

適正な請負を行うために

～請負（委託・委任等）ルールのポイントと違反事例～

- はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2
- 労働者派遣の形態・・・・・・・・・・ P 3
- 請負業務の形態・・・・・・・・・・ P 4
- 「37号告示」とは・・・・・・・・・・ P 6
- いわゆる偽装請負とは・・・・・・・・ P 10
- 労働契約申込みみなし制度・・・・・・・・ P 11
- 適正な請負とするために（留意点）・・・・ P 12
- 適正な請負とするために（違反事例）・・・・ P 20
- おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 22

令和8年度
岩手労働局
職業安定部職業安定課
需給調整事業室

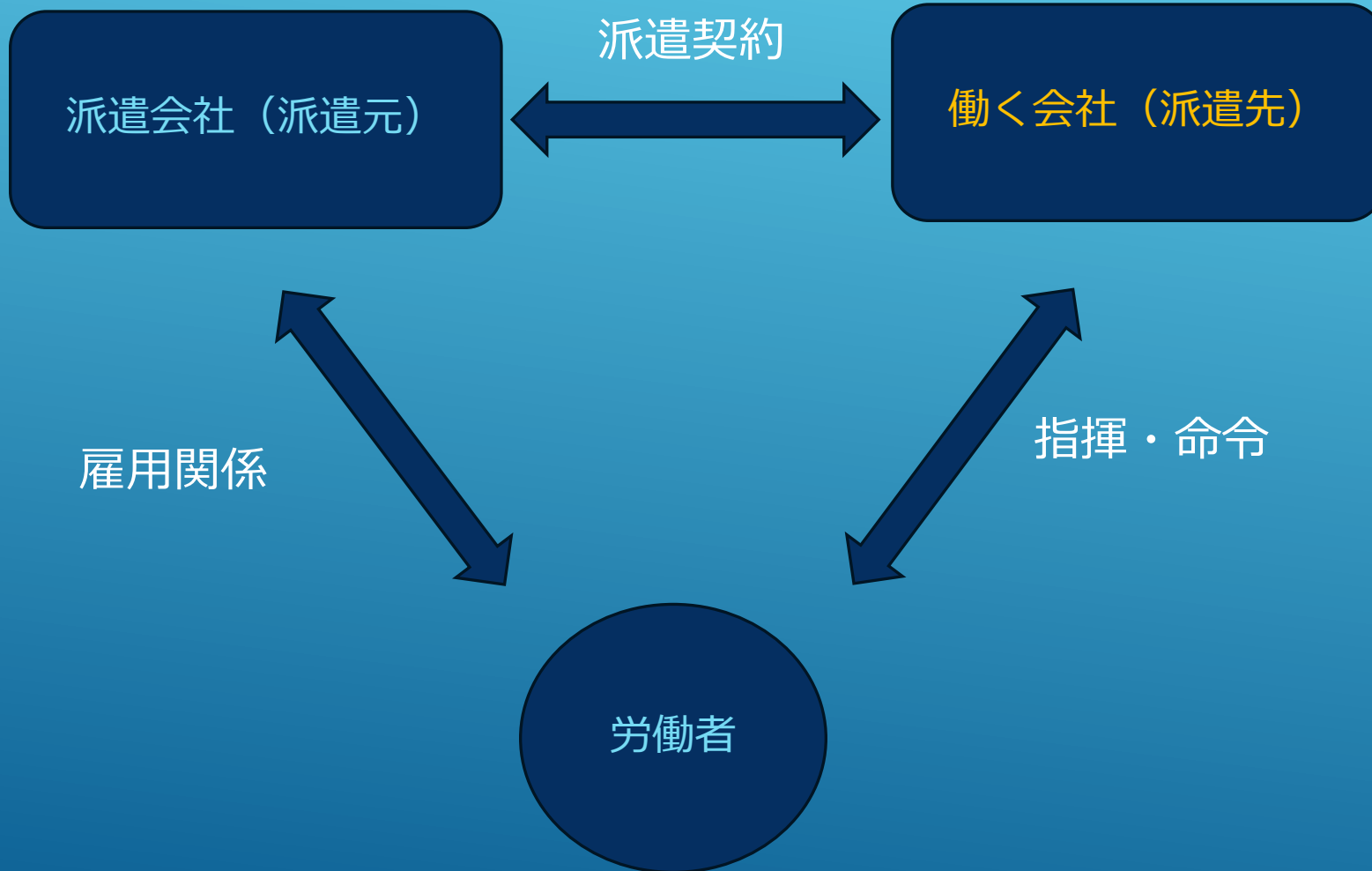
はじめに

当局が行うセミナーにおいて使用する略語は、次の通りです。

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）
- 告示疑義第3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3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

労働者派遣の形態



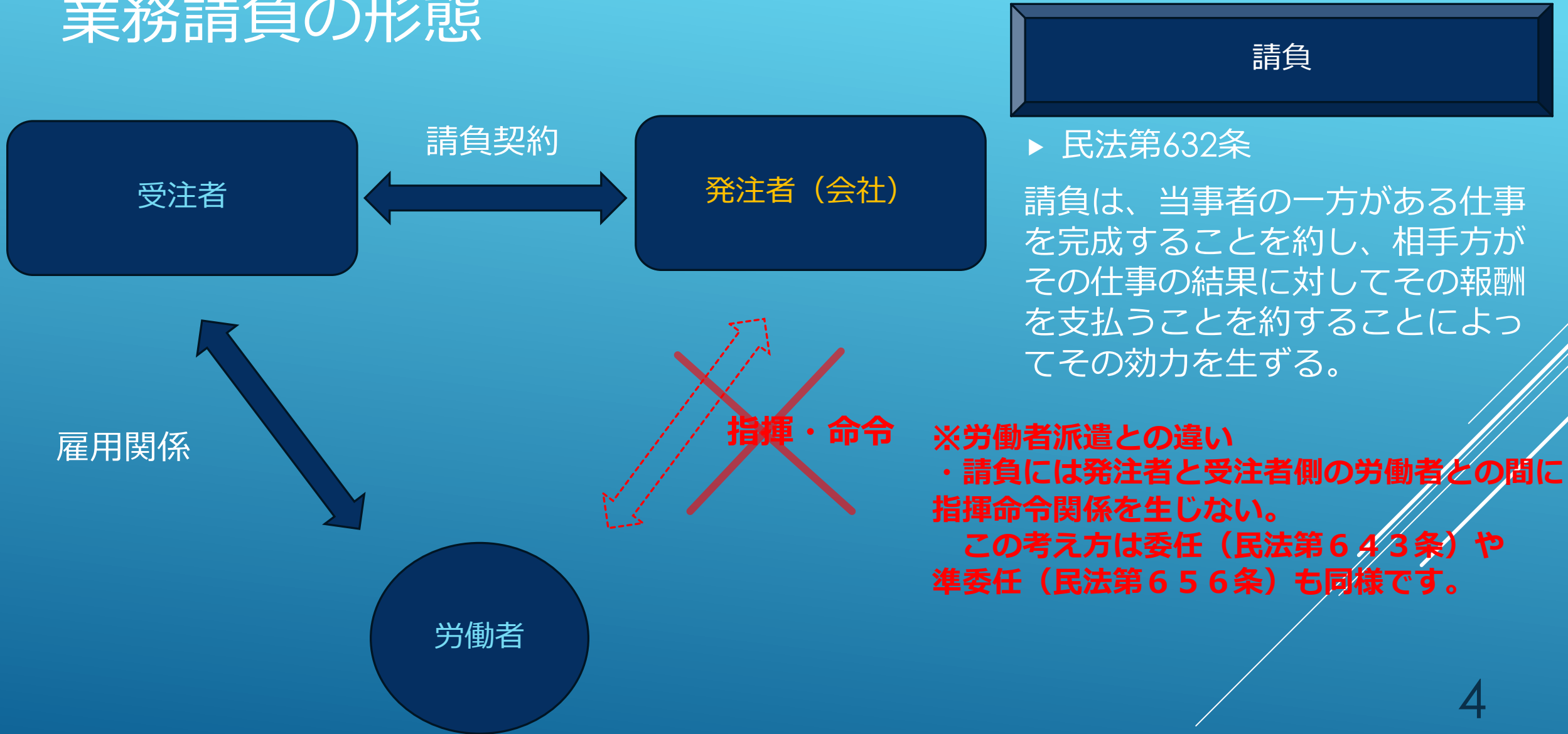
労働者派遣

▶ 派遣法第2条第1項第1号

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をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

※労働者派遣事業を行うには厚生労働大臣の許可が必要です！

業務請負の形態



よくある請負事業の例（イメージ）

- ▶ 『清掃業務を外部へ委託した業者』 と 『請け負った清掃会社』
- ▶ 『社員食堂の運営を委託した業者』 と 『請け負った調理サービス会社』
- ▶ 『医療事務を委託した病院』 と 『請け負った医療事務会社』
- ▶ 『ソフトウェア開発を委任したシステム開発会社』 と 『請け負ったソフトウェア開発会社』
- ▶ 『①社屋の増改築工事を発注した業者』 と 『②請け負った工事業者』
 - ⇒ 『②の工事業者が、うち内装工事を発注』 と 『③内装工事を請け負った工事業者』
 - ⇒ 『②の工事業者が、うち電気工事を発注』 と 『④電気工事を請け負った工事業者』

※②は①からの受注者であるが、同時に③と④に対する発注者となる。

「37号告示」とは

- ▶ 労働者派遣事業であるか、または請負事業であるかについて判断するために、厚生労働省が定めた具体的な基準を示したものです。
- ▶ この基準は民法に定める請負契約、委任契約、準委任契約の他、業務委託契約等の呼称を問わず実態に基づき適用されます（請負じゃなく委任だから適用されないというような考え方はできません）。
- ▶ ガイドブックは厚生労働省ホームページに掲載しています。
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00020.html)
※ポータルサイトで「請負 ガイド」と打ち込んで検索するとトップにでます。
- ▶ また、最寄りの労働局でも冊子を配付できます。



なぜ、具体的な基準（37号告示）が必要か

▶ <労働者派遣>

派遣法により、派遣元と派遣先それぞれが労働者に対して責任を負う事項を細かく定められている。

▶ <請負>

雇用主である受注者が労働基準法や労働安全衛生法といった労働関係法令上の責任をすべて負うことになっている。

・・・が、受注者の労働者が発注者と同じ現場で作業を行う場合等には、発注者と受注者の指揮命令系統が混在しうる環境になりやすい。

⇒ **混在すると、労働者に対する責任の所在が不明確になる。**

（強制労働、賃金の中間搾取、労災が起こりやすい・・・）

請負事業に区分される基準（37号告示第2条）

- 請負形式の契約は、受注者側の労働者と発注者との間に指揮・命令関係がありません。
となると受注者は・

▶ 1. （労務管理の独立）自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用

請負業者（受注者）は、自社が雇用する労働者に対して、受注した仕事の業務指示、作業場所等の配置、労働時間や休暇の取得、作業場のルール等、すべての労務管理を直接行います。

▶ 2. （事業運営上の独立）請け負った業務を自己の業務として契約相手方から独立して処理

請負業者（受注者）は、請け負った業務を遂行するために必要な資金や資材、使用する設備や作業服等の調達その他、作業場のトラブル処理や社員の育成等、事業に対するすべての責任を負います。

特に、発注者の社屋内作業等により「発注者側の労働者」と「受注者側の労働者」が同じフロアとなる場合（混在しやすい状況）等は上記「1」「2」の基準が明確に判断できるようにしてください。

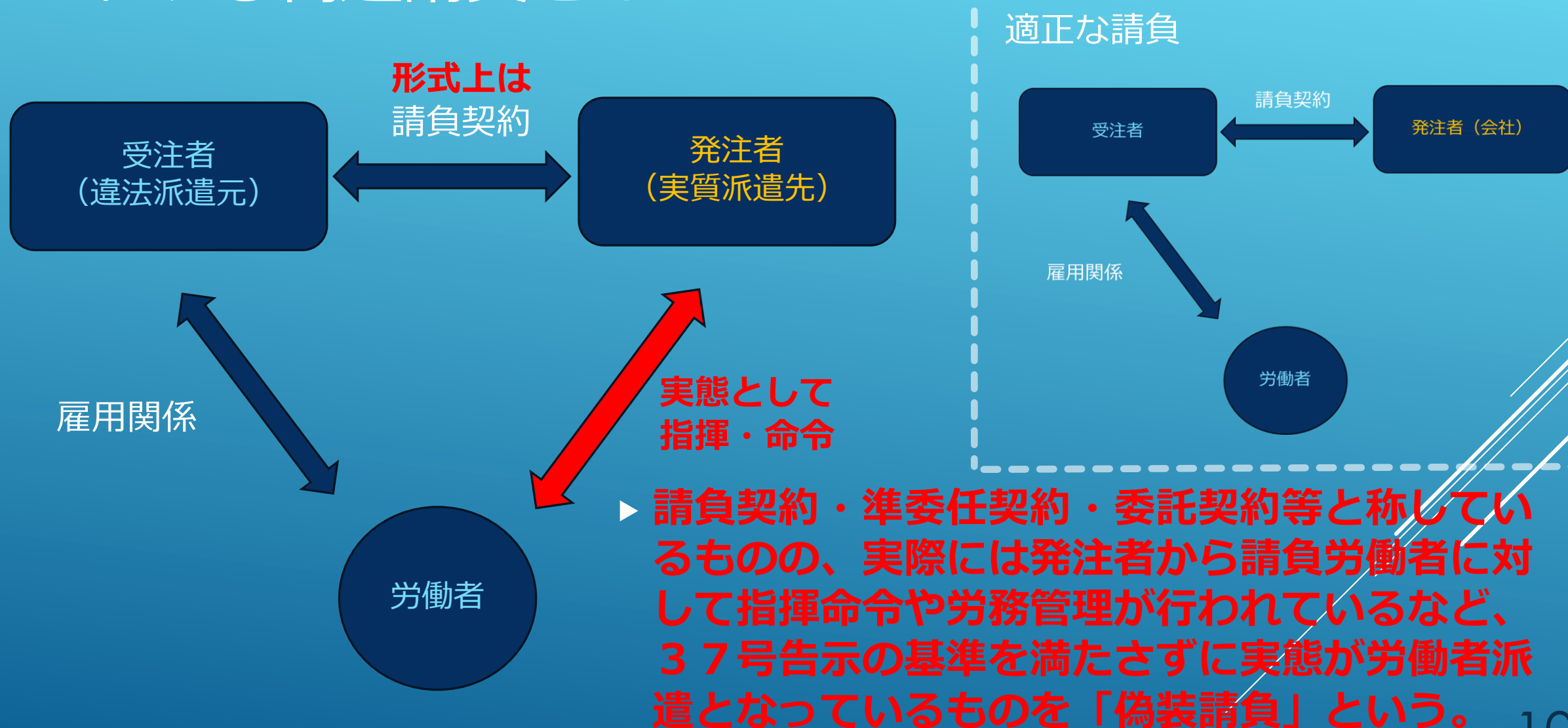
3 7号告示の考え方

- ▶ 労働者派遣と請負の区分は、請負形式の契約であるか等の外形的なものではなく、その実態によって判断することとなるため、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ます。
- ▶ 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なります。

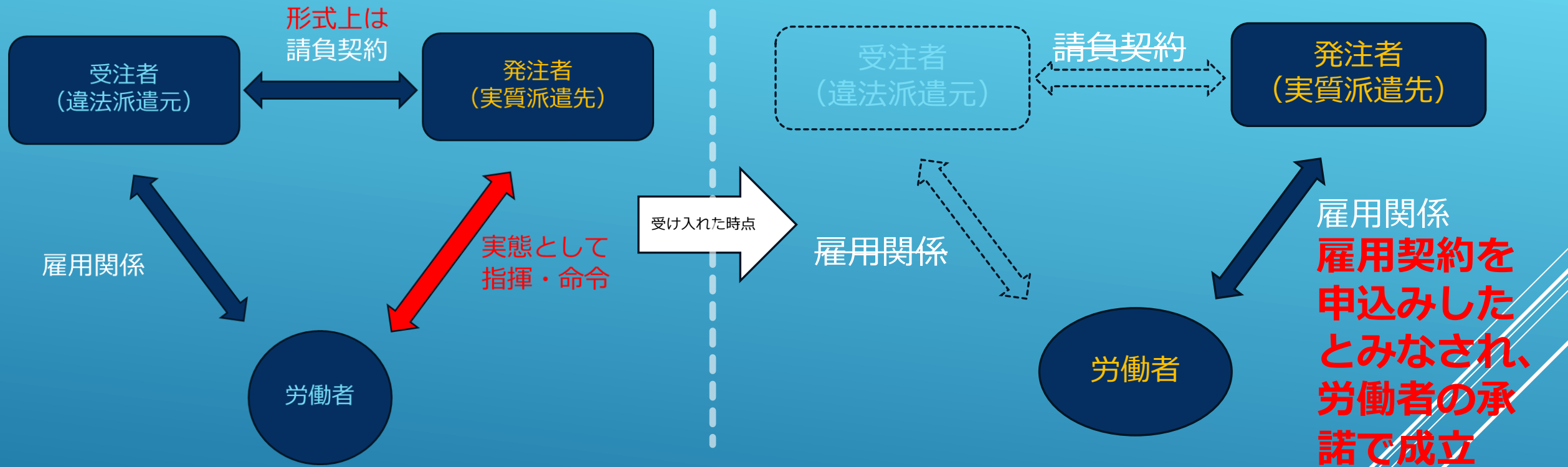


いずれかの区分基準を満たさない場合は労働者派遣となる可能性が高く、労働者派遣事業許可を受けていない事業者が行うと、無許可派遣（いわゆる偽造請負）として行政指導や企業名公表の他、派遣法第59条第2項により、罰則（1年以下の拘禁刑又は100万円以下の罰金）の対象に。

いわゆる偽造請負とは



労働契約申込みみなし制度（派遣先のペナルティ）



- ▶ 派遣先が偽装請負等の違法派遣を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して『当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件』を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす制度（派遣先は労働者の雇い入れを選択する権利はありません）。
- ▶ ※ 派遣先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ついて過失がなかったとき（十分注意をされていてまったく落ち度がない善意無過失の場合）は適用されない。

適正な請負とするために

【留意点①】（告示疑義第1集問4）

▶ **発注者が直接受注者側の労働者に作業指示や労務管理を行うことは出来ません。**

発注者として受注者に指示する場合は、必ず受注者の管理責任者に行ってください。

受注者側の管理責任者（「作業遂行管理」や「発注者との交渉」「サービス管理」等を行う権限をもつ担当者）に対して、発注者から進捗確認や作業手順の指示、仕様変更に伴う作業工程の再指示、品質保持のための具体的な技術指導を行うことは問題ありません。

管理責任者が休暇等で一時的に不在となる場合でも、代理で権限を行使できる者があらかじめ選任されていれば、代理者への指示で問題ありません。

しかし、体裁が整っていれば良いわけではなく、例えば受注者側の管理責任者が作業者を兼任しており、実態として受注者側の労働者の管理等が出来ていない場合は「発注者から直接受注者側の労働者に作業指示をしている」とみなされ偽装請負と判断されます。

また、請負作業場に作業者が1人しかいない場合は、発注者は当該作業者に対して指示をすると偽装請負と判断されます。

適正な請負とするために

【留意点②】（告示疑義第1集問5～6）

- ▶ **同じ作業場に発注者と受注者の労働者が混在する場合は、発注者側と受注者側の労働者を独立した形で業務を処理することが必要です。業務指示や仕事の割り付け、順序、緩急の調整、労務管理等が契約の相手方に干渉しないようにしてください。**

例えば以下のケースでは独立しているとは言えませんので、対策が必要です。

発注者の
労働者Aさん

発注者の
労働者Bさん

受注者の
労働者Cさん

受注者の
労働者Dさん



仮に、製品組み立てのベルトコンベアによる流れ作業において、4カ所4人がそれぞれ割り振られた部品を取り付ける業務。発注者（左側の作業員）が作業の進捗状況を確認の上、このベルトコンベアを動かすかを決める場合は、発注者が必然的に受注者の労働者の作業遂行の緩急の調整を決めてしまう（偽装請負）ことになる

対策の一例
作業スペースの区分

発注者の
労働者Aさん

発注者の
労働者Bさん

受注者の
労働者Cさん

受注者の
労働者Dさん



適正な請負とするために

【留意点③】（告示疑義第1集問8）

- ▶ **発注ロットが毎日変動する場合でも、発注者が日々の発注量を基に、直接受注者側の労働者に配置人数を指示したり、残業の依頼を行うことは出来ません。**

発注量の変動が激しい場合は、あらかじめ発注者と受注者間で発注量の変動に関する包括的な契約を締結し、受注者自らが日々の発注量に対応出来るようにしてください。

契約上で受注量の上限、コスト面の変動範囲をあらかじめ決めておくことで、受注者側が日々の発注量に対応して、自己が雇用する労働者の配置、作業遂行管理や残業の指示を行う等、発注者側の干渉なくすべて受注者側で完結されていれば、受注量の変動で請負料金が一定せず日々納品した出来高で精算されていても問題ありません。

しかし、例えば業務を処理するための人件費に関して受発注を行い、労働力単価で請負料金を精算している場合は「発注者に対して単に労働力を提供している」とみなされ偽装請負と判断されます。

適正な請負とするために

【留意点④】（告示疑義第1集問10～11）（告示疑義第2集問5）

▶ **次に該当する場合、発注者が受注者の労働者に対して直接指示・指導しても偽造請負と判断されません。**

ア．受注者が発注者から新たな設備を借り受けた（借り受け設備が改修された）後、初めて使用する際に発注者（貸主）が受注者（借主）に技術的な指導及び実習を行う場合。

イ．新しい製品の製造に着手する際に、発注者が受注者に対して使用に関する補足的な説明及び実習を行う場合。

ウ．発注者が安全衛生上緊急に対処する必要がある事項を、受注者の労働者に指示を行う場合。

エ．安衛法第29条に基づき、発注者が受注者の労働者に必要な指示を行う場合。

新しい製品の製造や、新しい機械の導入により、従来どおりの作業方法等では処理ができない場合で、発注者から受注者（管理責任者）に対しての説明、指示等だけでは処理できないときに上記ア～イが、安全上の危険回避等を要する場合に上記ウ～エが、認められることに注意してください。

なお、請負業務の内容等については日常的に軽微な変更が発生することと予想されますが、その場合に直接発注者から請負労働者に対して変更指示をすることは偽装請負にあたります。

この場合の指示の流れは、発注者⇒ 受注者（管理責任者）⇒受注者側の労働者となります。

適正な請負とするために

【留意点⑤】（告示疑義第1集問13～15）

- ▶ **受注者は、発注者が所有する機械、設備、器財等、請負業務の処理に直接必要とされるものを借り受けまたは購入する場合は、請負契約とは別に双務契約を締結してください。**

一方で、請負業務の処理に関して間接的に必要とされる「建物や作業場所の賃料」や「光熱費」の他、「更衣室」や「ロッカー」については、請負契約の中に組み込んで規定されていても問題ありません。

また、発注者から半製品を完成品とする業務を請け負っていた場合には、半製品とそれに組み込む部品、塗料や梱包材などの資材についても別途の双務契約までは必要としません。

しかし、冒頭記載のとおり、少なくとも完成品にするまで直接関係する機械や設備、器財は別途双務契約により購入又は借り受けする等受注者側の責任で準備する必要があります。

なお、個々の双務契約の締結に関して有償・無償を問うてるものではありません。

その他、受注者が調達する資材（原材料）の価格が日々変動するために経費の一括契約が困難なことから、これを請負代金とは別に実費精算することとしても問題ありません。

適正な請負とするために

【留意点⑥】（告示疑義第2集問7、14）

- ▶ **商品の実演販売やデパートのインフォメーションなどの業務請負の場合には、労働力のみの発注となり、請負料金は人件費のみで精算されますが、発注者からの干渉を受けずに受注者側のノウハウで、請け負った業務を完全に遂行できれば問題はありません。**

「仕事を完成させて目的物を引き渡す形式ではない」請負業務の場合は、受注者が負担すべき設備や材料がありません。

ですが、このような場合は、請け負った業務を受注者が有する技術や経験に基づき業務进行处理する受注者自らのスキルやノウハウで業務进行处理する必要があります。

発注者から独立して処理するものであるための担保として、例えば受注者側が持つ業務対応マニュアルやトラブル時の連絡体制が受注者側の管理責任者と確立されているなど、業務が的確に行われていることを受注者自ら管理できるようになっていれば問題ありません。

しかし、例えば発注者側が、業務进行处理のための業務研修や顧客対応への指示を行っていた場合は、「発注者に対して単に労働力を提供している」とみなされ偽装請負と判断されます。

適正な請負とするために

【留意点⑦】（告示疑義第3集問）

- ▶ **アジャイル型開発による準委任契約でシステム開発を行う場合、発注者側と受注者側それぞれの開発担当者が「自律的に開発業務」を進め、「両者が対等な関係」の下で協議している環境下である限り、業務遂行時に相互に連絡を取り合うこと、また、すべての協議に受注者側の管理責任者が同席せずとも、請負業務として問題ありません。**

例えば、次の1～4ような環境であれば偽装請負とは判断されません。

1. 発注者側から受注者側に対し、日々の業務遂行手順や作業内容、作業量等を指示しない。
2. 作業を進めるにあたって、日常的に相互に質問・助言・提案ができる関係性がある。
3. 労働時間や休憩、休暇の取得に契約の相手方の許可を必要としない。
4. 受注者に必要な技術レベルを求めても、発注者が受注者側の人選に関与することがない。

ですが、このような環境は一つの事象をきっかけに崩れて、業務を進めるプロセスにおいて偽装請負となる危険があります。

こうした事態が生じないよう、発注者からの独立と対等な関係性を担保するためには、契約締結に際し発注者側と受注者側の開発関係者それぞれの役割や権限、開発チーム内における業務の進め方等をあらかじめ明確にし、双方の開発責任者や開発担当者に事前研修や説明等を行う等、開発チームとしてしっかり認識を共有しておくようにすることが重要です。

偽装請負へのきっかけは？

▶ 契約当初は請負業務が適正に行われていた。

しかし、契約書が自動更新で、長年にわたり契約内容の確認をしていないあいだに・・

- 受注者内の契約担当者と現場担当者の中で、情報共有がおろそかになった。
- 受注者側の管理担当者が急に退職し、社員を指揮・育成できなくなった。
- 発注者と受注者（管理担当者）の間で都合の良いルール（慣例）を作った。

⇒このようなことが積み重なることで、実態が契約内容と違うこととなり、発注者が受注者側の労働者に対して直接業務指示を行うなど、適正な請負ではない状態となる。

適正な請負とするために

【違反事例－１】

- ▶ 製造業者Bは発注者Aの工場の製造ラインの一部を請け負っていたが、同じフロアでAが行っている製造ラインに急遽欠員が発生したため、Aは当時人員に余裕があったBに対して1名手伝ってほしいと打診した。Bは後々その製造ラインも請け負いたいと考え、Bの労働者に構想を伝えて技術指導を受ける名目でしばらくAの製造ラインで働いてもらうこととした。
- ▶ Bの当該労働者は、言われるがまま作業環境が違うラインでAの従業員から指示を受けて働いていたが、上司でもないAの社員から急に残業を命ぜられたり、休暇を取とりたくても誰に言えば良いかわからなくなった。

《偽装請負》

発注者A⇒ Bが雇用する労働者だから、残業や休暇はBが管理するだろう。

受注者B⇒ Aのラインで働いているのだから、残業や休暇はAが調整するだろう。

責任の所在が不明確のため労働者の待遇や就業環境が不安定になる。

適正な請負とするために

【違反事例－2】

- ▶ システム会社Bは発注者Aからセキュリティシステムの開発を請け負っていた。開発途中において発注者AはBとの打合せや交渉をメールで行っており、Bの管理担当者はその内容を部下で作業者のシステムエンジニア（S E）に同報で共有していた。
- ▶ その後、発注者Aから大きな仕様の変更を受けたことから、発注者Aのメールアドレスを知っているBのS Eが（Bの管理者が不在時に）作業工程の変更に係る不明点を直接発注者Aに質問したところ、詳細な回答が返ってきたため、これをきっかけに直接発注者AがBの労働者であるS Eへ直接作業を指示する流れになった。
- ▶ Bの管理担当者は発注者Aとの調整を部下のS Eに任せきりになり、S Eも当初は作業が効率的になったと思ったが、発注者Aからの度重なる仕様の調整で修正指示が頻繁になり、納品したソフトウェアへのクレーム対応など、自分の能力を超える作業指示が続いたことから体調を崩して長期に会社を休むようになった。

《偽装請負》

発注者A⇒ Bが雇用する労働者だからS Eの管理責任は当然にBが負うべき。

受注者B⇒ Aの指揮命令で過度な負担がかかり体調を崩したのだから、責任はAが負うべき。

トラブルや事故が発生した場合に発注者と受注者双方が責任転嫁し、責任の所在が曖昧になって必要な措置が図られなくなる。

おわりに

なぜ「偽装請負」がいけないのか？

●労働関係法令の責任の所在が不明確 ⇒**重大な労災事故発生のおそれ**



偽装請負によって、労働者の就業環境が不安定となり、賃金の中間搾取に伴う労働条件の低下、強制労働の誘発だけでなく、これらが重大な労災事故へのリスクを格段に高めます。

このことから、偽装請負を行った企業には行政指導や企業名公表の他、派遣法第59条第2項により、罰則（1年以下の拘禁刑又は100万円以下の罰金）の重い処分の対象となります。

セミナーを受講の皆さまには、企業として社会的信用を失うことのないよう適正なルールに基づいた請負業務について理解を深め、雇用主である責任を果たしていただくようお願いします。

ご清聴いただきありがとうございました。

本日のセミナーについてご不明な点がございましたら、岩手労働局需給調整事業室あてお問い合わせください。(TEL:019-604-3004)

アンケートの回答にご協力ください。

セミナー終了後、ご登録のメールアドレスへご案内しますので、
よろしくお願いいたします。