

■Q&A集

分類	問い合わせ内容	回答
1	業務の独立性(指揮命令) 偽装請負にならないためには、どのような点に注意したら良いですか。	<p>以下、告示第37号の第2条の項目を留意してください。</p> <p>一次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。</p> <p>イ次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。</p> <p>(1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。</p> <p>(2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。</p> <p>ロ次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。</p> <p>(1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理(これらの単なる把握を除く。)を自ら行うこと。</p> <p>(2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理(これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。)を自ら行うこと。</p> <p>ハ次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。</p> <p>(1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。</p> <p>(2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。</p> <p>二次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。</p> <p>イ業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。</p> <p>ロ業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。</p> <p>ハ次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。</p> <p>(1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。</p> <p>(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。</p> <p>※引用元:「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」のP26</p>
2	業務の独立性(指揮命令) 請負事業者に対して、発注者が技術的な指導や、研修を行った場合は、全て偽装請負になりますか。	<p>(1)発注者が請負労働者に対して技術指導を行うことはできません。</p> <p>(2)但し、次の例に該当する場合は、その行為が行われたことをもって偽装請負と判断されるものではありません。</p> <p>①請負事業主が発注者から新たな設備を借り受けた場合、発注者からその使い方の説明を受ける場合。この場合は、請負事業主の事業所責任者の立ち合いが必要です。</p> <p>②新製品の製造を着手する際、発注者から説明や実習を受ける場合。この場合も、事業所責任者の立ち合いが必要です。</p> <p>③発注者が安全衛生上緊急に必要なある事項について、労働者に対して指示を行う場合。</p> <p>※引用元:「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」のQ&AのQ10</p>
3	業務の独立性(指揮命令) 緊急事態において、発注者から直接の指示を受けることは、偽装請負になりますか。	<p>発注者が、災害時など緊急の必要により、請負労働者の健康や安全を確保するために必要となる指示を直接行ったとしても、そのことをもって直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。</p> <p>※引用元:「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」のQ&A(第2集)のQ3</p>
4	業務の独立性(指揮命令) 月～金曜日は請負事業者が業務を行い、土・日曜日を発注者が業務を行う。その場合、設備の契約をどのようにすればいいか。	<p>実態(月～金曜日)に合わせ、設備使用に関する取り決めを双務契約により明確にしておいてください。</p>
5	生産工程の一部の請負 生産工程が多数ある現場において、一部の工程のみを請負う場合、一定期間で処理すべき業務の内容や量が予め決まっていれば、偽装請負にはならないという解釈で大丈夫ですか。	<p>工場の中間ラインの一つを請け負っている場合であっても、一定期間において処理すべき業務の内容や量の注文に応じて、請負事業主が自ら作業遂行の速度、作業の割り付け、順番、労働者数等を決定しているのであれば中間ラインの一つを請け負っていることのみをもって、偽装請負と判断されるものではありません。</p> <p>※引用元:「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」のQ&A(第2集)のQ6</p>
6	請負体制 請負事業者側の責任者については、発注者への通知は必須ですか。	<p>必須です。</p> <p>「事業所責任者」「工程管理等責任者」を発注者へ必ず通知してください。</p>
7	請負体制 部下の人数によって、事業所責任者の人数は規定がありますか。	<p>(1)「事業所責任者」は、所属人員100人に対して1名を選任が必要です。</p> <p>(2)「工程管理等責任者」も、所属人員100名に対して1名を選任が必要です。</p>
8	請負体制 製造現場の請負契約をしています。1人作業になるのですが問題はないのでしょうか。	<p>1人作業での請負は、独立性が問題となりますので、発注者と十分に打ち合わせを行うと共に、社内の体制も十分考慮した上で、契約をしてください。</p> <p>(1)作業員以外の現場責任者を定め、発注者から直接作業指示が行われないよう社内体制を構築してください。</p> <p>(2)発注者からの指示が、必ず現場責任者(事業所長)を経由して行われることが必須です。</p> <p>(3)現場責任者が随時現場に立ち寄り、作業内容や作業時間のチェックを行うようにしてください。</p>

■Q&A集

分類	問い合わせ内容	回答
9 請負体制	同じ工場内・別の請負契約に対応している現場責任者が兼務することは可能ですか。	<p>請負事業主の管理責任者は、請負事業主に代わって、請負作業場での作業の遂行に関する指示、請負労働者の管理、発注者との注文に関する交渉等の権限を有しているのですが、仮に作業者を兼任して通常は作業をしていたとしても、これらの責任も果たせるのであれば、特に問題はありません。</p> <p>また、管理責任者が休暇等で不在にすることがある場合には、代理の者を選任しておき、管理責任者の代わりに権限を行使できるようにしておけば、特に問題はなりません。</p> <p>ただし、管理責任者が作業者を兼任しているために、当該作業の都合で、事実上は請負労働者の管理等ができないのであれば、管理責任者とはいえず、偽装請負と判断されることとなります。</p> <p>さらに、請負作業場に、作業者が1人しかいない場合で当該作業者が管理責任者を兼任している場合、実態的には発注者から管理責任者への注文が、発注者から請負労働者への指揮命令となることから、偽装請負と判断されることとなります。</p> <p>※引用元：「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」のQ&A(第2集)のQ4</p>
10 請負料金の考え方	製造請負を行う予定ですが、請負料金のことで教えてください。単価の設定はどのようにしたら良いですか。	<p>請負は仕事の完成が目的なので、請負料金は完成品1個当たりの金額で設定することが前提となります。単価は、標準となる作業量に対して製造原価(材料費、労務費、経費等)をベースに設定し、発注者との間で予め取り決めておく必要があります。</p>
11 請負料金の考え方	製造請負を行う予定ですが、請負料金のことで教えてください。請負料金について、注意すべき点があったら教えてください。	<p>請負で重要なことは、請負事業主が発注者から独立して、自らの責任を持って業務を処理し、労働者の配置や労働時間の管理を行う必要があることです。それを前提に請負価格を決めることとなりますが、発注量の変動等想定される条件を発注者と十分協議し、それを前提に価格を設定し、契約書等の書面で交わしておくことが重要です。</p>