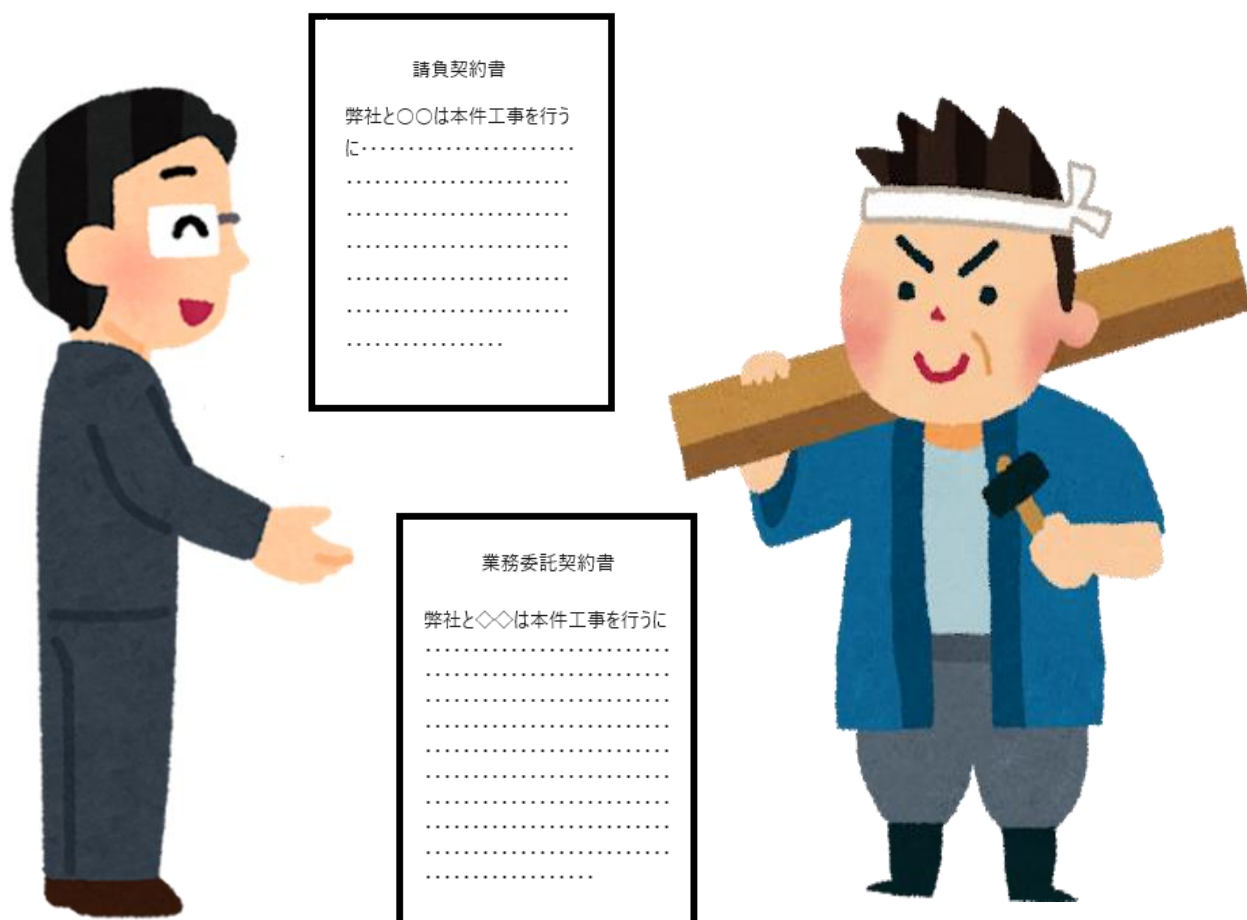


一人親方・個人事業主等に仕事を依頼している皆様へ

その職人さん、
一人親方ではなく
労働者ではありませんか？



葛城労働基準監督署

形式的には一人親方でも実 労働基準法、労働安全

1 適用される労働基準法の規定について

- 労基法第15条・・・労働条件通知書を交付する必要があります。
- 労基法第24条・・・労働の対価である賃金を、全額、毎月1回以上、一定の期日を定めて、直接支払わなければなりません。
- 労基法第37条・・・時間外・深夜に労働させた場合、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。
- など



リーフレット：労働基準法の基礎知識

2 適用される労働安全衛生法の規定について

- 労働安全衛生規則第519条
高さ2m以上の作業場所で墜落の危険があるときは手すり等を設けなければなりません。
- 労働安全衛生規則第561条の2
足場を使用するときは原則本足場でなければなりません。
- 有機溶剤中毒予防規則第5条
屋内で有機溶剤業務（塗装等）を行わせる際には局所排気装置等を設けなければなりません。
- など



3 労災保険法の適用について

個人で労災保険の特別加入をするのではなく、直接発注を受けた事業主が使用する労働者として、事業主が労災保険の加入手続きを行う必要があります。



リーフレット：建設事業を営む事業者の皆さまへ
形式的には一人親方でも、実態として労働者である場合は労働者として労災保険の適用を行う必要があります。

態として労働者である場合、衛生法が適用されます。

4 一人親方の労働者性が認められる具体例

大工募集の広告を見て面接を受け、大工としてX社と「請負契約」を結んだYさんの働き方は以下のようなものでした。

- ① X社の請負期間中に他社の仕事をしたことはありませんでした。
- ② X社の現場では大工職人としての仕事のほか、ブロック工事など他の仕事にも従事していました。
- ③ 勤務時間の指定はありませんでしたが、朝7：30に事務所で仕事の指示を受け、事実上17：30まで拘束され、それ以降の作業には手当が支給されました。
- ④ 現場監督からの報告・指示によって、X社から指揮監督を受けていました。
- ⑤ 大工道具はXさん自身の所有物でしたが、必要な資材等の調達はX社が負担していました。



このケースでは、XさんとA社の間には実質的な使用従属関係があったと認められ、**XさんとA社の間の契約は「労働契約」とであると認定されました。**

5 労働者であると判断され送検された事例

建設業者Aは住宅改修工事現場にて、一人親方B及び労働者Cの2名で梁の上の大工作業を行わせていたところ、一人親方Bが墜落、死亡した。

- ① Bは当該工事期間中、当該工事以外の業務には従事していなかった。
 - ② Bの判断で作業を進めることはできなかった。
 - ③ BはC同様の就業時間で仕事を行っていた。
 - ④ Bは日給の他、残業に対して追加の報酬が支払われていた。
 - ⑤ Bに対する報酬はCに対する報酬と比して著しく高額ではなかった。
- といった事情が認められたため、Bは実態として労働者であるとして、建設業者Aを労働安全衛生法違反で書類送検した。

労働者性の判断基準について

一般的には以下の基準によるべきと考えられていますので、「一人親方」を使用している場合には、ぜひ一度、ご確認いただけますようお願いいたします。

- 1 **仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無**
その日は、別の元請から別の現場の仕事を受けているなどとして断れるのであれば、労働者性を低める要素と言えます。
- 2 **業務遂行上の指揮監督の有無**
仕事の方法や段取りなどを指示している実態があれば、労働者性は強いと言えます。
- 3 **勤務時間などの拘束性の有無**
工事が終わったら、早く帰ったり、空いた日に別の元請の仕事を入れることができるのであれば、労働者性を低める要素と言えます。
- 4 **労務提供者の代替性の有無**
本人に代わって他の者が労務を提供することや、本人が自らの判断で補助者を使うことが認められている場合、労働者性を低める要素と言えます。
- 5 **報酬が、時間給、日給、月給等、就労期間を単位として計算されるかどうか**
賃金が就労期間を単位として計算されている場合、労働者性は強いと言えます。
- 6 **機械、器具等の負担関係**
手持ち工具程度の器具を除き、据え置き式の高価な器具等を所有し、依頼された業務にそれを使用するような場合は、労働者性を低める要素と言えます。
- 7 **報酬の額が一般的な労働者と比して著しく高額ではないかどうか**
一般的な労働者より著しく高額な報酬を支払う場合は、労働者性を低める要素と言えます。
- 8 **専属性の程度**
特定の企業の仕事の上に長期にわたって継続している場合、労働者性を高める要素と言えます。



リーフレット：あなたの働き方をチェックしてみましょう

労働者性と偽造請負との関係について

令和7年3月31日付けで新たに「労働者性」「偽造請負への該当性」の判断における留意事項が示されました。項目は以下の事項となります。監督署としては本通達の具体例に従い、安全衛生法上の指導を行うことがあります。

- 1 関係作業者の心身に関すること
 - ア 心身の健康状態の確認等に関する事項
 - イ 安全衛生意識の啓発に関する事項
- 2 業務に関する物に関すること
 - ア 業務に使用する車両や機械・設備に関する事項
 - イ 関係作業者の服装、装備、所持品に関する事項
 - ウ 各種保護具・安全用品に関する事項
- 3 場所に関すること
 - ア 構内における安全衛生のルールに関する事項
 - イ 構内における安全衛生のルールを遵守するための支援に関する事項
- 4 作業内容に関すること
 - ア 作業に影響を及ぼす安全衛生上の指導・指示に関する事項
 - イ 作業状況の監視・管理に関する事項
 - ウ 技術的な指導に関する事項
- 5 情報共有、情報伝達に関する事項
 - ア 教育・研修、ミーティングに関する事項
 - イ 注意喚起に関する事項
- 6 その他の支援に関する事項



注文者・事業者等が安全衛生上の指示等を行う場合における留意事項（労働基準法上の労働者性、いわゆる偽造請負との関係）について