。

ギグエコノミー、派遣労働者又は臨時雇用者自身向けのアドバイスは別途提供されています。それは、健康及び安全に関する法律に基づく労働者の権利と自らの責任を網羅しています。

## 2. Definitions

### Agency workers

This term commonly refers to individuals who are supplied by an employment agency to work for another employer (the 'end user' or 'principal'). In this case, the employment agency is a recruitment agency and once they have introduced the worker to an employer the relationship between the worker and the agency ends. The employer has responsibility for the worker's health and safety in the same way as for any employee.

If an employment business places a worker for short periods of work with an employer (end user) but the worker remains under a contractual relationship with the employment business, then the guidance for temporary workers applies.

### Employees

If there is a contract between a worker and a business, and the business exercises significant control over that worker, there may be an employment relationship between the worker and the business during actual working hours, even if there is no contract outside actual working hours.

In this situation, the business will have the same health and safety duties towards such workers as it has towards its other employees.

### Employment agency

This is the business of providing services (by providing information or otherwise) for finding people employment with employers or of supplying employers with people for employment by them.

The definition applies whether or not the employment agency is run with a view

## 2. 定義

### 派遣労働者

この用語は通常、人材派遣会社によって別の使用者（雇用主又は委託元）のもとで働くために供給される個人を指します。この場合、人材派遣会社は採用代理店であり、労働者を使用者に紹介した時点で労働者と派遣会社との関係は終了します。使用者は、自社の従業員と同様に、派遣労働者の健康及び安全に対する責任を負います。

雇用事業者が労働者を雇用主（エンドユーザー）のもとで短期間の業務に従事させる場合でも、当該労働者が雇用事業者との契約関係を維持している場合は、派遣労働者に関するガイドラインが適用される。

### 被雇用者

労働者と事業主との間に契約が存在し、かつ、使用者がその労働者に対して重要な支配権を行使している場合、実際の労働時間外に契約が存在しない場合であっても、実際の労働時間中は労働者と事業主との間に雇用関係が成立する可能性がある。

この状況下では、使用者は当該労働者に対して、他の被雇用者と同様の健康及び安全に関する義務を負う。

### 職業紹介事業

これは、使用者による求職者の雇用先探し、又は使用者への求職者の雇用提供を目的として（情報提供その他の方法により）サービスを提供する事業である。

<p>to profit or in conjunction with any other business.</p> <p><b>Employment business</b></p> <p>This is the business of supplying people employed by the person conducting the business, to act for, and under the control of, other people in any capacity.</p> <p>The definition applies whether or not the employment business is run with a view to profit or in conjunction with any other business.</p> <p><b>End user business</b></p> <p>The business that the worker is doing the job for, whether a short-term temporary, or longer-term arrangement. They will control the day-to-day work and may control the workplace.</p> <p><b>Gig economy workers</b></p> <p>Gig economy work is mainly characterised by short-term working relationships. It can be non-standard, casual, unpredictable, irregular and temporary.</p> <p>Gig economy workers have some potential to exercise flexibility around the work they commit to and when it is performed. However, the online platforms also have potential to impose degrees of control over how gig economy workers perform their work.</p> <p><b>Limb (b) workers</b></p> <p>Limb (b) describes workers who generally have a more casual employment relationship and work under a contract for service.</p>	<p>この定義は、職業紹介事業が営利目的で運営されているか否か、又は他の事業と併せて運営されているか否かを問わない。</p> <p><b>雇用事業</b></p> <p>これは、事業を行う者が雇用する者を、いかなる立場においても他の者のために行動し、その指揮監督下で活動させることを提供する事業である。</p> <p>この定義は、雇用事業が営利目的で運営されるか否か、または他の事業と併せて運営されるか否かを問わない。</p> <p><b>雇用主企業</b></p> <p>労働者が就業している企業。短期の臨時雇用であれ、長期雇用であれ、雇用主企業は日々の業務を管理し、場合によっては職場環境も管理します。</p> <p><b>ギグエコノミー労働者</b></p> <p>ギグエコノミーの仕事は主に短期的な雇用関係が特徴である。非標準的、臨時の、予測不能、不規則及び一時的である場合がある。</p> <p>ギグエコノミー労働者は、引き受ける仕事の内容や実施時期に関して一定の柔軟性を発揮する可能性がある。しかし、オンラインサービス提供システムは、ギグエコノミー労働者が仕事を遂行する方法に対して一定の管理を課す可能性も秘めている。</p> <p><b>働き方の柔軟な労働者</b></p> <p>「働き方が柔軟」とは、一般的に雇用関係がより縛りがゆるく、役務提供契約に基づいて働く労働者を指す。</p>
---	---

## **Self-employed**

Under health and safety law, [self-employed](#) refers to workers that do not work under a contract of employment and work only for themselves. The self-employed have health and safety responsibilities for both themselves and anyone who is affected by their work.

## **Temporary employees**

A business might recruit workers directly for short periods of time without using a third-party agency. This could include taking on additional retail staff during busy summer or festive periods, or taking on administrative staff to meet short term increases in work.

In such cases, the recruited worker is an employee, and the business is their employer and has responsibility for their health and safety in the same way as for all their employees.

## **Temporary workers**

There is no single, clear-cut definition of a temporary worker as there are often a number of different intermediaries involved, including the following situations:

- A temporary worker is an employee of the employment business. The employment business has a contractual obligation to assign them work and supplies the temporary worker for a period of time to another business (end user)
- A temporary worker is not the employee of the employment business, there is no obligation to find the worker a job or for the worker to take a job. The worker only gets paid if work is assigned
- A temporary worker has a contractual relationship with a company that

## **自営業者**

労働安全衛生法において、自営業者とは雇用契約に基づいて働くかず、自身のみのために働く労働者を指します。自営業者は、自身と自身の業務の影響を受ける者双方の健康と安全に対する責任を負います。

## **臨時被雇用者**

企業は、第三者機関を介さずに直接、短期間の労働者を採用する場合があります。これには、繁忙期である夏季や祝祭期間中の小売スタッフ増員又は業務量の短期的な増加に対応するための事務スタッフの採用などが含まれます。

このような場合、採用された労働者は被雇用者であり、企業はその使用者で、自社の被雇用者と同様にその健康及び安全に対する責任を負います。

## **派遣労働者**

派遣労働者には明確な定義が存在しない。多くの場合、以下のような状況を含む複数の仲介業者が関与するためである：

- 派遣労働者は派遣会社の被雇用者です。派遣会社は労働者に仕事を割り当てる契約上の義務を負い、一定期間、労働者を別の企業（ユーザー企業）に提供します。
- 派遣労働者は派遣会社の被雇用者ではなく、労働者に仕事を見つける義務も、労働者が仕事を受ける義務もありません。労働者は仕事が割り当てられた場合にのみ報酬を受け取ります。
- 派遣労働者は、労働者と雇用主（通常は傘下会社又は有限会社と呼ばれる。）

acts as an intermediary between the worker and the end user (usually known as an umbrella or limited company) and is supplied by the employment business through that umbrella or limited company to work for another business (end user)

- A temporary worker has a contractual relationship with an umbrella or limited company and that company supplies them to an employment business who then supplies the worker to another business (end user) via a master or neutral vendor:
- A master vendor is an agency appointed by the end user to manage its recruitment process, appointing workers directly or using other recruitment agencies as necessary.
- A neutral vendor is a management company which does not supply workers directly but manages the overall recruitment process and supplies workers through others.
- An employment business acts as a master vendor and supplies the temporary worker to another business (end user) either directly or via other recruitment agencies (second tier suppliers). A number of different contractual arrangements run in tandem for supply to the same end user

との間を仲介する会社との間で契約関係を持ち、雇用事業会社を通じてその傘下会社又は有限会社から別の事業体（雇用主）に派遣される。

- 派遣労働者は、傘下会社又は有限会社と契約関係にあり、その会社が労働者を雇用事業者に供給し、雇用事業者はマスター・ベンダー又はニュートラル・ベンダーを通じて労働者を別の企業（エンドユーザー）に供給する：
- マスター・ベンダーとは、雇用主が採用プロセスを管理するために任命した代理店であり、必要に応じて労働者を直接任命するか、他の採用代理店を利用する。
- ニュートラル・ベンダーとは、直接労働者を供給せず、採用プロセス全体を管理し、他の業者を通じて労働者を供給する管理会社である。
- 人材派遣会社はマスター・ベンダーとして機能し、直接又は他の人材紹介会社（二次サプライヤー）を介して、別の企業（エンドユーザー）に派遣労働者を供給する。同一の雇用主への供給には、複数の異なる契約形態が並行して運用される。

#### 4. Accident reporting

The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations (RIDDOR) cover accident reporting.

If there is a RIDDOR [reportable incident](#) in the workplace involving a gig, agency or temporary worker there is a duty to report it.

The employment status of agency workers is not always clear to the worker, or to

#### 4. 事故報告

負傷、疾病及び危険発生の報告に関する規則（RIDDOR）は事故報告を規定する。

職場においてギグ労働者、派遣労働者又は臨時労働者が関与する RIDDOR 報告対象事象が発生した場合、報告義務が生じる。

the organisation who is supplied with labour. If the worker is employed by the employment agency, they are the legal employer, and have the same legal obligations as any other employer to report accidents and ill health to their employees. In other cases, the duty is on the end user business to report accidents as they are in control of the premises where an accident occurs.

派遣労働者の雇用形態は、労働者自身や労働力を提供される組織にとって必ずしも明確ではありません。労働者が人材派遣会社に雇用されている場合、同社が法的雇用主となり、被雇用者の事故や疾病を報告する義務は他の使用者と同様に発生します。その他のケースでは、事故発生現場を管理する最終利用者企業が事故報告義務を負います。

For more information, visit [RIDDOR - who should report?](#)

#### Non-English speakers

For workers who do not speak or understand English well or at all, our [Migrant worker website](#) provides advice and guidance and can be translated into other languages.

詳細については、RIDDOR - 誰が報告すべきか？をご覧ください。

#### 英語を話さない方へ

英語を話せない、又は理解できない労働者のために、当サイトの移民労働者向けウェブサイトでは助言及びガイダンスを提供しており、他の言語への翻訳が可能です。

## 6 Sector-specific guidance

The majority of gig, agency and temporary workers work in agriculture, construction, transport/logistics, hospitality and cleaning.

Further specific guidance for these sectors is available in the following sources.

- [Agriculture](#)

Many workers will be recruited for seasonal work in the agriculture sector, like crop harvesting.

- [Construction](#)

Casual or part-time workers are common in the construction sector's

## 6 分野別ガイダンス

ギグワーカー、派遣労働者及び臨時労働者の大半は、農業、建設業、運輸・物流業、宿泊・飲食業及び清掃業で働いています。

これらの業種に関する詳細なガイダンスは以下の情報源で入手可能です。

- 農業

農業分野では、収穫作業等季節労働者として多くの労働者が採用されます。

- 建設業

supply chain.

- Transport/logistics

This sector includes those working as couriers or delivery drivers.

建設業の供給プロセスでは、臨時労働者やパートタイム労働者が一般的です。

- 運輸及び物流

この分野には、宅配便ドライバーや配送ドライバーとして働く人々が含まれます。

- Catering and hospitality

Catering and bar workers are often recruited for temporary jobs or one-off events.

- 飲食及び接客業

飲食業やバーの従業員は、臨時雇用や単発のイベント向けに採用されることがよくあります。

- Cleaning

Workers in the cleaning sector will often be on temporary contracts.

- 清掃

清掃業界の労働者は、しばしば臨時契約で雇用される。