



# 「派遣先が講ずべき措置と現状」

---

令和5年11月10日（金）  
熊本労働局 需給調整事業室

## 本日の説明内容

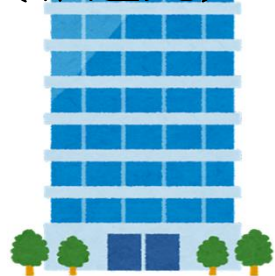
- 1 労働者派遣事業
- 2 請負事業

# 1 労働者派遣事業

---

# 労働者派遣とは？

派遣会社  
(派遣元)



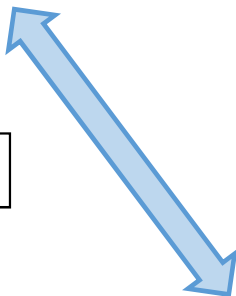
労働者派遣契約



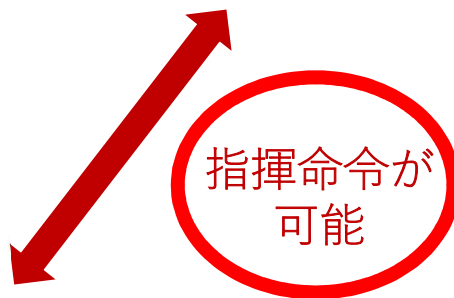
働く場所  
(派遣先)



雇用関係



指揮命令が  
可能



派遣法違反に対しては、行政指導、改善命令・事業停止命令、勧告・公表、許可の取消等が行われる。



派遣労働者

【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。(派遣法第2条第1号)

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

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

# 禁止事項 1 無許可事業者からの受入れ

派遣労働者を受入れるためには、厚生労働大臣の許可を受けている事業主からの受入れであることが必要です。

## 派遣元

派遣元事業主は、労働者派遣契約を締結するにあたっては、あらかじめ、当該契約の相手方に対し、許可（届出）を受けている旨を明示しなければなりません。

## 派遣先

派遣先事業主は、労働者派遣契約を締結するに当たり、明示された内容（許可番号等）を書面（労働者派遣契約書）に記載する必要があります。

\* 許可事業所については、厚生労働省運営の「人材サービス総合サイト」で確認できます。

人材サービス総合サイト

検索

## 禁止事項 2 適用除外業務 (派遣法第4条)

次の①～⑤に該当する業務について、労働者派遣を行うことはできません。

① **港湾運送業務** (港湾荷役の現場作業に係るもの)

② **建設業務** (建設の現場作業に係るもの)

③ **警備業務** (警備業法上の警備業務)

④ **病院等における医療関係業務** (以下を除く)

- (1) 紹介予定派遣の場合
- (2) 産前産後休業、育児休業、介護休業を取得した労働者の業務の場合
- (3) 医師の業務であって派遣労働者の就業場所の就業場所がへき地にある場合
- (4) **へき地の医療機関へ看護師等を派遣する場合**
- (5) **社会福祉施設等へ看護師等の日雇派遣を行う場合**
- (6) **新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種会場へ看護師等を派遣する場合**
- (7) **新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づき設置される「臨時の医療施設」へ看護師等を派遣する場合**

⑤ **その他** (弁護士、税理士、司法書士など)



(6)、(7)については  
期間等が限定されているので、**要注意!**

## 禁止事項 3 派遣労働者の特定を目的とする行為

事前面接・履歴書の送付の要請等、派遣先が派遣労働者を特定する行為は禁止されています。

(紹介予定派遣の場合は例外的に認められています)



### なぜ禁止？

派遣労働者の決定の過程に派遣先の関与があると・・・

☆派遣労働者の派遣就業の機会が不当に損なわれる恐れがある

☆派遣労働者の雇用関係が事実上不明確になる恐れがある

### どうすればよい？

▶ 職場見学については、派遣労働者が自ら希望した場合のみとする。職場見学を実施した際は、面談等は行わず、職場の説明のみとする。

▶ 労働者派遣契約の締結にあたっては、求める業務内容、必要な知識・技術又は経験の水準等をきめ細かく派遣元担当者としり合わせを行う。

## 禁止事項 4 離職後 1 年以内の労働者派遣の禁止

派遣先は、派遣先で雇用していた元労働者（パート等含む）を、**当該労働者が離職して 1 年以内**は派遣労働者として受入れすることはできません。

ただし、**60歳以上の定年退職者（注）**は禁止対象から除外されます。

（注）定年退職者には、継続雇用後に離職した者や継続雇用中の者を含みます。

### なぜ禁止？



☆本来、直接雇用とすべき労働者を派遣労働者とすることで、労働条件を切下げる可能性

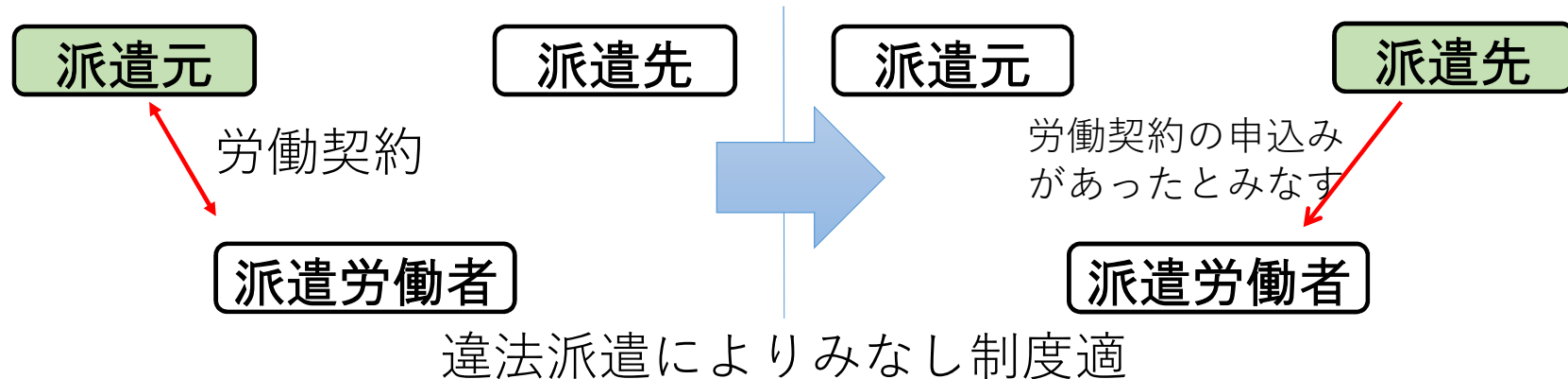
☆常用代替の典型であり、労働者派遣法の趣旨に反する



# 【補足】労働契約申込みみなし制度

派遣先が、**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は、適用されない。



## 違法派遣の種類

- |                                |                                 |
|--------------------------------|---------------------------------|
| <input type="radio"/> 禁止業務への派遣 | <input type="radio"/> 無許可派遣     |
| <input type="radio"/> 期間制限違反   | <input type="radio"/> いわゆる偽装請負等 |

**\* 派遣先へのペナルティとして設けられた制度**

## 【期間制限のルールについて】

### 概 要

派遣受入れ期間については、以下の 2種類の制限 があります。

- 1 派遣先事業所単位の期間制限（延長可）
- 2 派遣労働者個人単位の期間制限（延長不可）

### 例 外

☆60歳以上の派遣労働者

☆雇用期間の定めなく雇用されている派遣労働者（無期雇用派遣労働者）

☆産前産後・育児・介護休業などを取得する労働者の代替

☆有期プロジェクト業務

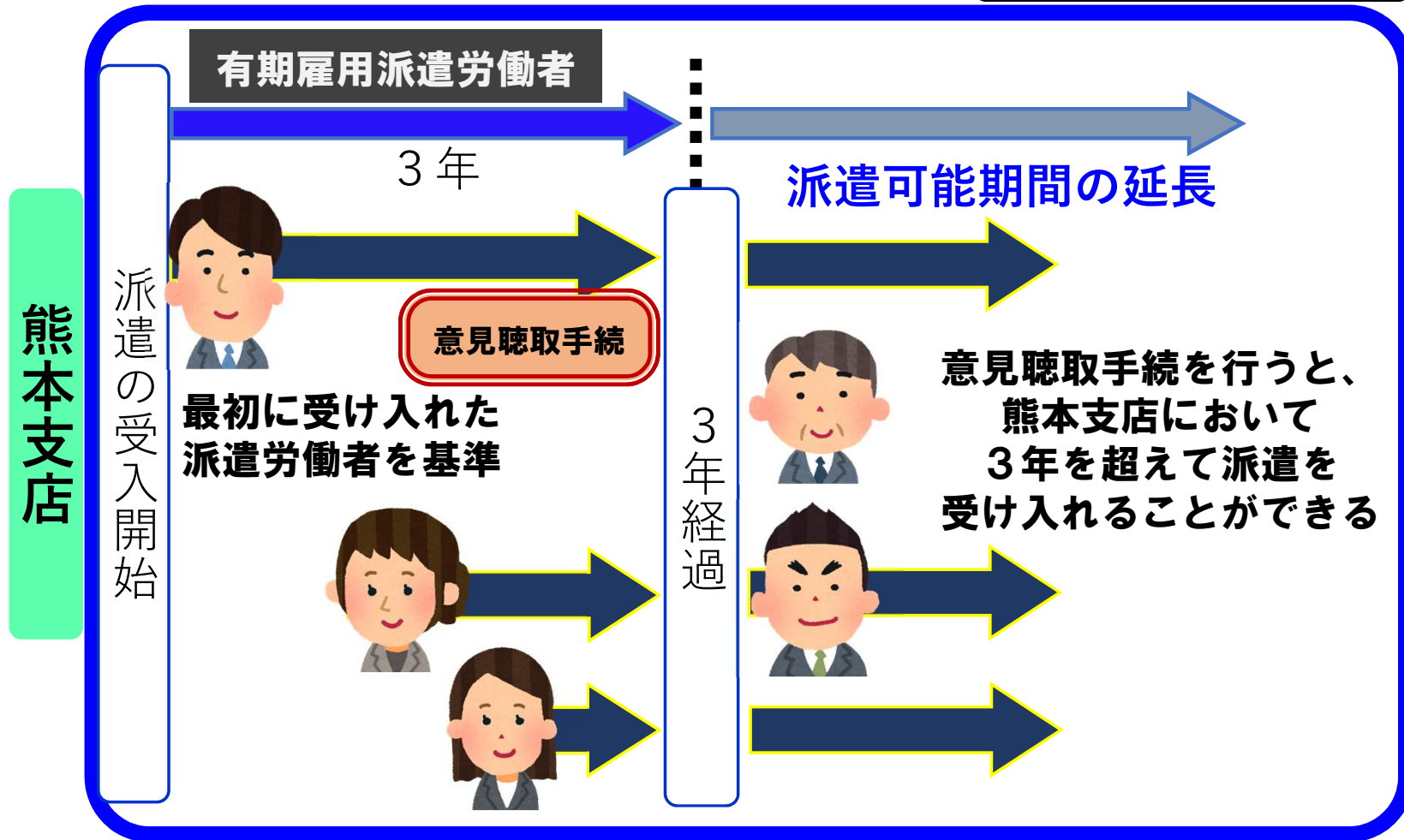
☆日数限定業務

上記に該当する派遣労働者又は業務については、事業所単位、個人単位のいずれの制限も受けません。

# 期間制限のイメージ（事業所単位）

事業所単位

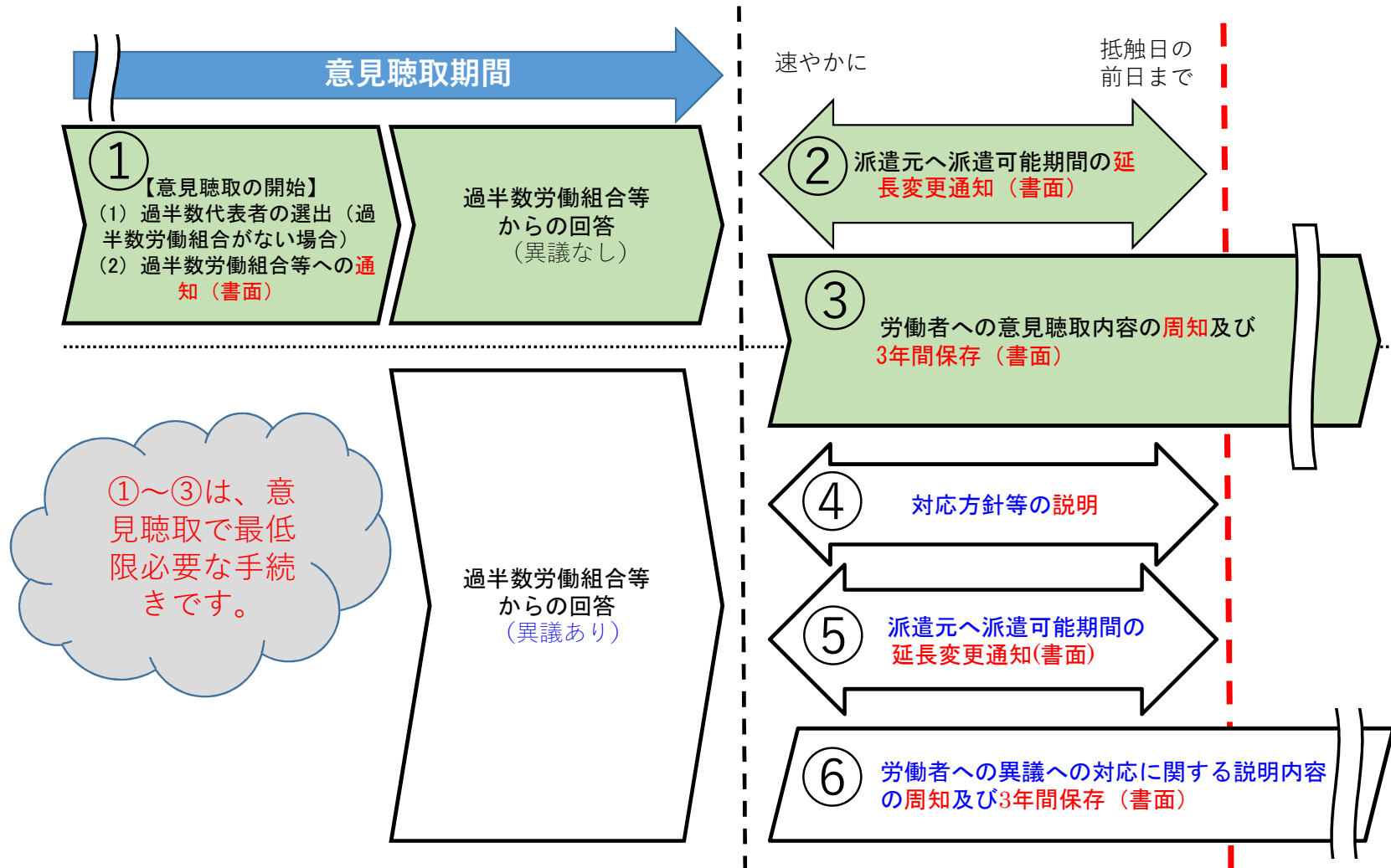
常用代替防止



# 意見聴取の流れ

(抵触日1ヶ月前)

(派遣先事業所単位抵触日)

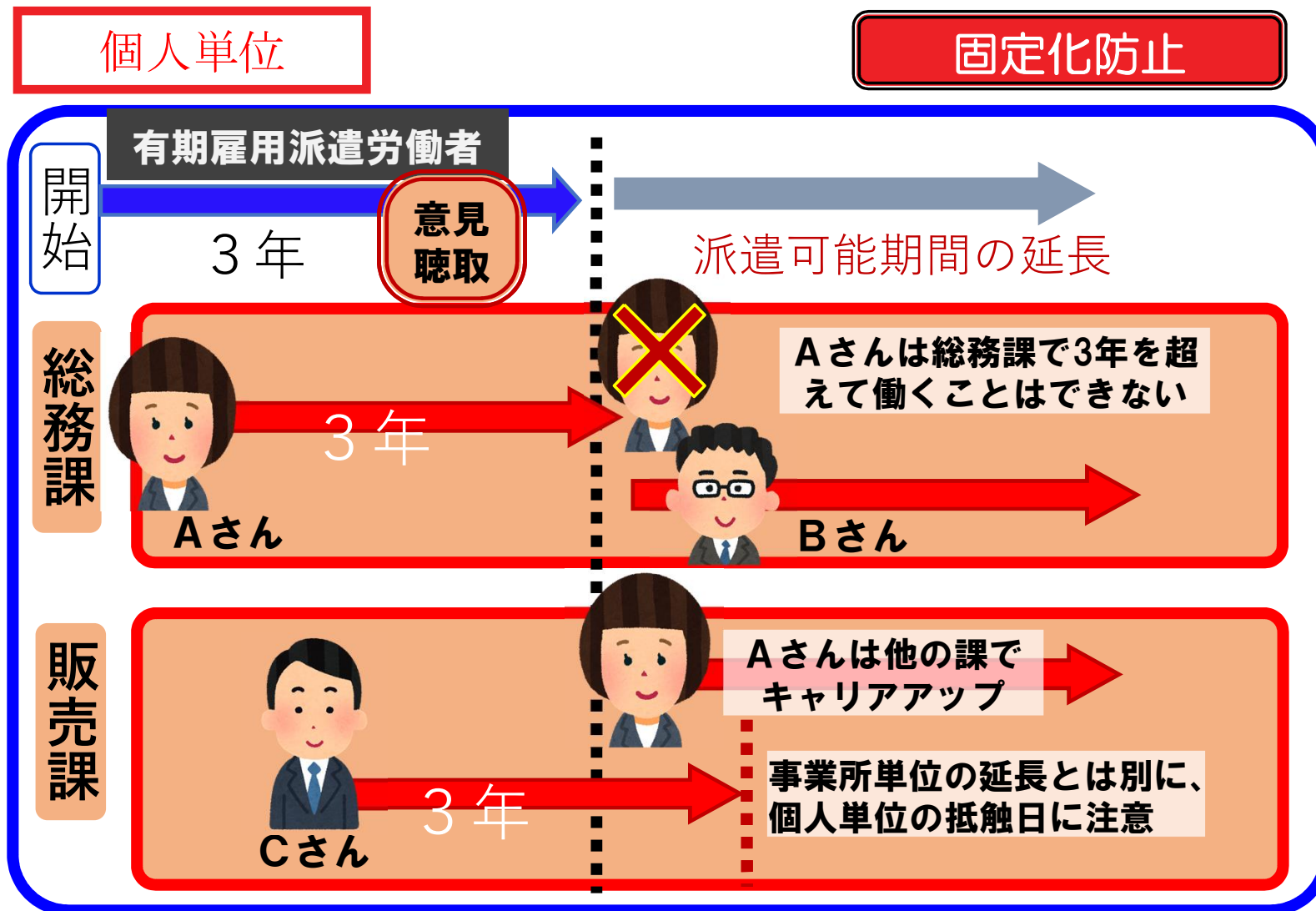


# 期間制限のイメージ（個人単位）

個人単位

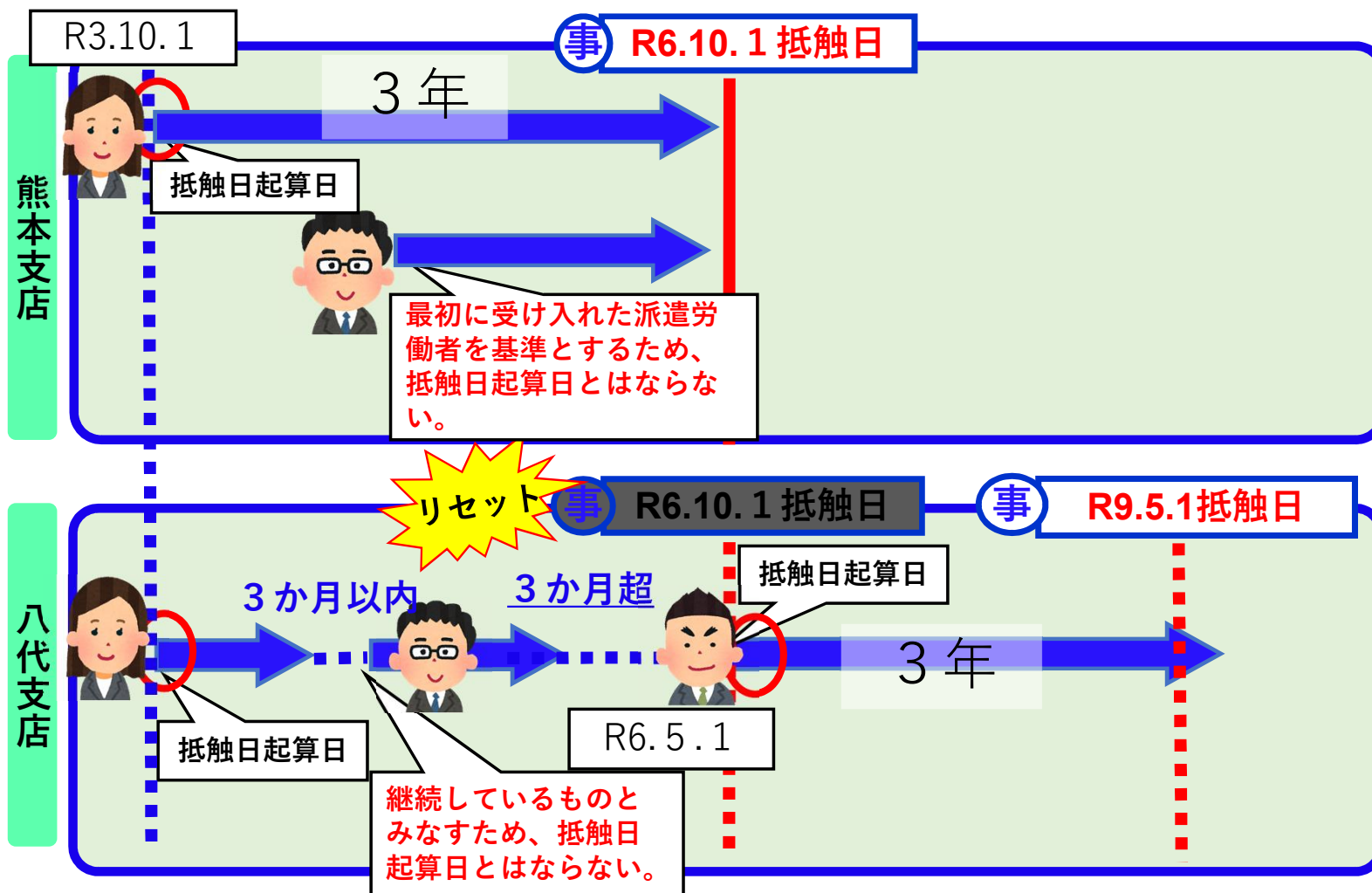
固定化防止

熊本支店



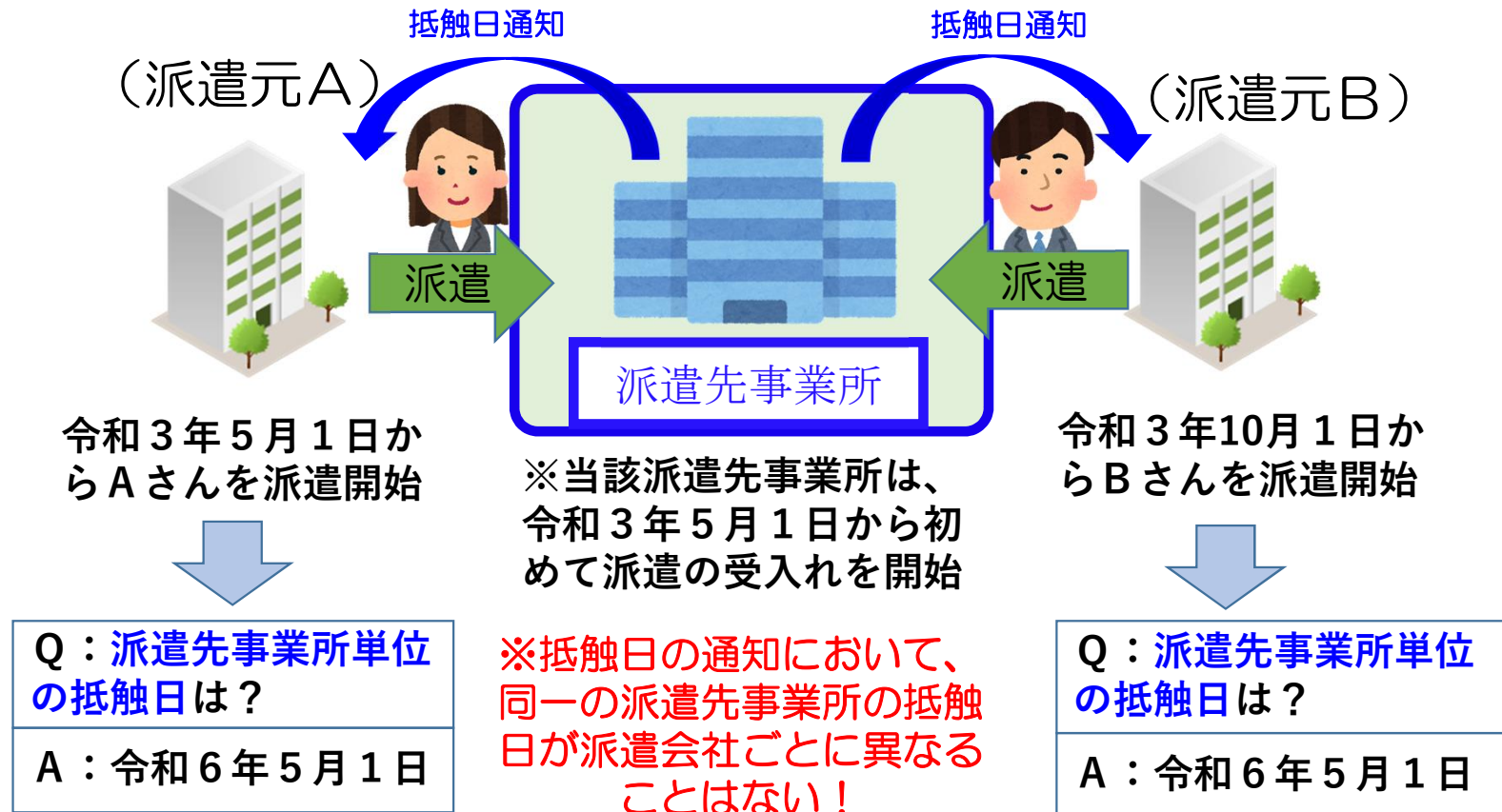
# 派遣先事業所の抵触日の考え方（具体例①）

前提：①熊本支店と八代支店は雇用保険適用事業所 ②派遣労働者は期間制限の対象となる者（有期、60歳未満）



# 派遣先事業所の抵触日の考え方（具体例②）

前提：①派遣先事業所は雇用保険適用事業所 ②派遣労働者は期間制限の対象となる者（有期、60歳未満）



# 派遣先事業所の抵触日の考え方（具体例③）

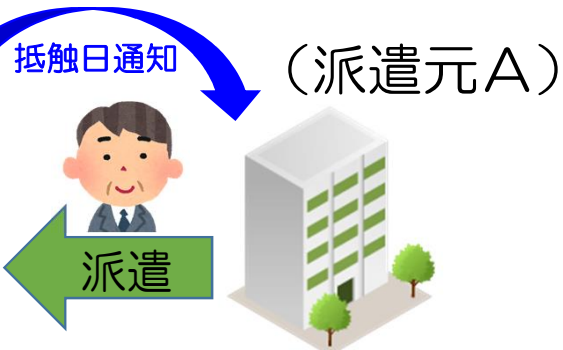
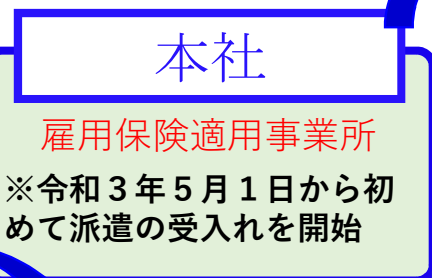
前提：派遣労働者は期間制限の対象となる者（有期、60歳未満）

**【ポイント】**  
雇用保険適用事業所が  
どこか確認すること！

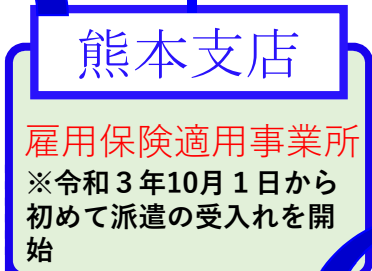
（派遣元B）



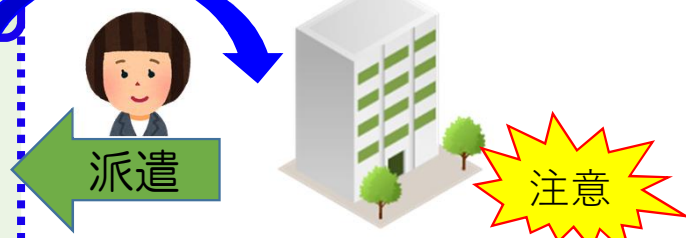
Q：熊本支店の事業所単位の抵触日は？  
A：令和6年10月1日



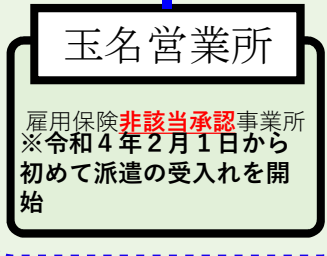
Q：本社の事業所単位の抵触日は？  
A：令和6年5月1日



抵触日通知（派遣元C）



Q：玉名営業所の事業所単位の抵触日は？  
A：令和6年10月1日





# 【待遇情報提供について】

派遣契約を締結する際にあらかじめ派遣先が行うべきもの

## (1) 提供する情報

労使協定方式と派遣先均等均衡方式のどちらを派遣元が採用しているかによって項目が異なります。

### 【労使協定方式】

- ・ 食堂
- ・ 休憩室
- ・ 更衣室
- ・ 教育訓練
- …以上の4点の有無について

### 【派遣先均等均衡方式】

比較対象労働者の職務の内容、雇用形態、待遇の内容など30以上の項目について情報提供が必要

## (2) 情報提供した内容に変更があった場合

遅滞なく、派遣元事業主に対し、「労働者派遣契約前に提供した情報のうち**変更があった内容**」 + 「**変更が生じた時点**」を情報提供しなければなりません。

「遅滞なく」とは、「1か月以内に派遣労働者の待遇に適正に反映されるよう、可能な限り速やかに」情報提供を行うことをいいます。



## 【労働者派遣契約締結前の留意点～抵触日の通知・待遇情報提供～】

派遣先は、労働者派遣契約締結にあたり、**あらかじめ**、派遣元事業主に対して、「派遣先事業所単位の派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日（抵触日）」と「待遇情報」を**書面の交付等により通知**しなければなりません。



通知後でなければ、派遣契約を締結することは出来ません！



# 派遣料金の交渉における配慮義務 (法第26条第11項)

派遣先は、労働者派遣に関する料金（派遣料金）について、派遣元事業主が、派遣先均等均衡方式による待遇確保のための措置及び労使協定方式による待遇確保のための措置を遵守することができるように配慮しなければなりません。

派遣元は、派遣労働者の公正な待遇を確保するための原資の確保が必要となるため、派遣先に対し、派遣料金に関する配慮義務を課したものです。



## 留意点

- ①派遣料金に関する配慮義務は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけでなく、**締結又は更新がされた後にも継続的に**求められます。
- ②派遣先は、派遣料金の決定にあたっては、**派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況、当該派遣労働者が従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該派遣労働者に要求する技術水準の変化等**を勘案するよう努めなければなりません。

## 注意

このような場合は配慮義務を尽くしたとは解されず、指導対象となり得ます！

- ▶ 派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合
- ▶ 派遣元事業主が派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式に基づく賃金を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で派遣料金の交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額を下回る場合

## 【労働者派遣契約締結時の留意点～派遣契約～】

### 記載すべき事項 (派遣法第26条)

派遣元⇄派遣先

- ①派遣労働者が従事する業務の内容
  - ②派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
  - ③派遣先事業所の名称、所在地、派遣就業の場所並びに組織単位
  - ④指揮命令者に関する事項
  - ⑤派遣期間及び派遣就業する日
  - ⑥始業、終業時刻、休憩時間
  - ⑦安全及び衛生に関する事項
  - ⑧苦情の処理に関する事項
  - ⑨派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
  - ⑩派遣元責任者、派遣先責任者に関する事項
  - ⑪時間外労働、休日労働の有無（有の場合は、当該時間数及び日数）
  - ⑫福祉の増進のための便宜供与
  - ⑬労働者派遣終了後における紛争防止措置に関する事項
  - ⑭協定対象派遣労働者に限定するか否かの別
  - ⑮無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別
  - ⑯派遣労働者の人数
  - ⑰派遣元より明示された許可番号
- 以下、該当する場合
- ⑱紹介予定派遣に関する事項
  - ⑲派遣受入期間の制限を受けない業務に関する事項

## 【労働者派遣開始前の留意点～派遣先への通知～】

派遣元⇒派遣先

### 派遣元から派遣先へ通知される事項

- ① 派遣労働者の氏名及び性別  
45歳以上であればその旨、18歳未満であれば年齢
- ② 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ③ 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者であるかの別
- ④ 60歳以上の者であるか否かの別
- ⑤ 派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険、雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（無の場合は、その具体的な理由）

### 雇用保険・社会保険被保険者証等の確認

- ①労働・社会保険に加入している派遣労働者については、派遣元事業主から提示される**被保険者証の写し等を確認**する必要があります。
- ②労働・社会保険に加入していない具体的な理由の通知を受けた場合において、その理由が適正でないと考えられる場合は、派遣元に対し、労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めてください。

## 【派遣先管理台帳の作成】

派遣先は、派遣先管理台帳を作成し、所定の事項を記載しなければなりません。なお、**派遣終了後、3年間保存**しなければなりません。

### 記載すべき事項

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| ①派遣労働者の氏名                   | ⑪派遣労働者が従事した事業所の所在地<br>その他派遣就業した場所並びに組織単位                             |
| ②派遣元事業主の氏名又は名称              | ⑫苦情の処理に関する事項   |
| ③派遣元事業主の事業所の名称              | ⑬紹介予定派遣の場合は、紹介予定派遣<br>に関する事項   |
| ④派遣元事業主の事業所の所在地             | ⑭教育訓練を行った日時及び内容  |
| ⑤協定対象派遣労働者であるか否か<br>の別      | ⑮派遣先責任者及び派遣元責任者に関す<br>る事項  |
| ⑤無期雇用派遣労働者か有期雇用派<br>遣労働者かの別 | ⑯期間制限のない労働者派遣に関する事<br>項  |
| ⑥60歳以上であるか否かの別              | ⑰派遣労働者に係る健康保険・厚生年金<br>保険及び雇用保険の被保険者資格取得届<br>の提出の有無（「無」の場合は具体的理<br>由） |
| ⑦派遣就業した日                    |  |
| ⑧派遣就業した日ごとの始業・終業<br>時刻、休憩時間 |  |
| ⑨従事した業務の種類                  |  |
| ⑩派遣労働者が従事する業務に伴う<br>責任の程度   |  |

## 【就業状況の報告】

派遣先は、派遣労働者ごとの下記の事項を、1か月ごとに1回以上、一定の期日を定めて、書面の交付等により通知しなければなりません。  
(派遣法第42条第3項)

### 通知すべき事項

漏れのないよう、確実に派遣会社へ報告をお願いします。



- ①派遣労働者の氏名
- ②派遣就業をした日
- ③派遣就業した日ごとの始業し、及び終業した時刻、並びに休憩した時間
- ④従事した業務の種類
- ⑤派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ⑥労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位

※各関係書類の参考様式は、  
「熊本労働局HP > 各種法令・制度・手続き > 法令・様式集 > 様式集」にて掲載

中

## 【雇用安定の取組】

### 優先雇用の努力義務（派遣法第40条の4）

- ①組織単位ごとの同一業務に、同一の有期雇用派遣労働者を1年以上継続して受入れ
- ②派遣元から直接雇用の依頼あり
- ③派遣終了後、引き続き同一業務に従事させるため、労働者を雇用しようとする場合

### 労働者の募集情報の提供義務（派遣法第40条の5第2項）

- ①同一の組織に、継続して3年間受け入れる見込みのある有期雇用派遣労働者
- ②派遣元から直接雇用の依頼あり
- ③その事業所で、労働者（正社員に限らない）を募集する場合

### 正社員の募集情報の提供義務（派遣法第40条の5第1項）

- ①同一の事業所で、同一の派遣労働者を1年以上受入れ
- ②その事業所で、正社員を募集する場合

\*対象となるのは、有期雇用派遣労働者に限らず、無期雇用派遣労働者も含まれます。



## 【均衡待遇の確保】

1、2については  
令和2年4月1日より  
配慮義務→義務へ

### 1 教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に対して**業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練**を行っている場合は、同種の業務に従事する派遣労働者に対しても、派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合や派遣元事業主で同様の訓練を実施することが可能である場合を除き、**当該訓練を実施する等必要な措置を講じなければなりません。**

### 2 福利厚生施設（※給食施設、休憩室、更衣室）

派遣先は、派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設のうち、**給食施設、休憩室、更衣室**については、派遣労働者に対しても、**利用の機会を与えなければなりません。**

### 3 福利厚生施設（※以外）

派遣先は、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているものの利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう配慮しなければなりません。

例) 派遣先が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等



## 【需給調整事業室による訪問指導について】

労働者派遣法第48条第1項に基づき、派遣元・派遣先事業所からのリスト提供、労働者からの情報提供に基づき、派遣先、派遣元事業所を対象として、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導、助言を行うために訪問します。

### 過去の訪問指導で多かった指導事項

- ・ 個別契約書の項目の不備
- ・ 派遣先管理台帳の項目の不備
- ・ 抵触日通知の不備
- ・ 待遇情報提供の不備

### 過去の訪問指導で見つかった重大な違反事項

- ・ 無許可派遣
- ・ 期間制限を超えての派遣労働者の受け入れ
- ・ 偽装請負
- ・ 禁止業務に従事



## 【改めて確認を！】

過去に法違反が見つかった派遣先事業所において、なぜそうってしまったか、原因をいくつか挙げます。以下の状況の場合、様々な労働問題が発生する可能性がありますので、改めて事業運営の見直しをお願いします。

### 派遣元事業所に書類作成など任せきりになっていて、自社で派遣契約の内容をよく把握していない

知らず知らずのうちに不適切な契約を結んで、派遣労働者が不安定、不適正な立場に置かれている可能性

### 所管部署が曖昧になっている

派遣契約は契約部署で結ぶが、労働者の受け入れや管理を現場任せにしているなど責任の所在が曖昧になり、適切な運営管理ができていない可能性

### 派遣契約を結んだ当初と担当者が変わって適切な引継ぎがなされていない

書類に不備がある、また意見聴取の方法などが不明になり、期間制限を超えて受け入れを行ってしまう可能性

### 書類を作成する際に、前のデータのひな型をそのまま使用している

法律が変わり、具備しなければならない事項等が漏れる可能性

### 複数の派遣元事業所から労働者を受け入れている

それ自体が不適切ではないが、待遇決定の方法や期間制限について全体を把握していないと紛争等の発生時に対応が遅れたり誤った対応をしてしまう

## 労働者派遣事業関係業務取扱要領

わかりづらい“法律”をもとに事務を行うにあたり、わかりやすくマニュアル化したものです。この要領には、労働者派遣事業とはということから、派遣事業の許可、派遣契約、派遣元と派遣先の講ずべき措置すべてが網羅されているものです。

この最新の内容を遵守できているならば、適切な事業運営がなされているといえます。

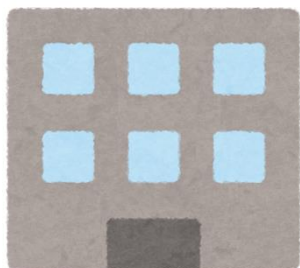
労働者の就業場所、管理部門には据え付けること推奨します。

[ホーム](#)[> 政策について](#)[> 分野別の政策一覧](#)[> 雇用・労働](#)[> 雇用](#)[> 労働者派遣事業・職業紹介事業等](#)[> 労働者派遣事業関係業務取扱要領（令和5年4月1日以降）](#)

## 2 請負事業

---

# 請負事業とは？



請負者

請負 = 作業完成契約  
(労務提供契約ではない)



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）

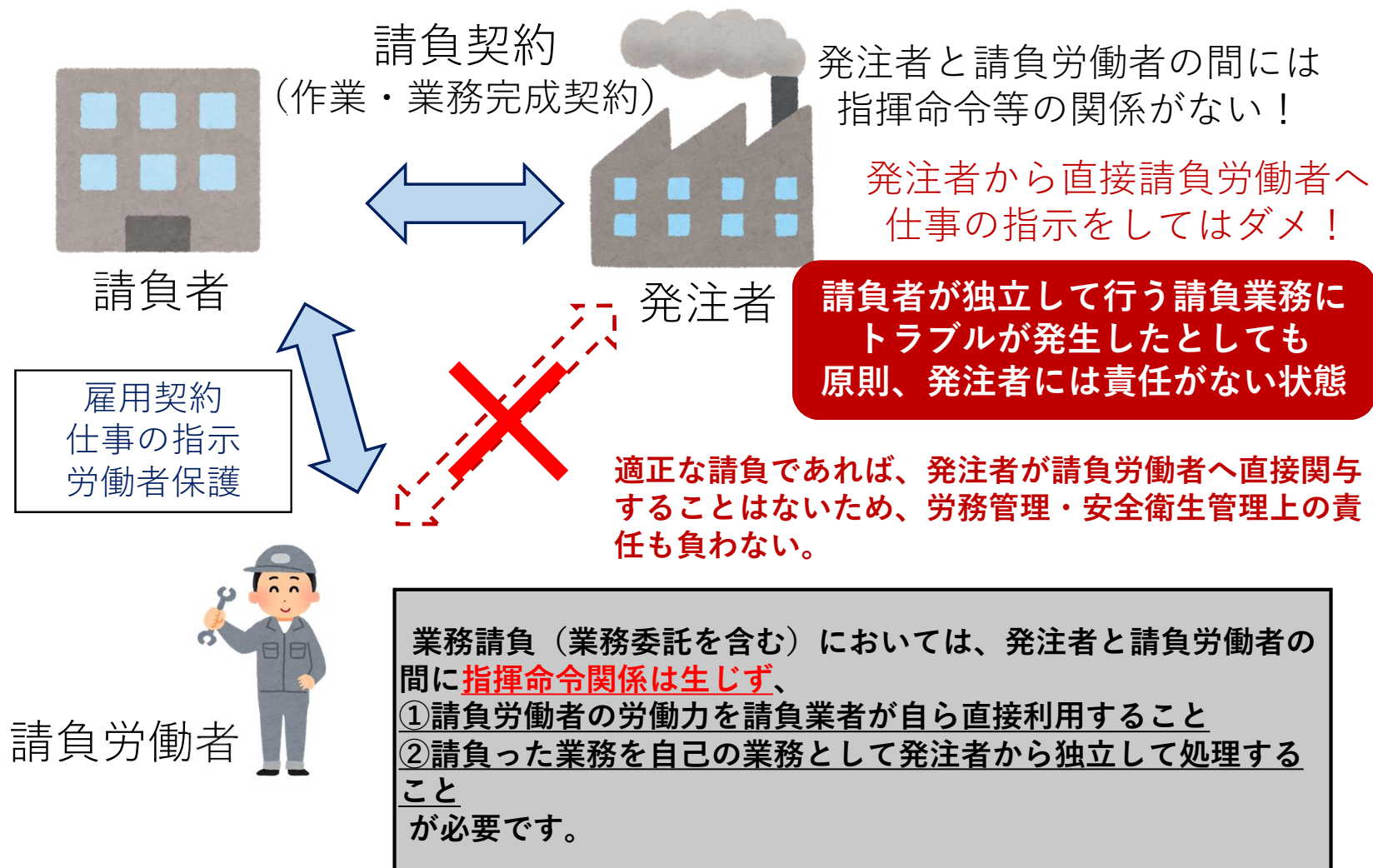
委任は、当事者の一方が法律行為をすることを相手方に委任し、相手方がこれを承諾することによって、その効力を生ずる。

## 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。

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？



# 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）

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。

**=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**

## 【派遣と請負の区分基準】

1. 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①～③の**いずれにも該当することが必要です。**

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 (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)

## ②労働時間等の指示・管理を自ら行っていること の判断 (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。

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)

**(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。

### ③秩序の維持、確保等のための指示・管理を自ら 行っていることの判断 (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。

II.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④～⑥の**いずれにも該当することが必要**です。

④自らの責任の下に資金を調達し、支弁を行っていること

⑤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

⑥単なる労働力の提供になっていないこと

## ④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

(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。

## ⑤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

(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。)



## ⑥単に肉体的な労働力の提供になっていないことの判断 (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。

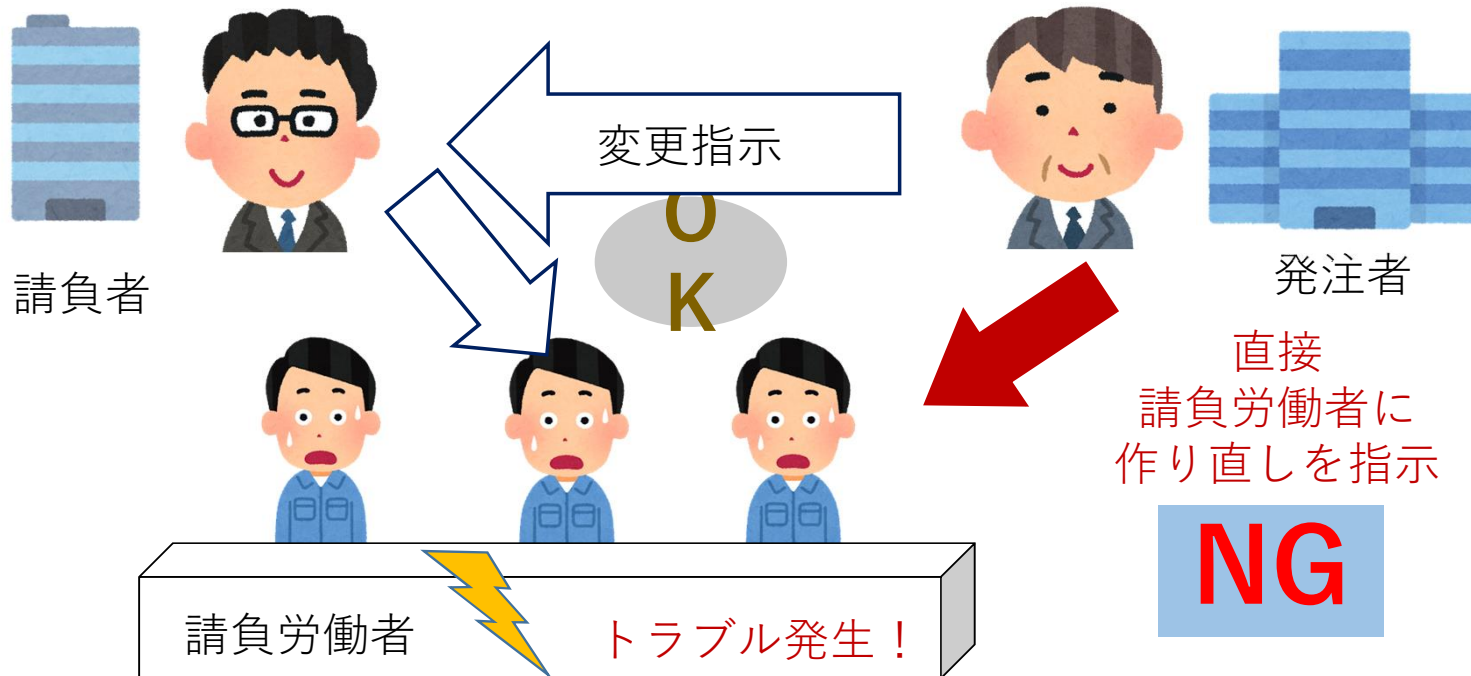
**(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。**

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。

Ⅲ. Ⅰ及びⅡのいずれにも該当する事業主であって、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はできない。

**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（S 61.4.17 労働省告示第37号）**


## 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)



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。**

# 請負労働者の作業服

(第1集Q9：ガイドP10 区分基準③)

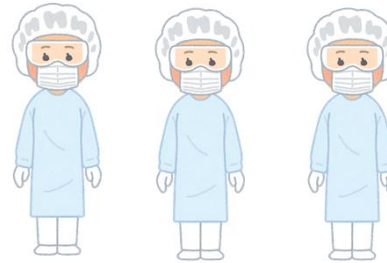


請負者がサービス上の規律に関する指示、管理を自ら行っているか？

発注者



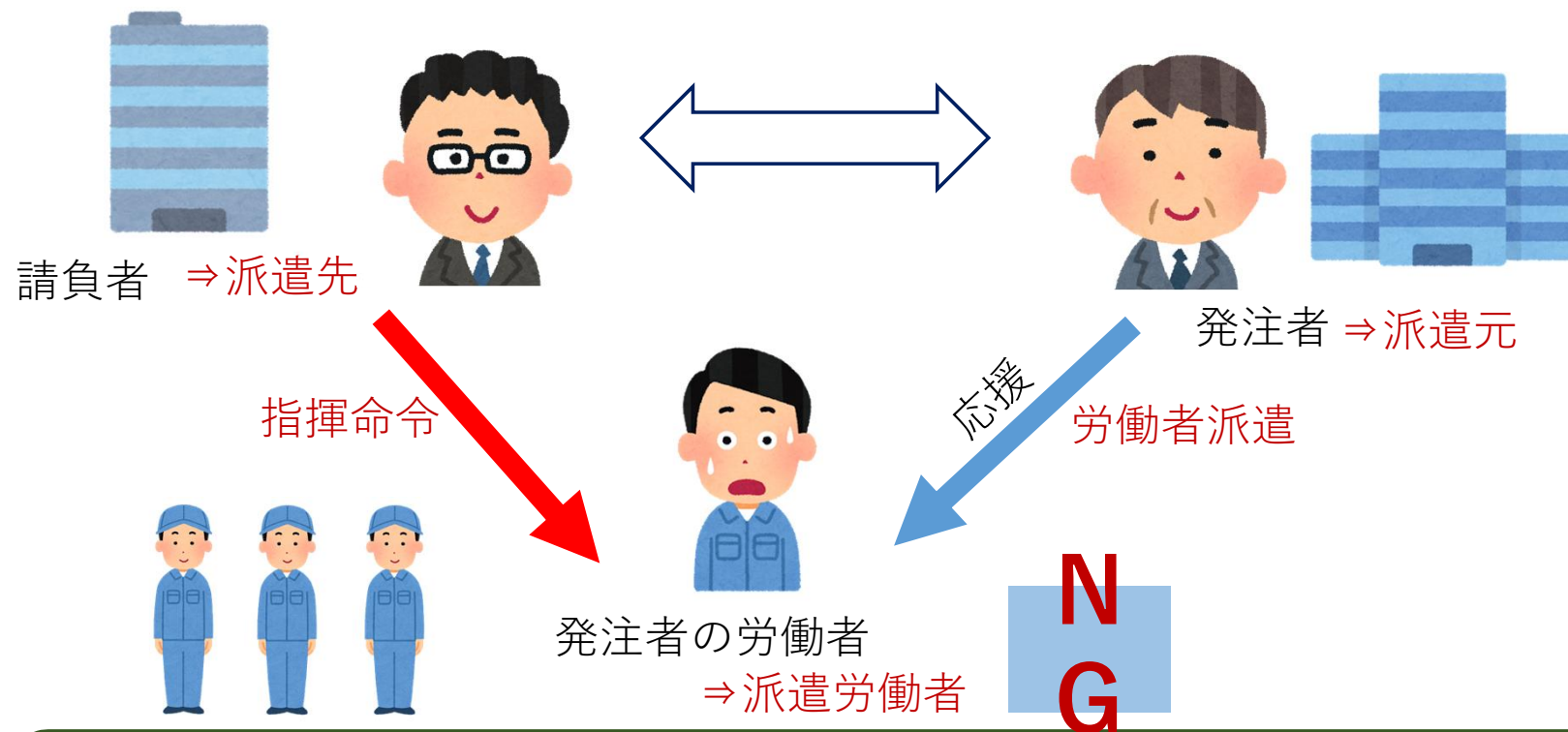
製品製造に関する制約  
企業秘密の保持  
安全衛生上の必要性



合理的な理由があるか？

請負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。

# 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)

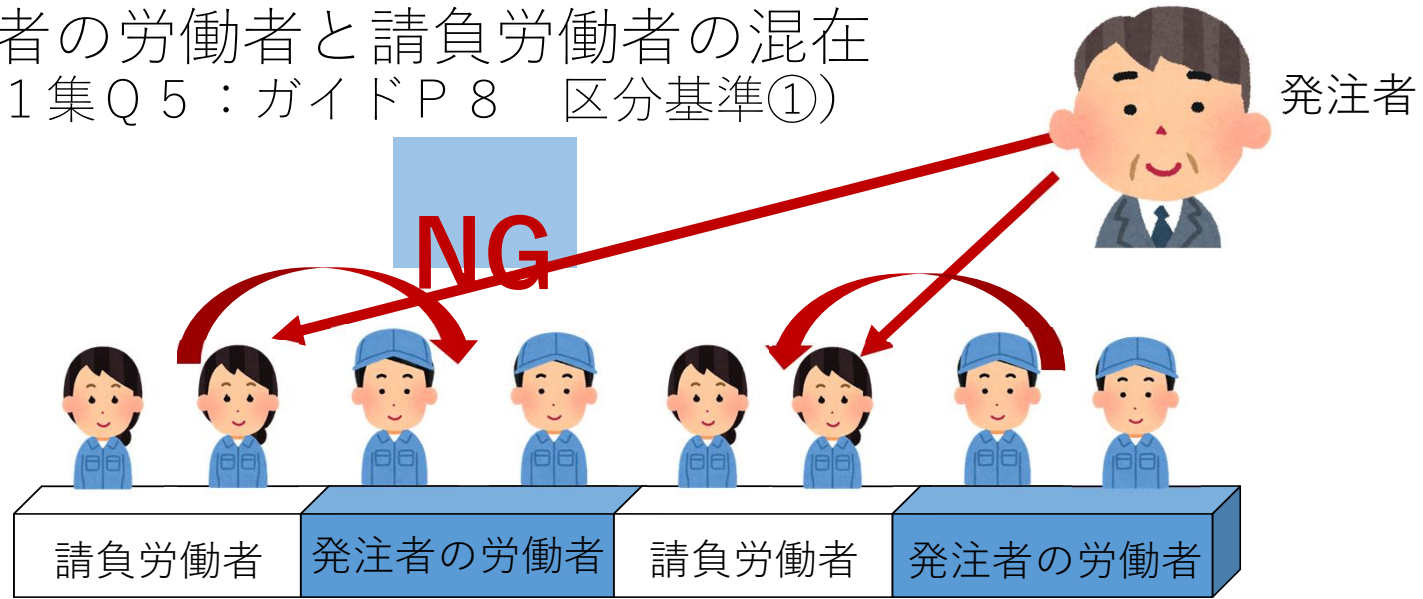


発注者の労働者に対して請負者から指揮命令がされると、発注者が「派遣元」、請負者が「派遣先」となる労働者派遣に該当します。



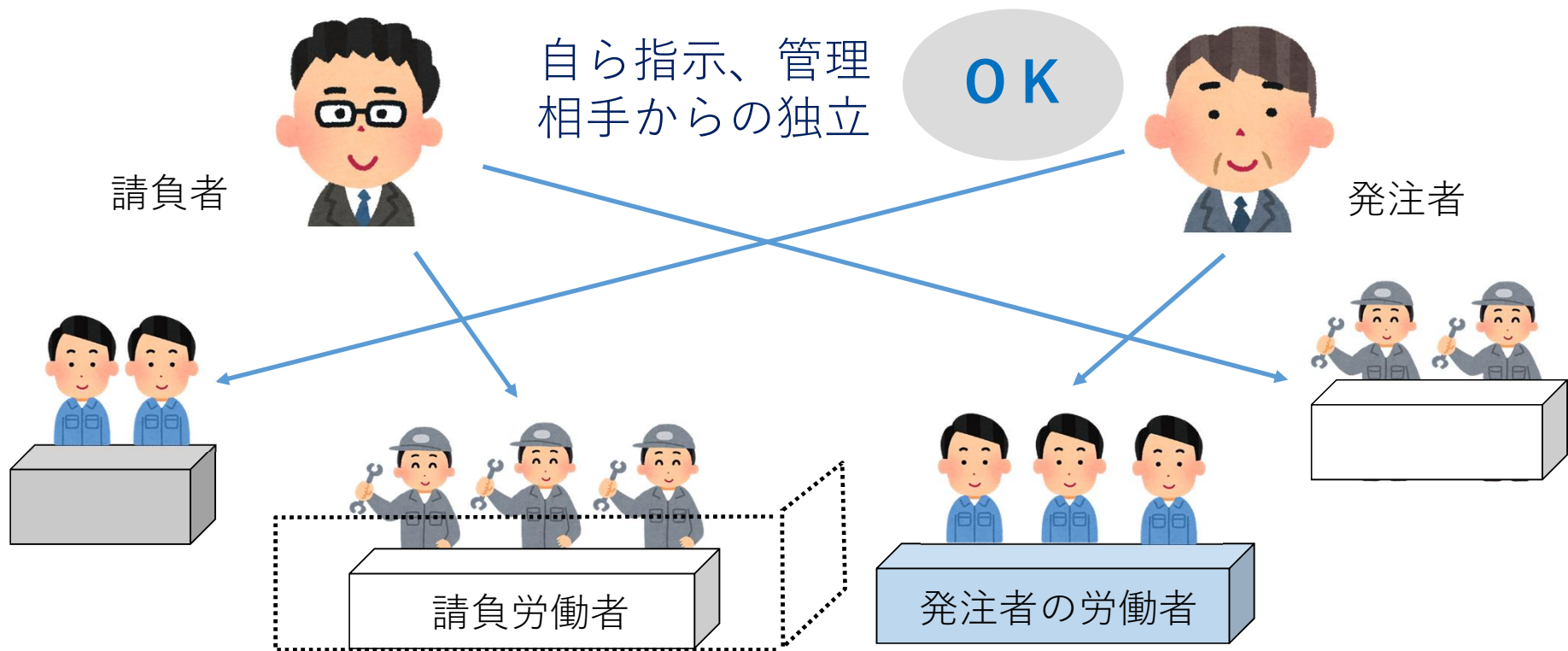
請負者が大量の注文に応じられず、契約の一部解除や変更によって、発注者が自ら行うことは、変更等の手続きが適切にされているのであれば、特に違法ではありません。

## 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)



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。

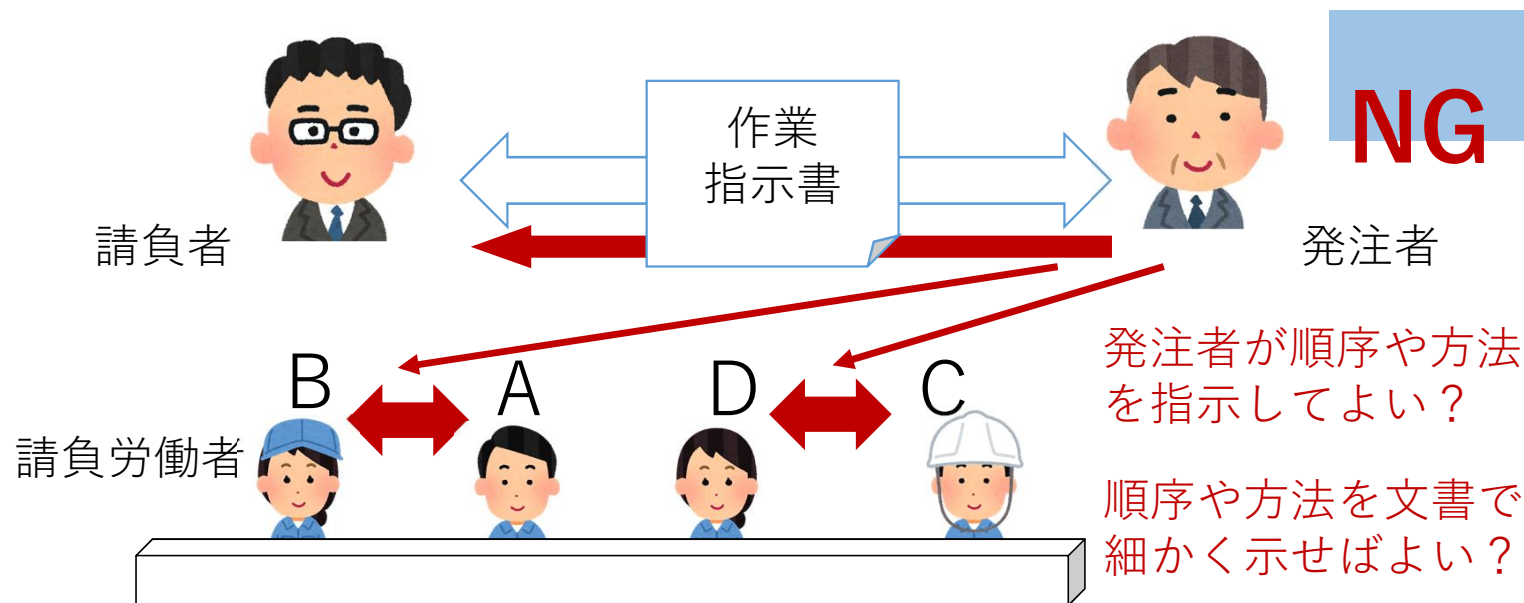


「請負者が自己の労働者の業務の遂行指示および管理を自ら行うこと。請け負った業務を自己の業務として独立して処理すること。」が満たされていれば、作業スペースにパーテーション等の区分がないだけでなく、発注者の労働者と混在していたとしても、それだけで問題となることはありません。



## 作業工程の指示

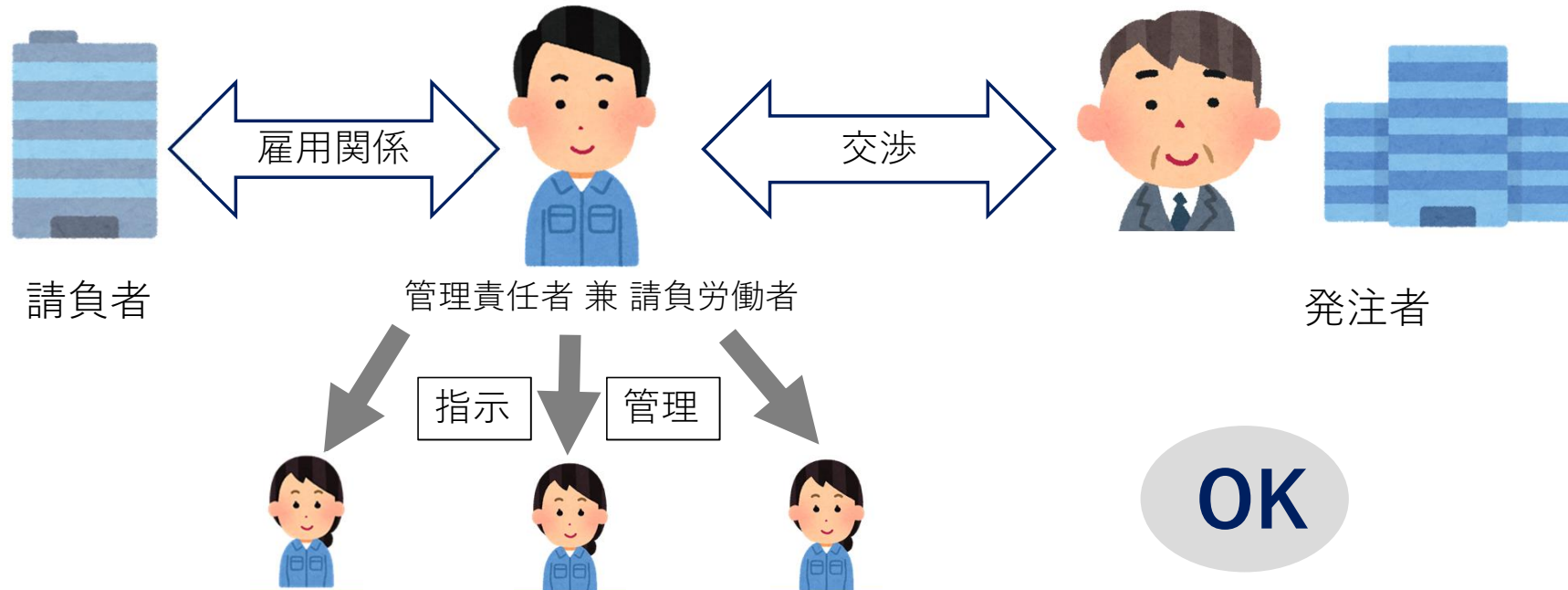
(第1集Q7：ガイドP9 区分基準①、⑥)



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。

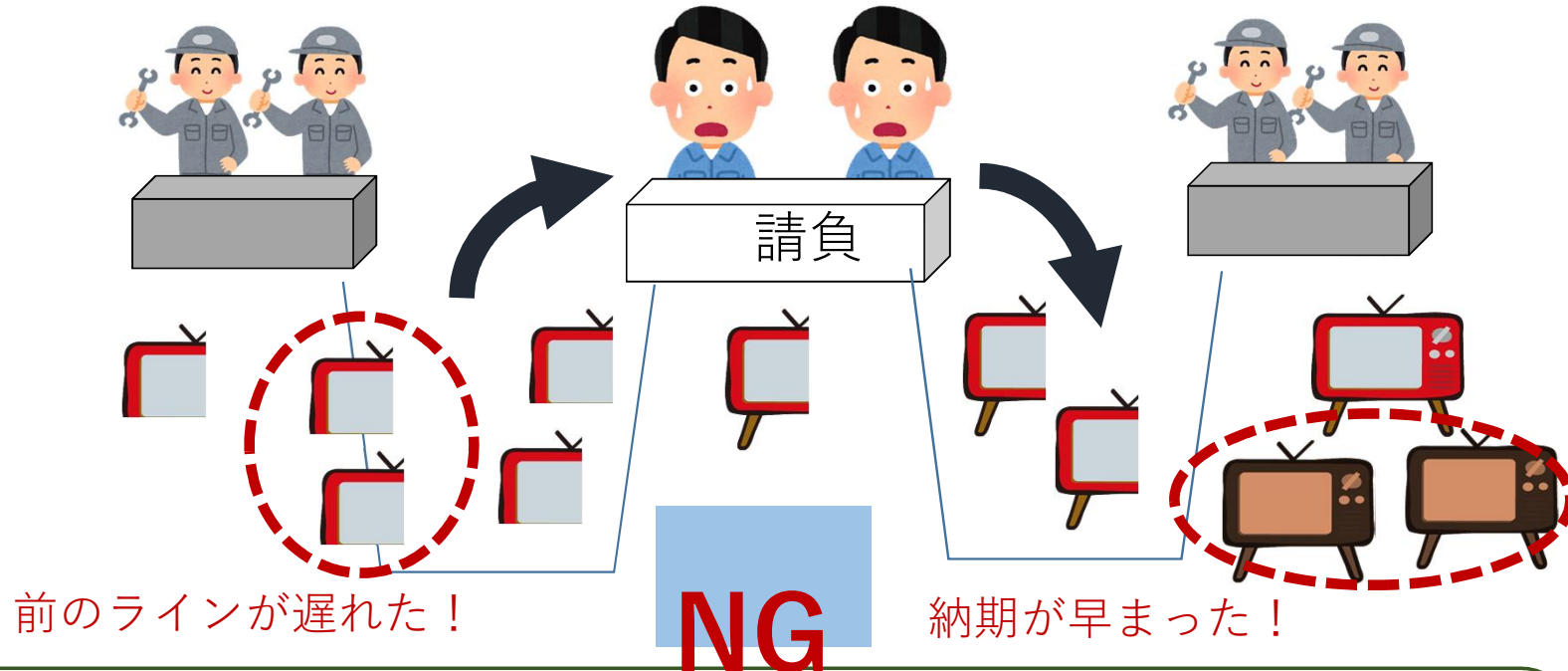
# 管理責任者の兼任

(第1集Q4：ガイドP8 区分基準①)



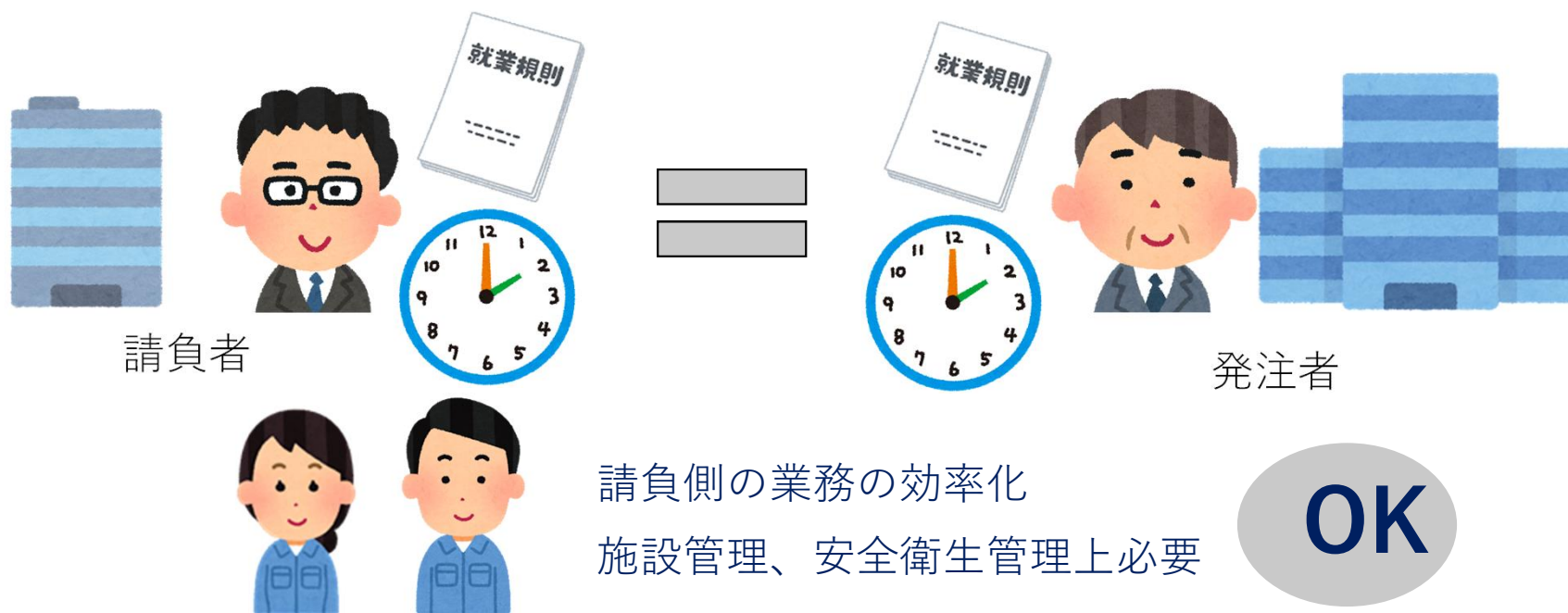
作業遂行の指示、請負労働者の管理、発注者との交渉等に責任をもって対応できるのであれば、管理責任者が請負労働者を兼ねていても特に問題はありません。(不在の時等は代理を選任)  
ただし、作業の都合等により、事実上請負労働者の管理ができない場合は、注意が必要。

# 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①)



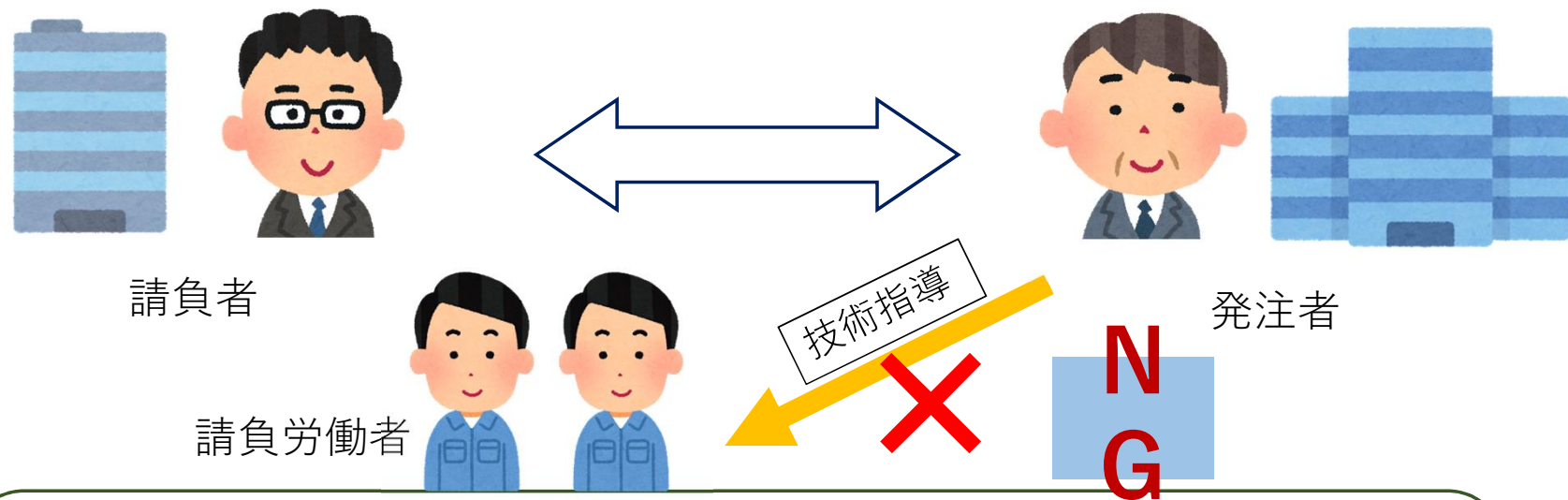
請負者には自ら作業速度、割付、順番、労働者数等の決定が求められますが、一定期間に処理すべき業務内容、量があらかじめ決まっておらず、他の中間ラインの影響により作業時刻が決まるなど、請負者が自ら管理できない場合は、偽装請負と判断されます。

# 請負者の就業規則・服務規律 (第2集Q11:ガイドP16 区分基準③)



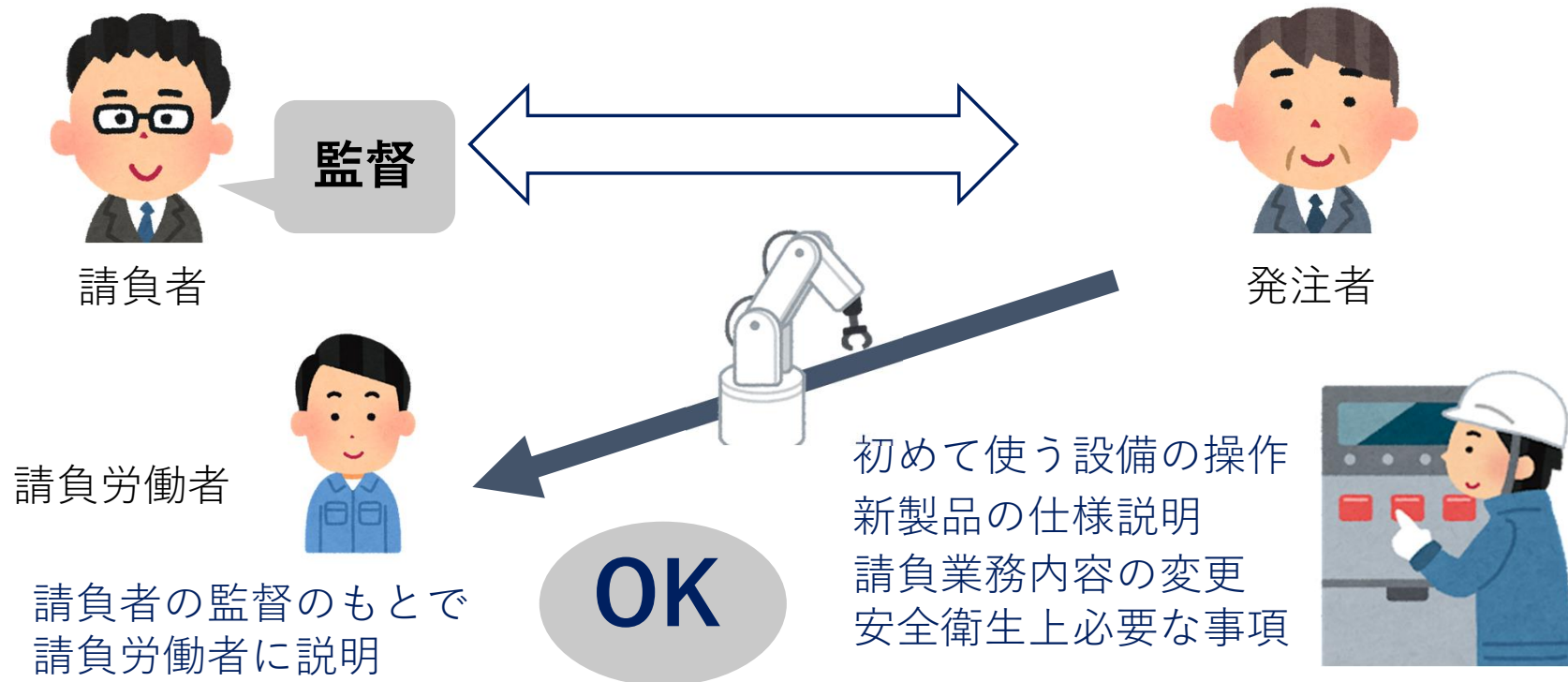
上記の事情により、結果的に発注者と同様の就業時間や規律となったとしても、それだけで労働者派遣事業と判断されるものではありません。

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、③)



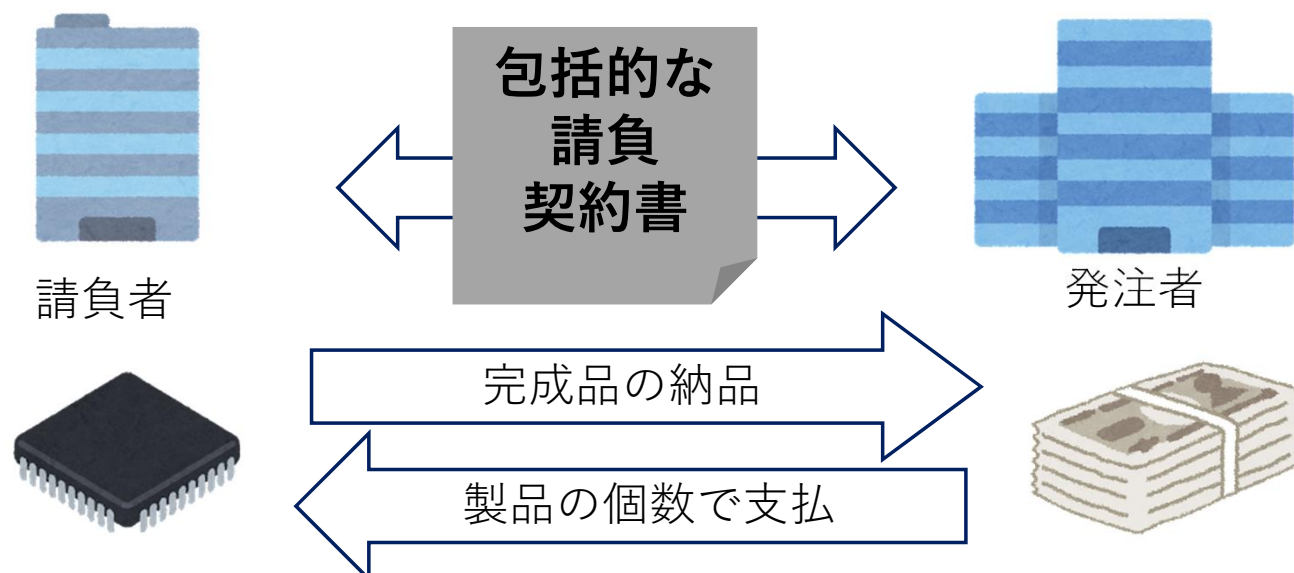
請負者が自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること、業務を自己の業務として相手から独立して処理することが前提です。

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。



請負者の監督のもとで、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な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①、③)



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。



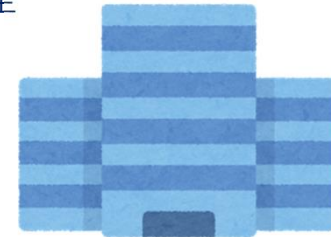
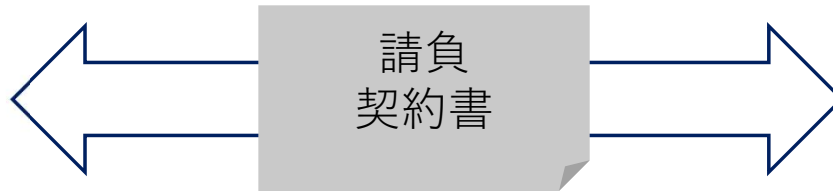
# 作業場所等の使用料

(第1集Q13:ガイドP11 区分基準④、⑥)

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

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

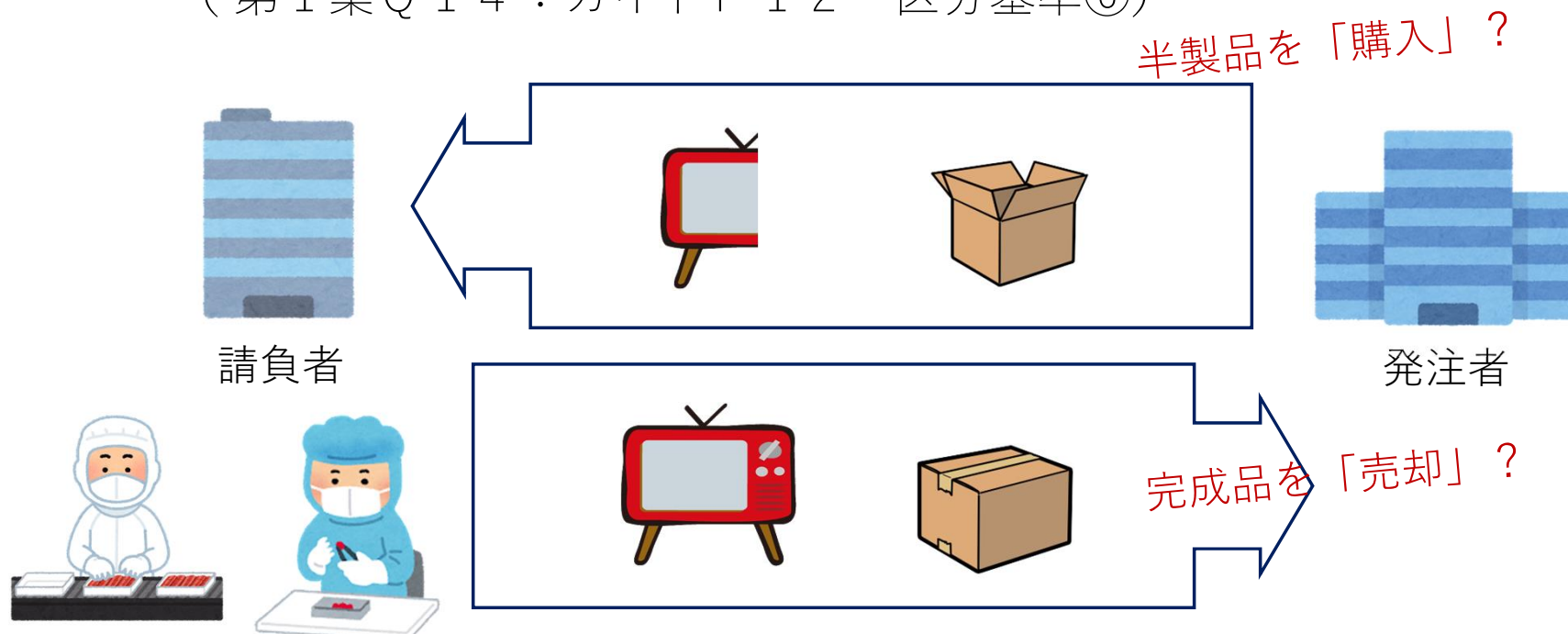
(第1集Q13:ガイドP11 区分基準④、⑥)



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

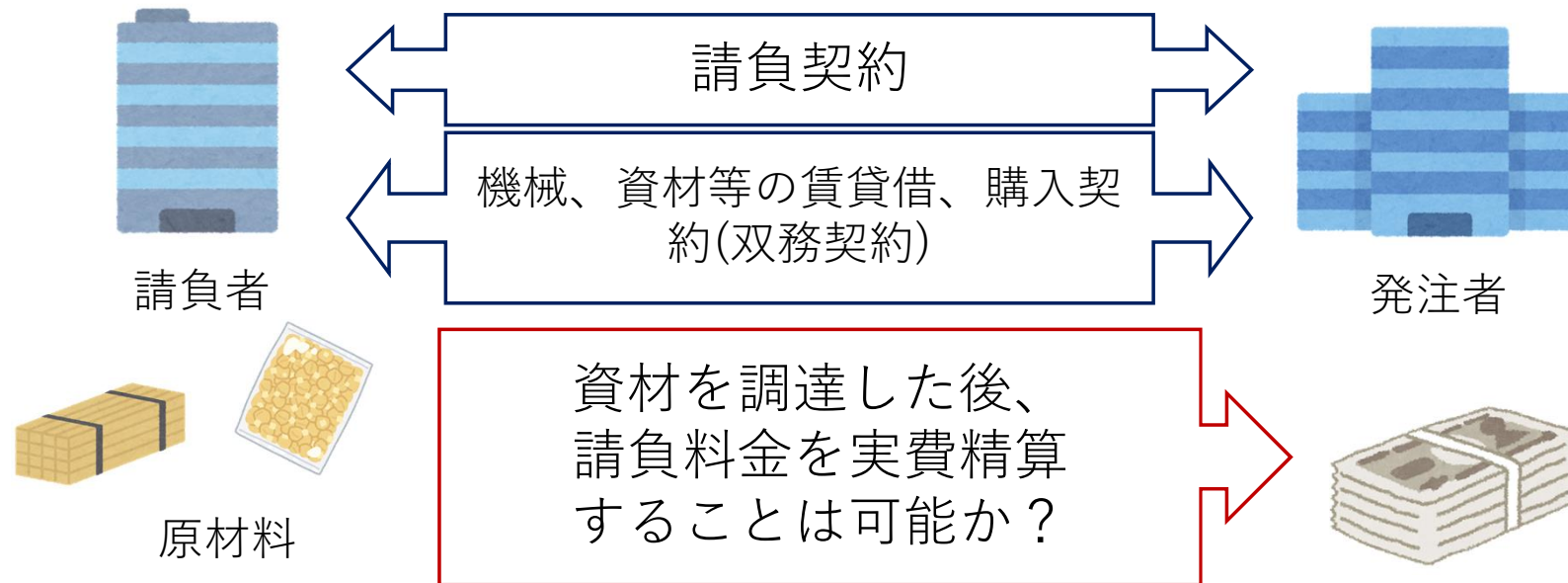
(第1集Q14：ガイドP12 区分基準⑥)



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

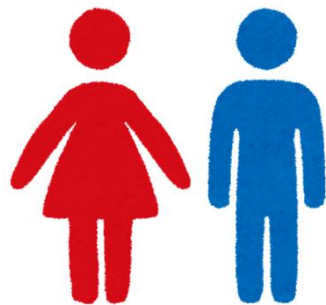
(第1集Q15：ガイドP12 区分基準④)



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。

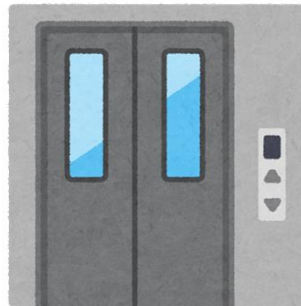
## 玄関、食堂等の使用

(第1集Q12:ガイドP11 区分基準⑥)



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

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。

# 事例 1 請負労働者の配置等



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



統括責任者  
経験5年以上、  
A社の能力に見あう者



労働者5名  
経験3年以上、  
A社の能力に見あう者

B社の配置決定にA社が関与？

## 【事例 1】

## 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。

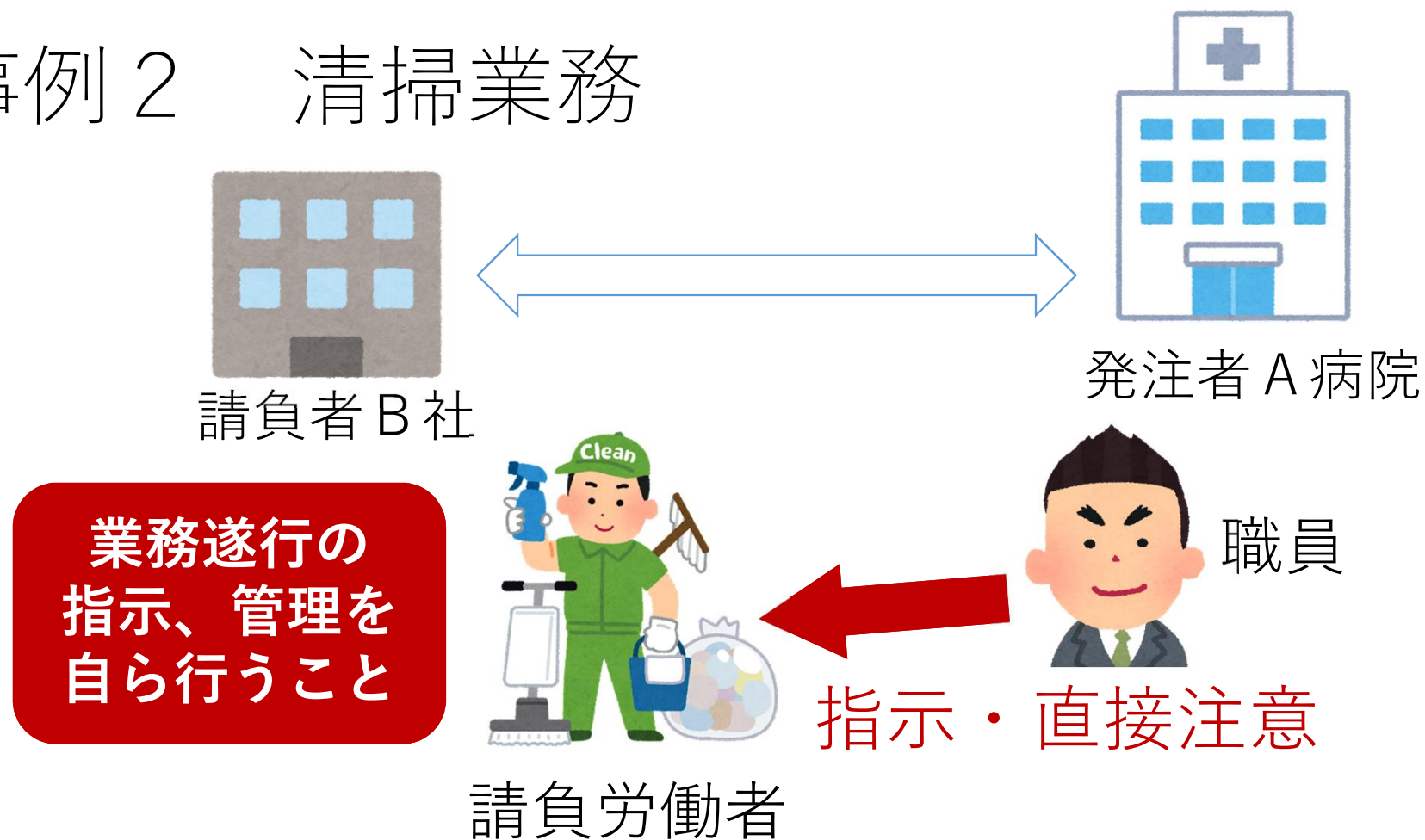
### 【問題点】

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③（2）を充たさない。

### 【改善】

経験年数等の要件や配置人数に係る部分は、入札参加条件で示した基準をそのまま引用したものであったが、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 社間で確認のうえ、当該部分を削除し、運用もやめた。

## 事例 2 清掃業務



B社は、業務遂行を独立して行っている？



## 【事例 2】

## 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】

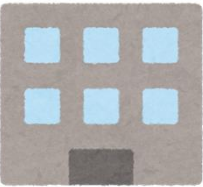
発注者 A 病院の職員が請負者 B 社の労働者に作業の順番を直接指示しており、請負者 B 社は業務の遂行に関する指示を自ら行っていない。

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を充たさない。

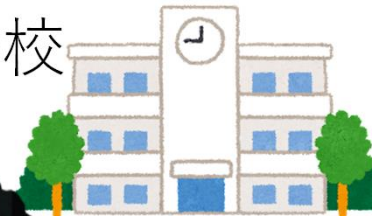
### 【改善】

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 3 図書館司書業務

  
請負者 B 団体

A市立C中学校



  
発注者 A 市



X 校長

- ・労働時間の管理を自ら行うこと
- ・服務規律の決定・管理を自ら行うこと

生徒への対応方法  
勤務時間の変更指示

請負労働者 Y  
図書館司書業務



## 【事例 3】

## 図書館司書業務

A市が発注した市内小中学校の図書館司書業務において、B（請負者）の労働者Yが、

1. X校長から請負業務以外の生徒への対応方法において繰り返し注意されていたこと。
2. 図書館対応時間の変更に伴い、勤務時間の変更指示を直接行っていたこと。

### 【問題点】

1 に関しては、利用者が生徒であり、様々な問題が生じた時に、学校での秩序を守るための注意であったとしても、請負としては区分基準③を充たさない恐れがある。

2 に関しては、後日Bに報告したとしても、直接Yに指示することは、区分基準②を充たさない恐れがある。

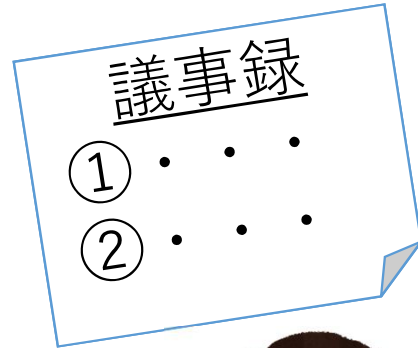
### 【改善】

A B間及びA C間の連絡体制を見直し、労働者が指揮命令と捉えることのないような請負業務の業務見直しを図った。

また、請負労働者への研修等により、業務の再認識を図り、業務外の利用者等への関わりについて注意喚起を行った。

# 事例 4 議事録等作成業務

  
請負者 B 社



  
発注者 A 社

A 社労働者



B 社請負労働者

- ・ 職員と読み合わせ
- ・ 職員が修正を指示
- ・ 機材は A 社が準備

- ・ 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

## 【事例 4】

## 議事録等作成業務

発注者 A 社が発注した審議会の議事録等作成業務において、B 社請負労働者が入力し作成した議事録が、正確に作成されているかの確認のため、B 社請負労働者と A 社労働者が読み合わせによる確認を行っていた。

### 【問題点】

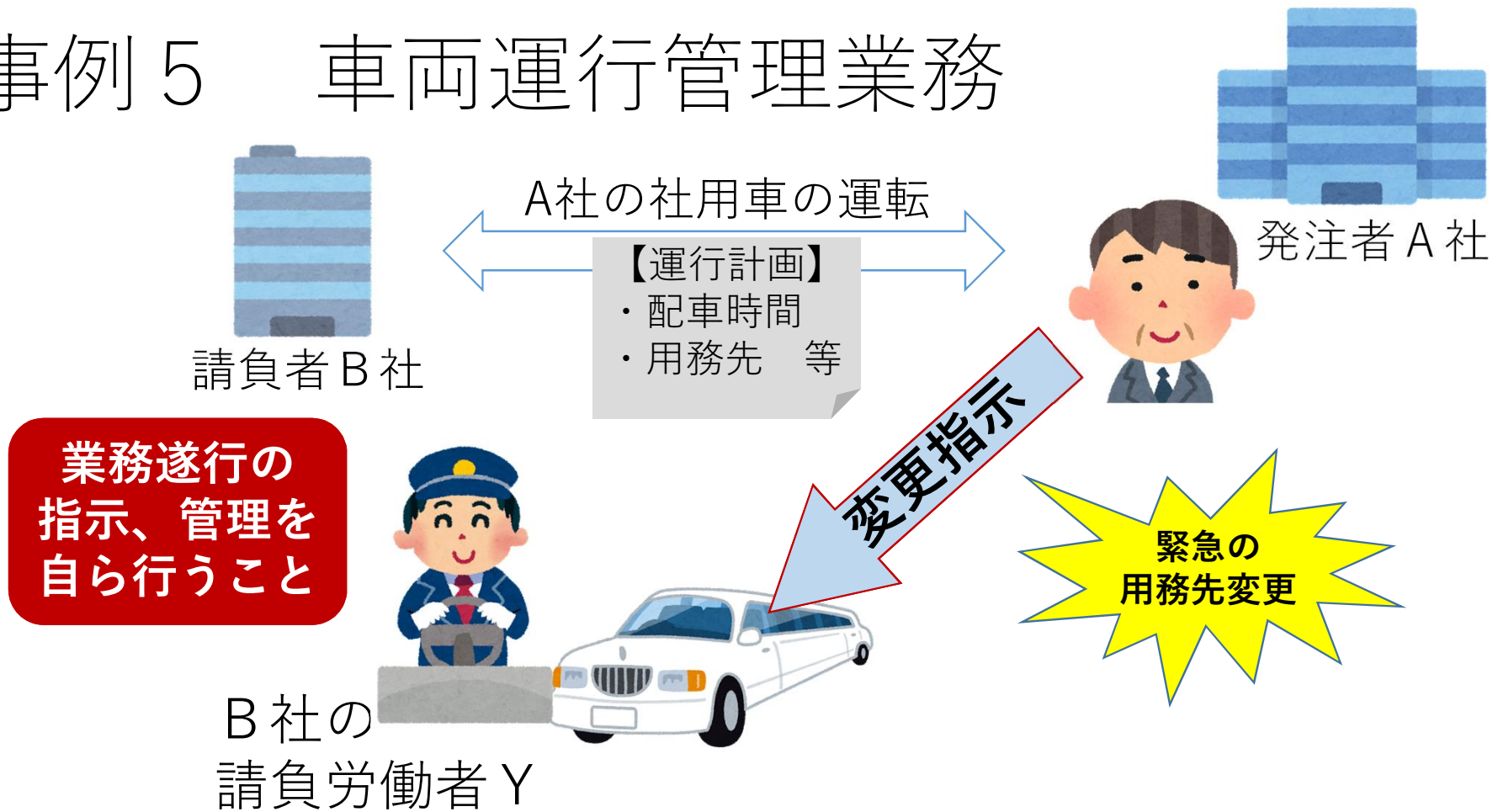
読み合わせで見つかった誤字脱字等に対する修正を A 社労働者が B 社請負労働者に直接指示しており、ポイント①を充たさない。

また、請負者 B 社は自己の責任と負担で議事録作成に必要な機器等を準備していないこと、A 社労働者と読み合わせを行っていることから、請負った業務を A 社から独立して処理しているとは言えず、区分基準⑥を充たさない。

### 【改善】

A 社による確認作業は、A 社の職員同士で読み合わせを行うことに改め、議事録作成に必要な端末等の機器については双務契約を締結した。

# 事例 5 車両運行管理業務



B 社は、業務遂行を独立して行っている？

## 【事例 5】 車両運行管理業務

発注者A社が作成した運行計画により、配車時間や用務先等を請負者B社に依頼しており、その計画に沿って請負労働者Yが業務を行っている。急遽運行計画にない用務先へ向かう必要が生じたため、A社がB社に依頼することなく労働者Yへ直接変更の指示を行った。

### 【問題点】

発注者A社の社員が請負者B社の労働者Yに緊急の変更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おらず、区分基準①を充たさない。

### 【改善】

緊急時のA→Y、Y→Bの連絡体制を見直し、Aから労働者Yへの指揮命令に該当することのないような請負業務の見直しを図った。

緊急時にA社がYに直接変更を指示した場合、直ちにYがB社に連絡し、Bの了解を得る等の適正な連絡体制を整備した。

# ご清聴ありがとうございました。

熊本労働局需給調整事業室では、「派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等」に関する指導・監督業務及び相談業務を行っています。

派遣・請負等に関するご相談があれば、お気軽にご相談ください。

TEL 096-211-1731