

令和6年度

**「派遣先としての適正な事業運営」と「派遣と請負
の区分基準」セミナー**

**労働者派遣と
請負・業務委託の
区分について**

令和7年2月4日
福岡労働局職業安定部
需給調整事業課

はじめに

「労働者派遣」と「請負」の区分について

「労働者派遣」の場合、労働者の保護を図るため、労働者派遣法において、雇用主である派遣元だけでなく、派遣先にも一定の責任を課しています。

一方、「請負」が適正に行われている場合は、発注者に対して請負労働者に対する責任は課されません。

法的な責任を逃れるため、「請負」を装い、実質「労働者派遣」を受けている状態を、「偽装請負」又は「違法派遣」といいます。

重要なことは、「誰に雇用されて、どこでどのような業務に従事するのか。誰の指示を受けて働くのか。誰に管理されるのか。」が明確であることです。

自己の雇用する労働者を他社の敷地内（就業場所を含む）で就業させる時、あるいは逆に他者の雇用する労働者が自社の敷地内で就業する時は特に注意が必要です。

請負事業とは？



民法第632条（請負）

請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。

民法第643条（委任）

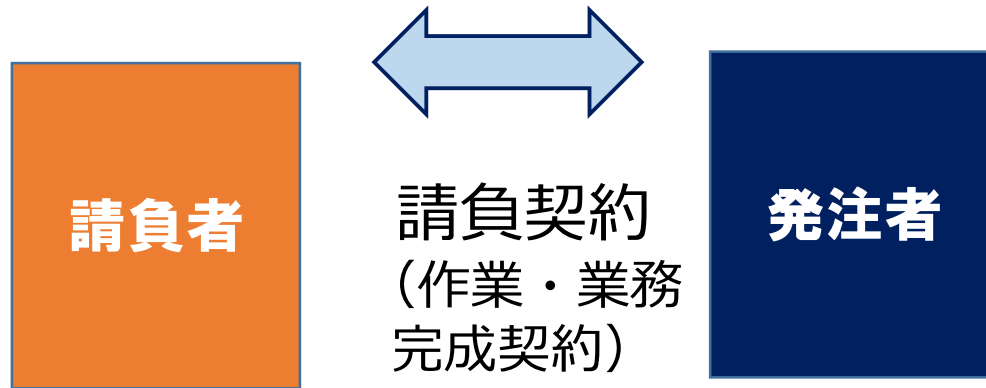
委任は、当事者の一方が法律行為をすることを相手方に委任し、相手方がこれを承諾することによって、その効力を生ずる。

民法第656条（準委任）

この節の規定は、法律行為でない事務の委託について準用する。

ポイント 需給調整事業課で指導する請負事業には、民法でいう請負のほかに、委任（準委任）等のすべてを含みます。

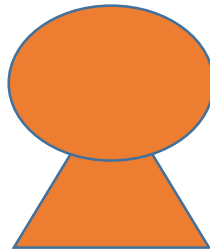
適正な請負とは？



発注者と請負労働者の間には指揮命令等の関係がない！

発注者から直接請負労働者へ仕事の指示をしてはダメ！

雇用契約
仕事の指示
労働者保護



請負労働者



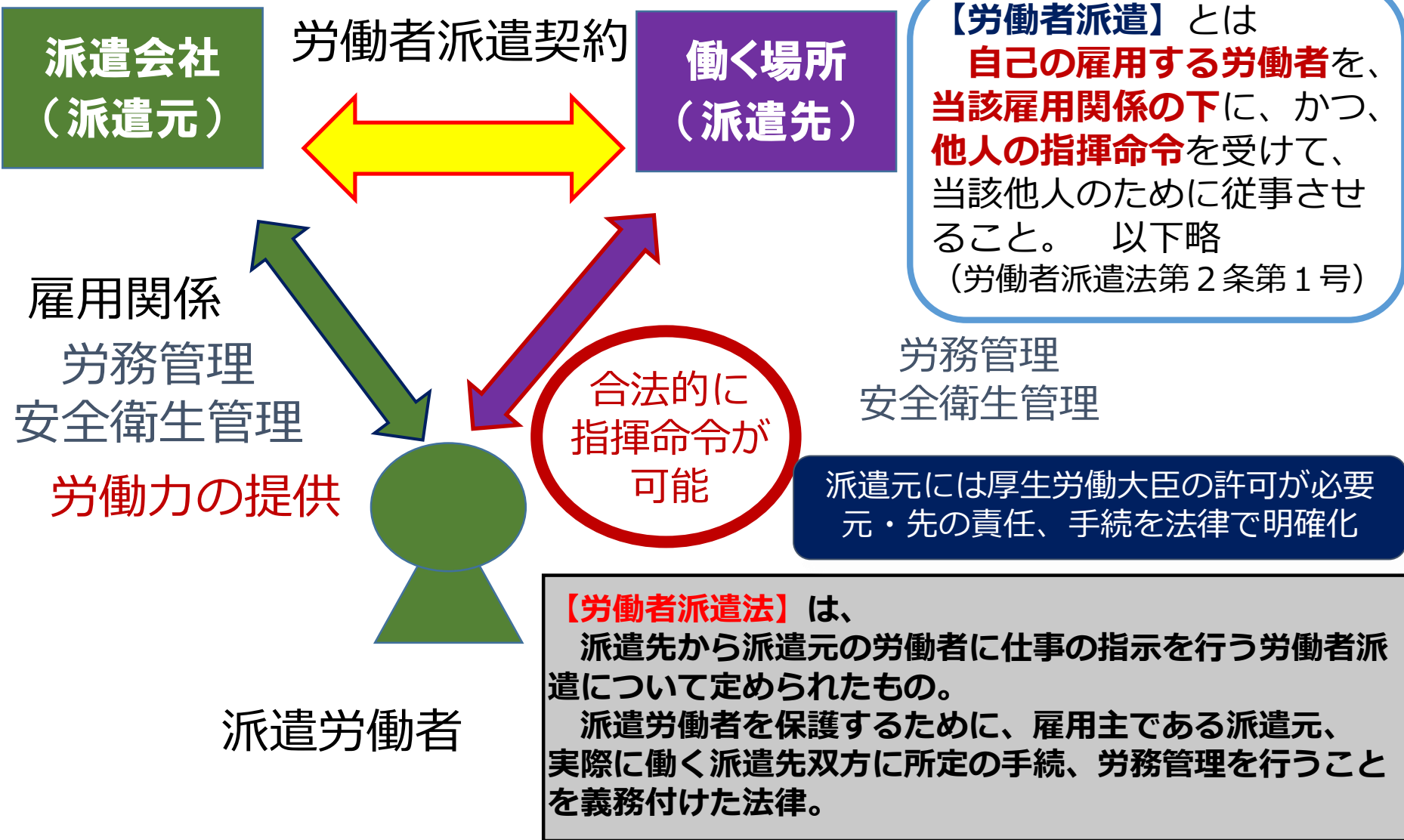
請負者が独立して行う請負業務にトラブルが発生したとしても原則、発注者には責任がない状態

適正な請負であれば、発注者が請負労働者へ直接関与することはないため、労務管理・安全衛生管理上の責任も負わない。

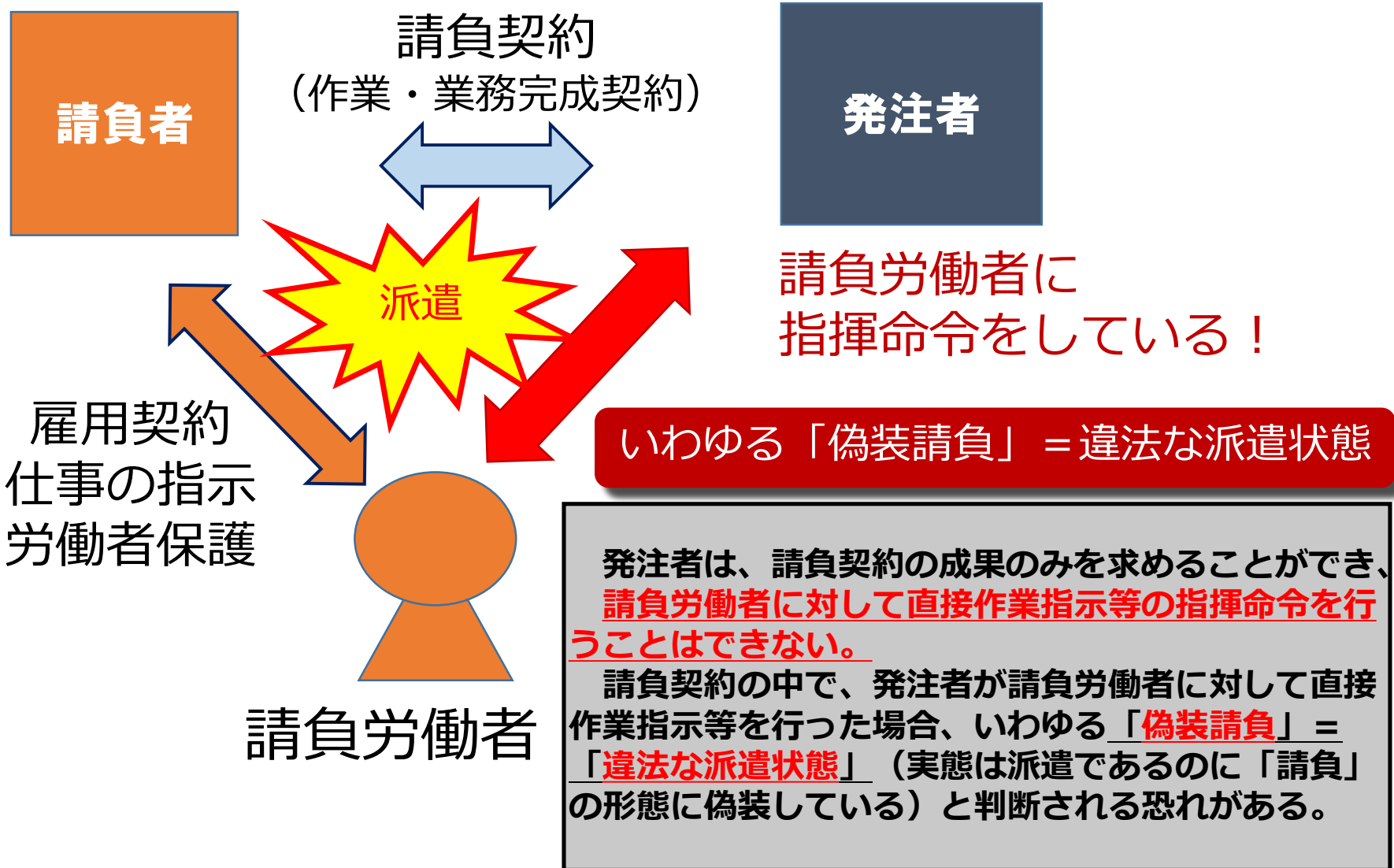
業務請負（業務委託を含む）においては、発注者と請負労働者の間に**指揮命令関係は生じず**、

- ① 請負労働者の労働力を請負業者が自ら直接利用すること
- ② 請負った業務を自己の業務として発注者から独立して処理することが必要です。

労働者派遣とは？



もう一度、請負に戻って...確認！



労働者派遣事業と請負の違い

	労働者派遣事業	請 負
許可	厚生労働大臣の許可が必要	許可は不要
業務内容の制限	建設業務など、派遣禁止業務による制限	原則として制限なし
期間の制限	原則 3 年間の派遣の期間制限あり	期間制限なし
労働基準法上の労務管理	派遣元と派遣先が分担して、労務管理を行う	原則として請負者が労務管理を行う
安全衛生管理	派遣元と派遣先が分担して、安全衛生管理を行う	原則として請負者が安全衛生管理を行う
労災保険	原則派遣元負担だが、派遣先に国から求償権を行使する場合あり	原則として請負者が負担
その他	労働者派遣法に基づく様々なルールを遵守する（派遣契約の内容、各種通知の義務、台帳の整備、派遣元（先）責任者の選任など）	特になし

労働者派遣事業は派遣元、派遣先とで法的な責任を分担
 請負は原則請負者が法的な責任を全て負担

労働者派遣・請負の
区分基準に関する
説明資料を
厚生労働省HP
に公開しています。

労働者派遣・請負を行う事業主の皆様へ

労働者派遣・請負を適正 に行うためのガイド



本ガイドは、「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」について、具体的判断基準、Q&Aなどをお示しすることによって、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明確化することを目的としているものです。「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」をよりよくご理解頂くために、ぜひ、ご活用下さい。



厚生労働省・都道府県労働局

PL031022 需04

労働者派遣と請負の区分基準（告示 第二条抜粋）

一 自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するか？ イロハ全てに該当

イ 業務遂行方法の指示・管理を自ら行っていること (1)及び(2)に該当

- (1) 業務の遂行方法に関する指示・管理を自ら行っているか
- (2) 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っているか

ロ 労働時間等の指示・管理を自ら行っていること (1)及び(2)に該当

- (1) 始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に対する指示その他の管理を自ら行っているか
- (2) 労働時間の延長や休日労働における指示その他の管理を自ら行っているか

ハ 秩序の維持、確保等のための指示・管理を自ら行っていること (1)及び(2)に該当

- (1) 服務上の規律に関する決定・管理を自ら行っているか
- (2) 労働者の配置決定・変更を自ら行っているか

二 請負者に業務処理上の独立性があるか？ イロハ全てに該当

イ 自らの責任の下に資金を調達し、支弁を行っていること

ロ 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

ハ 単なる労働力の提供になっていないこと (1)(2)のいずれかに該当

- (1) 業務を行う上での機械、設備もしくは機材または材料もしくは資材は、自ら準備・調達しているか
- (2) 自らの技術・経験に基づいて、業務を発注者から独立して行っているか

労働者派遣と請負の区分基準

昭和61年4月17日 労働省告示37号
改正 平成24年9月27日 厚生労働省告示第518号

一 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か？

二 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か？

労働者派遣と請負の区分基準

一 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か？

次のイからハの**いずれにも**該当することが必要とされています。

イ 業務遂行方法の指示・管理を自ら行っていること

ロ 労働時間等の指示・管理を自ら行っていること

ハ 秩序の維持、確保等のための指示・管理を自ら行っていること

イ 業務遂行方法の指示・管理を自ら行っていること の判断について (ガイド3、4ページ)

業務遂行方法の指示・管理を自ら行っていると判断されるためには、(1)及び(2)のいずれにも該当することが必要となります。

(1) 労働者の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

労働者に対する仕事の割り付け、順序、緩急の調整等について、請負者が自ら行うものであると ※ 総合的に勘案して判断されること。

(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

労働者の業務の遂行に関する技術的な指導、勤惰点検、出来高査定等につき、請負者自らが行うものと総合的に勘案して判断されること。

※「総合的に勘案して」とは

判断基準として示された事項のいずれかを事業主自らが行わない場合であっても、行わないことについて特段の合理的な理由が認められる場合は、直ちに当該要件に該当しないとは判断しないという趣旨です。(以下同様)

□ 労働時間等の指示・管理を自ら行っていることの判断について (ガイド4ページ)

労働時間等の指示・管理を自ら行っていると判断されるためには、(1)及び(2)のいずれにも該当することが必要となります。

(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

受託業務の実施日時について、

- ・ 事前に請負者が発注者と打ち合わせている
- ・ 業務中は発注者から直接指示を受けることのないよう書面が作成されている
- ・ 当該書面に基づいて請負者側の責任者を通じて具体的に指示が行われている
- ・ 請負者自らが業務時間の実績把握を行っている
と総合的に勘案して判断されること。

□ 労働時間等の指示・管理を自ら行っていることの判断について (ガイド4ページ)

(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

- ・労働者の時間外、休日労働は請負者側の責任者が業務の進捗状況等を見て自ら決定していること。
 - ・業務量の増減がある場合には事前に発注者から連絡を受ける体制としていること。
- 以上について行っていると総合的に勘案し判断されること。

ハ 秩序の維持、確保等のための指示・管理を自ら行っていることの判断について（ガイド4，5ページ）

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と判断されるためには、①及び②のいずれにも該当することが必要となります。

(1) 労働者のサービス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

請負労働者に係る事業所への入退場に関する規律、服装、職場秩序の保持、風紀維持のための規律等の決定、管理について、請負者が自ら行うものであると総合的に勘案して判断されること。

(2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと

請負労働者に係る勤務場所、直接指揮命令する者等の決定及び変更について、当該請負者が自ら行うものであると総合的に勘案して判断されること。

二 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か？

次のイから八までの**いずれにも**該当することが必要とされています。

イ 自らの責任の下に資金を調達し、支弁を行っていること

ロ 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

ハ 単なる労働力の提供になっていないこと

イ 自らの責任の下に資金を調達し、支弁を行っていることの判断について (ガイド5ページ)

資金についての調達、支弁の方法は特に問わないが、事業運転資金等はすべて自らの責任で調達し、かつ支弁していること。

ロ 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の判断について (ガイド5、6ページ)

請負により行う事業を実施する上で、民法、商法その他の法律に規定される事業主としてのすべての責任を負っていること。(契約書等に明記されている。)

八 単に肉体的な労働力の提供になっていないことの判断について (ガイド6ページ)

単に肉体的な労働力を提供するものでないと判断されるためには、
(1)又は(2)の**いずれか**に該当する必要があります。

(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は除く）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること

機械、設備、資材等の所有関係、購入経路等の如何は問うものではないが、機械、資材等が相手方から借り入れ又は購入されたものについては、別個の双務契約（契約当事者双方に相互に対価的關係をなす法的義務を課する契約）による正当なものであること。

(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。

請負者が企業体として有する技術、技能等に基づいて業務を処理することが必要。業務を処理する個々の労働者が有する技術、技能等に関するものではないこと。

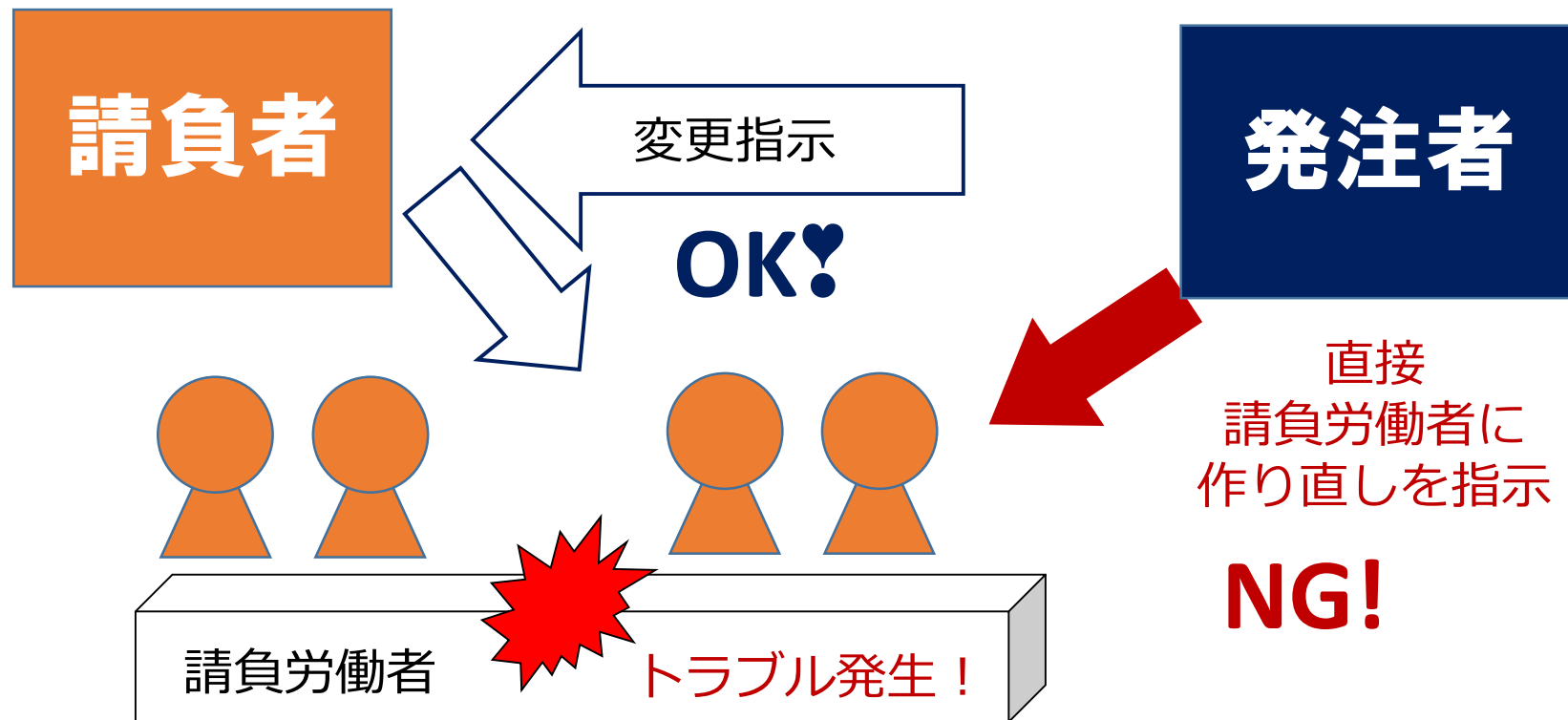
労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する 基準を定める告示 (S61.4.17 労働省告示第37号) 抜粋

第三条

前号各号（基準の1及び2）のいずれにも該当する事業主であっても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が（労働者派遣）法第2条第1号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

発注者からの注文(クレーム対応)

(第1集Q2 : ガイドP7 区分基準 1-イ)



発注者が請負者に対して要求、注文を行うことは、労働者派遣には該当しませんが、発注者が直接請負労働者に変更、再製作を指示した場合は、**直接の指揮命令に該当し、偽装請負と判断されます。**

発注者の労働者による請負者への応援 (第1集Q3:ガイドP7 区分基準1-イ)

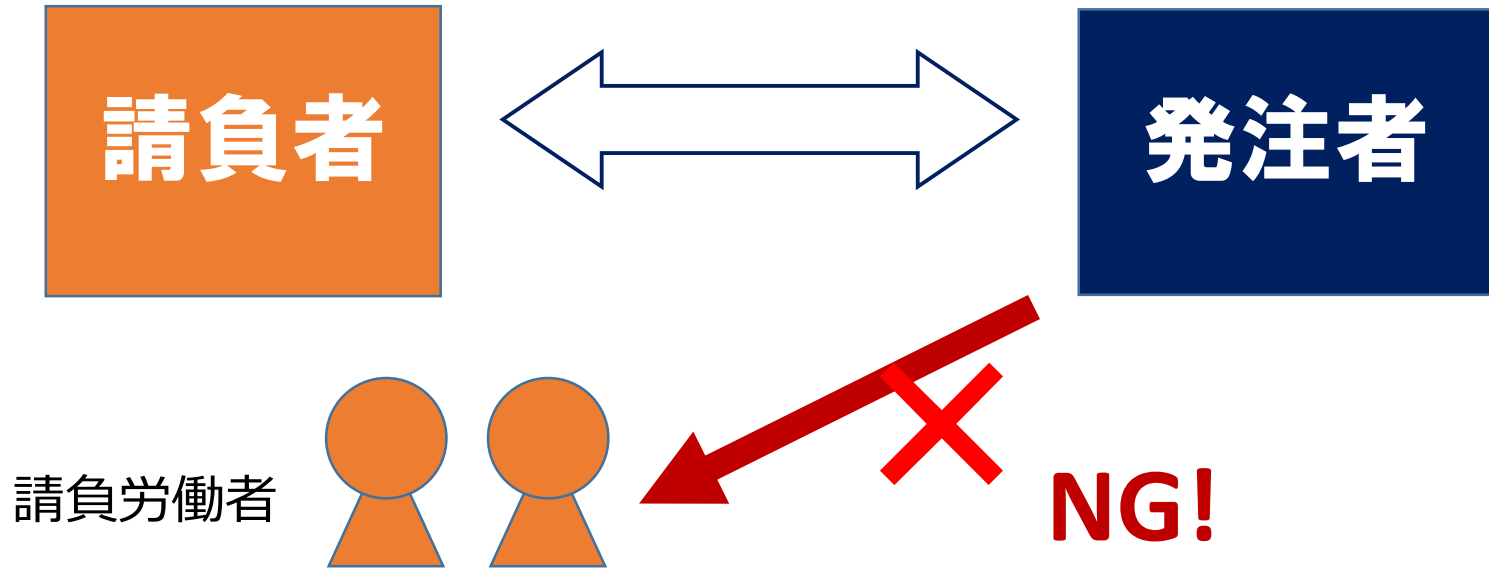


発注者の労働者に対して請負者から指揮命令がされると、発注者が「派遣元」、請負者が「派遣先」となる労働者派遣に該当します。



請負者が大量の注文に応じられず、契約の一部解除や変更によって、発注者が自ら行うことは、変更等の手続きが適切にされているのであれば、特に違法ではありません。

請負業務において発注者が行う技術指導 (第1集Q10:ガイドP10 区分基準1-イ、ハ)



請負者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相手から独立して処理することが前提です。

これらの要件を逸脱して、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。

発注者の労働者と請負労働者の混在 (第1集Q5:ガイドP8 区分基準1-イ)

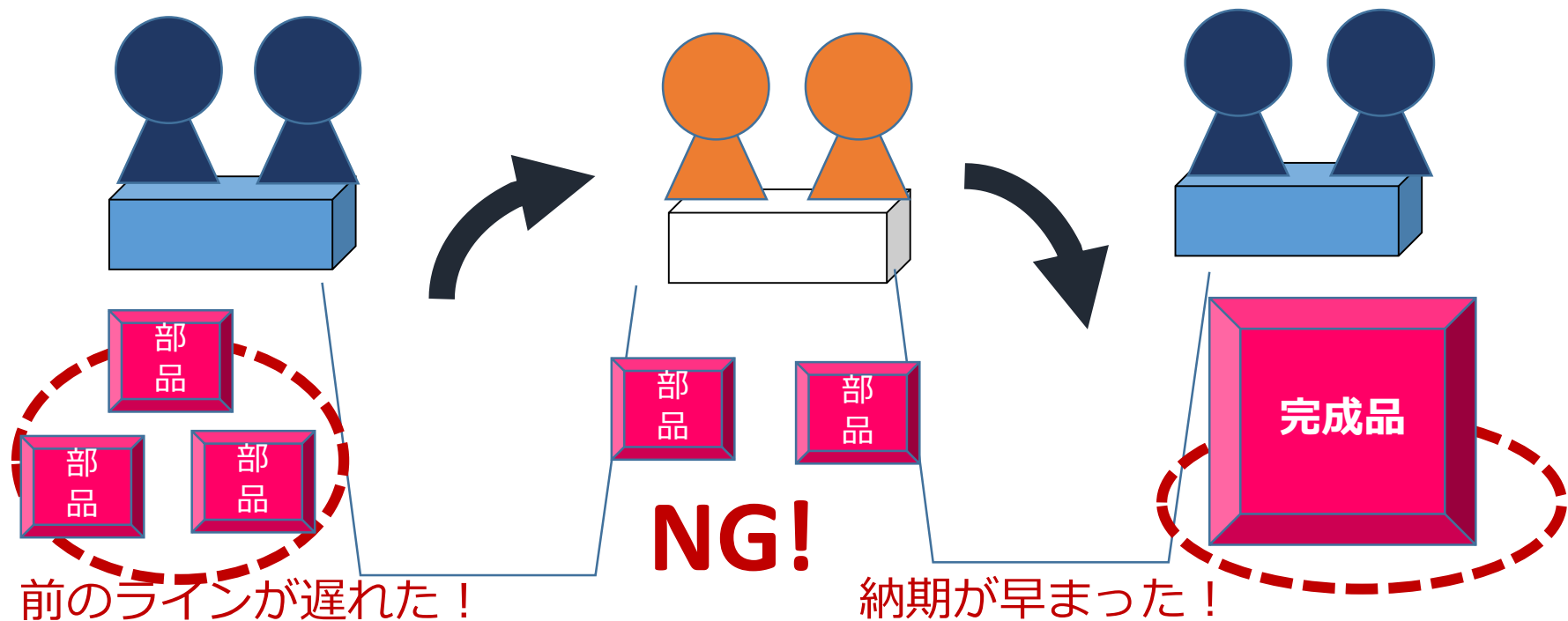


作業が連続したり、お互いの労働者が混在していることにより、請負労働者に対して、発注者や発注者の労働者が直接指示する恐れがあります。

発注者と請負者の作業内容に連続性があり、区分されていないこと、混在していることが原因で業務遂行に必然的に直接指示を行ってしまう場合は、偽装請負と判断されます。

中間ラインで作業をする場合の取扱

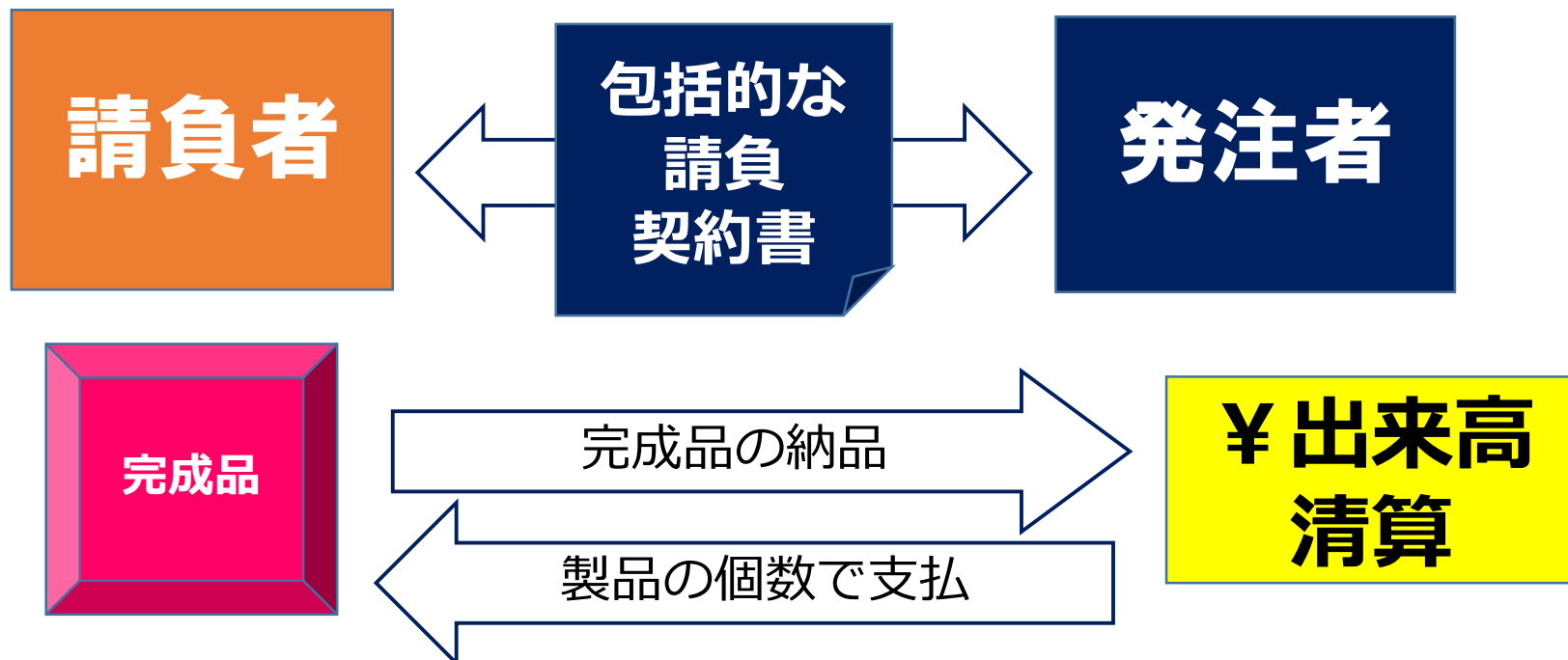
(第1集Q6：ガイドP8 区分基準1-イ)



請負者には自ら作業速度、割付、順番、労働者数等の決定が求められますが、一定期間に処理すべき業務内容、量があらかじめ決まっておらず、他の中間ラインの影響により作業時刻が決まるなど、請負者が自ら管理できない場合は、偽装請負と判断されます。

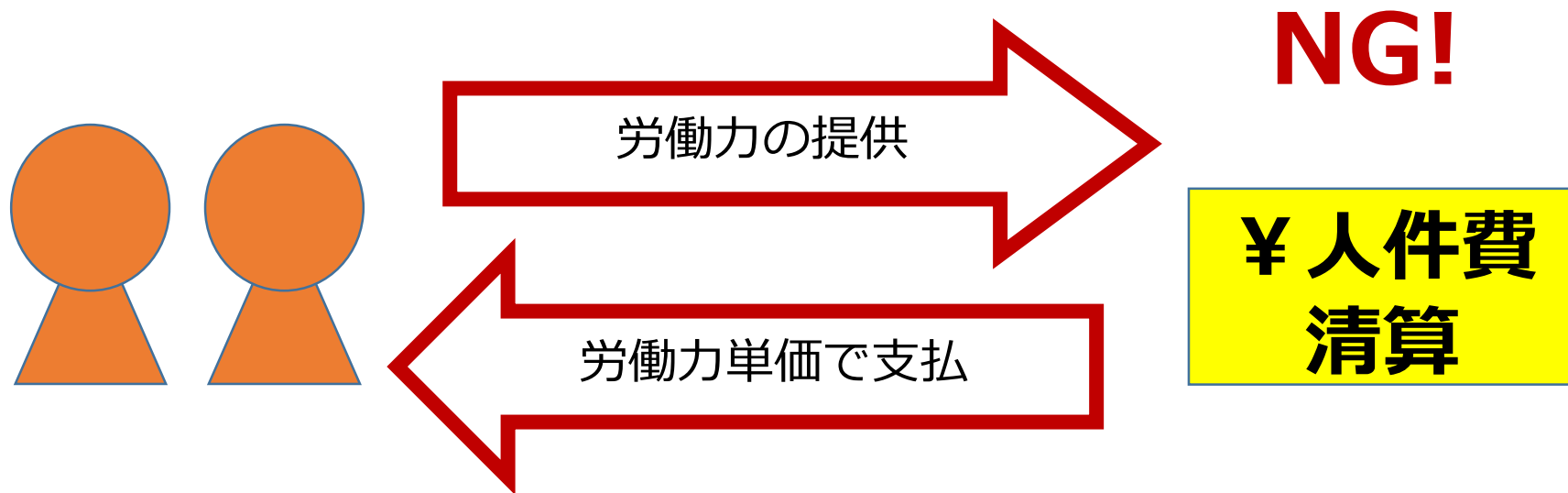
発注量が変動する場合の取扱

(第1集Q8：ガイドP9 区分基準1-イ、ハ)



包括的な業務請負契約の締結、発注量が毎日変更し、出来高精算することだけをもって偽装請負とは判断されません。ただし、発注者からの業務処理の独立、順序、緩急等請負者自ら業務遂行方法に関する指示を行っていることが前提です。

完成した製品の量等に応じた出来高精算ではなく、
労働力を単価にして精算してよいのか？



労働力（労働者の人数）に関して受発注や請負料金の精算をすることは、発注者に対して単なる労働力の提供を行っているに過ぎず、偽装請負と判断されます。

作業場所等の使用料

(第1集Q13:ガイドP11 区分基準2-イ、ハ)

自己の責任と負担で準備し、調達する機械、
設備等、又は材料、資材により業務を処理



自己負担での設備、資材等による業務処理にあたり、発注者からの借り入れ、購入を行う場合は、別個の双務契約が必要です。

作業場所等の使用料

(第1集Q13:ガイドP11 区分基準2-イ、ハ)



業務処理に間接的に必要なもの(光熱費、作業場所の賃貸借など)、業務処理とは直接必要とされず、発注者から提供されるもの(更衣室、ロッカー等)は、請負契約に包括的に規定されていけば問題ありません。

～お知らせ～

厚生労働省のホームページ等に、労働者派遣事業、職業紹介事業、適正な請負に関する情報を掲載しております。どうぞご利用ください。

労働者派遣事業、職業紹介事業等

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/index.html

**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) 関係疑義応答集**

https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gigi_outou01.html

人材サービス総合サイト

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/>
労働者派遣事業者、職業紹介事業者の許可・届出番号が検索できます。