

Q 請負労働者に対して、技術指導等を行うと偽装請負となるか

A

適切な請負と判断されるためには、請負事業主が、自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること、業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理することなどの要件を満たすことが必要となります。

発注者が、これらの要件を逸脱して労働者に対して技術指導等を行うことはできませんが、一般的には、発注者が請負労働者に対して行う技術指導等とされるもののうち次の例に該当するものについては、当該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。

[例]

ア 請負事業主が、発注者から新たな設備を借り受けた後初めて使用する場  
合、借り受けている設備に発注者による改修が加えられた後初めて使用する  
場合等において、請負事業主による業務処理の開始に先立って、当該設  
備の貸主としての立場にある発注者が、借り手としての立場にある請負事  
業主に対して、当該設備の操作方法等について説明を行う際に、請負事業  
主の監督の下で労働者に当該説明（操作方法等の理解に特に必要となる実  
習を含みます。）を受けさせる場合のもの

イ 新製品の製造着手時において、発注者が、請負事業主に対して、請負契  
約の内容である仕様等について補足的な説明を行う際に、請負事業主の監  
督の下で労働者に当該説明（資料等を用いて行う説明のみでは十分な仕様  
等の理解が困難な場合に特に必要となる実習を含みます。）を受けさせる場  
合のもの

ウ 発注者が、安全衛生上緊急に対処する必要のある事項について、労働者  
に対して指示を行う場合のもの