

## 臨時的に建設工事の作業員等を雇用する場合の注意点について

### 1 作業員等の雇用について

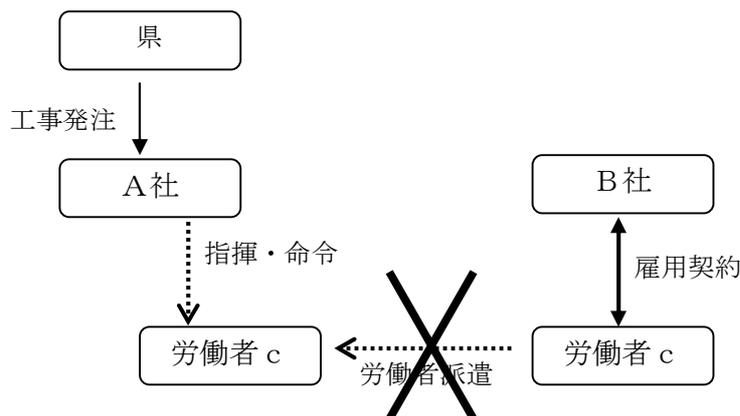
作業員等の雇入れに当たっては、適正な労働条件を設定するとともに、作業員等に労働条件を明示した雇用契約書を交付する必要があります。

また、本人に対し、毎月所定の日、直接賃金を支払うことや、勤務時間や休憩時間等を適正に設けることなどが必要です。

### 2 労働者派遣事業について

労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます。

建設業務については、「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」において労働者派遣事業が禁止されています。



### 3 請負とは

請負とは、自己の雇用する労働者により仕事の完成を目的とするものですが、形式的に請負契約の形態であっても、実質的には請負ではなく労働者派遣事業とみなされる場合があります。

厚生労働省より示されている労働者派遣事業と請負により行われる事業との区別の考え方では、請負は次の全てを満たす場合とされています。

○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

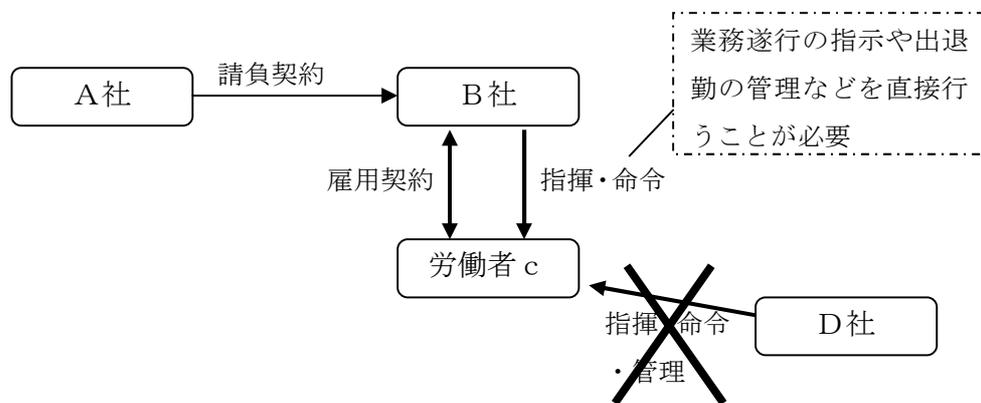
- ・労働者に対する業務の遂行方法や評価等に関する指示その他の管理を自ら行うこと
- ・労働者の勤務時間や休日・休暇、時間外労働等に関する指示その他の管理を自ら行うこと
- ・労働者の服務規律に関する指示その他の管理や労働者の配置等の決定・変更を自ら行うこと

○請負契約により請け負った業務を自己の業務として自ら処理すること

- ・業務の処理に要する資金を自らの責任で調達し、支弁すること
- ・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責任を負うこと
- ・次のいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと

(イ) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備もしくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）または材料もしくは資材により、業務を処理すること

(ロ) 自ら行う企画または自己の有する専門的な技術もしくは経験に基づいて、業務を処理すること



#### 4 県発注工事における注意点

他社で雇用される作業員を自社の指揮命令関係の下に現場で従事させることは、労働者の派遣に該当する場合があります。

工事現場で作業員が足りないなどの理由から臨時的に作業員を雇い入れる場合には、自社で当該労働者に対し技術的な指揮命令を行うとともに、工事工程にあわせた出退勤・勤務時間・配置等の管理を適正に行うことが必要です。

作業員等の派遣が疑われる場合には、元請下請適正化指導要綱に基づき指導の対象となる場合がありますので十分ご注意ください。

## 雇用に関するQ & A

Q 1 業務が多忙な時に、他社から、特に請負契約を締結せずにその日1日だけの作業員の応援を頼むことは認められないのか。

A 1 「作業員の応援」は単なる労務の提供であり、労働者派遣法第4条の規定により禁止される建設業務への派遣事業に該当するおそれがあるため、県発注工事では認められません。

そのため、この場合には、施工に必要な作業員を雇用する事業者と請負契約を締結して施工するか、施工に必要な作業員を新たに雇用する必要があります。

Q 2 工事現場で作業員が足りないので臨時的に作業員を雇用したいが、雇用契約さえ結んでいけばよいのか。

A 2 形式的に雇用契約書があるだけでなく、雇用した業者から作業員へ直接賃金が払われていることや社会保険への加入の状況、指揮命令の状況など、適正に雇用されていることが必要です。

Q 3 自社で新たに雇用した者が他社ですでに雇用されている場合は、他社から労働者の派遣があったことになるのか。

A 3 自社および当該他社で兼業が禁止されていないなど就業規則に反しない場合であって、労働者の自発的な意思により自社と雇用契約を結び、自社で適正に指示・管理している場合は労働者の派遣には当たらないと考えられますが、当該他社から業務に関する指揮命令を受け、または勤務日や配置等の管理を受けている場合は、労働者の派遣に該当するおそれがあります。