

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

請負事業における 指導事例等について

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

偽装請負は何故問題なのか？ (偽装請負の弊害)

業務の遂行に当たり、現場の指揮命令系統が明確でない場合、何らかのトラブル（例えば、労災事故等）が発生した際の責任の所在が曖昧となる。

実態的に使用者である発注者が、労働関連法令や民事上の使用者責任を負わないまま、労働力の提供を受けている状態にある。

業務請負を導入する前の確認手順

業務内容の流れをフローチャート化する

フローチャート化した業務内容以外に突発的に発生する業務があるか？

フローチャート化した業務及び突発的に発生する業務を請負者が単独で処理できるか？

発注者と請負者の労働者との間に指揮命令関係が必要かどうかの洗い出しを徹底的に行い、少しでも指揮命令関係が必要な状況が存在するのであれば、業務請負は困難・不可能

業務請負を導入した後の確認手順

業務の範囲を理解しているか

業務の進め方や実施方法について、

- * 発注者の労働者が請負者の労働者に干渉していないか
- * 請負者の労働者が発注者の労働者から干渉されていないか

業務量が多いときに、

- * 発注者の労働者が請負者の労働者に時間外労働や休日労働を命じていないか
- * 請負者の労働者が時間外労働をするときに発注者の労働者の事前承認が必要となっていないか

業務マニュアル等について、請負者自らが作成しているか

業務に関する注文は管理責任者を通じて行っているか

いわゆる「偽装請負」の是正の方法

1. 適正な請負の形態に改め、請負を継続する。
2. 請負契約を労働者派遣契約に切り替える。
3. 発注者が請負者の労働者を直接雇用する。
4. その他（契約の打切り等）。

指導の端緒

1. 労災事故等による関係機関からの情報提供
2. 請負労働者からの相談・情報提供
3. 発注者や同じ就業場所の請負業者等からの情報提供

特に、人手不足になると、働こうとする人（労働力の供給）と、人を必要とする事業所（労働力の需要）とのバランスが崩れ、違法状態が起こりやすくなります。

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、機材及び材料並びに資材は、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

事例 1 請負契約書

請負者

発注者

請負者 B 社

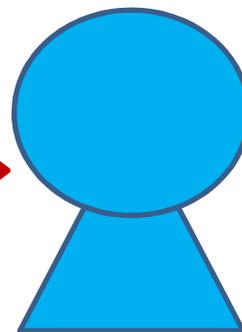
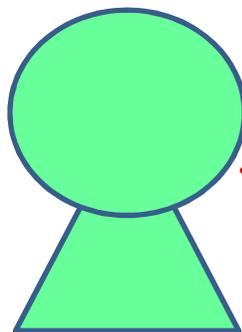
労働者の配置等の決定、
変更を自ら行うこと

発注者 A 社

請負契約書

請負者は発注者から労働者の交代を
求められた場合応じなければならない

労働者 a



労働者 b

発注者が請負者の労働者の交代を決定することができるか？

事例 1 請負契約書

請負契約書に「発注者 A 社が、請負者 B 社の労働者が業務遂行上不
適当と認めた場合であって、請負者 B 社に対し当該労働者の交代を求
めた場合、請負者は当該求めに応じなければならない。」と定めてい
た。

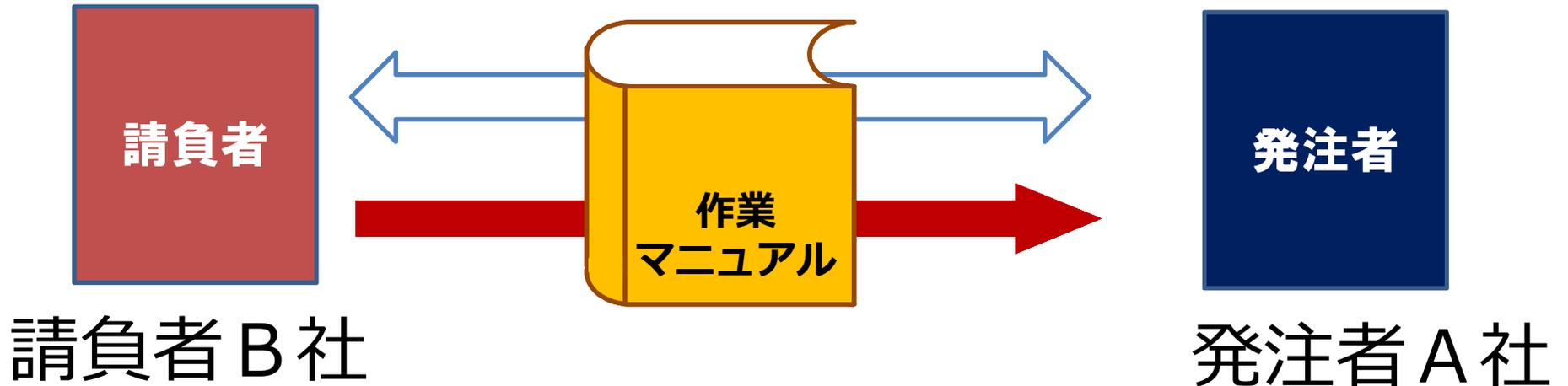
【問題点】

当該請負契約書の記載内容のとおり労働者の交替を求めた場合、請
負者 B 社が 自ら行わなければならない請負労働者の配置等の決定及び
変更について、発注者 A 社が実質的に決定することとなるため、**区分**
基準 1 - ハー (2) を満たさない。

【改善】

実際に過去に請負契約書に基づいて交代を求めたことはなかったが、
「交代を求めた場合・・・応じなければならない。」を「交代につい
て協議を申し入れることができる。」に改め、請負者 B 社の労働者へ
の対応（問題点における注意指導や配置換えを含む配置等の決定）は
あくまでも請負者 B 社の判断に委ねられることを A 社 B 社間で確認し
た。

事例 2 作業マニュアル



- ・業務遂行の指示、管理を自ら行うこと
- ・単に労働力を提供するものでないこと

B社に対して、A社への作業マニュアルの提出を求める

B社の業務遂行にA社が関与？

事例 2 作業マニュアル

発注者 A 社が発注した受付対応等業務に関し、同仕様書に「請負者 B 社は、予め A 社が提供する事務処理要領等を通じて、業務開始日までに自立的・安定的に業務ができるようマニュアルを作成し、マニュアルの内容の検証を行った上で A 社へ提出すること。」「マニュアルは随時、内容の修正・充実を図ること。」「労働者に周知すべき事例等があった場合は、必ずマニュアルに記載すること。」「A 社は、必要があれば B 社にマニュアルの提出を求めることができる。」等と定め、運用していた。

【問題点】

マニュアルの作成、提出、修正、更新等を定めた理由は、発注者 A 社が請負者 B 社の業務遂行能力をチェックするためと判断され、その結果として、請負者 B 社の業務遂行方法への関与や、請負者 B 社の有する専門的な技術等に基づく独立した処理を妨げるおそれがあるため、**区分基準 1 - イ及び 2 - ハ**を満たさないおそれがある。

【改善】

マニュアルに関する当該部分を削除し、提出等の運用もやめた。

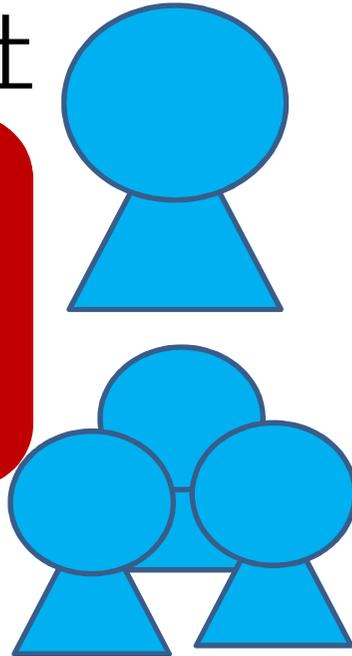
事例 3 請負労働者の配置等



請負者 B 社

発注者 A 社

労働者の配置等の決定、
変更を自ら
行うこと



統括責任者
経験 5 年以上又は
A 社がそれに見合う能力があると認めた者

労働者 10 名
経験 3 年以上又は
A 社がそれに見合う能力があると認めた者
を 10 名以上配置

B 社の配置決定に A 社が関与？

事例 3 請負労働者の配置等

仕様書に「請負者 B 社は、経験年数 5 年以上又は発注者 A 社がそれに見合う能力があると認めた者の中から統括責任者を選任し、・・・」、「業務に従事する労働者においては、経験年数 3 年以上又は A 社がそれに見合う能力があると認めた者を 10 名以上配置すること。」と定め、運用していた。

【問題点】

請負者 B 社の請負労働者の配置等の決定に発注者 A 社が関与していることが明らかであり、**区分基準 1-8-(2)** を満たさない。

【改善】

請負者 B 社の労働者の配置等の決定及び変更は請負者 B 社が自ら行うものであることを A 社 B 社間で確認の上、当該部分を削除し、運用もやめた。

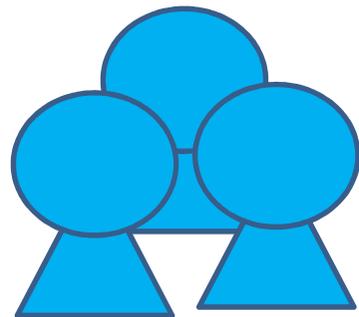
事例 4 朝礼・ミーティング等



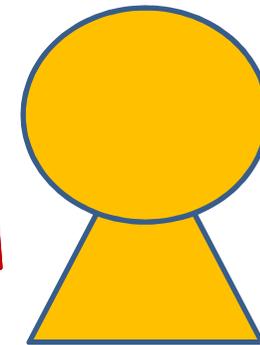
請負者 B 社

発注者 A 社

業務遂行の
指示、管理を
自ら行うこと



請負労働者



A社責任者

進捗管理
作業指示

B社は、業務遂行を独立して行っている？

事例 4 朝礼・ミーティング等

発注者 A 社が発注したシステム開発業務においては、毎朝 A 社の労働者及び B 社の労働者が合同で、ミーティングを実施している。

ミーティング時に、A 社の責任者が毎日又は毎週の作業の進捗管理を行い、作業の緩急や指示を行っている。

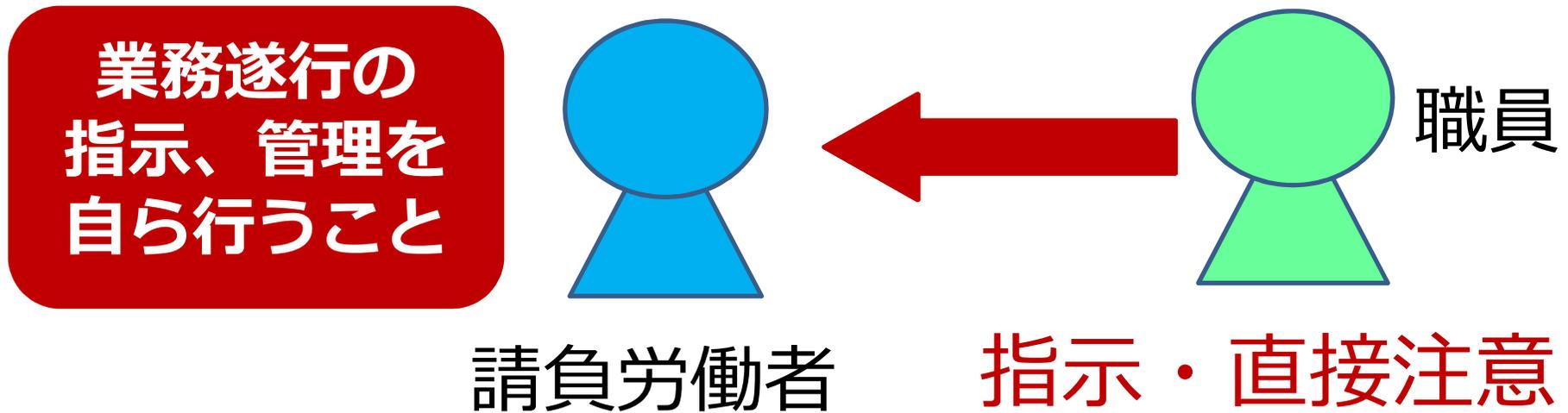
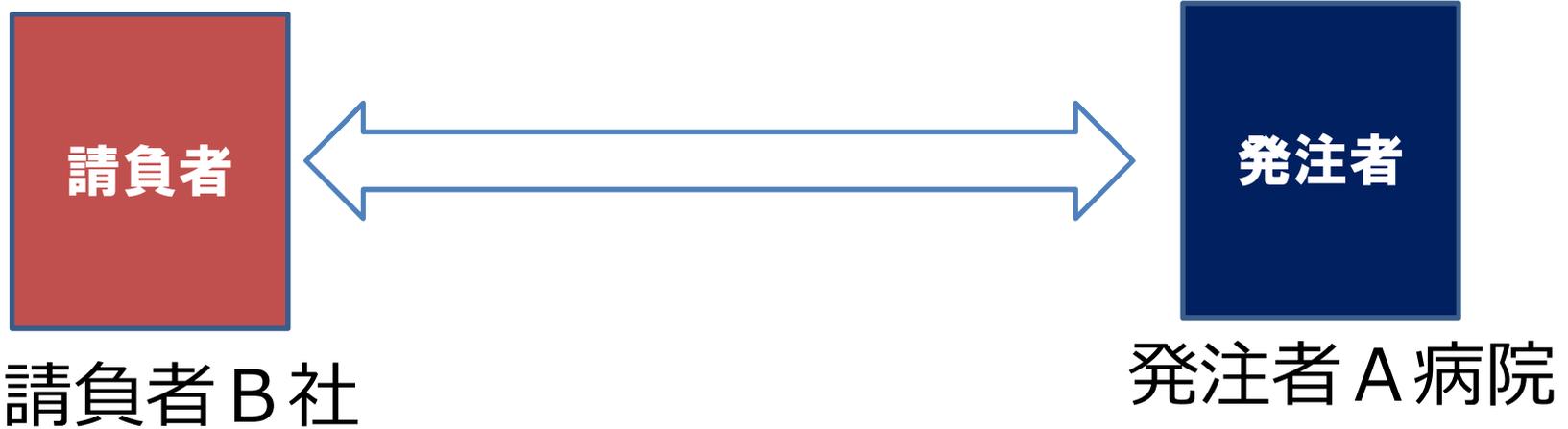
【問題点】

毎朝のミーティングにおいて、発注者 A 社の責任者が進捗管理を行い、請負者 B 社の労働者に対して、作業の指示を行っており、請負者 B 社は業務の遂行に関する指示・管理を自ら行っていないため、**区分基準 1 - I**を満たさない。

【改善】

毎朝のミーティングにおいて、A 社労働者及び B 社労働者は必要な情報の共有のみを図り、A 社労働者から B 社労働者に対して、進捗管理や作業の指示が行われない体制にした。

事例 5 清掃業務



B 社は、業務遂行を独立して行っている？

事例 5 清掃業務

発注者 A 病院が発注した院内の清掃業務において、病院の職員が請負者 B 社の労働者に清掃場所の順番を直接指示したり、来院者の苦情（雨のため、入口付近の床が滑りやすい等）を受けた病院の職員が、請負者 B 社の労働者を呼びつけ、入口付近をもっと丁寧に拭き取るよう直接注意をした。

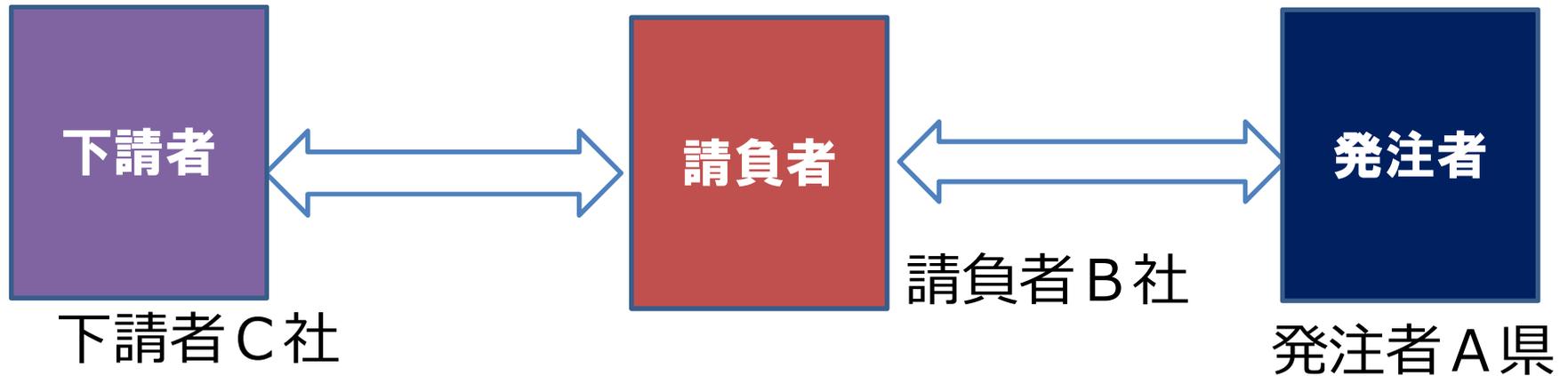
【問題点】

発注者 A 病院の職員が請負者 B 社の労働者に作業の順番を直接指示しており、請負者 B 社は業務の遂行に関する指示を自ら行っていない。
また、A 病院の職員が請負者 B 社の労働者に直接注意する行為は更に行き過ぎで、いずれも**区分基準 1 - イ**を満たさない。

【改善】

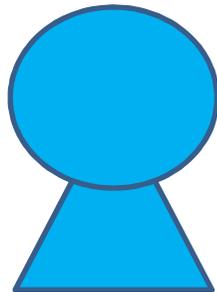
最優先での清掃が必要な場所の特段の状況（トイレが詰まって流れない等）や苦情の内容等を請負者 B 社の管理責任者へ報告するまでに留め、後の請負業務に関する業務の優先順位等の判断は請負者 B 社に任せることとした。

事例 6 車両の運行管理業務

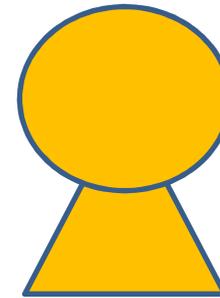


業務遂行の
指示、管理を
自ら行うこと

C社の
下請労働者 Y
(B社常駐)



B社社員 X



運転、停車、移動
道具の取扱い

C社は、業務遂行を独立して行っている？

事例6 車両の運行管理業務

A県が発注した路面下の空洞の調査業務を受注した請負者B社は、業務の一部（路面探査車の運行管理）を下請者C社に発注し、下請者C社は労働者Yを請負者B社（C社に対しての発注者）に常駐させ、請負者B社の労働者Xの指示の下で運転業務に従事させていた。

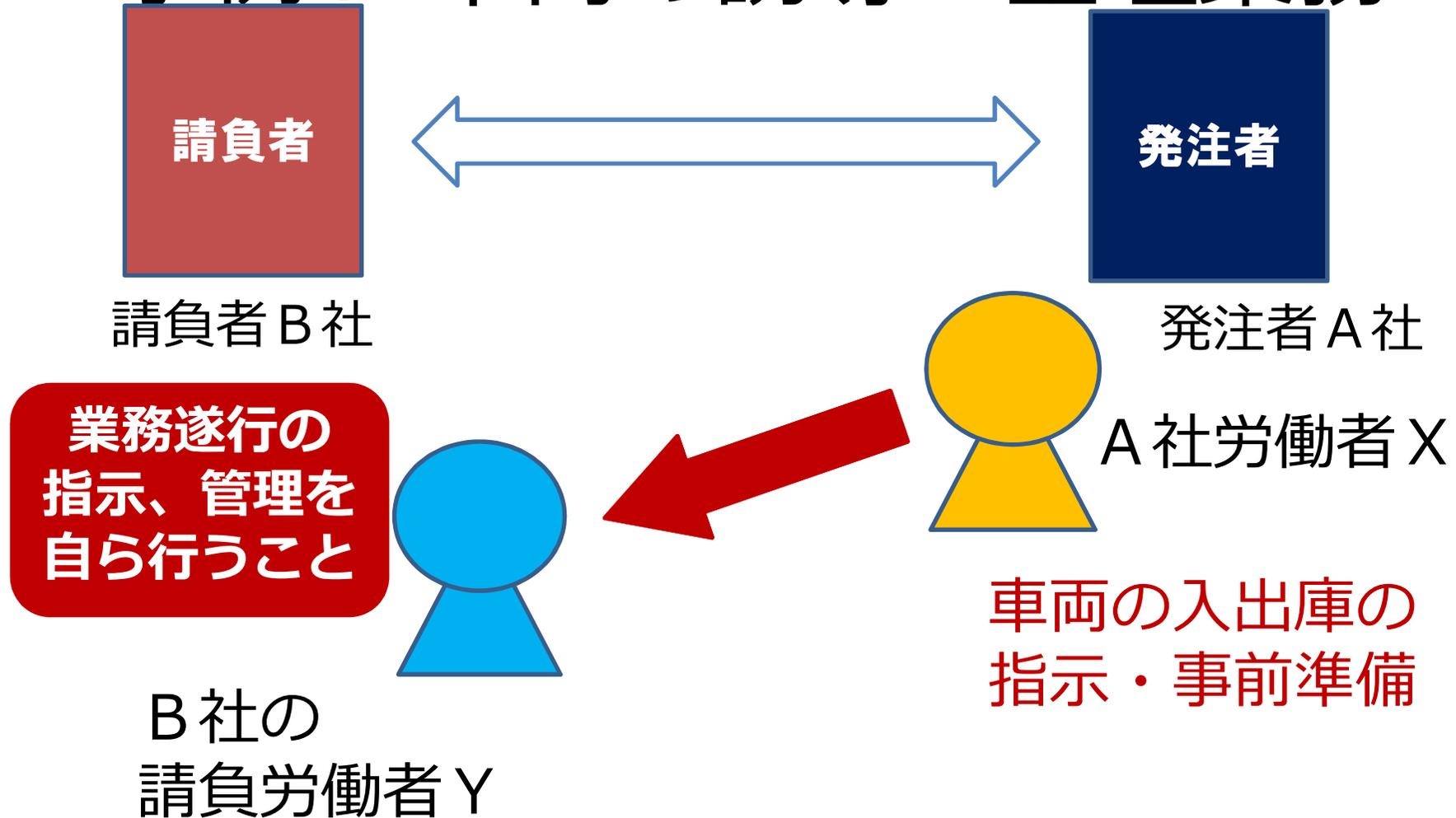
【問題点】

当該車両には下請者C社の労働者Yと請負者B社（C社に対しての発注者）の労働者X（2名）が乗車し、Xが探査区域に入ったことをYに伝え、Yはあらかじめ決められた速度で車両を走行させ、Xがモニターで路面下の空洞状態を監視し、停車や停車位置の指示、移動や移動位置の指示を出す。降車して行う現地調査においても、XがYに指示して道具を車両から下ろさせ、探査用のアンテナ設置等に従事させており、C社は業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行っていないため、**区分基準1-I**を満たさない。

【改善】

当該業務は請負者B社の労働者Xからの指示なしに行えない業務であるため、請負業務として成立しない。請負契約を解消し、労働者派遣契約に切替えた。

事例7 車両の誘導・整理業務



B社は、業務遂行を独立して行っている？

事例 7 車両の誘導・整理業務

発注者 A 社の敷地内での車両の誘導・整理業務を請負っている請負者 B 社は、自社の請負労働者 Y に対して、発注者 A 社の社員の指示の下で誘導・整理業務に従事させていた。

【問題点】

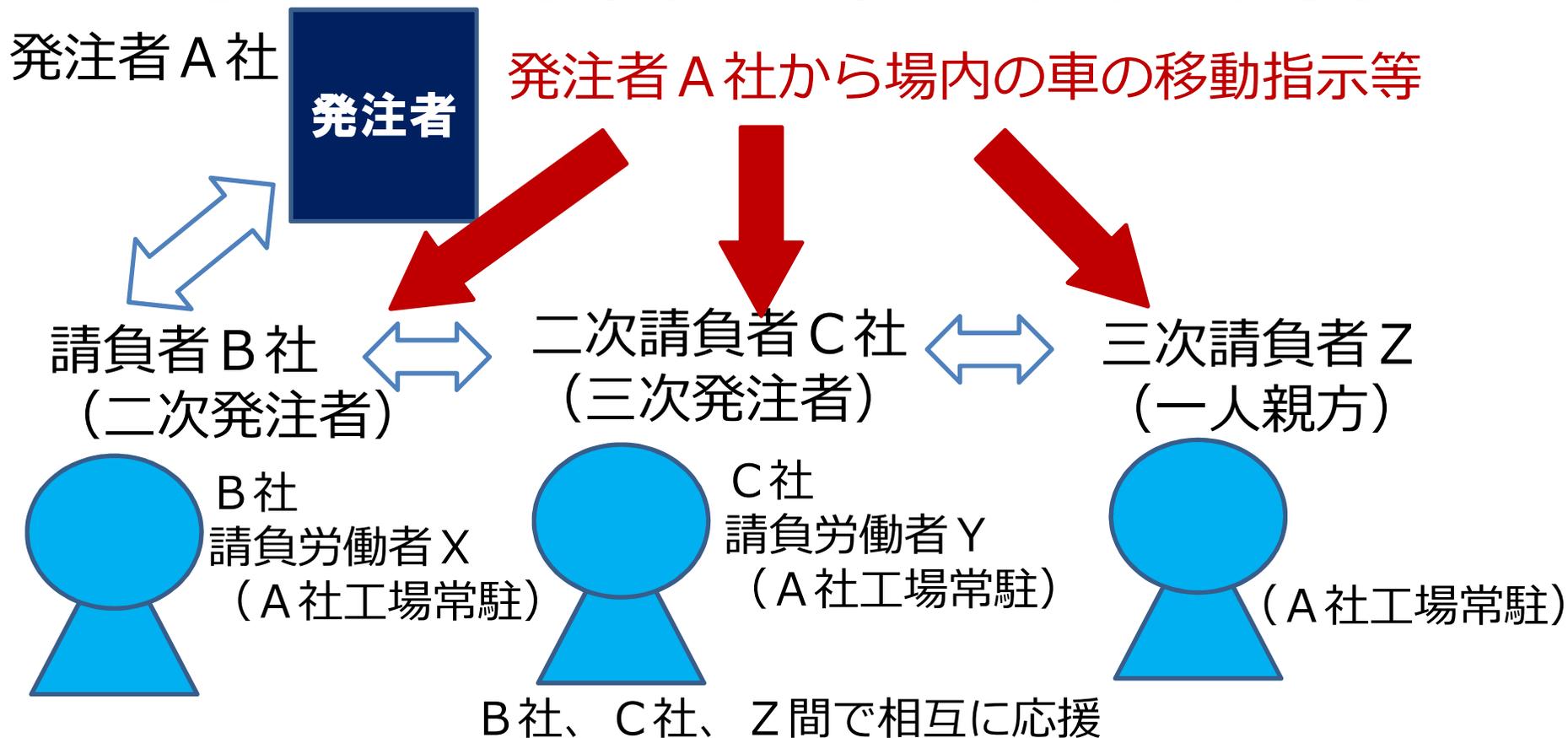
発注者 A 社敷地内では、A 社の社員がインカム（無線機）を使って、搬入される車両の整理について、請負労働者 Y に細かい指示をしていた。

B 社の請負業務に先立って、A 社の社員が請負労働者 Y にインカムにて事前に搬入車両の車種等により整理の方法を指示したり、整理状況の確認を行っており、請負者 B 社が業務の遂行に関する指示を自ら行っているとは判断できず、**区分基準 1 - イ**を満たさない。

【改善】

発注者 A 社社員からのインカム（無線機）による指示を中止し、請負者 B 社の労働者が A 社社員から指示を受けずに業務の遂行ができる体制に変更した。

事例 8 車両の部品取付業務



業務遂行の指示、管理を自ら行うこと

B 社、C 社、Z は、業務遂行を独立して行っている？

事例 8 車両の部品取付業務

発注者 A 社が発注した車両の部品取付業務については、A 社工場内に請負者 B 社の請負労働者、二次請負者 C 社の請負労働者、三次請負者 Z が混在して作業を行っており、請負業務以外の業務（雨天時の車の移動等）を A 社の指示の下、全労働者で行っていた。

また、それぞれの請負者で受注した業務について、人手が足りない場合、相互間で応援を行っていた。

【問題点】

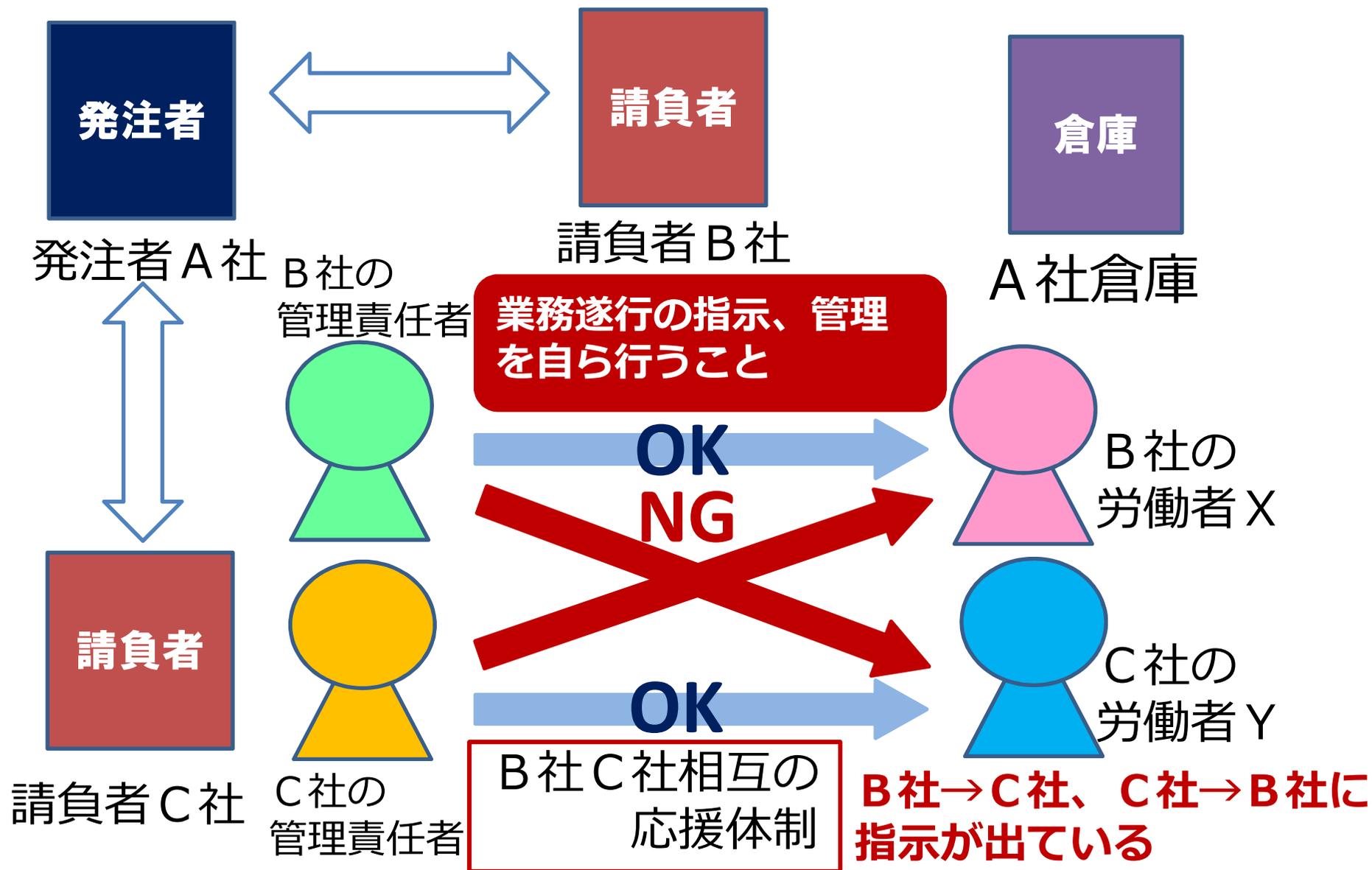
請負業務が再請負等により、多層化しており、発注者 A 社の社員のみならず様々な請負労働者が混在し、請負業務が明確でなく、B 社 C 社及び Z は独立して請負業務を行える状態にない。

また、相互間で労働力の供給を行っている可能性があり、職業安定法違反の恐れも生じる。

【改善】

当該請負業務における業務分担及び就業エリアを明確に区分し、それぞれの請負者が独立して業務出来るように改めた。また、一人親方としての請負業務として成立しない状況であったため、発注者と Z の請負契約を解消し、C 社が Z を雇用した。

事例 9 倉庫内のピッキング業務



B、Cは業務遂行を独立して行っている？

事例 9 倉庫内のピッキング業務

発注者A社は、倉庫内でのピッキング業務につき、一部は自社で行い、それ以外を請負者B社と請負者C社の2社に業務委託している。B社とC社の管理責任者は、時間外労働の削減等の目的から、日常的に相互間で自社の請負労働者に相手からの依頼を受けて業務を応援させたり、また、相手の請負労働者に応援を依頼して自社の業務をさせており、A社はそのことを黙認していた。

【問題点】

応援の受入れにより、B社の管理責任者はC社の労働者Yに、C社の管理責任者はB社の労働者Xに対し、応援を要する業務に係る指示を出しており、**区分基準1-I**を満たさない。

【改善】

A社B社間では、業務量を見直し、業務の一部をA社が自ら行うこととし、請負業務の範囲を縮小した請負契約を締結し直した。

C社は、自社の業務について、他社に応援を求めず、時間外となっても自社で業務を完了させることを再確認した。

事例 10 製造業務



業務遂行の
指示、管理を
自ら行うこと

機械修理はA社の承認が必要
不良品に関して
A社へのレポート提出を求める

B社は独立して業務を行っている？

事例 10 製造業務

発注者 A 社は請負者 B 社との間で、電気接続部品の組立・プレス業務等の請負契約及び B 社に使用させる器材の賃貸借契約を締結したが、

1. プレス機械の故障時の修復等は A 社の承認を受けてからでなければ B 社は修理を行えず（作業が再開できず）、
2. 不良品が一定数発生した場合、A 社の社員が B 社の労働者に対し、その原因を聴取したり、レポートを提出させていた。

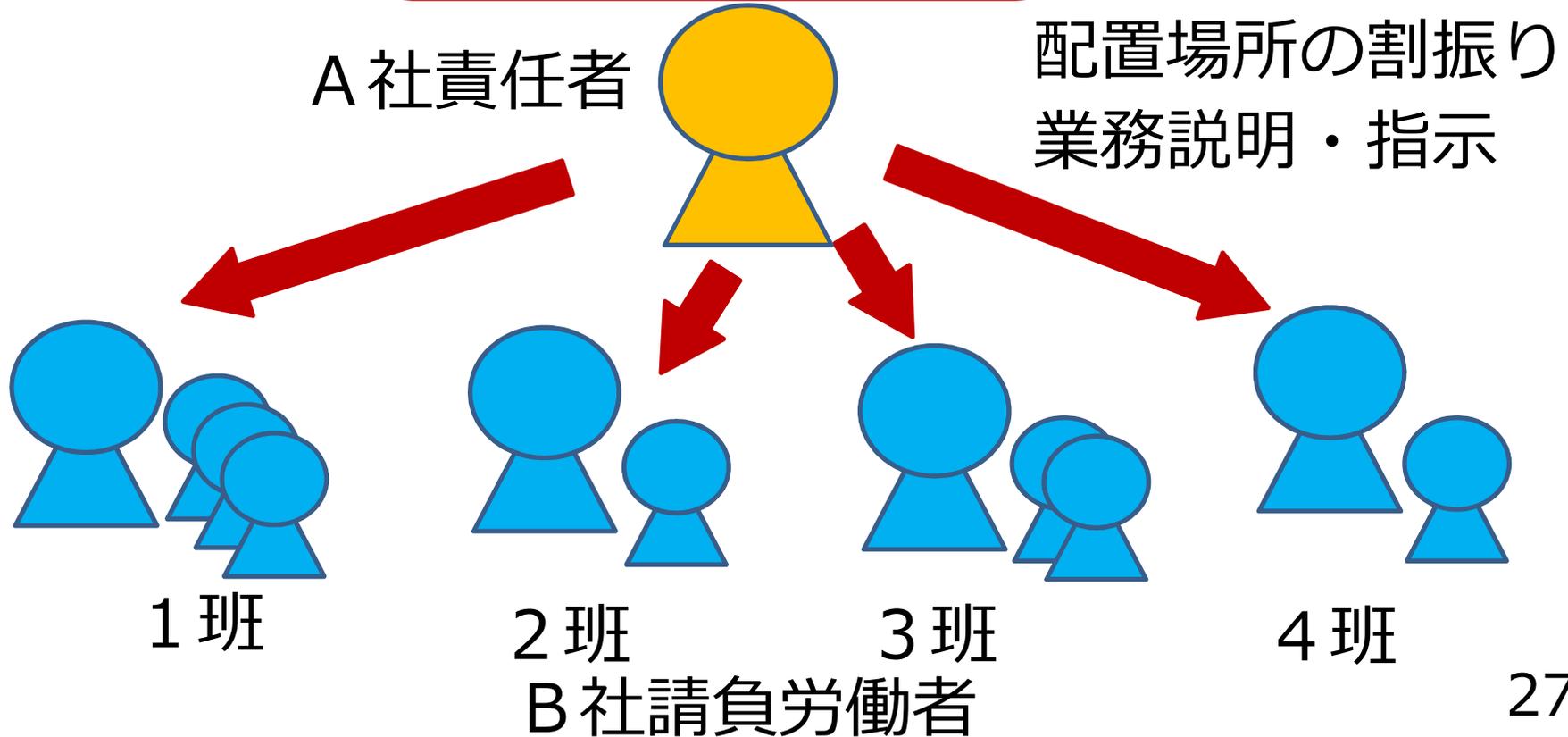
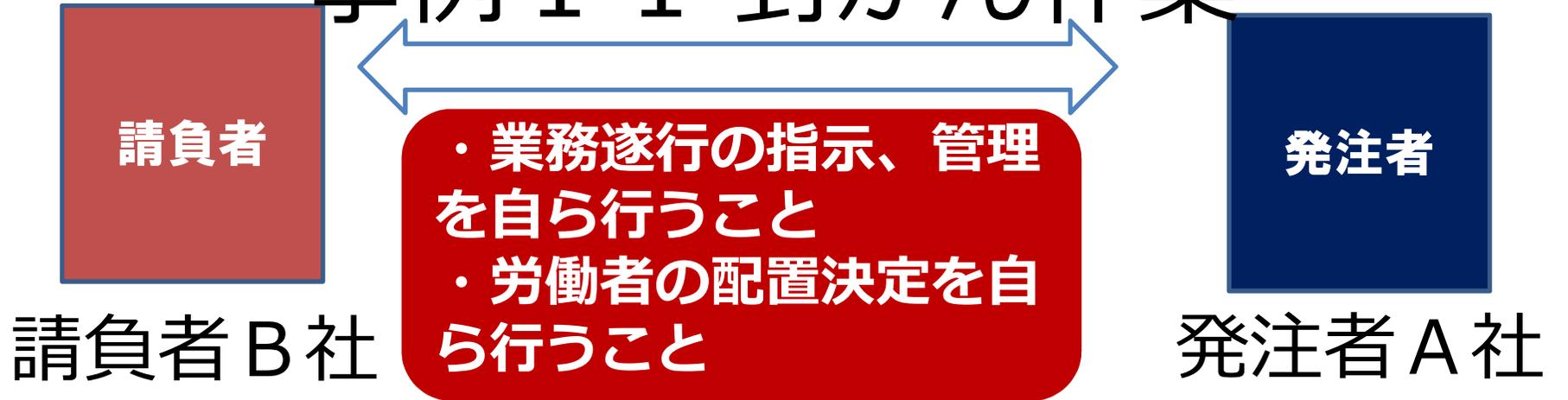
【問題点】

1・2 とも、請負者自らが業務遂行に係る管理を行っているとはいえず、**区分基準 1 -イ**を満たさないため、請負として適正ではない。

【改善】

1 については、修理等の判断は B に任せることとし、2 については、管理責任者を通じて労働者に聴取し報告することとした。

事例 1 1 封かん作業



事例 1 1 封函作業

発注者 A 社は、請負者 B 社との間で、商品の封函等の手加工作業等の請負契約を締結したが、A 社で業務を班分けしており、

1. A 社責任者が、B 社請負労働者に関する班分けの配置（作業場所及び作業内容の振り分け）及び進捗状況による配置の変更を行っている。
2. 毎朝のミーティングにおいて、A 社の各班長が作業内容の説明や指示を行い、A 社労働者と B 社請負労働者が混在して作業を行っている。

【問題点】

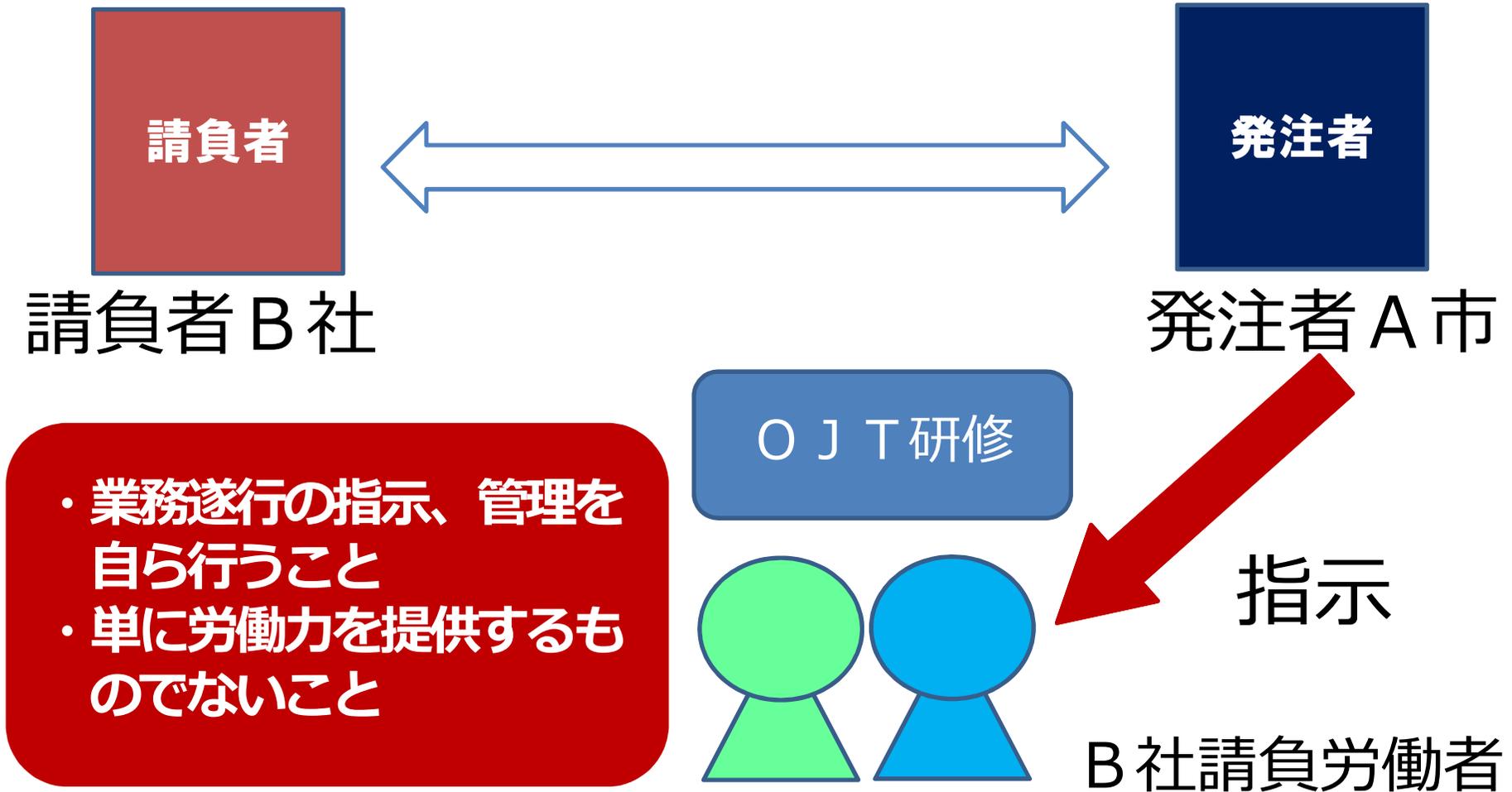
A 社労働者が B 社請負労働者の配置及び変更を行っており、また毎朝のミーティングにおいて A 社労働者が B 社労働者に作業指示等を行っており、A・B 社の労働者が混在して作業を行っていることは、請負者 B 社は、業務の遂行に関する指示や、労働者の配置・変更を自ら行っておらず、**区分基準 1 - イ 及び 1 - ロ - (2)** を満たさない。

【改善】

各班に振り分けられていた B 社請負労働者を、一か所の独立した場所に集めて請負作業を分割した。

また、必要なミーティングは、A 社 B 社の管理責任者間のみで行うこととした。

事例 1 2 窓口業務



A 市が請負者 B 社の労働者に直接指示？

事例 1 2 窓口業務

発注者 A 市は市民課の窓口業務を請負者 B 社に委託したが、B 社は窓口業務については経験が浅かったため、研修期間（OJT 研修）と称し、A 市の職員の指揮命令のもと、B 社請負労働者を窓口業務に従事させていた。

【問題点】

A 市の職員が B 社請負労働者に直接指示を行っており、また、A 市の職員も当該窓口業務を行っていた。

請負者 B 社は業務の遂行に関する指示を自ら行っておらず、また、B 社の専門性も認められず **区分基準 1 - イ 及び 2 - ハ - (2)** を満たさない。

【改善】

B 社請負労働者が専門的能力を身につけるまで、OJT による研修期間が必要と判断されたことから、その間は労働者派遣契約に締結し直した。

ご清聴、ありがとうございました。

労働者派遣と請負の区分基準に関するお問合せ先

福岡労働局 職業安定部 需給調整事業課

TEL : 092-434-9711