

労働者派遣事業と請負・業務委託の区分について

兵庫労働局職業安定部需給調整事業課

「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」

○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

兵庫労働局 労働者派遣事業

厚生労働省
兵庫労働局

ホーム

Google カスタム検索

ニュース&トピックス

各種法令・制度・手続き

事例・統計情報

窓口案内

兵庫労働局 > 各種法令・制度・手続き > 労働者派遣事業

労働者派遣事業

セミナー関係 New 同一労働同一賃金 各種制度・手続き 協力員制度 New

リーフレット集

過去のセミナー資料

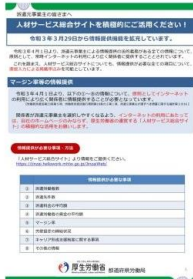
※ 最終更新日から1ヶ月以内の情報は New表示 をしております。

オンラインセミナー（令和6年11月14日開催）
『派遣労働者と請負・業務委託の区分について』



リーフレット集

☆人材サービス総合サイトを積極的にご活用ください！【PDF】



☆労働契約申込みみなし制度の概要【PDF】



☆労働者派遣・請負を行うためのガイド【PDF】



☆労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド【PDF】



「労働者派遣」・「請負」の区分

「偽装請負」または「違法派遣」とは

「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」または「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？

請負 = 作業完成契約（労務提供契約ではない）

請負業者



発注者

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）

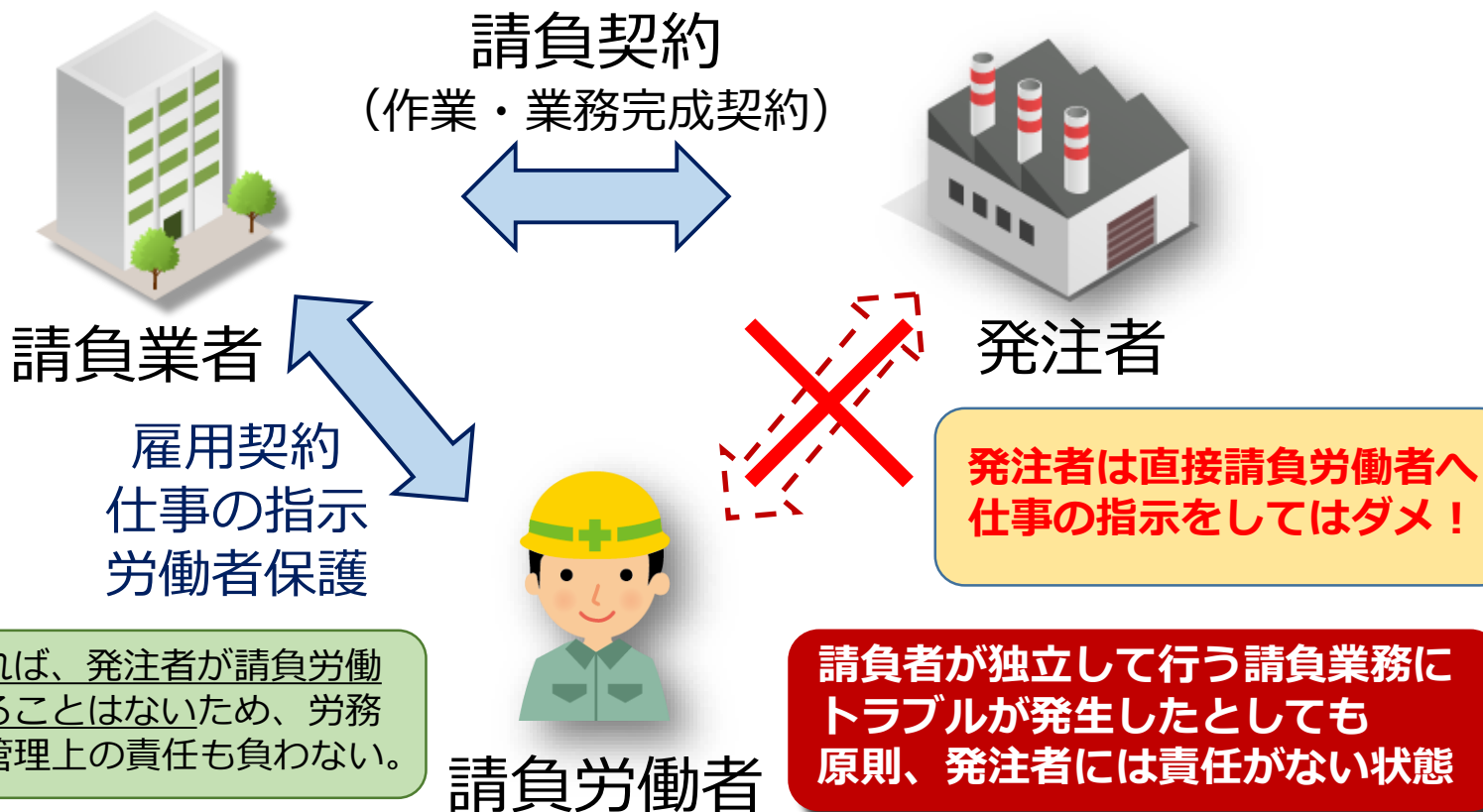
この節の規定は、法律行為でない事務の委託について準用する。

POINT!

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



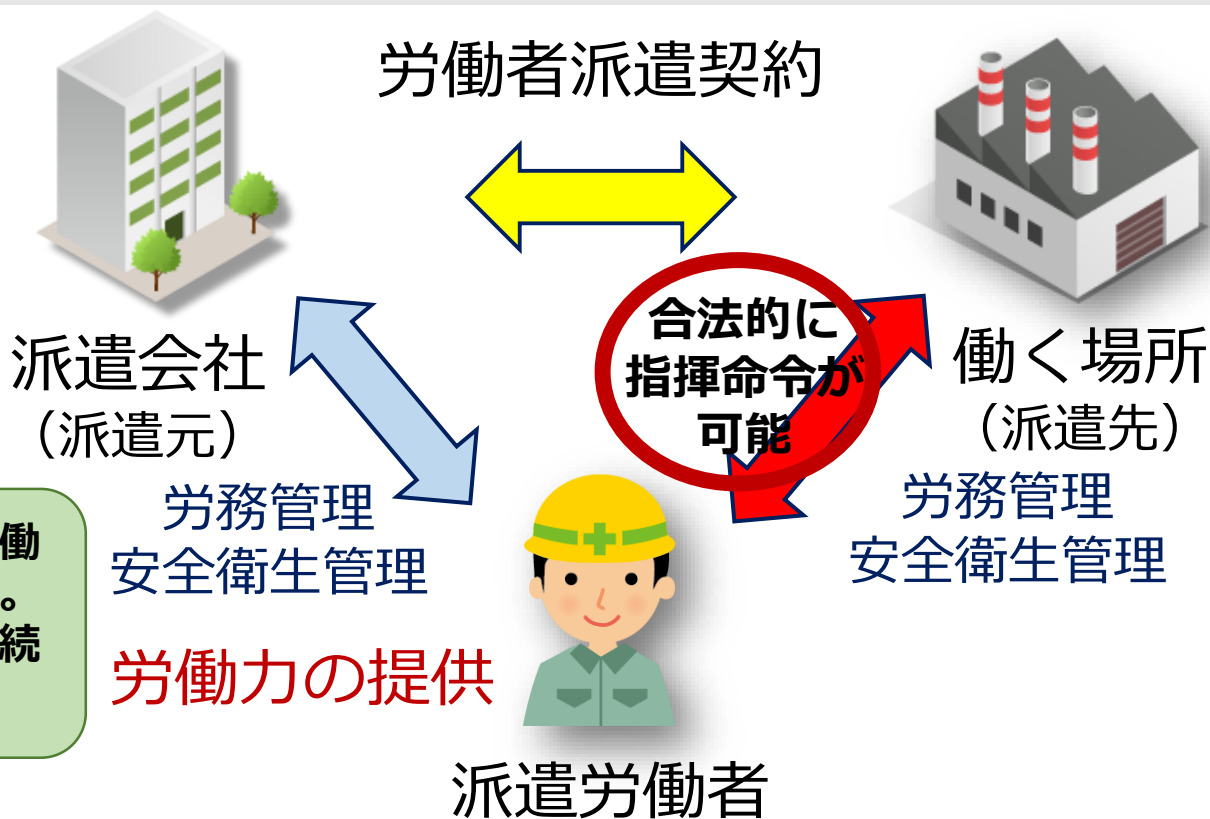
POINT!

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。

労働者派遣とは？

自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために従事させること。（労働者派遣法第2条第1号）



派遣元には厚生労働大臣の許可が必要。元・先の責任、手続を法律で明確化。

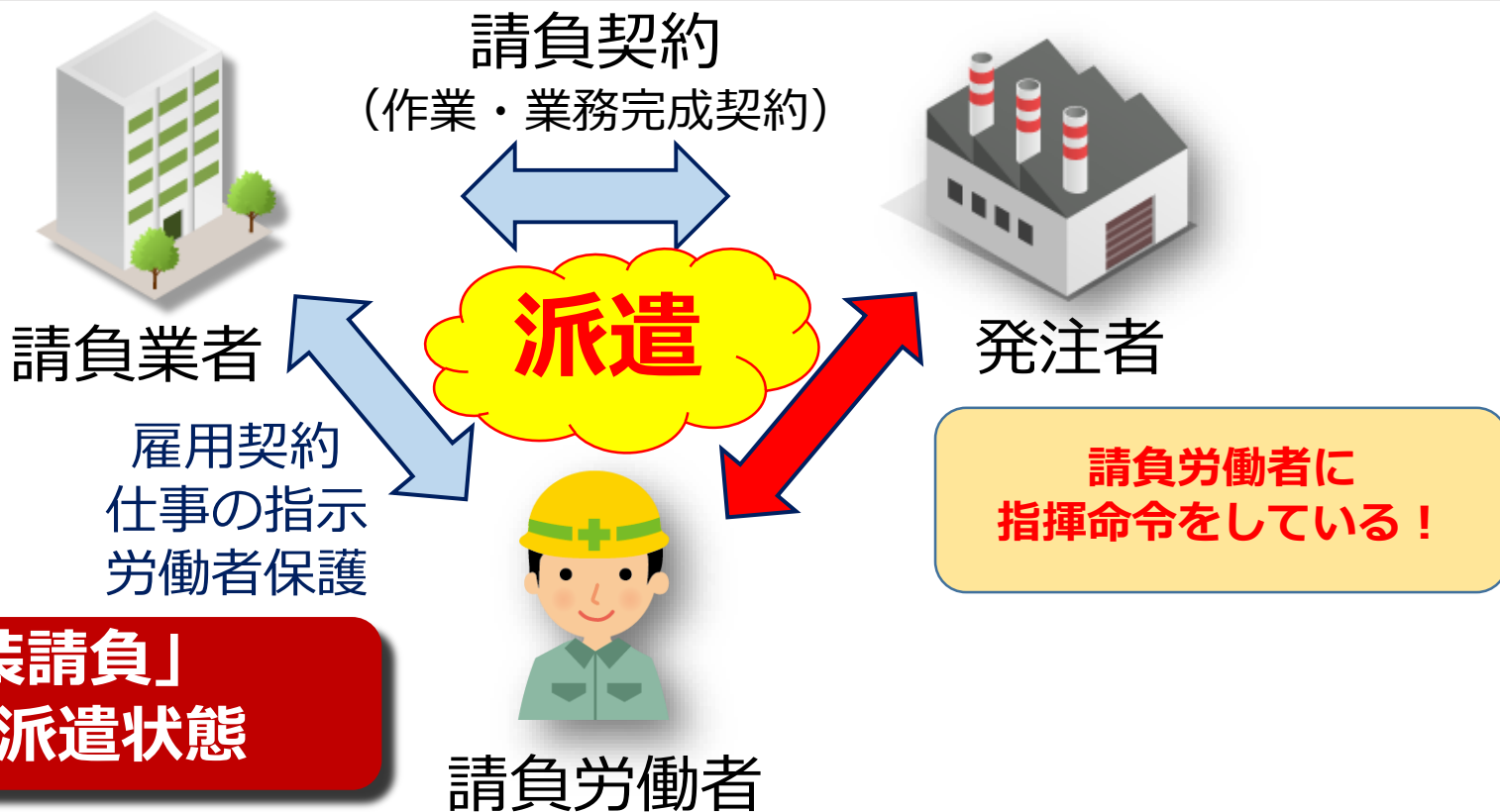
POINT!

【労働者派遣法】は、派遣先(働く場所)から派遣元の労働者に仕事の指示を行えるよう定められた制度。

派遣労働者を保護するために、雇用主である派遣元、実際に働く派遣先双方に所定の手続、労務管理を行うことを義務付けた法律。

偽装請負

請負契約の中で、発注者が請負労働者に対して直接作業指示等を行った場合、いわゆる「**偽装請負**」と判断される恐れがある。

**POINT!**

発注者は、結果のみを求めることができ、その過程である**請負労働者に対して直接作業指示等の指揮命令を行うことはできない。** 請負契約の中で、発注者が請負労働者に対して直接作業指示等を行った場合、いわゆる「**偽装請負**」 = 「**違法な派遣状態**」 (実態は派遣であるのに「請負」の形態に偽装している) と判断される恐れがある。

労働者派遣事業と請負の違い

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

| | 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 | 原則として請負業者が 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 | 原則として請負業者が 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 | 原則として請負業者が負担 |
| 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 |

7 労働者派遣と請負の区分（第37号告示）

労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド26ページ参照

労働者派遣と請負の区分は、その実態により判断することとなるが、判断が必ずしも容易でないことから、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らかにすることを目的としている。

請負の形式による契約により行う業務に、自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、区分基準（ガイド3ページ～6ページ）の**いずれにも該当する場合を除き**、事実上労働者派遣事業を行う事業主とする。

POINT!

基準に該当しない場合は、偽装請負（違法派遣）である可能性が高い。

I. 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(1)から(3)までの**いずれにも該当すること**が必要とされています。

(1)業務遂行方法の指示・管理を自ら行っていること

(2)労働時間等の指示・管理を自ら行っていること

(3)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)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、請負業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、請負業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)

(2)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、

- ・ 事前に請負業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業者側の責任者を通じて具体的に指示が行われている
- ・ 請負業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。

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、休日労働は請負業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。

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、請負業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、当該請負業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。

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(1)から(3)までの**いずれにも**該当することが必要とされています。

(1)自らの責任の下に資金を調達し、支弁を行っていること

(2)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

(3)単なる労働力の提供になっていないこと

Ⅱ. 請負契約により請け負った業務

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？

(1) 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。

(2) 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。)

Ⅱ. 請負契約により請け負った業務

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？

(3) 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、イ又はロのいずれかに該当する必要があります。

イ 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。

ロ 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。

請負業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

I 及び II 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るであって、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はできない。

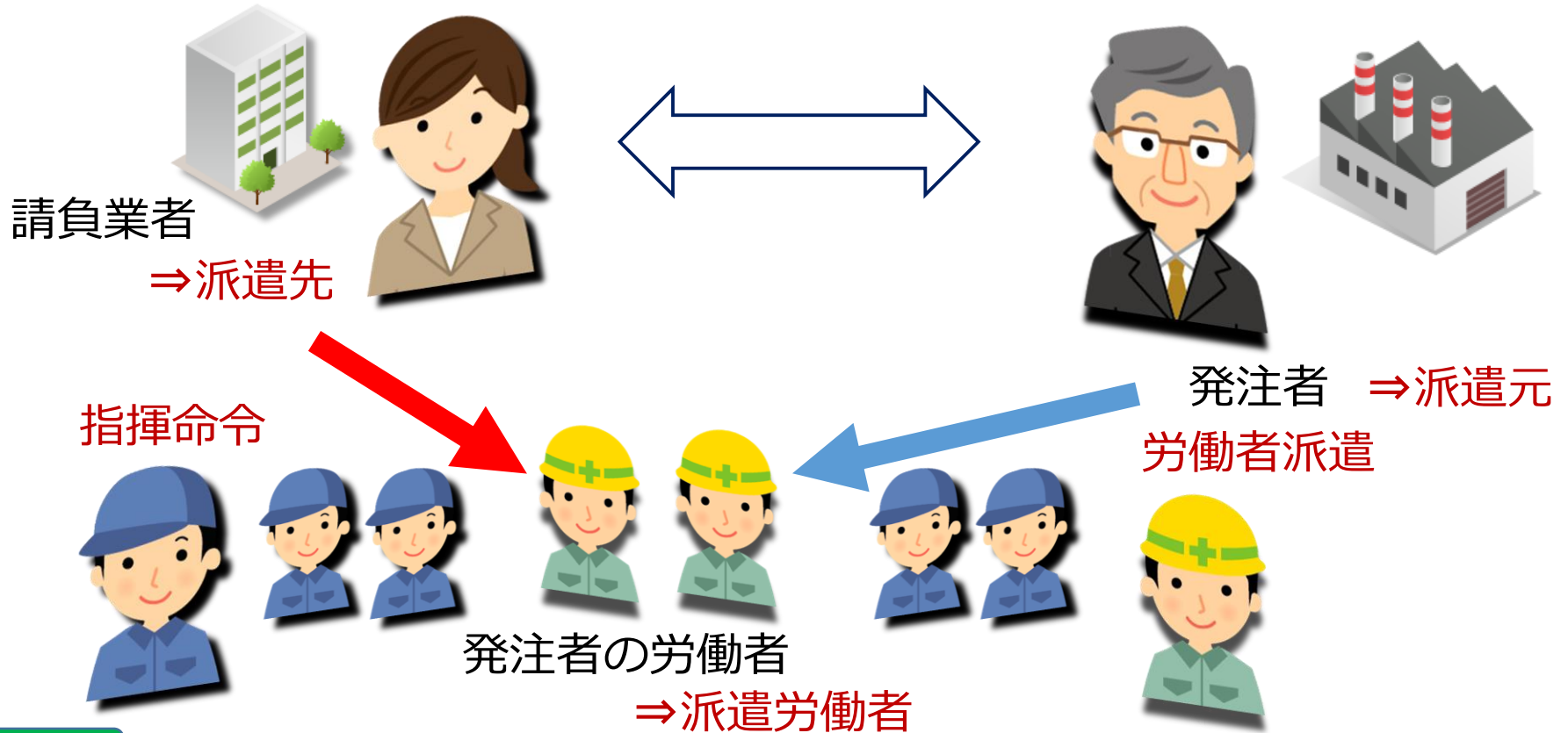
発注者からの注文(クレーム対応)

(第1集Q2:ガイドP7 区分基準I(1))

**POINT!**

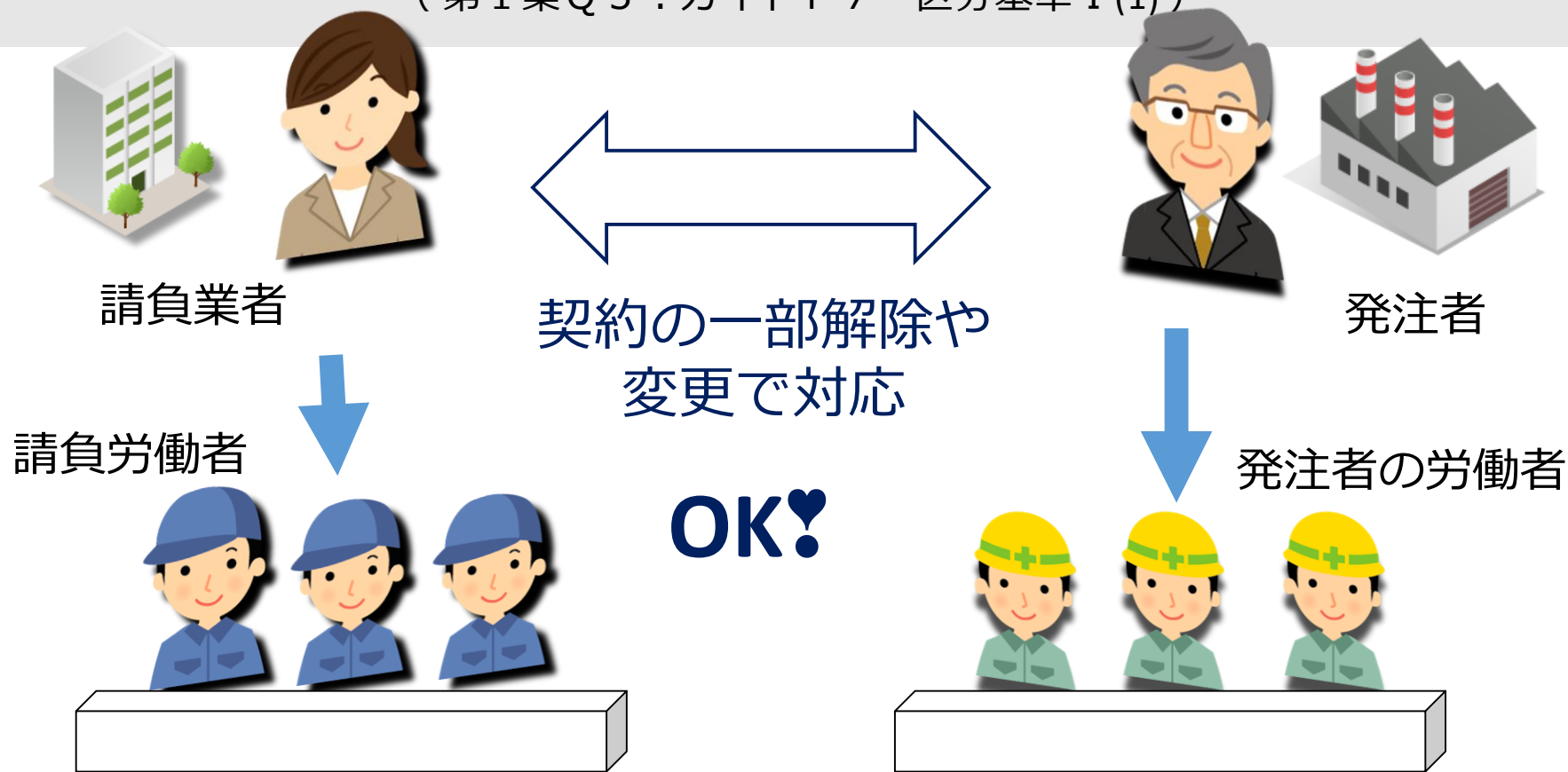
発注者が請負業者に対して要求、注文を行うことは、労働者派遣には該当しませんが、発注者が直接請負労働者に変更、再製作を指示した場合は、**直接の指揮命令に該当し、偽装請負と判断されます。**

(第1集Q3:ガイドP7 区分基準I(1))

**POINT!**

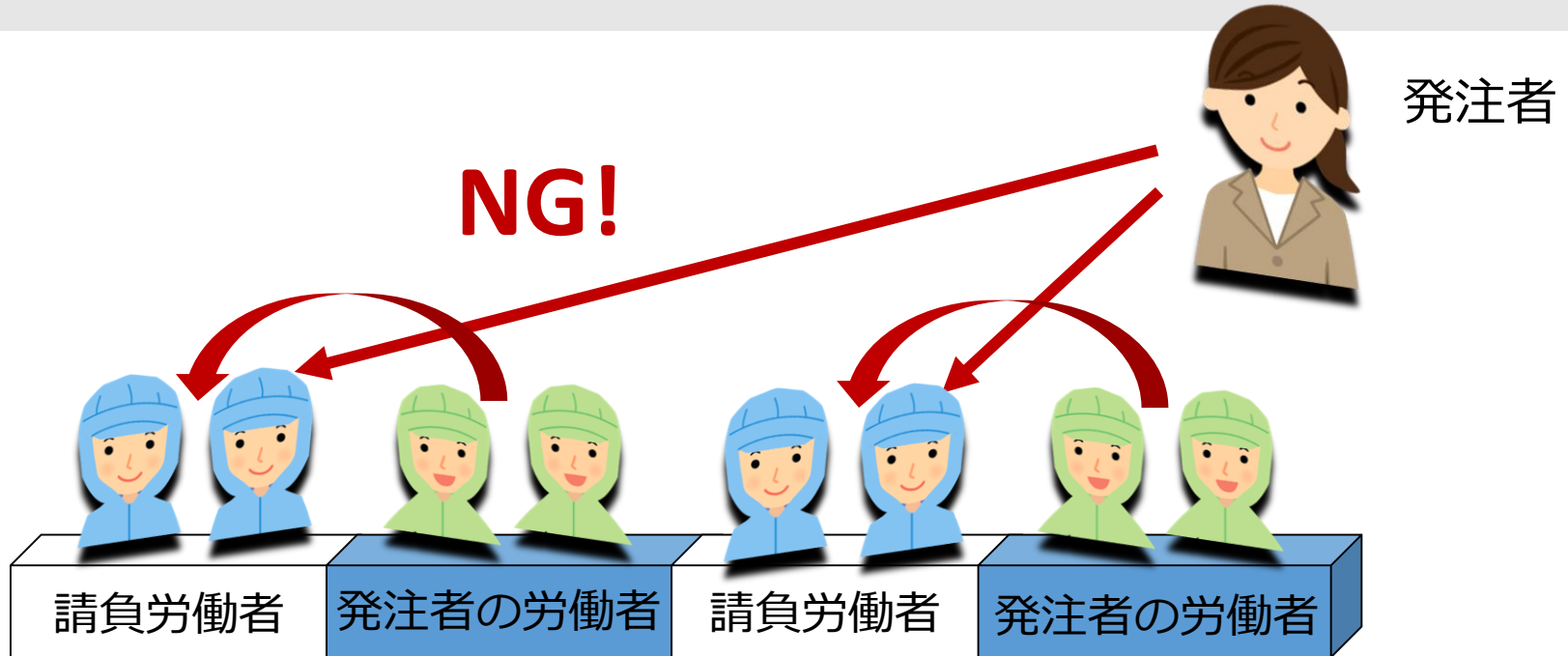
発注者の労働者に対して請負業者から指揮命令がされると、発注者が「派遣元」、請負業者が「派遣先」となる労働者派遣に該当します。

(第1集Q3:ガイドP7 区分基準I(1))

**POINT!**

請負業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。

(第1集Q5:ガイドP8 区分基準I(1))

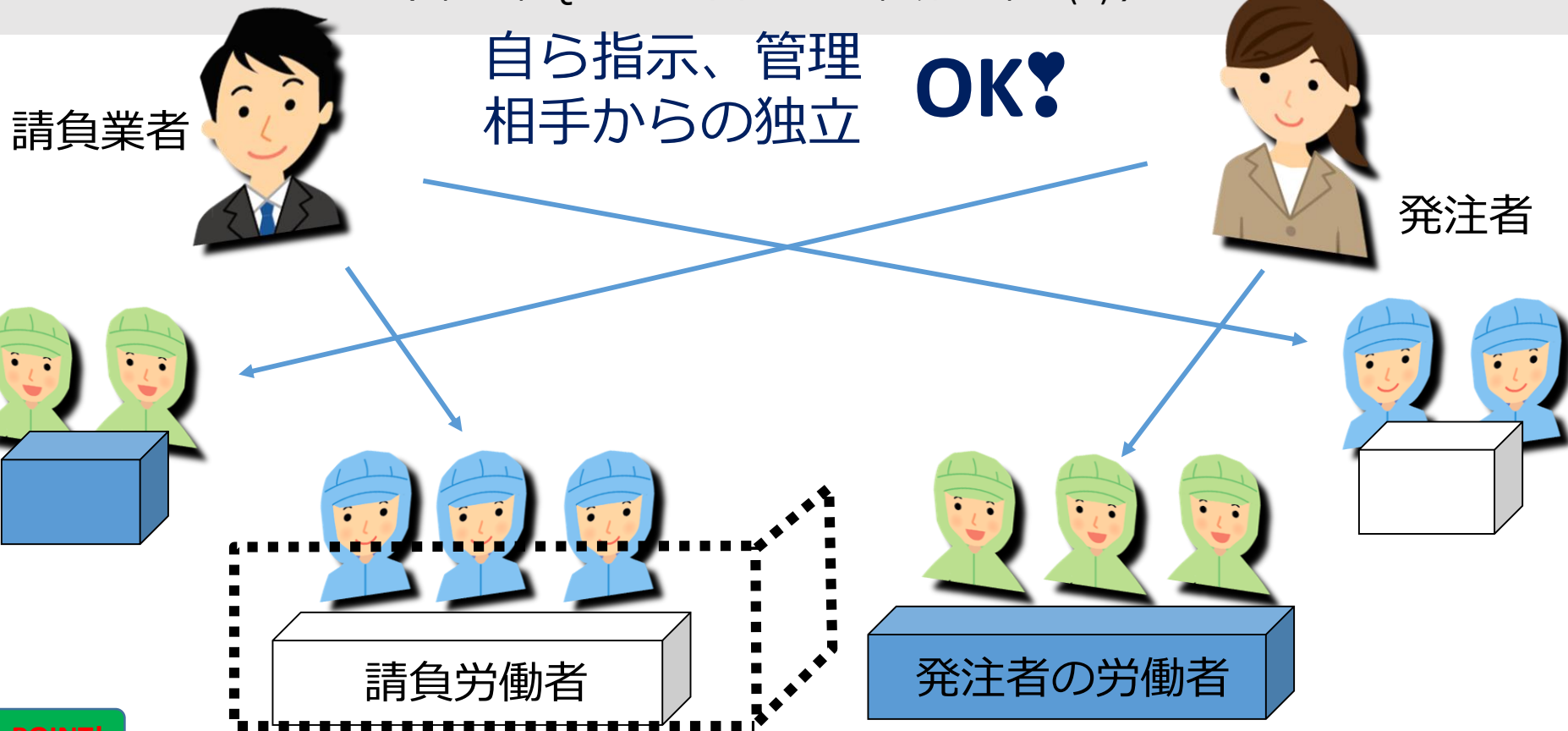
**POINT!**

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。

発注者と請負業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。

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I(1))

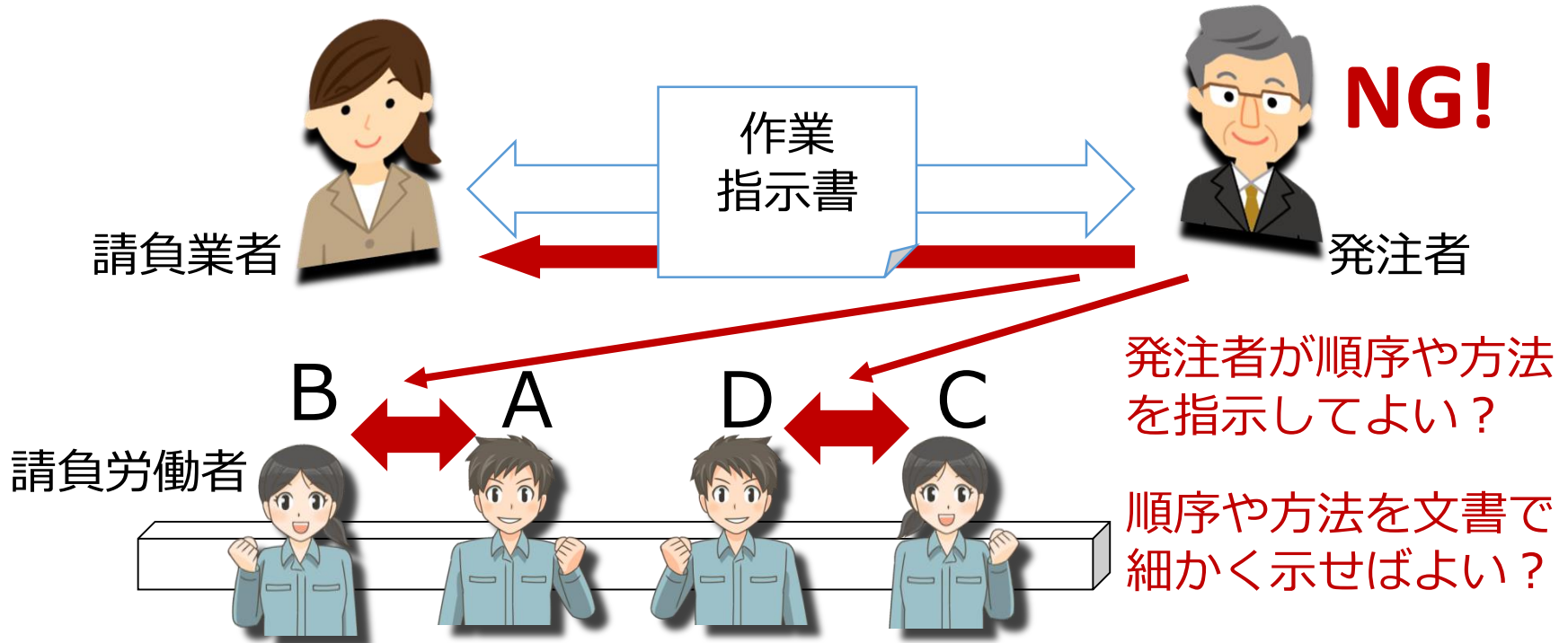


POINT!

「請負業者が自己の労働者の業務の遂行指示および管理を自ら行うこと。請け負った業務を自己の業務として独立して処理すること。」が満たされていれば、作業スペースにパーティション等の区分がないだけでなく、発注者の労働者と混在していたとしても、それだけで問題となることはありません。

作業工程の指示

(第1集Q7:ガイドP9 区分基準I(1),II(3))



POINT!

発注者が請負業務の作業工程に関して、順序・方法の指示や、請負労働者の配置、仕事の割付を決定することは、請負業者が自ら業務遂行指示を行っておらず、偽装請負と判断されます。

また、文書で作業方法等を詳細に示し、請負業者がそのとおりに作業を行う場合も発注者の指示と判断されます。

管理責任者の兼任

(第1集Q4 : ガイドP8 区分基準I(1))

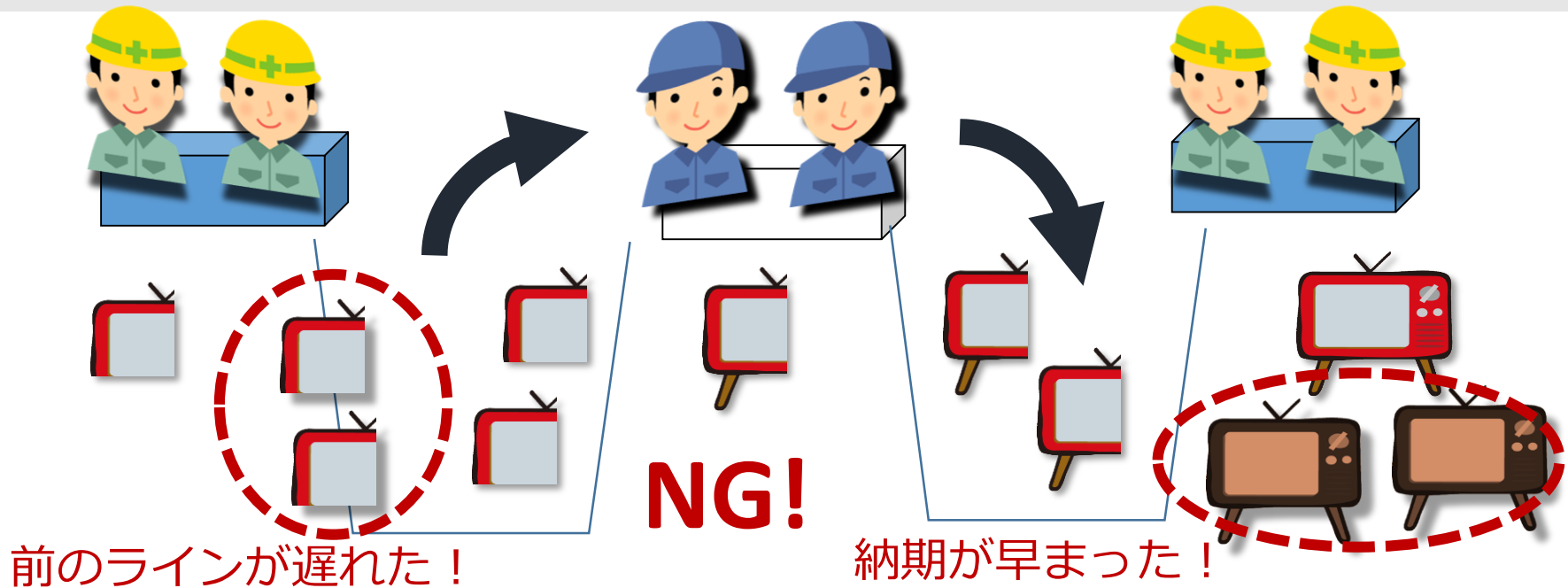
**POINT!**

作業遂行の指示、請負労働者の管理、発注者との交渉等に責任をもって対応できるのであれば、管理責任者が請負労働者を兼ねていても特に問題はありません。(不在の時等は代理を選任)

ただし、作業の都合等により、事実上請負労働者の管理ができない場合は、注意が必要。

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I(1))



POINT!

請負業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、請負業者が自ら管理できない場合は、偽装請負と判断されます。

請負業者の就業規則・服務規律

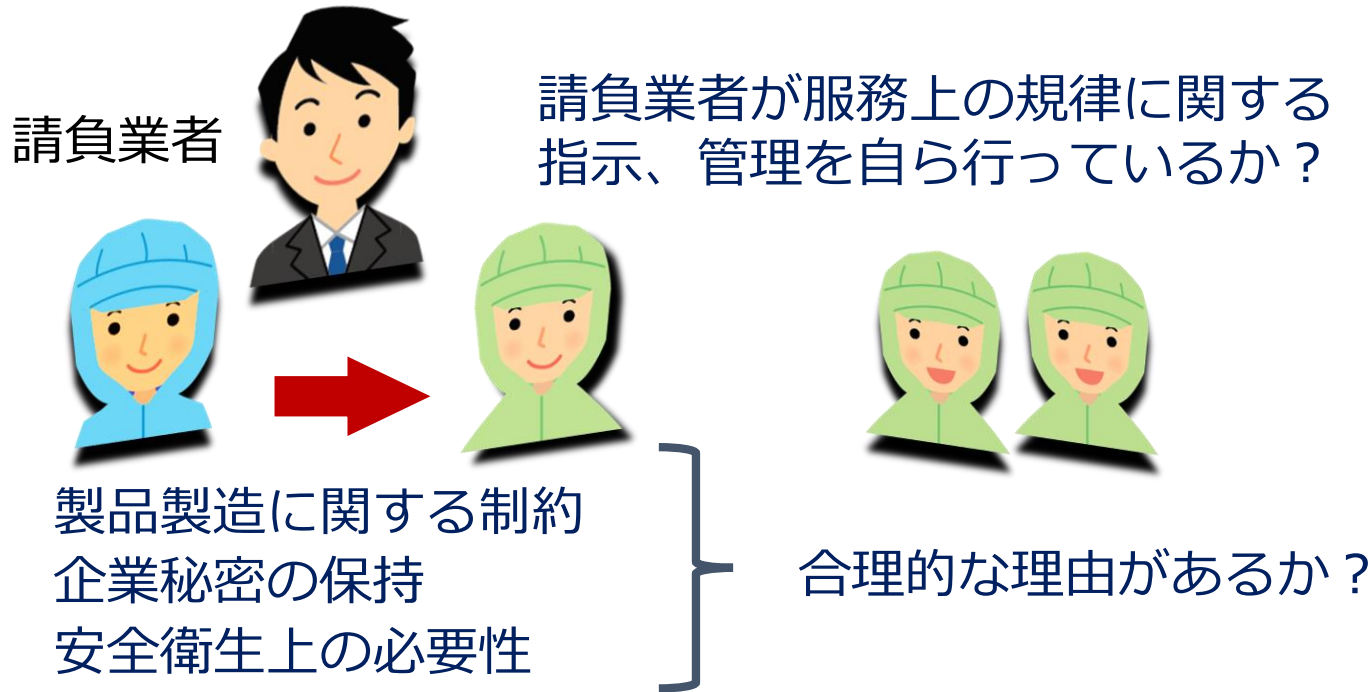
(第2集Q11:ガイドP16 区分基準I(3))

**POINT!**

上記の事情により、結果的に発注者と同様の就業時間や規律となったとしても、それだけで労働者派遣事業と判断されるものではありません。

請負労働者の作業服

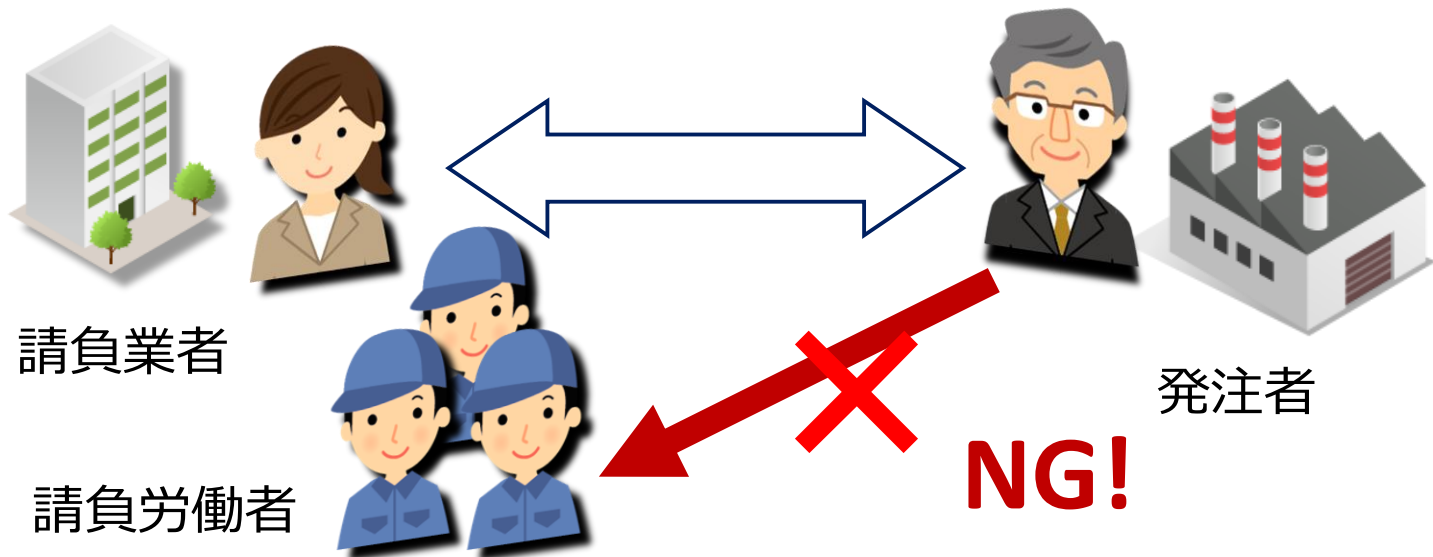
(第1集Q9：ガイドP10 区分基準I(3))



POINT!

請負業者が自己の労働者のサービス上の規律に関する指示、管理を行うことが求められます。発注者が直接作業服の指示を行ったり、請負業者を通じた関与を行ったりすることは、上記のような**特段の合理的な理由がない場合、偽装請負と判断されます。**

(第1集Q10:ガイドP10 区分基準I(1), I(3))

**POINT!**

請負業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。

(第1集Q10:ガイドP10 区分基準I(1), I(3))

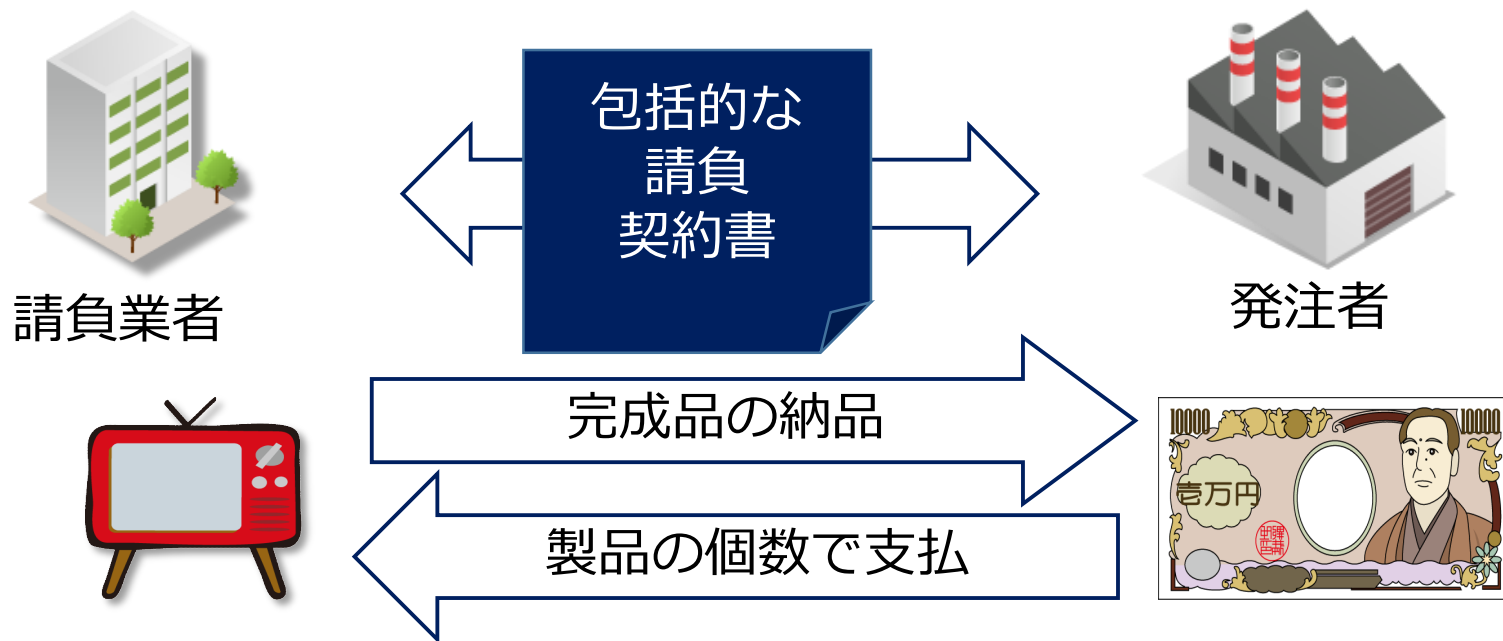


POINT!

請負業者の監督のもとで、初めて使う設備の操作や新製品の仕様、変更に関し、発注者から請負労働者に説明する場合は、その行為が行われたことをもって偽装請負と判断されるものではありません。また、安全衛生上緊急に対処する必要のある事項に関して請負労働者に指示を行うことも、偽装請負と判断されるものではありません。

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 I (1), I (3))



POINT!

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、緩急等を請負業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。

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 I (1), I (3))

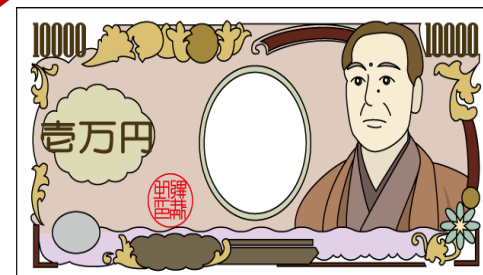
完成した製品の量等に応じた出来高精算ではなく、
労働力を単価にして精算してよいか？



労働力の提供

労働力単価で支払

NG!



POINT!

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Ⅱ(1),Ⅱ(3))

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

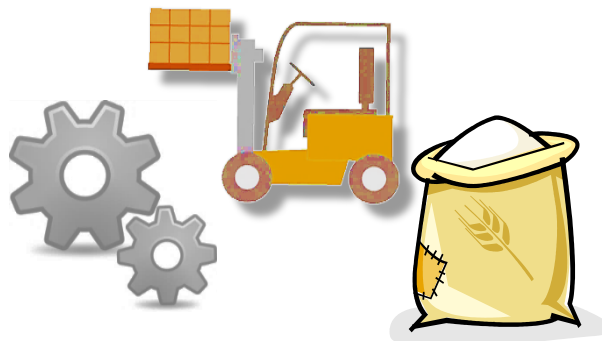


請負業者



発注者

発注者から借入、購入する場合は別途双務契約が必要



双務契約
機械賃貸借契約
資材等購入契約

POINT!

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Ⅱ(1),Ⅱ(3))

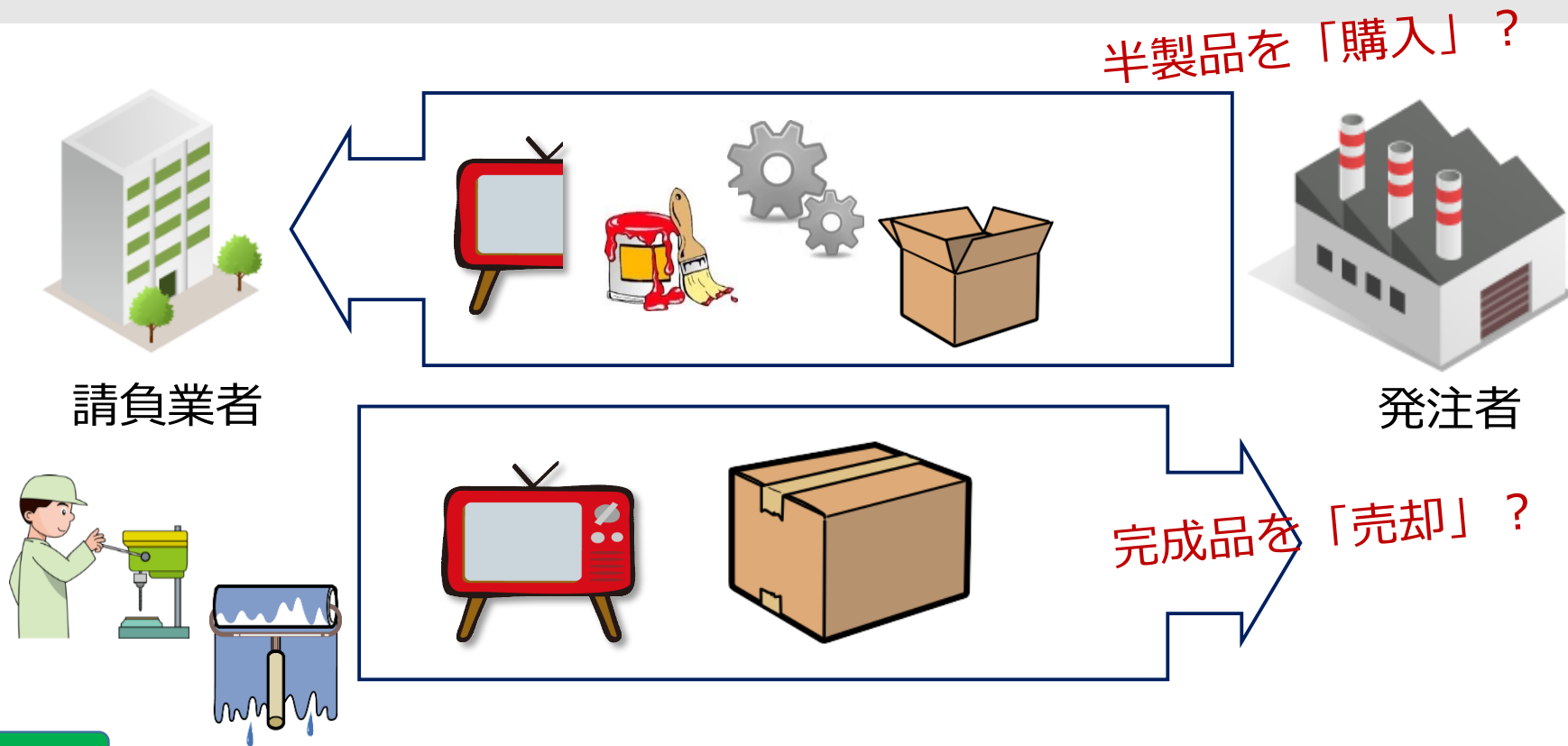


POINT!

業務処理に間接的に必要なもの(光熱費、建物賃貸借など)、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れば問題ありません。

双務契約が必要な範囲

(第1集Q14:ガイドP12 区分基準Ⅱ(3))

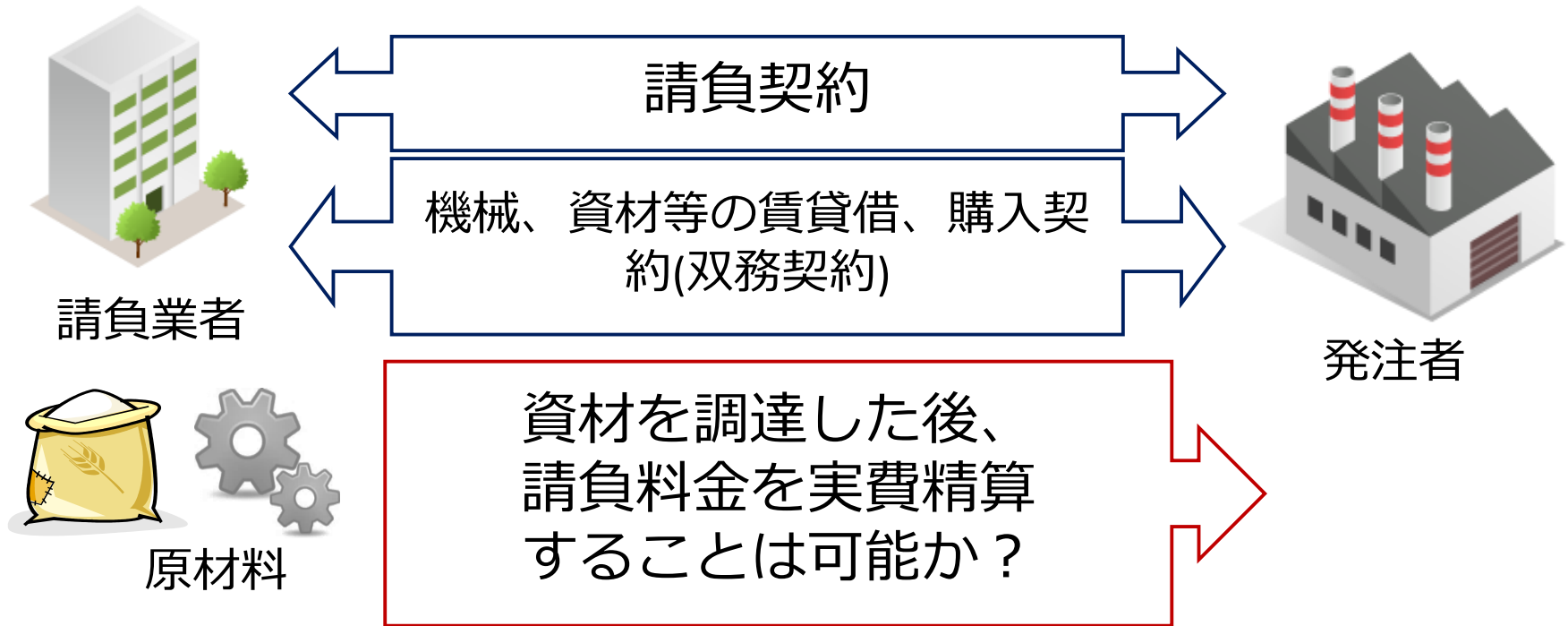


POINT!

一旦発注者から半製品を「購入」し、部品の取付・塗装・梱包後に、発注者に完成品を「売却」するような双務契約は不要です。

資材等の調達費用

(第1集Q15:ガイドP12 区分基準Ⅱ(1))

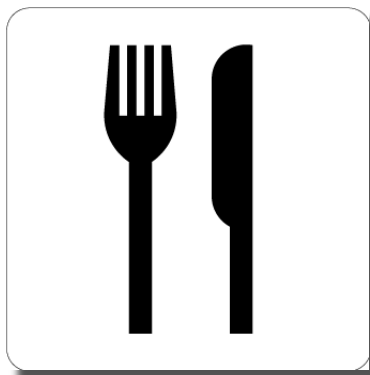


POINT!

資材価格が日々変動し不明確な場合で、あらかじめ契約が困難な場合は、請負業務の対価とは別に、精算することとしても特に問題はありません。

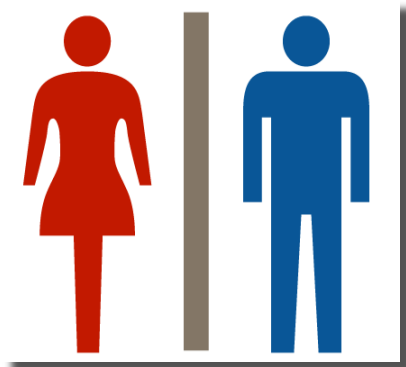
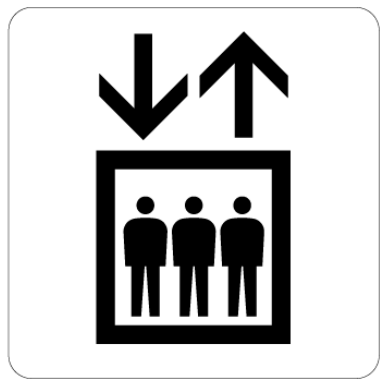
玄関、食堂等の使用

(第1集Q12:ガイドP11 区分基準Ⅱ(3))



福利厚生施設

不特定多数が
使用する場所、設備



双務契約
(使用契約書)
は不要

POINT!

業務処理に直接必要でない施設の共同使用は問題ありません。
また、使用にあたり別途双務契約を締結する必要もありません。

～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。