

注文者等による安全上の指示について

第165回安全衛生分科会資料

検討会報告書の項目

- 1 検討会の趣旨・開催状況
- 2 個人事業者等を取り巻く安全衛生上の現状と課題
- 3 個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討結果
 - 3-1 個人事業者等の業務上の災害の把握等 → 【各論③】
 - 3-2 個人事業者等の危険有害作業に係る災害を防止するための対策
 - (1) 個人事業者等自身による措置やその実効性を確保するため → 【各論①】
 - (2) 注文者（発注者）による措置 → 【各論②】
※ うち、【注文者等による安全上の指示】は別途ガイドライン等で対応（まとめり次第報告予定）
 - (3) 発注者以外の災害原因となるリスクを生み出す者等による措置 → 【各論②】
 - (4) 個人事業者等に作業の一部を請け負わせる事業者による対策 → 対応済
 - 3-3 個人事業者等の過重労働、メンタルヘルス、健康確保等の対策 → 対応済
 - 3-4 個人事業者等や小規模事業者に対する支援 → 【各論③】
 - 3-5 その他
 - (1) 個人事業者等の特性を踏まえた対策の推進
 - (2) 個人事業者等による労働基準監督署等への申告について

【総論①②】

※ 個人事業者等の範囲等の整理

【各論③】

【各論①】

【各論②】

【各論②】

対応済

対応済

【各論③】

【各論③】

注文者等による安全上の指示

《個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書（抄）》

- 安衛法第 29 条に基づき、元方事業者は関係請負人に対し、安全衛生上の指示等を行うことが義務付けられているが、同条に基づくもの以外の「安全上の指示」と「指揮命令」との関係について、国は、現場の実態を踏まえて分かりやすく整理し、周知することとする。
- 上記の整理に当たっては、主要業種（建設業、製造業、造船業）の元方事業者から、現場において指揮命令に該当する可能性があるとして実施を躊躇した「安全上の指示」にはどのようなものがあるか、情報収集を行った上で、実態に即した整理を行うこととする。

検討会報告書を踏まえた情報収集について

重層請負による作業が行われている主な業種、個人事業者等に業務委託等が行われている主な業態を中心に、現場において安全上の指導・指示を行う立場にある注文者からなる団体等に幅広くヒアリングを行い、「実施を躊躇した安全上の指示」等の実態について把握。

【ヒアリング対象業種等】

- ・ 建設業関係
- ・ 製造業関係（造船、自動車、鉄鋼、化学工業）
- ・ 陸上貨物運送事業関係
- ・ フードデリバリー関係
- ・ ECプラットフォーム関係

参照条文－労働安全衛生法（元方事業者の講ずべき措置等）

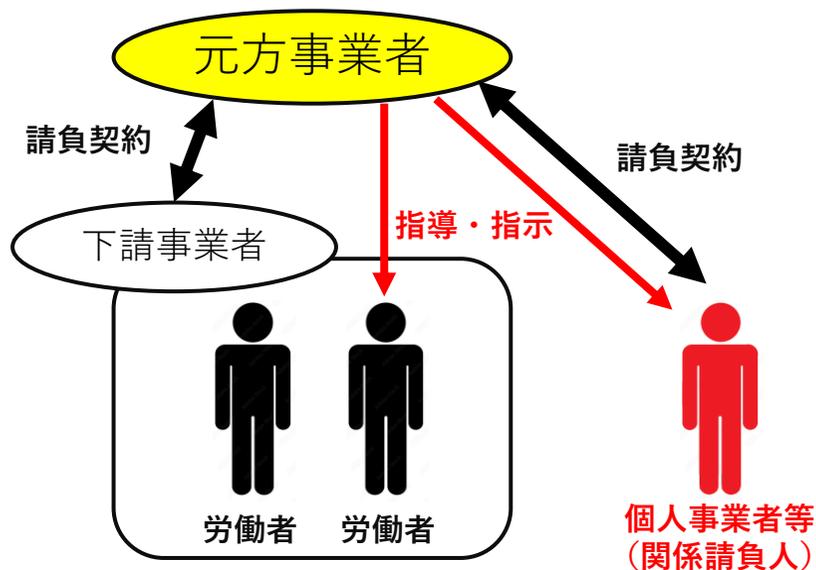
- 第 29 条 元方事業者は、関係請負人及び関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行わなければならない。
- 2 元方事業者は、関係請負人又は関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行わなければならない。
- 3 前項の指示を受けた関係請負人又はその労働者は、当該指示に従わなければならない。

注文者等による安全上の指示

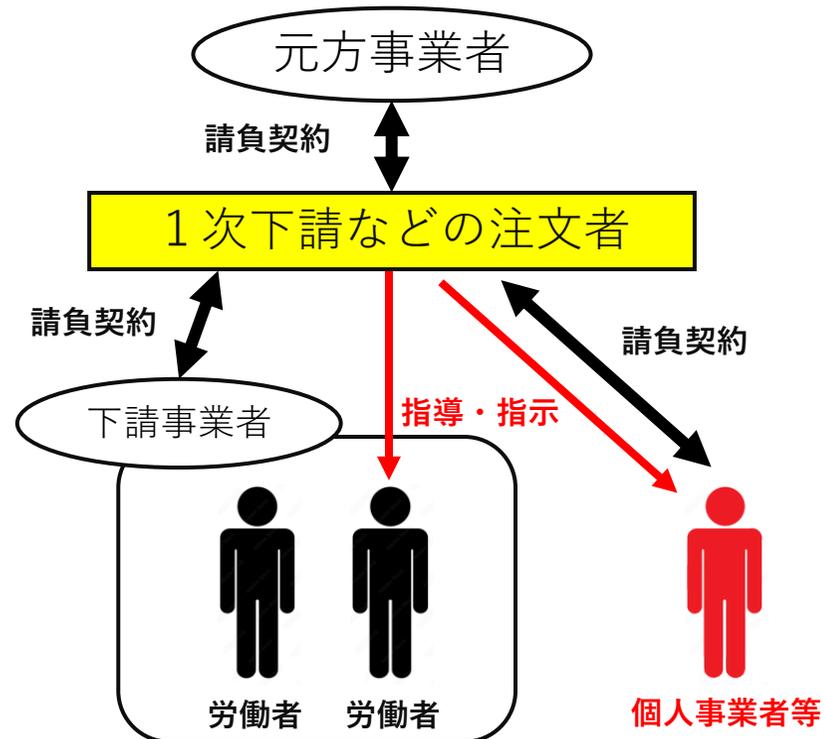
《整理に当たっての視点》

- 「安全上の指示」を行う注文者が安衛法上の「元方事業者に該当する場合」か「元方事業者に該当しない場合（単なる注文者）」によって、安衛法第29条の適用の有無が異なる。
- 「安全上の指示」の対象者が「下請事業者の労働者」か「下請事業者の労働者に該当しない者（個人事業者等）」によって、整理すべき観点（いわゆる「偽装請負」の問題か、労働基準法の「労働者性」の問題か）が異なる。

注文者が元方事業者に該当する場合



注文者が元方事業者に該当しない場合



ガイドライン等の基本的考え方及び骨子（イメージ）

《基本的考え方》

- 注文者や元方事業者が関係請負人の労働者や業務委託を受けた個人事業者の安全衛生確保の観点から行う指導・指示について、偽装請負への該当性や労働基準法の労働者性の有無を判断する観点から、基本的な考え方及び留意が必要な事項等をガイドライン等により具体的に例示することにより、産業の場における安全衛生水準の確保を図る。
- ヒアリング等を通じて把握した現場における問題意識を踏まえ、既存の判断基準をもとに現場の実態に即した具体例を示すものであり、新たな判断基準を示すものではない。

ガイドライン等の骨子（イメージ）

- 1 基本的な考え方
- 2 安衛法第29条に基づく指導・指示についての留意事項
 - (1) 安衛法第29条に基づく指導・指示と労働者性の関係について
 - (2) 安衛法第29条第1項に基づく指導について
- 3 一般的な安全衛生上の指導・指示についての留意事項
 - (1) 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) 業務に関係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 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・指示に関すること
 - イ 作業状況の監視・管理に関すること
 - ウ 技術的な指導に関すること
 - (5) 情報共有、情報伝達に関すること
 - 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
 - ア その他の支援に関する事項

ガイドライン等で示す内容のイメージ

《労働基準法上の「労働者性」と安全上の指示》

- 例えば、以下のような事例について、これらの指示が労働基準法上の労働者性に与える影響を整理することとしてはどうか。

骨子イメージ 3 (1) アに対応するもの

骨子イメージ 3 (1) アに対応するものとして、「作業開始前の点呼」や「作業中の体調の変化の把握」を行う上で、労働基準法上の労働者性の判断基準との関係で留意すべき事項を示す。

- (例)
- 健康状態の確認を目的として行われる作業開始前の点呼が、労働基準法上の労働者性の判断基準とどのように関係するのか。

骨子イメージ 3 (2) に対応するもの

骨子イメージ (2) に対応するものとして、「業務に使用する機械・設備の点検」や「服装・装備」に関する指示を行う上で、労働基準法上の労働者性の判断基準との関係で留意すべき事項を示す。

- (例)
- 作業現場におけるルールの遵守に必要な保護具・機械の提供・貸与を行うことが、労働基準法上の労働者性の判断基準とどのように関係するのか。

骨子イメージ 3 (4) アに対応するもの

骨子イメージ 3 (4) アに対応するものとして、「作業に影響を及ぼす安全衛生上の指示」を行う上で、労働基準法上の労働者性の判断基準との関係で留意すべき事項を示す。

- (例)
- 作業時の行動に対する注意喚起、指導を行うことが、労働基準法上の労働者性の判断基準とどのように関係するのか。

(参考1) 「安全上の指示」と「指揮命令」に関連する解釈・Q&A等

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(37号告示)に関する疑義応答集(第2集)

問3 災害時など緊急の必要により、請負労働者の安全や健康を確保するため、発注者が請負労働者に対して直接指示を行った場合、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

→ 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。

問5 建設作業で、複数の請負事業者が同じ現場に入場している場合や、製造業等において親企業の構内に複数の構内下請事業者が入構している場合、労働安全衛生法第29条に基づき、元請事業者が下請の作業員に安全衛生のために必要な事項を直接指示すると、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

→ 労働安全衛生法第29条では、元請事業者が講ずべき措置として、関係請負人及び関係請負人の労働者が、労働安全衛生法令の規定に違反しないように必要な指導や指示を行うことが同法上の義務として定められています。これらの指導や指示は、安全確保のために必要なものであり、元請事業者から下請事業者の労働者に対して直接行われたとしても、業務の遂行に関する指示等には該当しません。

問11 請負業務の実施に当たり、発注者側の作業効率化や施設管理の必要上、発注者の就業時間・休日、サービス規律、安全衛生規律と同等の内容で、請負事業主が自己の労働者を指揮命令することは、請負業務として問題がありますか。

→ 請負業務では、請負事業主は自己の就業規則、サービス規律等に基づき、労働者を指揮命令して業務を遂行する必要があります。ただし、例えば、請負事業主の業務の効率化、各種法令等による施設管理や安全衛生管理の必要性等合理的な理由がある場合に、結果的に発注者と同様の就業時間・休日、サービス規律、安全衛生規律等となったとしても、そのみ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。

労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者」の判断基準について) 昭和60年12月19日

第2の1(1)の八 拘束性の有無

勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には、指揮監督関係の基本的な要素である。しかしながら、業務の性質上(例えば、演奏)、安全を確保する必要上(例えば、建設)等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があり、当該指定が業務の性質等によるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要がある。

(参考2) 規制改革実施計画 (令和6年6月21日閣議決定)

II 実施事項

3. 良質な雇用の確保、高生産性産業への労働移動

(1) 良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	フリーランス・ギグワーカーの労働者性及び保護の在り方	<p>a (略)</p> <p>b 厚生労働省は、例えば、取引相手たる配達業務従事者にヘルメット等の安全器具の着用を求めることや、事故等の発生時に安全確保のために退避指示を行うこと、長時間就業する者に就業時間の短縮を推奨することなど、業務委託の発注者が安全管理又は健康確保のために取引相手(就業者)に対して行う「指示」「推奨」その他の連絡が就業者の労働者性を肯定する要素である「指揮命令」や「拘束」と評価されるか否かが明確でない場合、当該連絡が「指揮命令」や「拘束」に該当するのではないかと懸念から、発注者が、当該就業者自身及び顧客のための安全管理又は当該就業者自身の健康確保に資する連絡をちゅうちょするおそれがあるとの指摘があることを踏まえ、法令等に基づき国が発注者に義務付けているものも含め、安全管理又は健康確保のための就業者に対する連絡について、例えば、就業者への拘束を強める目的ではなく、安全管理又は健康確保を目的として行う就業時間の上限管理に係るものについて、業務委託契約の内容として、長時間就業による健康への影響を防止する観点から、就業時間の上限の目安について就業者と発注者が合意した上で、就業者がその目安に沿って自ら就業時間管理を行えるよう発注者が注意喚起を行うことは、判断基準における「指揮命令」や「拘束」として評価されるものではないと整理するなど、判断基準における「指揮命令」や「拘束」として労働者性を肯定する方向に働くものとそうでないものを整理し、発注者及び就業者に周知する。</p> <p>c, d (略)</p>	<p>a, c : 令和6年度検討開始、結論を得次第速やかに措置</p> <p>b : 令和6年度措置</p> <p>d : 令和6年度措置、それ以降継続的に措置</p>	厚生労働省