

(タイトルページ)

英国安全衛生庁 (Health and Safety Executive) は、“Health and safety for gig economy, agency and temporary workers(臨時雇い、代理業者及び派遣労働者の安全衛生)と題するガイダンスを公表しています。

このガイダンスの内容は、

1. 概要
2. 定義
3. 供給者及び最終利用企業の役割
4. 事故報告
5. 業種別ガイダンス

となっていますが、近年注目されているギグエコノミー（従来の働き方である「会社に雇われて長期的な仕事を行う」こととは異なり、オンライン上のプラットフォーム等を通じて短期的な労働が行われる市場のことを指します。たとえば、フリーランスの Web デザイナーが、オンライン上のクラウドソーシングプラットフォームでデザインの単発の仕事を受けたり、フリーライターが業務委託で不定期に記事を書いたり、個人の運転手がアプリの配車サービスを使って仕事をしたりすることです。）として働く者をもカバーしています。

このガイダンスが英国安全衛生庁から公表されているのは、国際的にいわゆる非正規雇用の労働者、自営業者等が増加し、これらの人々の労働安全衛生をいかに確保していくかが大きな課題になっていることを踏まえて英国安全衛生庁がこの分野においても一定の貢献をしようとしていることの反映とも受け止めることができます。

日本においても、これらの不定期雇用の労働者、自営業者等の安全衛生の確保が課題となっています。英国と日本とでは、労働安全衛生、雇用の安定、派遣労働等に関する法制はかなり異なりますけれども、今回本稿で紹介するこのガイダンスは、参考になるのではないかと考えております。

なお、英国の 1974 年の労働保健安全法 (Health and Safety at Work etc. Act, 1974) は、従来から一定の業種又は業務を行う自営業者 (self-employed person) (資料作成者注：農林業、アスベスト、建設、ガス、遺伝子組換え生物及び鉄道) に対して、「合理的に実行可能な範囲において、その事業によって影響を受ける自ら及び他者 (自らの被雇用者ではない者) が、その健康と安全が危険にさらされないようにその事業を遂行する義務を負う。」ことが義務付けられてきています、

おって、英国の 1974 年の労働安全衛生法 (Health and Safety at Work etc. Act, 1974) の主要な内容については、次のウェブサイト：
https://www.jisha.or.jp/international/sougou/pdf/uk202206_03.pdf

の「第Ⅲ部 英国における労働健康安全関係法令の概要」中の「3：1974年の労働健康安全法の制定及び同法の概要」等において紹介しておりますので、必要に応じて参照してください。

[原典の所在] : <https://www.hse.gov.uk/vulnerable-workers/gig-agency-temporary-workers/employer/definitions.htm>

[原典の名称] : **Health and safety for gig economy, agency and temporary workers** (臨時雇い、代理業者及び派遣労働者の安全衛生)

[著作権について]:これらの HSE が、関連するウェブサイトで公表している資料については、“Open Government Licence for public sector information”にあるとおり、資料出所を明記する等の一定の条件を満たせば、自由にコピーし、公表し、配布し、及び転送し、情報を加工すること等が許容されています。

Contents	目次
1 Overview	1. 概要
2 Definitions	2. 定義
3 Roles of suppliers and end user businesses	3. 供給者及び最終利用企業の役割
4 Accident reporting	4. 事故報告
5 Sector-specific guidance	5. 業種別ガイダンス

<p>1. Overview</p>	<p>概要</p>
<p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ on-demand ▪ obtained through an online platform ▪ delivered on a task-by-task basis ▪ <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>このガイダンスは、臨時雇いに関わる労働者、最終利用者及び供給者、代理業者及び派遣労働者が、安全衛生の責任を理解するのに役立ちます。</p> <p>臨時雇いが拡大し、人々の働き方が変化しているため、使用者は労働者の健康及び安全を確保する方法についてこれまでとは異なる考え方をする必要があります。一般的に、仕事が短期的で非正規の次のような労働関係を対象としています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • オンデマンド（仕事の依頼ごとに対応するもの） • オンラインプラットフォームを通じたの仕事 • 提供される仕事毎に対応するもの • <p>臨時雇いはさまざまな意味や働き方をもちますが、主に宅配便等の運輸・物流部門に関連するものです。</p> <p>安全衛生の観点からは、臨時雇い労働者は他の労働者と同様に扱われるべきであり、多くの場合、派遣労働者又は自営業者として認識されます。また、「制限付き (b) 労働者」である場合もあり、その結果、特定の雇用の権利を得ることができます。</p> <p>臨時雇い、代理業者又は派遣労働者自身に対するアドバイスも別途用意されています。このアドバイスでは、労働者の権利及び英国の労働保健安全法における労働者自身の責任について説明しています。</p>

<p>2. Definitions</p>	<p>2 定義</p>
<p>Agency workers</p>	<p>代理業者である労働者</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Employees</p> <p>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.</p> <p>In this situation, the business will have the same health and safety duties towards such workers as it has towards its other employees.</p> <p>For more information on employment status, visit Enforcement - Specific categories of workers.</p> <p>Employment agency</p> <p>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.</p>	<p>この用語は、一般に、他の使用者（「最終利用者」又は「本人」）のために働くよう、人材派遣会社から供給される個人を指します。この場合、人材派遣会社は人材紹介会社であり、労働者を使用者に紹介した時点で、労働者と人材派遣会社との関係は終了します。使用者は、他の被雇用者と同様に、労働者の健康及び安全に対して責任を負っています。</p> <p>雇用事業者が労働者を使用者（最終利用者）に短期間派遣するものの、労働者は雇用事業者と契約関係にある場合には、派遣労働者向けのガイダンスが適用されません。</p> <p>被雇用者</p> <p>労働者と企業との間に契約があり、企業がその労働者に対して重要な支配力を行使する場合には、実際の労働時間外には契約がなくても、実際の労働時間中は労働者と企業との間に雇用関係が存在する可能性があります。</p> <p>この場合、事業者は、そのような労働者に対して、他の被雇用者に対するのと同じ安全衛生上の義務を負うこととなります。</p> <p>雇用形態の詳細については、施行 - 労働者の特定の分類（カテゴリー）をご覧ください。</p> <p>雇用代理店</p> <p>使用者への就職斡旋又は使用者への就職斡旋のためのサービス（情報提供等）を提供する事業です。</p> <p>この定義は、雇用機関が営利目的で運営されているか、他の事業と関連している</p>
---	---

<p>The definition applies whether or not the employment agency is run with a view to profit or in conjunction with any other business.</p> <p>Employment business</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>End user business</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>Gig economy workers</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>Limb (b) workers</p> <p>Limb (b) describes workers who generally have a more casual employment</p>	<p>かどうかに関係なく適用されます。</p> <p>雇用事業</p> <p>事業を行う者に雇用された者が、他の者のために、また、他の者の管理の下に、あらゆる立場で行動することを供給する事業です。</p> <p>この定義は、雇用事業が営利を目的として運営されているか、他の事業と連携しているかどうかに関係なく適用されます。</p> <p>最終利用企業</p> <p>労働者が仕事をする企業は、短期の派遣であれ、長期の契約であれ、そのために仕事をします。彼等は日々の仕事を管理し、職場を管理することもあります。</p> <p>臨時雇い労働者</p> <p>臨時雇い労働は主に短期間の労働関係によって特徴付けられます。非標準的、臨時雇い、予測不可能、不規則及び一時的なものである可能性があります。臨時雇い労働者は、従事する仕事及びその実行時期に関して柔軟性を発揮する可能性を持っています。しかし、オンライン・プラットフォームは、臨時雇い労働者がどのように仕事を行うかについてある程度の管理を強いる可能性も持っています。</p> <p>「制限付き (b)」労働者</p> <p>「制限付き (b)」労働者」は、一般的に、より臨時雇いの雇用関係を持ち、サービス契約の下で働く労働者を指します。</p>
--	--

relationship and work under a contract for service.

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

自営業

英国の労働保健安全法では、自営業者とは、雇用契約の下で働かず、自分自身のためだけに働く労働者を指します。自営業者は、自分自身と、自分の仕事の影響を受ける人の両方に対して、安全衛生の責任を負っています。

臨時被雇用者

企業は、第三者機関を通さずに、短期間だけ労働者を直接採用することがあります。これには、夏季若しくは祝祭日の繁忙期に小売スタッフを増員すること又は短期間の業務増加に対応するために管理スタッフを採用することが含まれます。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、すべての被雇用者と同じようにその健康及び安全に対して責任を負います。

派遣労働者

派遣労働者の定義は、以下のような様々な仲介者が関わるが多いため、一概に明確なものではありません。

- 派遣労働者は、雇用事業者の労働者です。雇用事業者は、仕事を割り当てる契約上の義務を負い、他の事業者（最終利用者）に派遣労働者を一定期間供給します。
- 派遣労働者は、雇用事業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

<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ A temporary worker has a contractual relationship with a company that 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) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 	<p>た場合にのみ、給与を受け取る。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 派遣労働者は、労働者と最終利用者との仲介をする会社（通常、その傘下（その事業者の影響力が及ぶ範囲の利用者—その被雇用者としての関係を指します。以下同じです。）又は有限会社として知られています。）と契約関係を持ち、次のように、雇用事業者から傘下又は有限会社を通じて、他の事業者（最終利用者）のために働くことを斡旋されます。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 派遣労働者は傘下企業又は有限会社と契約関係を結び、傘下企業は派遣労働者を雇用事業者に供給し、雇用事業者は派遣労働者を親売り主又は中立売主を介して他の事業者（最終利用者）に供給することになります。 ➢ 親売主とは、最終利用者が採用プロセスを管理するために指名する代理店のことで、労働者を直接任命したり、必要に応じて他の人材紹介会社を利用したりします。 ➢ 中立売主とは、直接労働者を供給するのではなく、採用プロセス全般を管理し、他者を通じて労働者を供給する管理会社です。 • 雇用事業者は、親売主として、他の事業者（最終利用者）に派遣労働者を直接又は他の人材紹介会社（2次サプライヤー）を介して供給します。同じ最終利用者への供給には、多くの異なる契約上の取り決めが並行して行われます。
---	---

3. Roles of suppliers and end user businesses	3. 供給者及び最終利用企業の役割
This page covers the health and safety responsibilities of:	このページでは、以下の安全衛生責任について説明します。

<ul style="list-style-type: none"> ▪ suppliers (employment agencies and employment businesses) ▪ end user businesses ▪ <p>The agency could be the employer but in many cases the employment business will be the employer of the worker, since it retains ultimate control over their services.</p> <p>In practice, the day-to-day responsibility for health and safety during the work assignment lies with the end user business because they will direct the work and may also control the premises where it takes place. They are therefore in the best position to manage the health and safety of the worker and anyone else that could be affected by their work.</p> <p>The end user business must ensure the safety of all employees, including gig, agency or temporary workers, and anyone whose safety might be affected by their work.</p> <p>Before the work starts</p> <p>The supplier (the employment agency or employment business) must liaise with the end user business before work starts to identify anything that could cause injury or illness in their workplace or business operations. In doing so, they must assess the likelihood of any harm and agree actions for the end user business to eliminate or control these known risks.</p> <p>Before placing the worker with the end user business, the supplier must ensure the identified risks have been controlled and obtain clear information on:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ the worker's duties ▪ the skills, experience and qualifications required for them to do the job 	<p>供給者（人材派遣会社及び雇用事業者） 最終利用企業</p> <p>人材派遣会社が雇用主となる可能性もありますが、多くの場合、雇用事業者がそのサービスに対する最終的な支配権を保持しているため、雇用事業者が労働者の雇用主となります。</p> <p>実際には、最終利用企業は作業を指示し、作業が行われる施設を管理することもあるため、作業中の安全衛生に対する日々の責任は、最終利用企業にあります。したがって、最終利用企業は、労働者及び労働の影響を受ける可能性のあるすべての人の安全衛生を管理する上で最適な立場にあります。</p> <p>最終利用企業は、ギグ、代理業者又は派遣労働者を含むすべての被雇用者及び彼等の作業によって安全が影響を受ける可能性のあるすべての人の安全を確保しなければなりません。</p> <p>作業開始前</p> <p>供給者（人材派遣会社又は雇用事業者）は、業務開始前に最終利用事業者と連絡を取り、職場又は業務において傷害又は病気を引き起こす可能性があるものを特定しなければなりません。その際、あらゆる危害の可能性を評価し、これらの既知のリスクを排除又は管理するための最終利用企業の行動に合意しなければなりません。</p> <p>労働者を最終利用企業に配置する前に、供給者は、特定されたリスクが管理されていることを確認し、以下に関する明確な情報を得なければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 労働者の職務 • 労働者が安全に仕事をするために必要な技能、経験及び資格
---	---

<p>safely</p> <ul style="list-style-type: none"> the identified risks and control measures in place including health surveillance, where relevant, and clear guidance on how to raise health and safety concerns in the workplace <p>The supplier must check that the worker meets the job requirements and give them all information relevant to the job received from the end user business before work starts.</p> <p>Co-operation and communication between suppliers and end user businesses is key in the safe placement of workers and a supplier should never send a worker to a job unless they are satisfied their health and safety will be protected.</p> <p>During the work placement</p> <p>It is important to agree and be clear on who does what and never assume someone else will take responsibility for workplace safety.</p> <p>Ongoing collaboration between the end user business, the supplier and the worker will therefore help ensure that safety responsibilities are always clear. If it is not clear, it might mean taking responsibility to ensure the worker is protected or obtaining appropriate assurance from others in the supply/user chain.</p> <p>Everyone involved should carry out their work in a way that ensures workers are not exposed to health and safety risks.</p> <p>It is important to understand the types of work often carried out by gig, agency and temporary workers because this can lead to issues beyond what might be considered normal workplace hazards.</p> <p>The work might be done by lone workers or against challenging deadlines, or</p>	<ul style="list-style-type: none"> 特定されたリスク及び健康監視（関連する場合）を含む適切な管理措置及び職場における安全衛生の懸念の提起方法に関する明確なガイダンス <p>供給者は、労働者が仕事の要件を満たしていることを確認し、仕事を開始する前に最終利用企業から受け取った仕事に関連するすべての情報を労働者に与えなければなりません。</p> <p>供給者及び最終利用企業との間の協力及び連絡調整は、労働者の安全な配置の鍵であり、供給者は、労働者の健康及び安全が保護されると確信しない限り、決して労働者を仕事に派遣するべきではありません。</p> <p>作業の割り当て中</p> <p>誰が何をするかについて合意し、明確にすることが重要であり、他の誰かが職場の安全に対する責任を負うと決して思わないでください。</p> <p>したがって、最終利用企業、供給者及び労働者の間で継続的に協力することが、安全に対する責任が常に明確であることを保証するのに役立ちます。明確でない場合は、労働者を確実に保護する責任を負うか、供給/利用提供網の他の者から適切な保証を得ることを意味する場合があります。</p> <p>関係者全員が、労働者が安全衛生のリスクにさらされないような方法で業務を遂行すべきです。</p> <p>通常の職場の危険とみなされる以上の問題につながる可能性があるため、臨時雇い労働者、代理業者及び派遣労働者がよく行う仕事の種類を理解することが重要です。</p> <p>これらの仕事は、単独労働者であったり、厳しい納期に対して行われたり、又は、高い要求に対応するために労働者が長時間、非社会的な時間を経験することを意</p>
--	---

<p>possibly means the worker experiences long, unsociable hours in managing high demands.</p> <p>All of these factors can have adverse health consequences for workers, such as musculoskeletal disorders, stress, tiredness and fatigue.</p> <p>For general guidance on keeping workers safe in the workplace, see Health and safety made simple.</p>	<p>味するかもしれません。</p> <p>これらの要因はすべて、筋骨格系障害、ストレス、疲労、倦怠感のような、労働者の健康に悪影響を及ぼす可能性があります。</p> <p>職場で労働者の安全を守るための一般的なガイダンスについては、Health and safety made simple（安全衛生を簡単に）をご覧ください。</p>
--	--

<p>4. Accident reporting</p> <p>The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations (RIDDOR) cover accident reporting.</p> <p>If there is a RIDDOR reportable incident in the workplace involving a gig, agency or temporary worker there is a duty to report it.</p> <p>The employment status of agency workers is not always clear to the worker, or to 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.</p> <p>For more information, visit RIDDOR - who should report?</p> <p>Non-English speakers</p> <p>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.</p>	<p>4. 事故報告</p> <p>事故報告については、「傷害、疾病及び危険有害事象報告規則」（RIDDOR）が適用されます。</p> <p>規則（RIDDOR）は、事故報告に適用されます。</p> <p>派遣労働者が関与する職場で RIDDOR 報告義務のある事故が発生した場合、それを報告する義務があります。</p> <p>派遣労働者の雇用形態は、労働者にとっても、労働力を供給される組織にとっても必ずしも明確ではありません。労働者が派遣会社に雇用されている場合、派遣会社は法的な使用者であり、他の使用者と同様に、事故及び健康障害を従業員に報告する法的義務を負っています。その他の場合、最終利用企業は、事故が発生した施設の管理者であるため、事故を報告する義務があります。</p> <p>詳しくは、「RIDDOR - 誰が報告すべきか」をご覧ください。</p> <p>非英語圏の者</p> <p>英語をあまり話さない、又は全く理解できない労働者のために、移民労働者のウェブサイト Migrant worker website ではアドバイス及びガイダンスを提供しており、他の言語に翻訳することも可能です。</p>
---	--

<p>5. Sector-specific guidance</p>	<p>5. 業種別ガイダンス</p>
------------------------------------	--------------------

<p>The majority of gig, agency and temporary workers work in agriculture, construction, transport/logistics, hospitality and cleaning.</p> <p>Further specific guidance for these sectors is available in the following sources.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 supply chain. • Transport/logistics This sector includes those working as couriers or delivery drivers. • Catering and hospitality Catering and bar workers are often recruited for temporary jobs or one-off events. • Cleaning Workers in the cleaning sector will often be on temporary contracts. 	<p>派遣労働者の多くは、農業、建設、輸送・物流、接客業及び清掃業に従事しています。</p> <p>これらの業種に関する具体的なガイダンスは、以下の情報源から入手できます。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 農業 多くの労働者は、農作物の収穫のような、農業分野における季節労働のために募集されます。 • 建設業 建設部門の供給提供網では、非正規労働者又はパートタイム労働者が一般的です。 • 輸送/物流 この分野では、宅配便又は配送ドライバーとして働く人も含まれます。 • 仕出し業及び宿泊施設 仕出し業及び宿泊施設の労働者は、臨時雇用又は単発のイベントで募集されることが多いです。 • クリーニング 清掃業に従事する労働者は、多くの場合、臨時契約となります。
---	---