

US-OSHA の temporary or supplied workers（臨時又は派遣労働者に関する記事）について

（タイトルページ）

本稿は、アメリカ合衆国労働省職業安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration。略称：US-OSHA。以下「US-OSHA」といいます。）が公表している temporary or supplied workers（臨時又は派遣労働者に関する記事）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、関連する法令の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
原典の名称	temporary or supplied workers	臨時又は派遣労働者
原典の所在	https://www.osha.gov/temporaryworkers	—
発行者	US-OSHA	アメリカ合衆国労働省職業安全衛生局
著作権について	Freedom of Information Act（情報の自由法）によって、自由に利用できます	—



Protecting Temporary Workers

派遣労働者の保護

Workers employed through staffing agencies are generally called temporary or supplied workers. "Temporary workers" are workers supplied to a host

人材派遣会社を通じて雇用される労働者は、一般的に臨時労働者又は派遣労働者と呼ばれる。「臨時労働者」とは、派遣先企業に提供され、派遣会社から賃

employer and paid by a staffing agency, whether or not the job is actually temporary. Whether temporary or permanent, all workers always have a right to a safe and healthy workplace. The staffing agency and the staffing agency's client (the host employer) are joint employers of temporary workers and, therefore, both are responsible for providing and maintaining a safe work environment for those workers. The staffing agency and the host employer must work together to ensure that the Occupational Safety and Health Act of 1970 (the OSH Act) requirements are fully met. Learn more about worker rights.	金を受け取る労働者を指し、その仕事が実際に一時的なものであるか否かは問わない。臨時雇用か正社員かを問わず、すべての労働者は常に安全で健康的な職場環境を得る権利を有する。人材派遣会社及びそのクライアント（受け入れ使用者）は、派遣労働者の共同使用者で、したがって双方が当該労働者に対し安全な職場環境を提供・維持する責任を負う。人材派遣会社及び受け入れ使用者は、1970年労働安全衛生法（OSH法）の要件が完全に満たされるよう協力しなければならない。労働者の権利について詳しく知るには、左欄のアンダーライン部分をクリックすれば、関連する原典の英語の記事縫いアクセスできます。
--	---

Employer Responsibilities to Protect Temporary Workers	使用者による臨時労働者の保護責任
To ensure that there is a clear understanding of each employer's role in protecting employees, OSHA recommends that the temporary staffing agency and the host employer set out their respective responsibilities for compliance with applicable OSHA standards in their contract. Including such terms in a contract will ensure that each employer complies with all relevant regulatory requirements, thereby avoiding confusion as to the employer's obligations.	各使用者が被雇用者を保護する役割について明確な理解を確保するため、OSHAは派遣会社と受け入れ使用者が、適用されるOSHA基準への遵守に関するそれぞれの責任を契約書に明記することを推奨する。契約書にこうした条項を含めることで、各使用者が関連する規制要件をすべて遵守し、使用者の義務に関する混乱を回避できる。

Joint Responsibility	共同責任
While the extent of responsibility under the law of staffing agencies and host employers is dependent on the specific facts of each case, staffing agencies and host employers are <i>jointly responsible</i> for maintaining a safe work environment for temporary workers - including, for example, ensuring that	人材派遣会社及び受け入れ使用者の法的責任の範囲は個々の事案の具体的な事実関係に依存するが、両者は派遣労働者に対する安全な職場環境の維持について共同責任を負う。これには例えば、OSHAの訓練、危険有害性情報伝達及び

OSHA's training, hazard communication, and recordkeeping requirements are fulfilled. OSHA could hold both the host and temporary employers responsible for the violative condition(s) - and that can include lack of adequate training regarding workplace hazards. Temporary staffing agencies and host employers share control over the worker, and are therefore jointly responsible for temporary workers' safety and health. OSHA has concerns that some employers may use temporary workers as a way to avoid meeting all their compliance obligations under the OSH Act and other worker protection laws; that temporary workers get placed in a variety of jobs, including the most hazardous jobs; that temporary workers are more vulnerable to workplace safety and health hazards and retaliation than workers in traditional employment relationships; that temporary workers are often not given adequate safety and health training or explanations of their duties by either the temporary staffing agency or the host employer. Therefore, it is essential that <i>both</i> employers comply with all relevant OSHA requirements.	記録保持要件の履行確保が含まれる。 OSHA は、違反状態について派遣元と派遣先双方との使用者に責任を問う可能性がある。これには職場の危険に関する適切な訓練の欠如も含まれる。派遣会社及び派遣先使用者は労働者に対する管理権限を共有しているため、派遣労働者の安全及び健康について共同責任を負う。 OSHA は、一部の使用者が OSH 法及びその他の労働者保護法に基づく全ての遵守義務を回避する手段として派遣労働者を利用している可能性、派遣労働者が最も危険な業務を含む様々な職種に配置されていること、派遣労働者が従来の雇用関係にある労働者よりも職場の安全衛生上の危険や報復に対して脆弱であること、派遣労働者が派遣会社又は受け入れ使用者のいずれから十分な安全衛生訓練や職務説明を受けていないことが多いことについて懸念を抱いている。 したがって、両使用者が関連する OSHA の要件をすべて遵守することが不可欠である。
---	--

<u>Both Host Employers and Staffing Agencies Have Roles</u>	<u>受け入れ使用者及び人材派遣会社にはそれぞれ役割がある。</u>
<i>Both</i> host employers and staffing agencies have roles in complying with workplace health and safety requirements and they <i>share</i> responsibility for ensuring worker safety and health. A key concept is that each employer should consider the hazards it is in a <i>position to prevent and correct</i>, and in a position to <i>comply</i> with OSHA	派遣先企業及び人材派遣会社の両方は、職場の健康及び安全に関する要件を遵守する上で役割を担い、労働者の安全及び健康を確保する責任を共有している。 重要な概念として、各使用者は自らが防止・是正できる危険要因及び OSHA 基準を遵守できる立場にある危険要因を考慮すべきである。例えば：人材派遣会社

standards. For example: staffing agencies might provide general safety and health training, and host employers provide specific training tailored to the particular workplace equipment/hazards. • The key is <i>communication</i> between the agency and the host to ensure that the necessary protections are provided. • Staffing agencies have a duty to inquire into the conditions of their workers' assigned workplaces. They must ensure that they are sending workers to a safe workplace. • Ignorance of hazards is not an excuse. • Staffing agencies need not become experts on specific workplace hazards, but they should determine what conditions exist at their client (host) agencies, what hazards may be encountered, and how best to ensure protection for the temporary workers. • The staffing agency has the duty to inquire and <i>verify</i> that the host has fulfilled its responsibilities for a safe workplace. • And, just as important: Host employers <i>must treat temporary workers like any other workers</i> in terms of training and safety and health protections.	は一般的な安全衛生研修を提供し、派遣先企業は特定の職場設備・危険要因に対処した個別研修を提供する。 ● 重要なのは、派遣会社と受け入れ先企業間とのコミュニケーションにより、必要な保護措置が確実に提供されることです。 ● 派遣会社は、労働者が配属される職場の状況を調査する義務があります。安全な職場に労働者を派遣していることを確認しなければなりません。 ● 危険要因を知らないことは言い訳になりません。 ● 人材派遣会社は特定の職場危険について専門家になる必要はないが、クライアント（派遣先）企業の状況、遭遇し得る危険、派遣労働者を保護する最善策を把握すべきである。 ● 人材派遣会社は、派遣先企業が安全な職場環境を確保する責任を果たしているかどうかを調査し、確認する義務を負う。 ● 同様に重要な点として：派遣先企業は、訓練や安全衛生保護の面で、派遣労働者を他の労働者と同等に扱わなければならない。
---	---

<u>How Can OSHA Help?</u>	OSHA はどのように支援できますか？
Workers have a right to a safe workplace. If you think your job is unsafe or you have questions, contact OSHA at 1-800-321-OSHA (6742). It's confidential. We can help. For other valuable worker protection information, such as Workers' Rights, Employer Responsibilities and other services OSHA offers, visit OSHA's Workers' page. OSHA also provides help to employers. OSHA's On-Site Consultation Program offers free and confidential occupational safety and health services to small and medium-sized businesses in all states and several territories, with priority given to high-hazard worksites. To locate the OSHA On-Site Consultation Program nearest you, call 1-800-321- 6742 (OSHA) or visit www.osha.gov/consultation.	労働者は安全な職場環境を得る権利を有します。職場の安全性に懸念がある場合や質問がある場合は、OSHA（職業安全衛生局）まで 1-800-321-OSHA（6742）へご連絡ください。相談内容は秘密厳守です。支援いたします。労働者の権利、使用者の責任、その他 OSHA が提供するサービス等、労働者保護に関する有益な情報については、OSHA の労働者向けページをご覧ください。 OSHA は使用者への支援も提供しています。OSHA の「現場相談プログラム」は、全州及び複数の準州において、中小企業向けに無料で秘密厳守の労働安全衛生サービスを提供しています。特に危険度の高い作業現場を優先対象としています。最寄りの OSHA 現場相談プログラムを探すには、1-800-321-6742（OSHA）までお電話いただくか、www.osha.gov/consultation をご覧ください。