

適正な請負事業の実施について

1

令和7年
岩手労働局職業安定部
需給調整事業室

本セミナー資料で使用する用語について

本セミナーにおいては、次の通り略語を使用します。

原文はすべてインターネットや厚生労働省ホームページにより確認することが可能です。

- 37号告示：昭和61年労働省告示第37号「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」
- 告示疑義第1集：「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
- 告示疑義第2集：「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）
- 派遣法：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
- 派法則：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則
- 派要領：労働者派遣事業関係業務取扱要領
- 安定法：職業安定法
- 安法則：職業安定法施行規則
- 安要領：職業紹介事業の業務運営要領
- 供要領：労働者供給事業業務取扱要領
- 基準法：労働基準法
- 安衛法：労働安全衛生法

本セミナーにおける定義

供給元

(受注者、請負事業者、下請、協力会社等)

請負契約
委任契約
準委任契約
供給契約
委託 など

供給先

(発注者、注文者、元請、協力会社等)

雇用関係

指揮命令

労働者

本セミナーにおいては、業務を受注し、労働力を供給した企業を一律「供給元」と表示します。

本セミナーでは、業務を発注し、労働力の提供を受けた企業を一律「供給先」と表示します。

岩手労働局で把握した問題となりえる案件① (禁止されている労働者供給事業)

4

「当社で工事が
ないから、一定
期間他社で働い
てほしい」

一の工事案件あたり●●円

供給元
A社

供給先
B社

供給契約

無関係なし

無関係

指揮命令

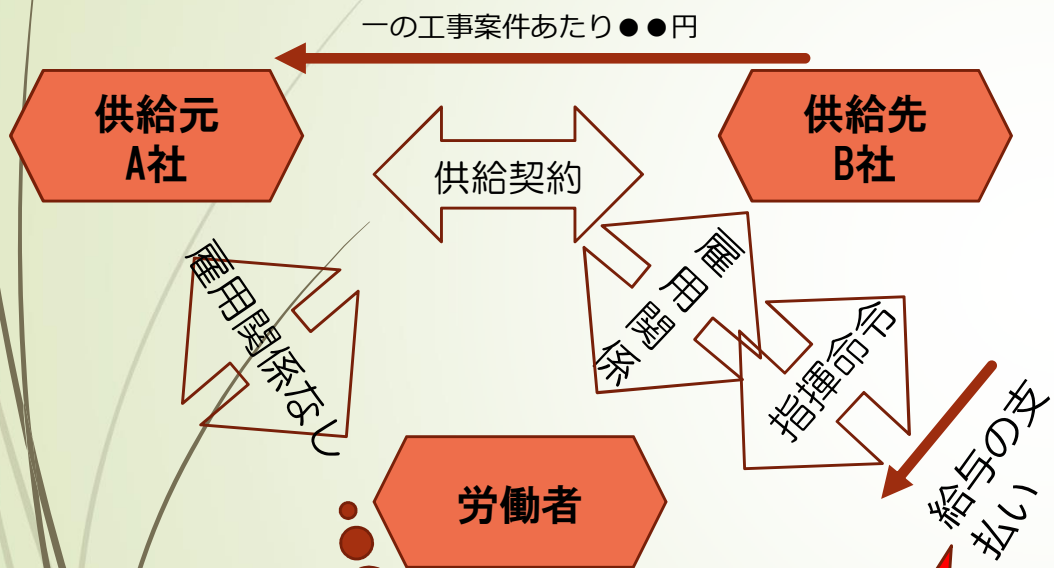
「供給元から一時的
にお預かりしてい
る」

労働者

岩手局管内の事業所の事例①（労働者供給）

この事例における問題点とは・

労働者の持つ不満



普段関東に住んでおり、本当はわざわざ遠方まで行って働きたくないが供給元に逆らえない

強制労働の恐れ

供給元から、毎回、期間限定で多岐にわたる企業での勤務を命じられ、雇用が安定しない不安。賃金が安定しない不安。就業場所等が安定しない不安

不安定雇用、不安定待遇

実態として供給元に賃金の一部をとられ続けている

中間搾取

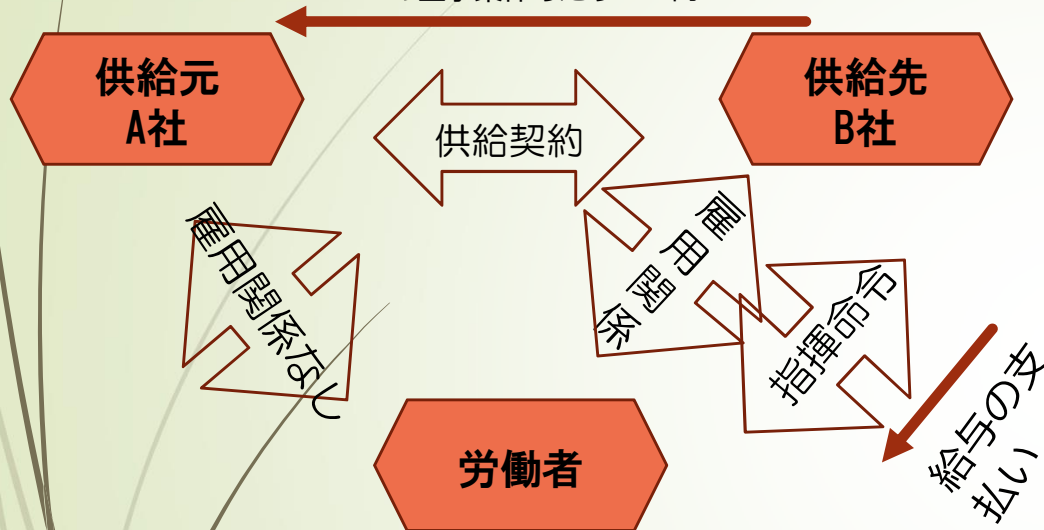
教育訓練の機会がなく、技能が身につかず、賃金も上がらない。私なんかどこの会社でも通用しない。

教育機会の欠如

岩手局管内の事業所の事例①（労働者供給）

この事例における問題点とは・・・

一の工事案件あたり●●円



【労働条件の向上を図る義務】 基準法第1条

労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない

【強制労働の禁止】 基準法第5条

使用者（労働関係があることが前提だが、事実上の労働関係が存在すると認められる場合も含むとしている判例がある）は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない

【中間搾取の排除】 基準法第6条

何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない

【労働者供給事業の禁止】 安定法44条

何人も労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはいけない（許可を受けた労働組合が行う労働者供給事業を除く）

岩手局管内の事業所の事例①（労働者供給）

この事例における問題点とは・・・

一の工事案件あたり●●円

供要領第1の1(1)
「○労働者供給」①

供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受場けて労働に従事させる場合のうち、供給元と労働者との間に雇用関係がないものについてはすべて労働者供給に該当する

【適正な運営のためのポイント】
供給元と労働者間で雇用関係を結ぶこと

「雇用関係を結ぶ」＝「供給元が使用者としての責任を果たす」こと。

例えば、労働条件明示書にて定めた雇用期間や就業場所、賃金等の約束を遵守することや、基準法第1条「使用者は労働条件の向上を図るよう努めなければならない」等の責任を負う

供給元

供給先

供給契約

雇用関係なし
雇用関係なし

雇用関係

労働者

【重要】「雇用関係さえ移せば、人の貸し借りができる」と誤認されているケースがありますが、雇用関係が無くなったとしても何らかの関係性を保ちながら、労働者を供給することは全て禁止されている労働者供給事業に該当する違法行為となります。

岩手労働局で把握した問題となりえる案件②

(禁止されている偽装請負 令和6年1月18日、2月6日情報提供)

供給先（元請）が受注した道路工事100㎡のうち、履行期限の都合上30㎡の工事を供給元（下請）に頼んだケース
 そして供給元の労働者が一人で供給先の工事現場で働き、工事現場に供給先の労働者と供給元の労働者が混在しているケース

労働時間の管理や時間外手当の管理は供給先がやっているだろう

供給元
(下請)

供給契約

供給先
(元請)

うちの社員ではないのでわからないが、年齢的に熟練者だろうから、安全教育をしなくても大丈夫だろう

雇用関係

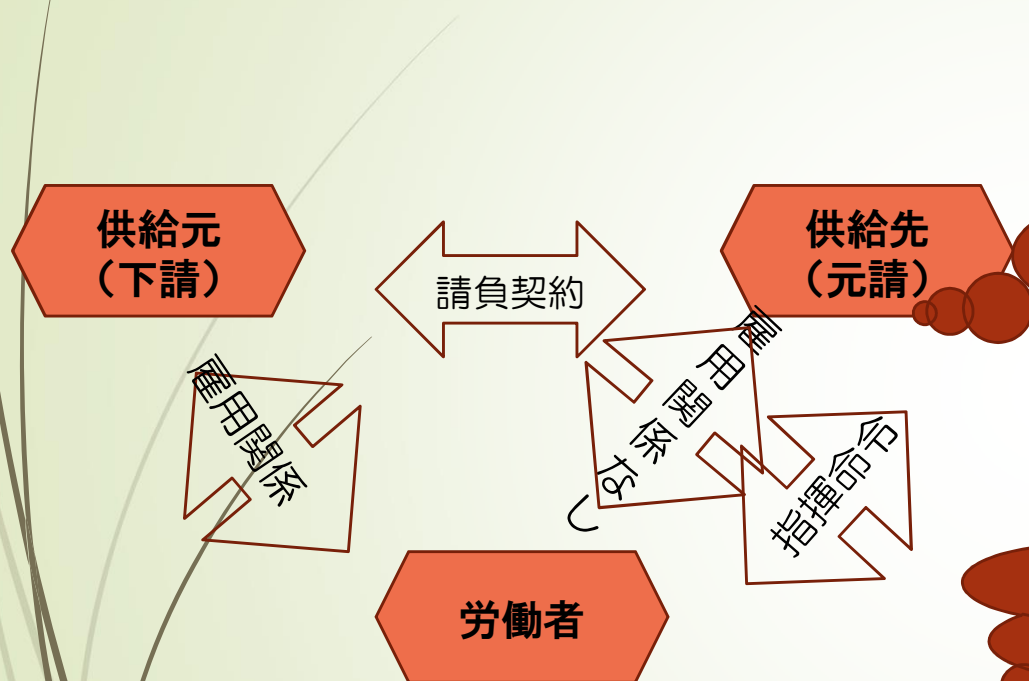
労働者

指揮命令

供給先（元請）の工事現場で働く

岩手局管内の事業所の事例②（偽装請負）

この事例における問題点とは・・・



労働者の持つ不満

未経験者で供給元に採用され、入社後に教育してくれると思ったが、すぐに供給先の就業場所に配置され、ノウハウがない。供給先が当然わかるだろうというスタンスで業務指示してくるがわからない

重大な
労災事
故につ
ながる
恐れ

年次有給休暇をとりたいし、残業代を供給先に頼んでも「わからない」、供給元に頼んでも「わからない」と結果として権利が守られない

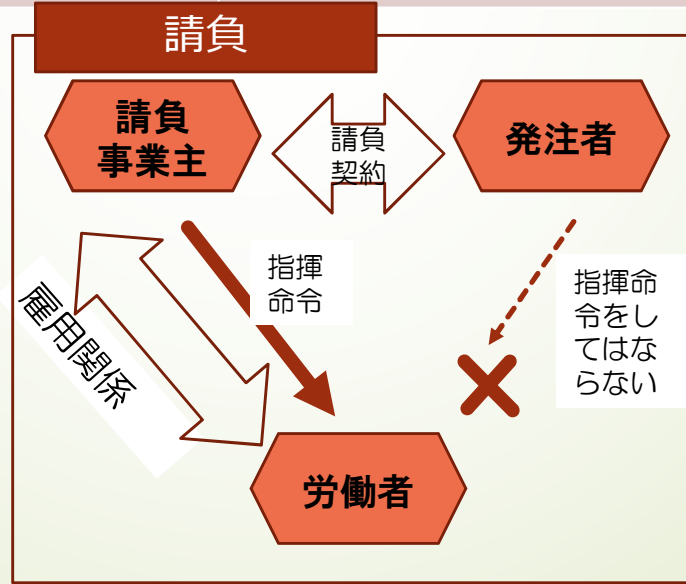
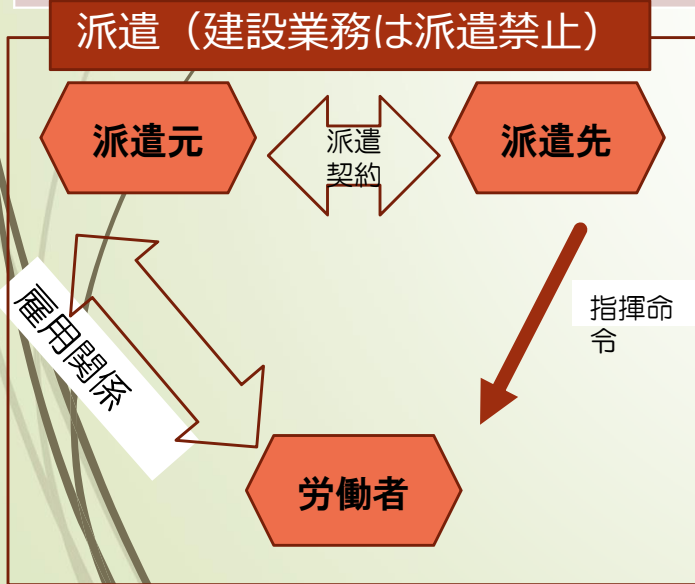
労働者
の権利
が守ら
れない
恐れ

供給元も供給先も業務を教えてくれず、技能が身につかない＝労働条件が向上しない

偽装請負は、責任の所在が曖昧になることによる死亡災害を始めとする重篤な労働災害の恐れや、基準法で定めた労働者の権利が守られない恐れがあります。

区分	労働基準法	安全衛生法
派遣	派遣元・派遣先においてそれぞれの責任を負う	派遣元・派遣先においてそれぞれの責任を負う
偽装請負	あいまい	あいまい
適正な請負	請負事業主のみ責任を負う	請負事業主のみ責任を負う

重大な労働災害や、労働条件が確保されないおそれ



岩手局管内の事業所の事例②（偽装請負）

11 この事例における問題点とは・・・

○業務の実施について、**供給元が全ての責任**（勤務時間管理、年次有給休暇付与、労働者の安全を守る義務等）を負うことが必要

供給元
(下請)

供給元
(元請)

請負契約

【適切な運営のためのポイント】
供給元のみが、業務上の指揮命令や雇用管理を行うこと

【適切な運営のためのポイント】
供給先が「業務上の指揮命令」や「雇用管理」に関わってはならない

指揮命令
雇用関係あり

労働者

外資型請負

指揮命令

雇用管理

岩手労働局で把握した問題となり得る案件③ (令和6年3月7日情報提供)

一人一日あたり●●円

供給元

供給契約

供給先
A
(下請)

供給契約

供給先
B
(元請)

「供給先Aの
雇用になって
くれ」

配属
調整

雇用関係

元請の現場

指揮命令

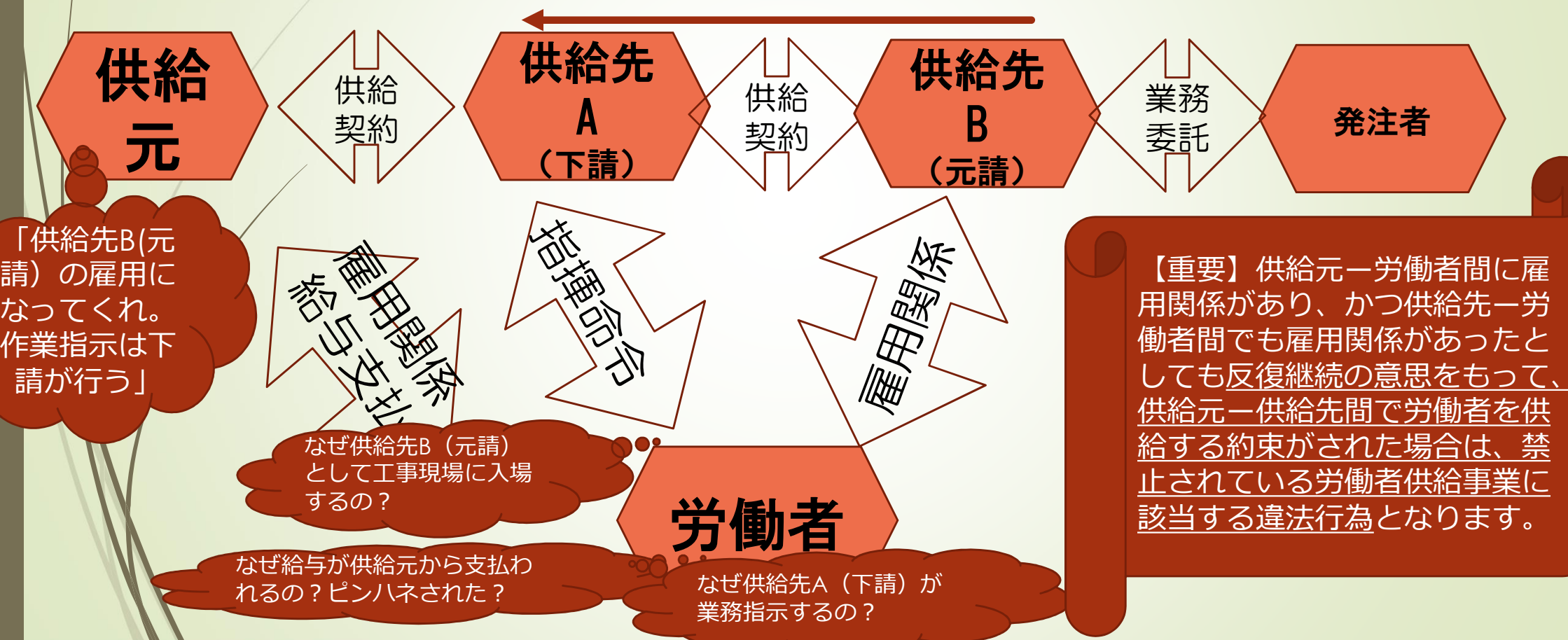
下請の社員になれと言われ現場に来たら、元請の作業場で元請から業務指示された。

労働者

【重要】「雇用関係さえ移せば、人の貸し借りができる」と誤認しているが、雇用関係を移したとしても何らかの関係性を保ちながら、労働者を供給することは全て禁止されている労働者供給事業に該当する違法行為となります。

岩手労働局で把握した問題となり得る案件④ (令和6年2月21日情報提供)

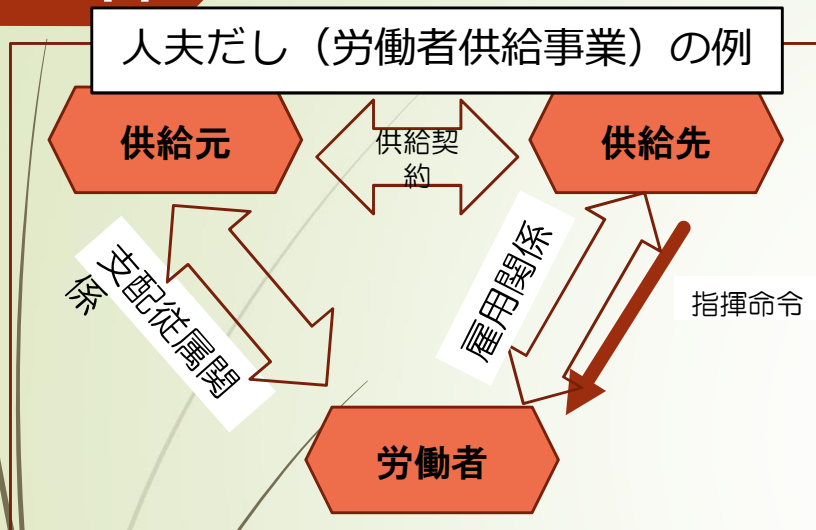
一人一日あたり●●円



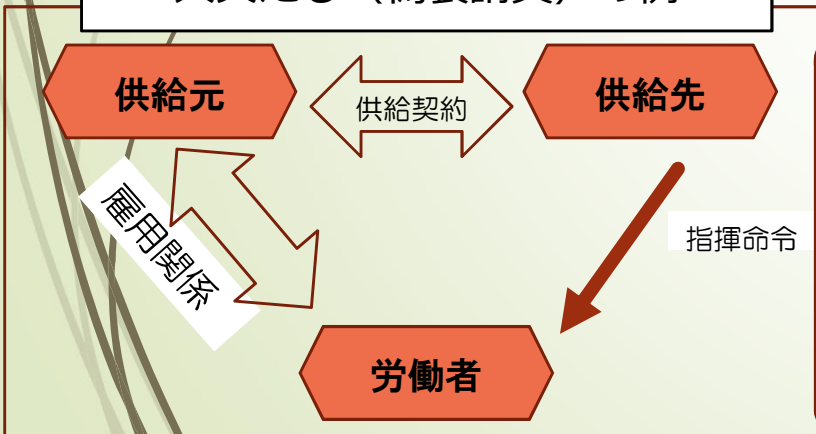
なぜ偽装請負、労働者供給事業がなぜいけないのか？

14

人夫だし（労働者供給事業）の例



人夫だし（偽装請負）の例



【偽装請負や労働者供給事業がもたらす弊害】

第三者が人と職業との結合過程に介入することから生じる

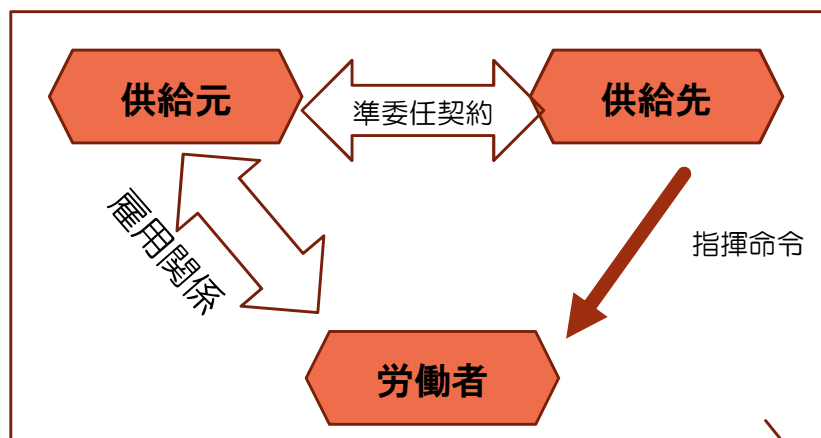
- 1) 強制労働(本人の意思に反して働かせること)(労働者供給事業がもたらす弊害)
- 2) 中間搾取(労働者供給事業がもたらす弊害)
- 3) 業者が2社あり、責任の所在が曖昧となり、使用者に義務づけられた安全衛生法上の安衛教育等が講じられない。結果として重篤な労働災害につながる恐れ(偽装請負がもたらす弊害)
- 4) 業者が2社あり、責任の所在が曖昧となり、使用者に義務づけられた労働基準法上の義務(残業代を支払うことや年次有給休暇の付与等)が履行されないおそれ(偽装請負がもたらす弊害)
- 5) 教育訓練機会が乏しくなり、労働者の技能が上がらず、労働条件の向上が不十分となりやすい

**請負のルール = 労働者の
権利、待遇、安全等を守る
ためのもの**

岩手労働局で把握した問題となる可能性のある事案 (令和6年12月5日情報提供)

15

問題となる可能性のある請負事案



- ・ 雇用契約上「システム検査」業務
- ・ 実際の業務内容は、雇用契約で定めた業務内容より難易度の高い「SE業務」であり、供給先が業務指示するもの
- ・ 労働者は手に負える業務ではないと感じているが、取り合ってもらえない。教育訓練など技術的支援もない

【再掲】【偽装請負や労働者供給事業がもたらす弊害】

第三者が人と職業との結合過程に介入することから生じる

- 1) 強制労働(本人の意思に反して働かせること)(労働者供給事業がもたらす弊害)
- 2) 中間搾取(労働者供給事業がもたらす弊害)
- 3) 業者が2社あり、責任の所在が曖昧となり、使用者に義務づけられた安全衛生法上の安衛教育等が講じられない。結果として重篤な労働災害につながる恐れ(偽装請負がもたらす弊害)
- 4) 業者が2社あり、責任の所在が曖昧となり、使用者に義務づけられた労働基準法上の義務(残業代を支払うことや年次有給休暇の付与等)が履行されないおそれ(偽装請負がもたらす弊害)
- 5) 教育訓練機会が乏しくなり、労働者の技能が上がらず、労働条件の向上が不十分となりやすい

この事例では、先に触れた弊害1)～5)のうち

- 1) 強制労働 = 本人の意思に反して働かせている可能性があり、
- 2) 中間搾取 = 供給元の利益のために働かされている可能性があり、
- 5) 教育訓練の機会がなく労働者の技能の向上や労働条件の向上につながらない等という弊害が生じており、好ましい運用とはなっておりません。

責任の所在が曖昧になることによる死亡災害を始めとする重篤な労働災害の発生する可能性が高まります

秋田労働局

偽装請負を行う
と企業名公表、
刑事告発

派遣法第59条
偽装請負（無許可
派遣）は1年以下
の懲役又は百万円
以下の罰金

秋田労働局
室長
需給調整指導官 長尾 謙治
(電話) 018-883-0007

無許可で労働者派遣事業を行った疑いで刑事告発

秋田労働局（局長 山本 博之）は、令和5年11月24日、下記の者を労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）違反の疑いで、刑事訴訟法第239条第2項の規定に基づき、秋田県大仙警察署に告発した。

なお、告発後、捜査への影響を考慮し公表を差し控えていたが、本日公表するものである。

第1 被告発人

(1) 株式会社 []
所在地: []
(2) 同社 代表取締役 (60代 男性)

及び罰条

労働者派遣法違反

同法第4条第1項第2号（禁止業務である建設業務への労働者派遣）
同法第5条第1項（無許可での労働者派遣）
同法第59条第1号及び同条第2号（罰則）
同法第62条（両罰規定）

第3 告発の事実

被告発人は、本店を上記所在地に置き、建設工事の請負等を営む事業者及びその代表取締役であるが、当該者は、労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する労働者派遣が禁止されている建設業務への労働者派遣事業を行い、かつ、労働者派遣法第5条第1項に規定する厚生労働大臣の許可を受けることなく株式会社Aが施工する現場において、令和3年7月28日から令和3年7月29日までの間、労働者派遣事業を行った疑いがある。

第4 事案発覚の端緒等

令和3年7月29日、秋田県大仙市の住宅補修工事現場において、被告発人が雇用し、株式会社Aに派遣された作業員Bが、電線（住宅への引込線）に接触し感電して死亡する災害が発生したものである。

責任の所在が曖昧になることによる死亡災害を始めとする重篤な労働災害の発生する可能性が高まります



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
愛媛労働局

Press Release

愛媛労働局発表
令和5年8月15日(火)

担 当	愛媛労働局職業安定部需給調整事業室	
	室長	須合久
	需給調整指導官	大内謙
	需給調整指導官	越智誠
	電話	089-943-5833

報道関係者各位

無許可で労働者派遣事業を行った疑いで刑事告発

愛媛労働局（局長 小宮山 弘樹）は、令和5年5月29日、下記の者を労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）違反の疑いで、刑事訴訟法第239条第2項の規定に基づき、愛媛県伯方警察署に告発した。

なお、告発後、捜査への影響を考慮し公表を差し控えていたが、本日公表するもので

記

第1 被告発人

- (1) 株式会社 []
(所在地 [])
- (2) 同社 代表取締役 (45歳 男)

第2 罪名及び罰条

労働者派遣法違反

同法第5条第1項（無許可での労働者派遣）

同法第59条第2号（罰則）

同法第62条（両罰規定）

第3 告発の事実

被告発人は、本店を上記所在地に置き、令和3年5月17日から令和4年8月25日までの間、労働者派遣法第5条第1項に規定する厚生労働大臣の許可を受けることなく、自己の雇用する労働者2名（448人日）をA株式会社に派遣し、その指揮命令の下で労働に従事させる労働者派遣事業を行った疑いがある。

第4 事案発覚の端緒等

令和4年8月22日、今治市吉海町本庄の造船所において、被告発人が雇用しA株式会社に派遣された作業員Bが、解体中の足場から転落して死亡する災害が発生したものである。

責任の所在が曖昧になることによる死亡災害を始めとする重篤な労働災害の発生する可能性が高まります

鹿児島労働局

Press Release

報道関係者 各位

令和4年3月2日（水）
鹿児島労働局職業安定部需給調整事業室
室長 末吉 淳一
需給調整指導官 郷之丸 広美
（電話）099（803）7111
（FAX）099（216）9911

無許可で労働者派遣事業を行った疑いで刑事告発

鹿児島労働局（局長：三輪 宗文^{みわ むねふみ}）は、令和3年9月1日、下記の者を労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）違反の疑いで、刑事訴訟法第239条第2項の規定に基づき、鹿児島県枕崎警察署に告発した。

なお、告発後、捜査への影響を考慮し公表を差し控えていたが、本日公表するものである。

第1 被告発人

- ① 株式会社 []
（所在地 []）
- ② 同社取締役 A（58歳 男）

第2 罪名及び罰条

- 労働者派遣法違反
同法第4条第1項第2号（禁止業務である建設業務への労働者派遣）
同法第5条第1項（無許可での労働者派遣）
同法第59条第1号及び同条第2号（罰則）
同法第62条（両罰規定）

第3 告発の事実

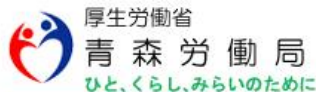
被告発人は、本店を上記所在地に置き、建設工事等の請負業務等を行う事業者である。当該事業主は労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する労働者派遣が禁止されている建設業務への労働者派遣事業や労働者派遣法第5条第1項に規定する厚生労働大臣の許可を受けることなく労働者派遣事業を行った疑いがある。

第4 事案の端緒等

令和元年10月28日、鹿児島県枕崎市の倉庫改修工事現場において、被告発人が雇用し株式会社Bに派遣された作業員Cが、約8.6メートルの高さから墜落して死亡する災害が発生したものである。

なお、告発した事実の公表が本日になったのは、捜査への影響を考慮したためである。

責任の所在が曖昧になることによる死亡災害を始めとする重篤な労働災害の発生する可能性が高まります



Press Release

青森労働局発表

平成31年2月4日

報道関係者各位

【照会先】

青森労働局職業安定部需給調整事業室
室長 鈴木 彰
需給調整指導官 佐藤 聡
電話 017(721)2000

労働者派遣法違反に係る告発

青森労働局（局長 うけぞの きよと 請園 清人）は、平成30年3月12日、下記の者を労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）違反の疑いで、刑事訴訟法第239条第2項の規定に基づき、青森県むつ警察署に告発した。

記

第1 被告発人

1 有限会社
(所在地)

第2 罪名及び罰条

労働者派遣法違反
同法第4条第1項第2号
同法第59条第1号（罰則）
同法第62条（両罰規程）

第3 事案の概要

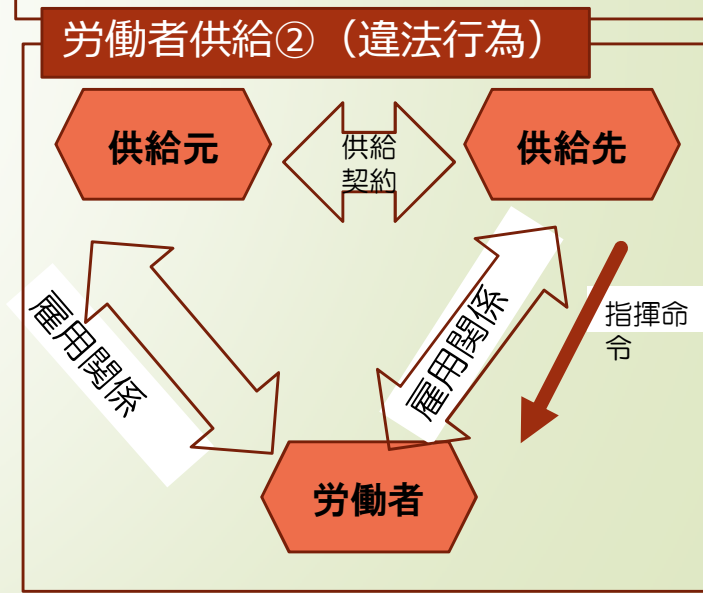
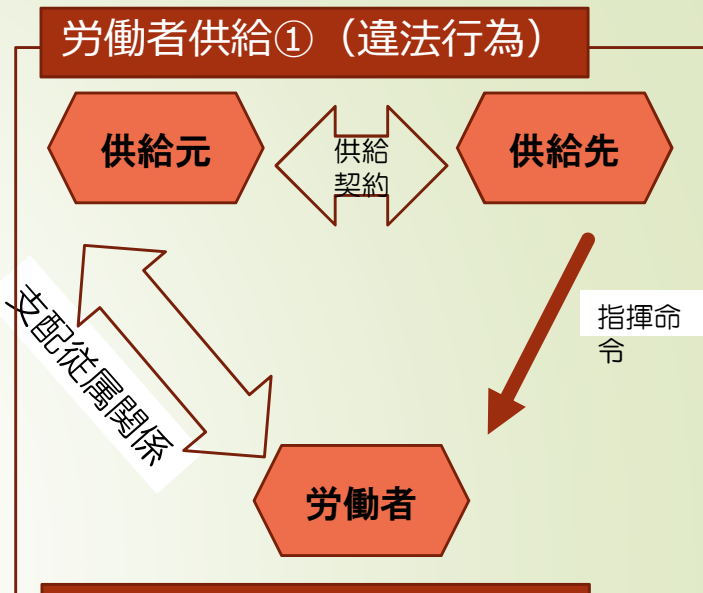
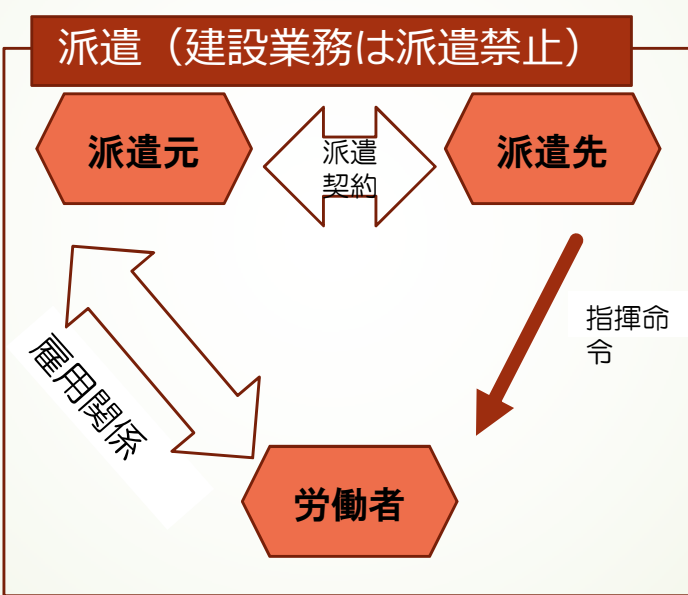
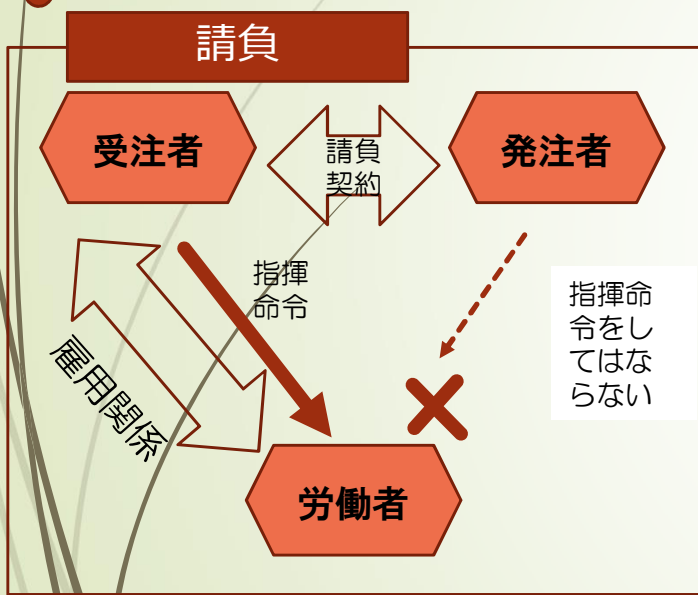
被告発人は、上記所在地に本店を置き、鉄筋工事業を営むものであるが、労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する労働者派遣が禁止されている建設業務への労働者派遣を行った疑いがある。

第4 事案の端緒等

- 平成28年8月3日、青森県下北郡東通村内の足場組立解体工事現場において、被告発人が雇用し、派遣先A社に派遣された作業員Bが、高所作業を行うにあたり、墜落防止措置が講じられていなかった結果、高さ23メートルの作業床から転落、死亡する労働災害が発生している。
- 告発後、捜査への影響を考慮し公表を差し控えていたが、青森県むつ警察署から書類送検した旨の連絡を受けたため、本日公表するものである。

偽装請負とは . . .

偽装請負とは、請負と称していても、実態は労働者派遣事業又は違法な労働者供給事業に該当するもの



派遣＝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、当該他人のために労働に従事させること

労働者供給①＝供給元と労働者との間に支配従属関係（雇用関係を除く）があり、供給先が自ら指揮命令（雇用関係含む）の下に労働させる

労働者供給②＝供給元と労働者との間に雇用関係があり、供給先は労働者を雇用関係の下に労働に従事させる

偽装請負は法令違反なの？

●請負と称していても、実態としては37号告示の基準に照らし労働者派遣事業と評価した場合は、派遣法の規定に照らして違反を認定することになる（37号告示違反とはならない）

供給元と労働者の間に雇用関係がない場合等は、労働者供給事業（職業安定法違反）と認定し安定法違反となることもある。

●偽装請負と認定された場合に起こりえる法違反

1) 禁止業務に派遣した違反

供給元：建設業務等に労働者派遣を行ってはならない旨を定めた派遣法第4条第1項違反 （一年以下の懲役又は百万円以下の罰金）

供給先：建設業務等に労働者派遣を行ってはならない旨を定めた派遣法第4条第3項違反

2) 禁止業務ではない場合、かつ、派遣の許可事業所ではない場合

供給元：労働者派遣事業を行おうとする者は許可を受けなければならない旨を定めた派遣法第5条第1項違反 （一年以下の懲役又は百万円以下の罰金）

供給先：許可のない事業主から労働者派遣を受けてはならない旨を定めた派遣法第24条の2違反

3) 禁止業務ではない場合で、かつ、派遣の許可事業所である場合

供給元：労働者派遣契約を締結しなければならない派遣法第26条第1項等違反

供給先：派遣法第26条第1項等違反

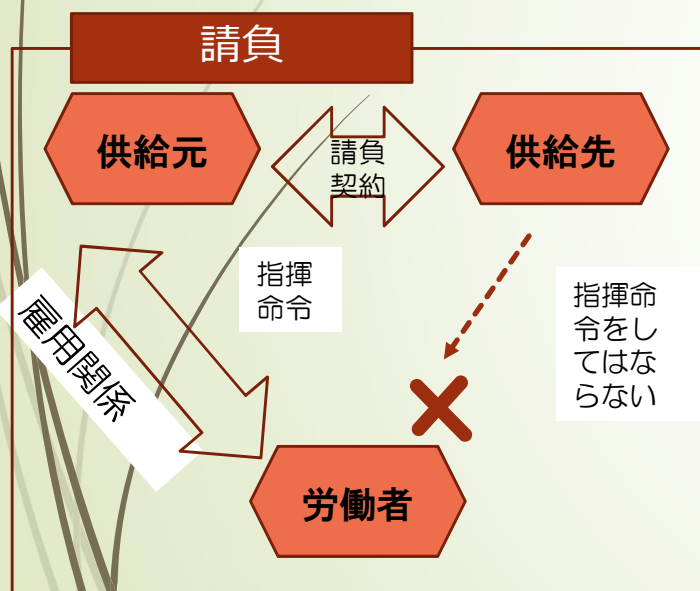
4) 労働者供給事業の禁止した安定法第44条違反 （一年以下の懲役又は百万円以下の罰金）

37号告示は派遣と請負を区分するための基準

22

契約形式等が「請負」等と称しても、37号告示に照らして実態を確認し、実態として派遣と判断されることがあります。

そして、建設業務の場合は派遣の禁止業務となりますので、37号告示の請負の基準に合致しない場合は、派遣法違反となります。



適正な請負とするためには、37号告示の請負となるための基準を満たす必要があります。

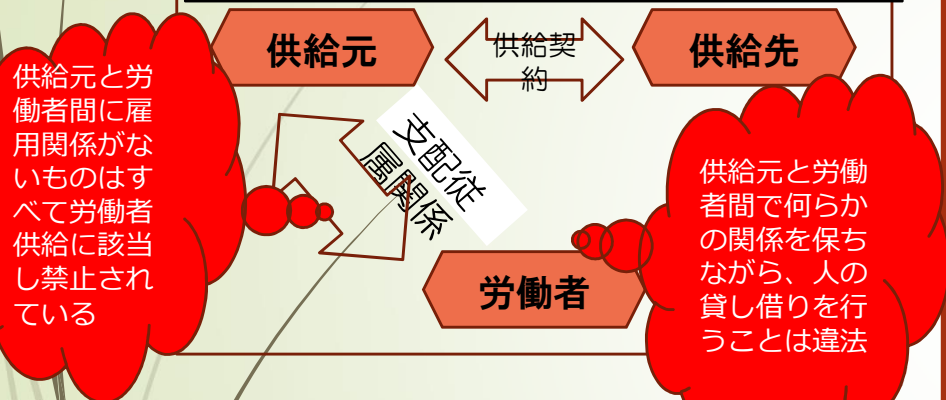
当社は請負ではなく業務委託だから大丈夫？

23

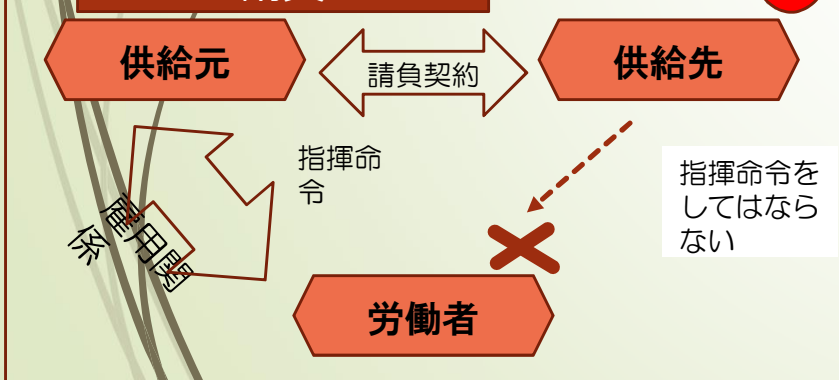
民法で定める契約形式である請負や委任、準委任、その他一般的な呼称である委託、業務委託を問わず、実態に即して37号告示の基準に基づき「請負」を判断します。

適正な請負の実施のためには、供給元が労働者と雇用関係となり（一部例外あり）、使用者としての責任を果たす必要がある

禁止されている労働者供給事業の例



請負



【適正な請負事業の条件】

○適正な請負のためには、**供給元（受注者）である使用者が労働者との間で雇用関係（一部例外あり）となり、供給元（受注者）が使用者としての責任を果たす必要**があり、具体的には次のような責任を果たす必要があります。

- 1) 労働基準法関係の遵守。例えば雇用契約で定める契約期間の遵守⇒雇用の安定につながる
- 2) 同法労働条件の明示事項（賃金、労働時間の管理）を確実にを行う責任がある⇒労働者の待遇確保につながる
- 3) 使用者に義務づけられた労働者の安全と健康を確保するための措置（労働安全衛生法第3条）の実施や安全衛生教育の実施（労働安全衛生法第59条）⇒労働者の安全と健康の確保につながる等

偽装請負のときの労働契約みなし制度

25

労働契約申込みみなし制度の概要

<労働契約申込みみなし制度とは>

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先等により違法派遣が行われた時点で、派遣先等が派遣労働者に対して、その派遣労働者の雇用主（派遣元事業主等）との労働条件と同じ内容の労働契約を申し込んだとみなす制度です。なお、派遣先等が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときは、適用されません。

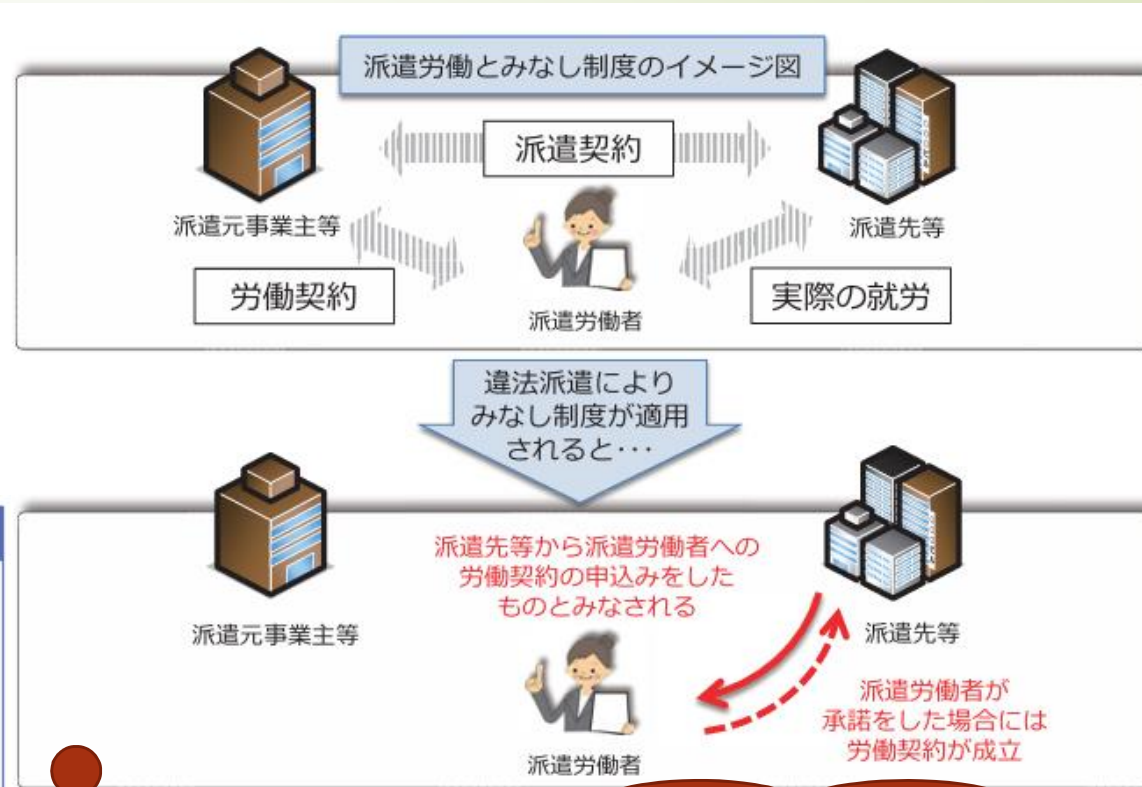
派遣先等が労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から1年以内に派遣労働者がこの申込みに対して承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先等との間の労働契約が成立します。

労働契約申込みみなし制度の対象となる派遣先等の違法派遣の5つの類型

- ① 派遣労働者を禁止業務に従事させること
- ② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
- ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること※1
- ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ⑤ いわゆる偽装請負等※2

※1 労働者派遣法第40条の2第4項に規定する意見聴取の手続のうち、厚生労働省令で定める手続が行われないことにより、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣を受ける場合を除く。

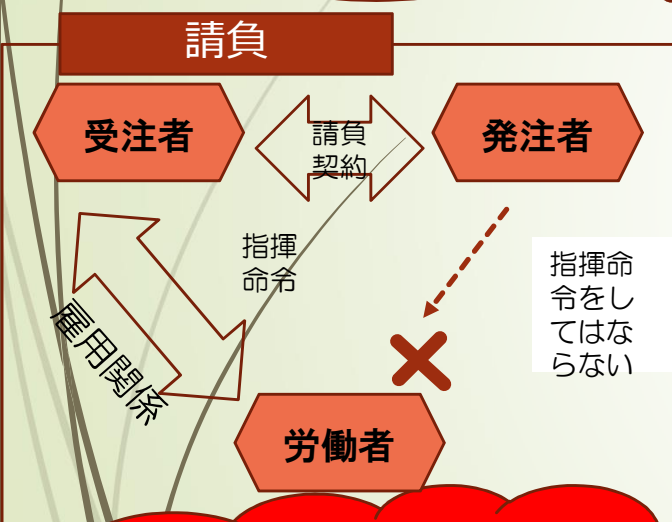
※2 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負やその他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受けることをいう。



派遣労働者を禁止業務に従事させた場合や偽装請負があった場合で、当該労働者が希望したときは、派遣先と労働契約が成立します。なお、労働者の受け入れ先に受け入れの拒否権がありません。

適正な請負のための条件 37号告示

【ポイント】
事業所2社間の責任の所在があいまいになることがよくないので、告示第37号では責任の所在を明確化するもの



【ポイント】
1)～9)のうち、ひとつでも該当しない場合は、労働者派遣事業を行っていることとみなされ、派遣の許可を持っていない場合等は派遣法違反での指導対象となります。

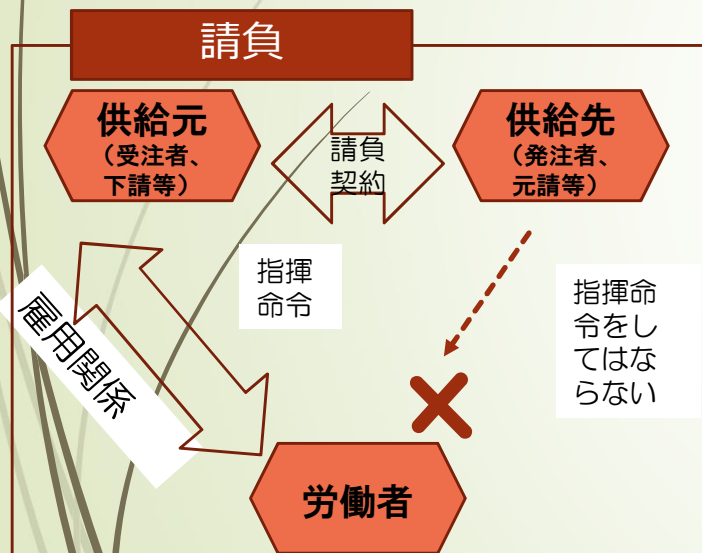
適正な請負の判断基準は「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」(労働省告示第37号)により定められています。

【請負とされる条件】次のいずれにも該当すること。

- 1)労働者に対する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。
- 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。
- 3)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を自ら行うこと。
- 4)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を自ら行うこと。
- 5)労働者の服務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。
- 6)労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。
- 7)業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。
- 8)業務の処理について、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。
- 9)次のいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと。
 - ア. 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備もしくは器材(業務上必要な簡易な工具を除く)又は材料もしくは資材により業務を処理すること。
 - イ. 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術もしくは経験に基づいて業務を処理すること。

37号告示における請負となるための条件①

1. 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を供給元が行うこと
 ⇒供給先（発注者、元請等）が業務上の指揮命令をすると、請負ではなく派遣と判断されます。



適正な請負と判断されるためには、業務の遂行に関する指示を供給元（下請等）が自ら行う必要があります。

【ポイント】

供給先（発注者、元請等）が労働者と、**業務に関係のない日常的な会話**をしても偽装請負にはあたりません（告示疑義1集問1）

【ポイント】

供給先（発注者、元請等）が**労働者に技術指導を行う**ことは偽装請負と判断されませんが、次の場合は除く。

- ・供給元（受注者、下請等）が供給先（発注者、元請等）から新たな設備を借りた場合の貸主としての設備の操作方法の説明
- ・安全衛生上の緊急に対処する必要がある事項（告示疑義1集問10）

【ポイント】

供給先（発注者、元請等）との打ち合わせに供給元（受注者、下請等）の労働者が同席すること自体では偽装請負とは判断されませんが、**打ち合わせの際に作業の順序や従業員への割り振り等の指示がある**場合は偽装請負と判断されます（告示疑義2集問9）

【ポイント】

供給先（発注者、元請等）が**災害時などの緊急の必要により**、供給元（受注者、下請等）の労働者に対して健康や安全を確保するために必要となる指示を与えることは偽装請負にはあたりません（告示疑義2集問3）

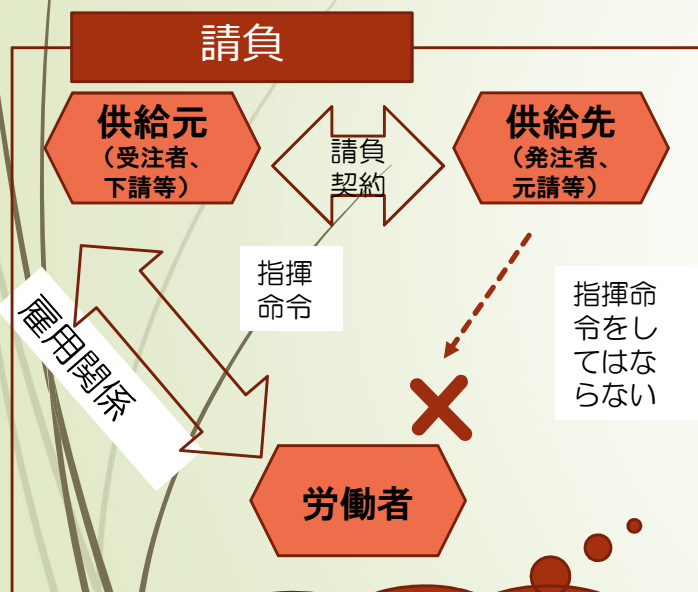
【ポイント】

供給先（発注者、元請等）が供給元（受注者、下請等）に対して**仕事の順序・方法等の指示を行う**ことは偽装請負と判断されます（告示疑義第1集問7）

【ポイント】

複数の供給元（受注者、下請等）が同じ現場に入場している場合で、**安衛法第29条により供給先（発注者、元請等）が講ずべき措置として、請負労働者に対して指導することは偽装請負にはあたりません**（告示疑義第2集問5）

供給先（発注者、元請等）の現場責任者から供給元（受注者、下請等）の雇用する労働者に直接指揮命令を行ってもよいか？



「労働者」に対する指示はNGだが、供給元（受注者、下請等）の事業主又は管理責任者への指示なら可能

【供給先（発注者、元請等）から労働者への直接の指示は違法】

供給先（発注者、元請等）の現場責任者から**供給元（受注者、下請等）事業主の雇用する労働者に直接指揮命令をした場合、派遣禁止業務に事実上労働者派遣を行っている**と判断され、供給元は派遣法第4条第1項違反、供給先は派遣法第4条第3項違反となります。

【供給先（発注者、元請等）から注文がある場合】

供給先（発注者、元請等）から**供給元（受注者、下請等）事業主又は管理責任者に対して、作業工程の見直しや欠陥業務など発注に関わる要求や注文を行うことは、業務請負契約の当事者間で行われるものであり偽装請負には当たらない**（告示疑義第1集問2）

【供給先（発注者、元請等）から供給元の管理責任者への指示】

管理責任者（作業所での業務指示、労働者の管理、供給先（発注者）との注文に関する交渉の権限を付与された者）**に対する業務指示は偽装請負とされず、管理責任者が作業員を兼任することは問題ない。**

管理責任者が不在とするときは代理の者を選任することとしても問題はない。

作業場に作業員が1人しかいない場合、当該作業員が管理責任者を兼任することは実態として供給先から労働者への指揮命令となることから、偽装請負と判断される

（告示疑義第1集問4）

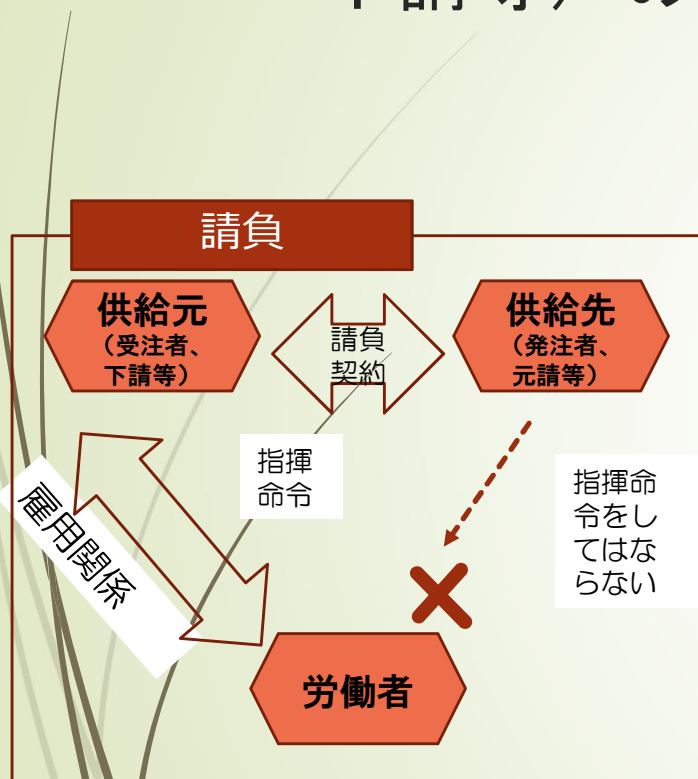
車両運行管理業務において、当初依頼していた行き先以外で緊急に別の用務先に行く必要が生じたときに、供給先（発注者）の労働者が供給元（受注者）の労働者に当該用務先に立ち入るよう直接依頼してよいか？

適正な請負と判断されるには供給元（受注者）が自らの労働者に対して業務の遂行方法に関する指示を行う必要があり、供給先（発注者）が供給元（受注者）の労働者にこのような指示をすることは原則としてできない。

一方で車両運行管理業務の性質上、日時、場所等を指定した運行計画により供給元（受注者）に依頼することが社会通念上困難となる場合がある。

例えば当初予定してなかった用務先に行く必要が急遽生じたときは、供給先（発注者）が直接供給元（受注者）の事業主の了解を取ることが基本だが、これに代えて、供給先（発注者）の労働者が、供給元（受注者）の労働者に対して用務先の追加や変更を伝えたとしても、直ちに当該注文の変更を社内から携帯電話等による連絡により供給元（受注者）事業主の了解を得るなどして供給元（受注者）の事業主が自らが業務の遂行方法に関する指示をしていると認められる限り、供給先（発注者）からの指揮命令に該当するとは判断されない。（告示疑義第2集問4）

供給先（発注者、元請等）の労働者と供給元（受注者、下請等）の労働者が混在してもよいか？



【ポイント】

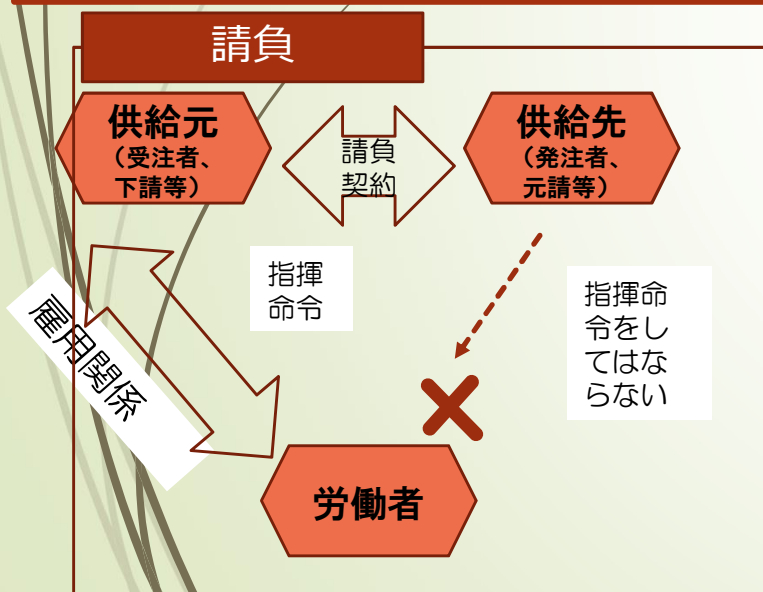
供給先（発注者、元請等）の労働者と供給元（受注者、下請等）の労働者が混在するだけをもって偽装請負と判断されない。

適正な請負と判断されるためには、供給元（受注者、下請等）が、自己の労働者に対する業務の遂行に関する指示その他の管理を自らが行っていること、請け負った業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理することが必要ですので、供給先（発注者、元請等）の労働者と供給元（受注者、下請等）の労働者が混在しているだけをもって偽装請負（派遣）と判断されるものではない。

ただし、作業内容に連続性がある場合であって、それぞれの作業スペースが物理的に区分されないことや、それぞれの労働者が混在していることが原因で、供給先（発注者、元請等）が業務の遂行方法に関する事項を必然的に直接指示を行ってしまう場合は偽装請負（派遣）と判断される（告示疑義第1集問5）

37号告示はアジャイル型開発のようなシステム開発で準委任契約する場合も適用されるか？

アジャイル型開発とは、一般に、開発要件の全体を固めることなく開発に着手し、市場の評価や環境変化を反映して開発途中でも要件の追加や変更を可能とするシステム開発の手法であり、発注者側及び受注者側の開発担当者が対等な関係の下でそれぞれの役割や専門性に基づき協働し、情報の共有や助言・提案等を行いながら個々の開発担当者が開発手法や開発の順序等について自律的に判断し開発業務を進めることです。



【ポイント】

アジャイル型開発のような準委任契約でも37号告示により実態に即して判断される。

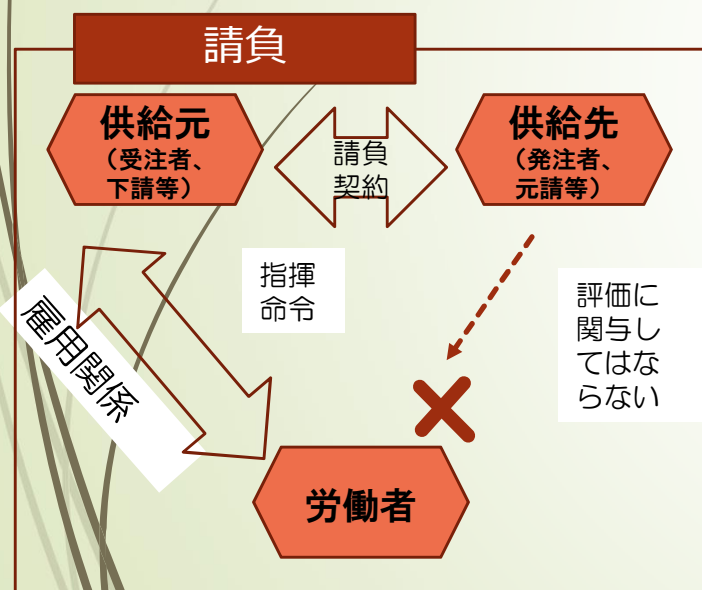
発注者側と受注者側の開発関係者が相互に連携し、情報の共有や、システム開発に関する技術的な助言・提案を行っていたとしても実態として、発注者と受注者の関係者が対等な関係の下で協働し、受注者側の開発担当者が自律的に判断して開発業務を行っていると同様に認められる場合であれば偽装請負と判断されるものではありません。

他方で、**実態として発注者側の開発責任者が、直接業務遂行方法や労働時間等に関する指示を行うなど指揮命令があると認められるような場合は偽装請負と判断されます。**（告示疑義第3集問1）

37号告示における請負となるための条件②

32

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供給元（受注者、下請等）の事業主が自ら行うこと



【ポイント】

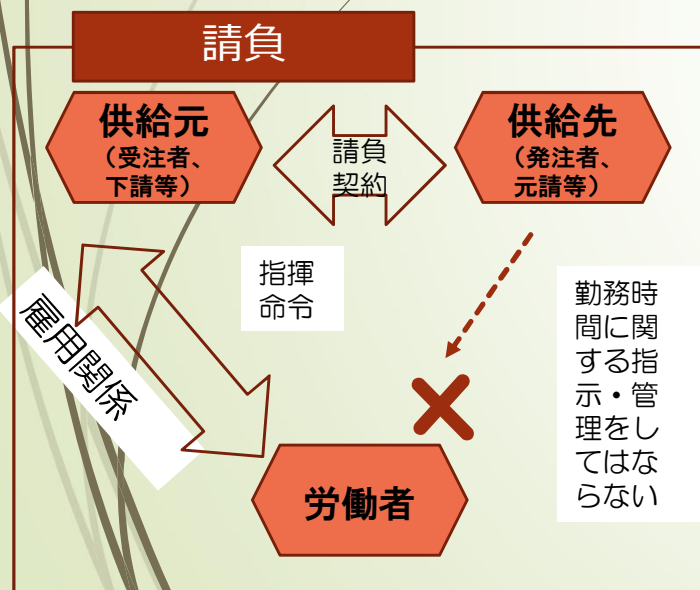
日々の作業内容を記した作業日報を供給先（発注者、元請等）が確認し、供給先（発注者、元請等）が評価に関与し、管理した場合は偽装請負（派遣）と判断される。

37号告示における請負となるための条件③④

33

3. 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）を供給元（受注者、下請等）事業主が自ら行うこと

4. 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（単なる把握を除く）を供給元（受注者、下請等）事業主自ら行うこと



【ポイント】 供給先（発注者、元請等）の業務と供給元（受注者、下請等）の業務に連続性・関連性があり、**作業時間や終了時間が実質的に定まってしまう場合**等供給元（受注者、下請等）が自らの業務遂行に関する指示その他の管理を行っているとは見なせないときは**偽装請負（派遣）と判断**される（告示疑義第1集問6）。

ただし、**供給元（受注者、下請等）の業務の効率化や安全衛生管理の必要性等合理的な理由がある場合に、結果的に供給先（発注者、元請等）と同じ就業時間となったとしても偽装請負（派遣）とは判断されない**（告示疑義第2集問11）

37号告示における請負となるための条件③④

【ポイント】

例えば製造業務の場合、受託業務の業務量の増加に伴う受託業務従事者の時間外、休日労働については、受託者側の現場責任者が業務の進捗状況等を見て決定し指示を行う必要がある

(派要領第1の1(3)ロ「労働者派遣事業と受け鬼より行われる事業との区分に関する基準の概要」Ⅱ1(2)②)

37号告示における請負となるための条件③④

具体的な事例

- ・ 外壁塗装工事 100㎡を行う建設業者A社
- ・ 工事の手順は、1) 下地処理⇒2) 塗装
- ・ 履行期限の都合上、A社の協力会社のB社にも手伝ってもらうケースの場合

【好ましくない事例】

- ・ A社が1) 下地処理を行い、その後B社が2) 塗装を行うという業務分担とし、A社とB社が一斉に工事現場に入り、業務に連続性があるがゆえにA社の業務が終わるのをB社が待っているケース

⇒A社とB社の工事に連続性があり、B社の従業員の作業時間が実質的に定まってしまうため、B社が自社の従業員の勤務時間管理ができず適正な請負とは判断されません。

【好ましい事例】

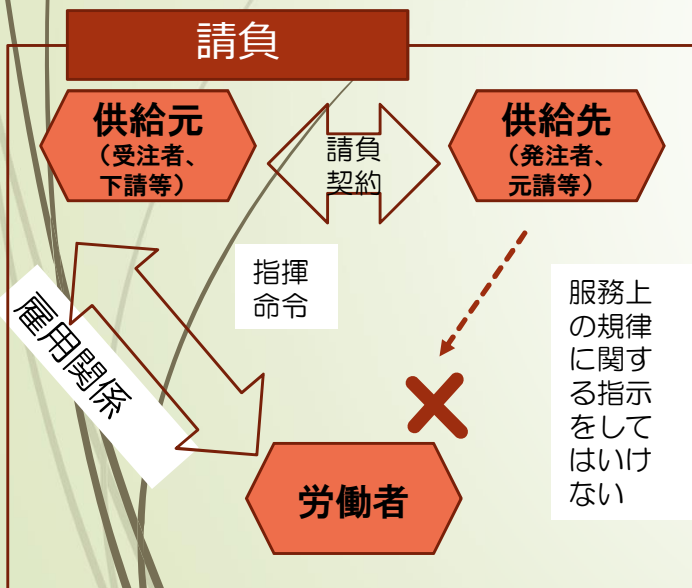
- ・ A社が東側50㎡、B社が西側50㎡を担当し、それぞれの会社が全行程の工事を実施するという業務分担
- ・ A社が1) 下地処理を行い、その後B社が2) 塗装を行うという業務分担とし、A社が自社の業務を1月15日までに完了させ、1月16日から7日以内にB社業務を完了してほしいことを約束する業務分担

上記の事例の場合は、B社が自社従業員に関する勤務時間管理が行えるため適正な請負となる。

37号告示における請負となるための条件⑤

36

5. 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を供給元（受注者、下請等）事業主自らが行うこと



【ポイント】

供給元（受注者、下請等）の労働者に対して供給先（発注者、元請等）が直接作業着の指示を行ったり、供給元（受注者、下請等）事業主を通じた関与を行うことは、供給元（受注者、下請等）事業主が自己の労働者の服務上の規律に関する指示を自らが行っていないことになり偽装請負（派遣）と判断される（告示疑義第1集問9）。

ただし部外者の侵入を防止するため、又は、労働者の安全衛生のため等の特段の合理的な理由により双方合意の上特定の作業服を着用することについては偽装請負（派遣）と判断されない（告示疑義第1集問9）

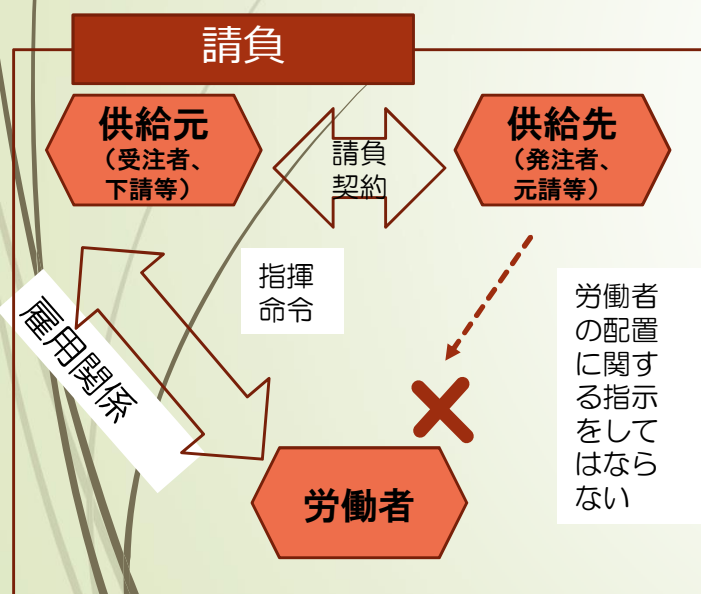
【ポイント】

供給元（受注者、下請等）事業主の業務の効率化等合理的な理由がある場合に、結果的に供給先と同じ服務規律となってもそのみをもって偽装請負（派遣）と判断されない（告示疑義第2集問11）

37号告示における請負となるための条件⑥

37

6. 労働者の配置等の決定及び変更を供給元（下請等）事業主自らが行うこと



【ポイント】

供給先（発注者、元請等）が供給元（受注者、下請等）の労働者の配置、一人一人への仕事の割り付け等を決定することは偽装請負（派遣）と判断される（告示疑義第1集問7）

【ポイント】

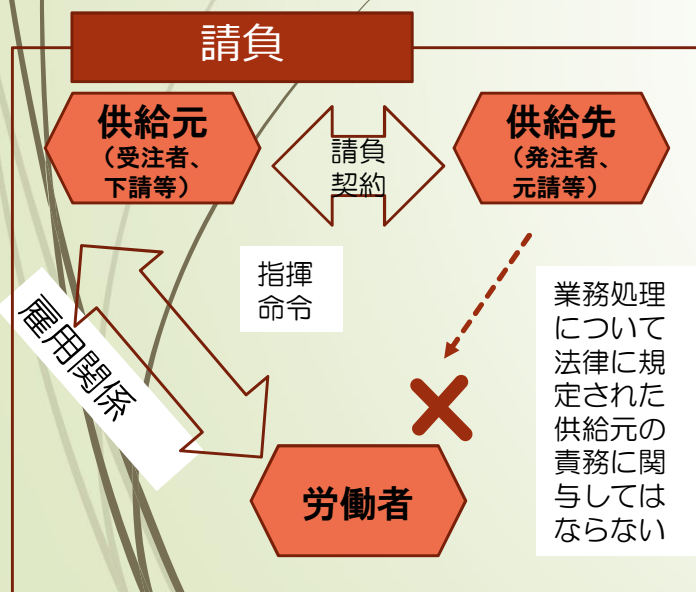
請負業務の業務量の変動する場合であってもそれだけをもって偽装請負と判断されないが、業務の完了を目的とした業務の受発注ではなく、業務を処理するために費やす労働力（労働者の人数）に関して受発注を行い、投入した労働力の単価を基に請負料金を設定している場合は偽装請負（派遣）と判断される（告示疑義第1集問8）

37号告示における請負となるための条件⑦⑧

38

7. 業務を処理する資金につき、全て供給元（受注者、下請等）事業主自らの責任の下に調達し、かつ支弁すること

8. 業務の処理について民法、商法その他の法律に規定された事業主としての全ての責任を負うこと



【ポイント】

適正な請負とするためには、各種法令に定められた事業主としての責任を供給元（受注者、下請等）の事業主自らが負う必要があります。

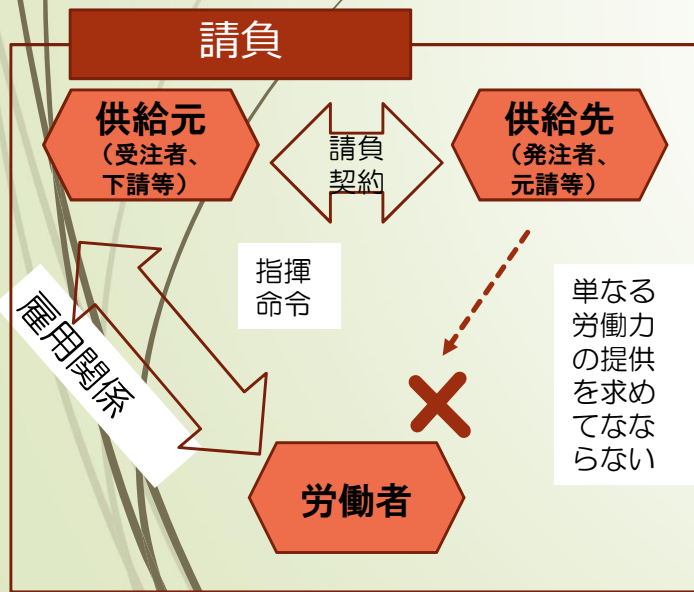
例えば、

「民法632条 請負は当事者の一方がある仕事の完成することを約し・・・」とあり、仕事の完成をする責任を供給元自らが負うことや、「労働基準法第1条 労働関係の当事者は労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない」との責任を供給元自らが行うこと 等

37号告示における請負となるための条件⑨

39

9. 次のいずれかに該当するものであって単に肉体的な労働力を提供するものでないこと
- 1) 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を除く）又は材料もしくは資材については、供給元（受注者、下請等）の自己の責任と負担で準備し、業務を処理すること
 - 2) 供給元（受注者、下請等）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



【ポイント】

食堂、化粧室のように業務処理に直接必要とはされない福利厚生施設や建物の玄関、エレベーターのように不特定多数の者が使用可能な場所・設備を供給先と供給元が共同で使用することは差し支えない（告示疑義第1集問12）

【ポイント】

1) の場合に、請負業務の処理自体に直接必要とされる機械や資材等を、請負契約とは別個の双務契約により供給先から借り入れたり、購入することは可能（告示疑義第1集問13）

ご清聴ありがとうございました

人の貸し借り（人夫出し）という手法ではなく、適正なルールに基づく請負を行い、供給元（受注者、下請等）としての責任を果たすことで、労働者の権利（基準法の労働条件の向上、強制労働の禁止、中間搾取の排除等）や、安全と健康（安衛法）を守る取り組みをお願いします。