

5 派遣労働者の雇用管理と派遣・業務請負の適正化

労働者派遣とは、派遣元事業主と派遣先事業主との労働者派遣契約に基づき、派遣元が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令の下で、派遣先のために労働に従事させるものです。

派遣期間の制限

1. 派遣先事業所単位の期間制限

- ・原則3年
- ・延長するための過半数労働組合等への意見聴取の義務（3年ごと）、さらに反対意見があった場合、対応方針等の説明の義務

2. 派遣労働者個人単位の期間制限

- ・派遣先の同一の組織単位（「課」・「グループ」を想定）で上限3年

3. 期間制限の例外

次に掲げる場合は、例外として期間制限がかかりません。

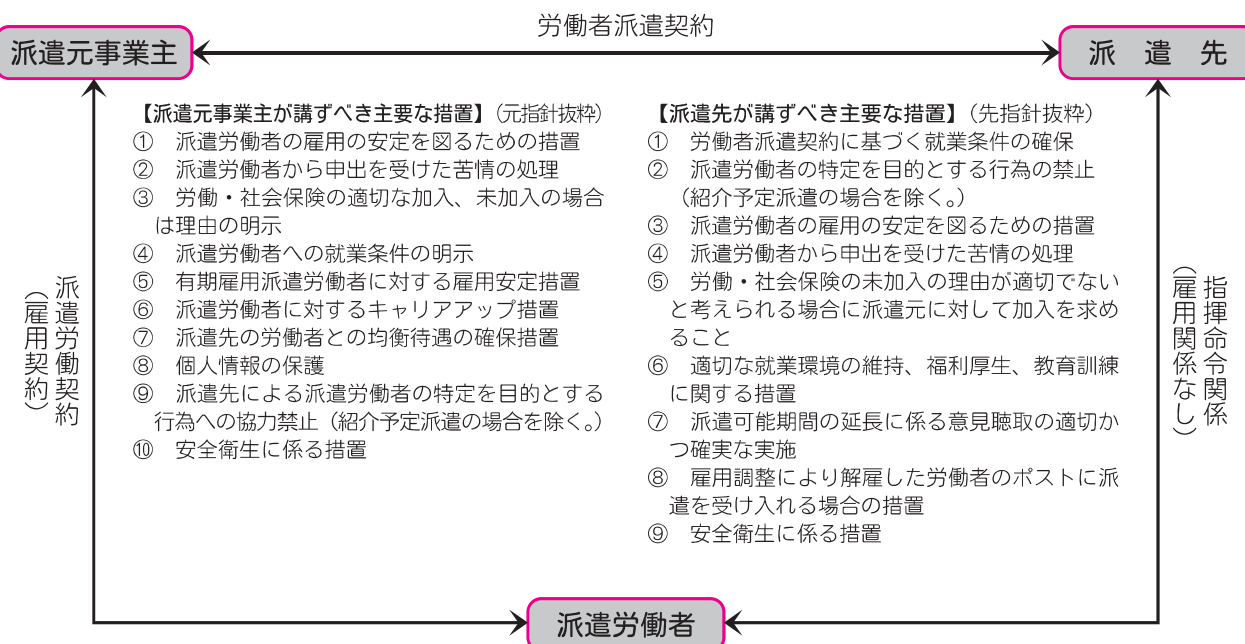
- ・派遣元事業主に無期雇用される労働者を派遣する場合
- ・60歳以上の労働者を派遣する場合
- ・終期が明確な有期プロジェクト業務に労働者を派遣する場合
- ・日数限定業務（1ヶ月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの）に労働者を派遣する場合
- ・産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に労働者を派遣する場合

労働者派遣の禁止業務

- ①港湾運送の業務
- ②建設の業務
- ③警備の業務
- ④病院等における医療関係の業務
（紹介予定派遣の場合を除く）
- ⑤人事労務関係業務のうち、労使協議の際に使用者側の当事者として行う業務
- ⑥弁護士、司法書士、公認会計士、税理士、社会保険労務士等の業務

派遣労働者の雇用管理の留意点

1 派遣労働者の就業条件の確保・改善のために派遣元・派遣先が講ずべき措置



2 就業条件の明示

派遣元事業主は、派遣労働者との派遣労働契約に際して、次の事項を明示しなければなりません。

- | | |
|--------------------------------|--|
| ①労働者派遣をしようとする旨 | ⑧安全・衛生に関する事項 |
| ②派遣労働者の業務内容 | ⑨派遣労働者からの苦情処理に関する事項 |
| ③派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度 | ⑩派遣契約の解除に当たり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 |
| ④派遣先事業所の名称・所在地その他派遣就業の場所及び組織単位 | ⑪紹介予定派遣の場合は紹介予定派遣に関する事項 |
| ⑤派遣先の指揮命令者に関する事項 | ⑫派遣期間に制限のある場合についてはその期間 |
| ⑥派遣期間・派遣就業日 | ⑬労働契約申込みみなし制度に関する事項 |
| ⑦派遣就業の開始・終了時刻、休憩時間 | ⑭労働者派遣に関する料金の額（派遣料金） |
| | ⑮その他厚生労働省令で定める事項 |

3 派遣労働者の安全衛生に関する措置について

派遣労働者の安全及び衛生の確保を強化するための措置が整備されています。

(1) 労働者派遣契約の内容

派遣元・派遣先との間で結ぶ労働派遣契約の締結の際、危険防止の措置や健康障害の防止について、派遣労働者の安全と衛生を確保するための事項を定めなければなりません。

【労働者派遣法第26条第1項6号】

(2) 派遣元・派遣先責任者の安全衛生管理に係る業務

ア 派遣元責任者……派遣元において安全及び衛生を統括管理し、派遣先との連絡調整を行います。

【労働者派遣法第36条6号】

イ 派遣先責任者……派遣先において安全及び衛生を統括管理し、派遣元事業主との連絡調整を行います。

【労働者派遣法第41条4号】

(3) 派遣元・派遣先責任者の選任

ア 派遣元事業主は「派遣元責任者」を選任しなければなりません。選任すべき数は、次のとおりです。

※製造業務に労働者を派遣する場合、「製造業務専門派遣元責任者」を選任する必要があります。

〔派遣労働者の数〕	100人以下のとき	1人以上
	100人を超え200人以下のとき	2人以上
	200人を超えるとき	100人増えるごとに1人増員

製造業務専門派遣元責任者のうち1人は、製造業務に従事しない派遣労働者を併せて担当することができます。

【労働者派遣法施行規則第29条3号】

イ 派遣先事業主は「派遣先責任者」を選任しなければなりません。選任すべき数は、次のとおりです。

※製造業務に50人を超える派遣労働者を従事させる場合、「製造業務専門派遣先責任者」を選任する必要があります。

〔派遣労働者の数〕	100人以下のとき	1人以上
	100人を超え200人以下のとき	2人以上
	200人を超えるとき	100人増えるごとに1人増員

製造業務専門派遣先責任者のうち1人は、製造業務に従事しない派遣労働者を併せて担当することができ、また、製造業務に従事させる派遣労働者と製造業務に付随する製造業務以外の業務に従事させる派遣労働者を、同一の派遣先責任者が担当することができ、また、製造業務、当該製造付随業務に従事させる派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な場合においては、1人の製造業務専門派遣先責任者が担当する製造業務に従事させる派遣労働者と製造付随業務に従事させる派遣労働者の合計数が100人を超えない範囲内で、製造業務専門派遣先責任者に製造付随業務に従事させる派遣労働者を併せて担当させることができます。
【労働者派遣法施行規則第34条3号】

(4) 安全衛生に係る措置に関する派遣先の協力等

派遣先は、派遣元事業主から雇い入れ時の安全衛生教育の委託の申し入れがある場合には、可能な限り、これに応じるよう努めるなど、必要な協力や配慮を行わなければなりません。

【派遣先が講ずべき措置に関する指針第2条の17】

(5) 労働者死傷病報告の提出

派遣労働者が労働災害により、死亡又は負傷等をしたときは、派遣先及び派遣元の双方の事業者は、派遣先の事業場の名称等を記入の上、派遣先・派遣元を所轄する労働基準監督署長にそれぞれ労働者死傷病報告を提出する必要があります。 【労働安全衛生規則様式第23号及び第24号】

派遣先の事業を行う者は、派遣中の労働者に係る同項の報告書を所轄労働基準監督署長に提出したときは、遅滞なく、その写しを当該派遣中の労働者を雇用する派遣元の事業の事業者に送付しなければいけません。
【労働者派遣法施行規則第42条】

4 派遣先が派遣労働者を受け入れる場合の主な注意点

注意点1 労働者派遣事業の許可を受けている事業者から派遣労働者を受け入れること。

注意点2 派遣受入期間の制限を受ける場合には、派遣先は、派遣就業の場所ごとの同一の組織単位について、受入可能期間を超えて、継続して派遣労働者を受け入れてはならないこと。また、派遣契約の締結に先立ち、派遣元に対して、同一の事業所における受入可能期間の制限に抵触する日を通知すること。

注意点3 派遣元事業主と所定の事項を定めた労働者派遣契約を締結すること。

注意点4 派遣契約の締結に当たっては、事前に派遣労働者にしてもらう業務の具体的内容、派遣労働者に求める技術・技能・経験・知識の水準、就業してもらう日・時間帯、残業の有無など就業条件を具体的に把握し、派遣元に伝えること。

注意点5 派遣労働者の受け入れに先立ち、派遣労働者を面接したり、派遣労働者の履歴書を送付させたり、若年者に限るなどの業務遂行能力と関係のない条件を付したり、特定の派遣労働者の送り出しを要求するなど派遣労働者を特定する行為をしないこと。また、受け入れる派遣労働者の性別を限定しないこと。

注意点6 派遣労働者の就業状況から、労働・社会保険の被保険者資格を満たす者については、派遣元でこれらに加入させてから派遣するよう求めること。保険加入の有無については、派遣元からの通知により確認すること。

注意点7 離職後1年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れることは禁止されているので、派遣元からの通知で確認し、該当する場合には派遣元へ通知すること。

注意点8 派遣先責任者（製造業務に51人以上受け入れる場合は製造業務専門派遣先責任者）の選任、派遣先管理台帳の作成、苦情処理体制の確立など派遣先で義務付けられる措置を講ずること。また、派遣契約の定め反する行為や、派遣法に違反する行為をしないこと。

注意点9 派遣労働者に時間外労働や休日労働をさせる場合は、派遣元で締結している三六協定の内容を十分把握し、その協定で定めた時間数・日数の上限の範囲内で労働させること。

注意点10 派遣契約の途中解除を行う場合は、①派遣元の合意を得ることはもとより、相当の猶予期間をもって派遣元に申し入れる、②派遣先の帰責事由による場合は新たな派遣就業機会の確保を図ること、③②ができない場合は、派遣元が当該労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を派遣先が負担すること、④派遣元から請求があれば解除理由を明示する等を実施すること。

5 派遣元・派遣先に課せられている事項

1 日雇派遣の原則禁止

日雇派遣については、派遣会社・派遣先のそれぞれで雇用管理責任が果たされておらず、労働災害の発生の原因にもなることから、雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止です。ただし、①または②の場合は例外として認められます。

① 禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合

禁止の例外となる業務

ソフトウェア開発／機械設計／事務用機器操作／通訳、翻訳、速記／秘書／ファイリング／調査／財務処理／取引文書作成／デモンストレーション／添乗／受付・案内／研究開発／事業の実施体制の企画・立案／書籍等の制作・編集／広告デザイン／OAインストラクション／セールスエンジニアの営業、金融商品の営業

② 以下に該当する人を派遣する場合

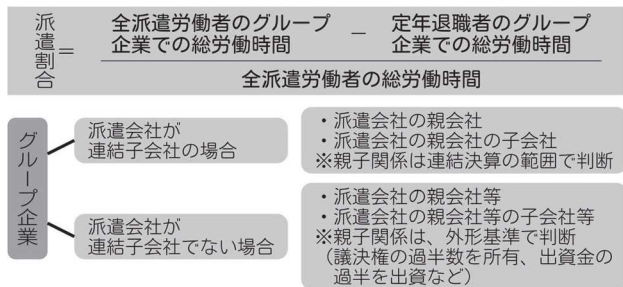
- (ア) 60歳以上の人
- (イ) 雇用保険の適用を受けない学生
- (ウ) 副業として日雇派遣に従事する人
- (エ) 主たる生計者でない人

(ウ)は生業収入が500万円以上、(エ)は世帯収入が500万円以上の場合に限ります。※上記(ア)～(エ)の対象者については、公的書類等による確認が必要です。



2 グループ企業派遣の8割規制

派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣会社が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣会社がそのグループ企業に派遣する役割は全体の8割以下に制限されます。



3 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することはできません(元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止されます)。



- 【派遣会社】離職前事業者へ派遣労働者として派遣することを禁止
 【派遣先】該当する元従業員を派遣労働者として受け入れることを禁止
 ※ 60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外されます。
 ※ 禁止対象となる勤務先の範囲は事業者単位となります。

4 マージン率などの情報提供

【関係者への情報公開】労働者や派遣先となる事業主がより適切な派遣会社を選択できるよう、インターネットにより派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などの情報提供が義務化されています。

派遣料金(派遣先が派遣会社へ支払う料金)	賃金(派遣会社が労働者に支払う賃金)	マージン
マージン率 = $\frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$		

【派遣労働者への明示】雇用時、派遣開始時、派遣料金額の変更時には、派遣労働者の「労働者派遣に関する料金額(派遣料金)」の明示が義務化されています。

〈明示すべき派遣料金(次のうちいずれかを明示)〉

- ①派遣労働者本人の派遣料金 ②派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額(1人あたり)

〈明示の方法〉書面・FAX・Eメールのいずれか

6 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置

労働者派遣契約の中途解除によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、*

*派遣労働者の新たな就業機会の確保
 *休業手当などの支払いに要する費用の負担 などの措置をとることが、派遣先の義務となります。(派遣契約時にこれらの措置について明記しなければなりません)

7 労働契約申込みなし制度

労働契約申込みなし制度とは、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み(直接雇用の申し込み)をしたものとみなす制度です。

8 雇用安定措置

派遣元事業主は、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の要件に該当した場合に、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置(雇用安定措置)を講じることが必要です。

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな派遣先の提供(合理的なものに限る)
- ③派遣元事業主による無期雇用
- ④その他雇用の安定を図るために必要な措置

9 キャリアアップ措置

派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、

- ・段階的かつ体系的な教育訓練
- ・希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務があります。

10 均衡待遇の推進

派遣労働者と、派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元事業主と派遣先に、それぞれ責務が課せられています。

【派遣元事業主が講ずべき措置】

- ・均衡を考慮した待遇の確保
- ・待遇に関する事項等の説明
- ・適切な賃金水準等の対応

【派遣先が講ずべき措置】

- ・賃金水準の情報提供の配慮義務
- ・教育訓練の実施に関する配慮義務
- ・福利厚生施設の利用に関する配慮義務
- ・派遣料金の額の決定に関する努力義務

11 派遣労働者のキャリアアップ支援

派遣先は、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主によるキャリアアップ支援に資するよう、派遣労働者の職務遂行状況や、職務遂行能力の向上度合などの情報を提供するように努めなければなりません。

- ・雇入れ努力義務
- ・正社員の募集情報の提供義務
- ・労働者の募集情報の提供義務

6 派遣労働者の同一労働同一賃金

派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消すること等を目指した労働者派遣法の改正（令和2年4月1日）が行われました。

派遣元事業主には、派遣労働者の待遇について、次のいずれかの対応の確保が義務付けられています。

- 【派遣先均等・均等方式】・・・派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇
- 【労使協定方式】・・・一定の要件を満たす労使協定による待遇

派遣労働者に対する労働基準法等の適用は

労働基準法、労働安全衛生法等労働関係法については、原則として派遣元事業主が雇用主として責任を負いますが、一部派遣先が責任を負うものがあります。労働基準法、労働安全衛生法等労働関係法の適用は次のようになります。

労働基準法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
均衡待遇 男女同一賃金の原則 強制労働の禁止 労働契約 賃金 1か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制の締結・届出、時間外・休日労働の協定の締結・届出、事業場外労働に関する協定の締結・届出、専門業務型裁量労働制に関する協定の締結・届出 時間外・休日、深夜の割増賃金 年次有給休暇 最低年齢 年少者の証明書 帰郷旅費（年少者） 産前産後の休業 徒弟の弊害の排除 職業訓練に関する特例 災害補償 就業規則 寄宿舍 申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務 労働者名簿 賃金台帳 記録の保存 報告の義務	均衡待遇 強制労働の禁止 公民権行使の保障 労働時間、休憩、休日 労働時間及び休日（年少者） 深夜業（年少者） 危険有害業務の就業制限（年少者及び妊産婦等） 坑内労働の禁止（年少者） 坑内業務の就業制限（妊産婦等） 産前産後の時間外、休日、深夜業 育児時間 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 徒弟の弊害の排除 申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務 記録の保存 報告の義務

労働安全衛生法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 統括安全衛生管理者の選任等 衛生管理者の選任等 安全衛生推進者の選任等 産業医の選任等 衛生委員会 安全管理者等に対する教育等 安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時） 危険有害業務従事者に対する教育 中高年齢者等に対する教育 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助 健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取） 健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置） 健康診断の結果通知 医師等による保健指導 医師による面接指導等 心理的な負担の程度を把握するための検査等（検査の実施、結果の通知、医師による面接指導、当該検査結果の意見聴取、作業転換等の措置） 健康教育等 体育活動等について便宜供与等 申告を理由とする不利益取扱禁止	職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 総括安全衛生管理者の選任等 安全管理者の選任等 衛生管理者の選任等 安全衛生推進者の選任等 産業医の選任等 作業主任者の選任等 統括安全衛生責任者の選任等 元方安全衛生責任者の選任等 店社安全衛生責任者の選任等 安全委員会 衛生委員会 安全管理者等に対する教育等 労働者の危険または健康障害を防止するための措置 事業者の講ずべき措置 労働者の遵守すべき事項 事業者の行うべき調査等 元方事業者の講ずべき措置 特定元方事業者の講ずべき措置 定期自主検査 化学物質の有害性の調査 安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務就業時） 職長教育 危険有害業務従事者に対する教育 就業制限 中高年齢者等についての配慮 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助 作業環境測定 作業環境測定の結果の評価等 作業の管理 作業時間の制限 健康診断（有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取） 健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置） 労働時間の状況の把握 病者の就業禁止 受動喫煙の防止 健康教育等 体育活動等についての便宜供与等 快適な職場環境の形成のための措置 安全衛生改善計画等 機械等の措置、移転に係る計画の届出、審査等 申告を理由とする不利益取扱禁止 使用停止命令等

報告等 法令の周知 書類の保存等 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助 疫学的調査等	報告等 法令の周知 書類の保存等 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助 疫学的調査等
--	--

じん肺法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置 作業の転換 転換手当 作業転換のための教育訓練 政府の技術的援助等 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告	事業者及び労働者のじん肺の予防に関する適切な措置を講ずる責務 じん肺の予防及び健康管理に関する教育 じん肺健康診断の実施＊ じん肺管理区分の決定等＊ じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置 作業の転換 作業転換のための教育訓練 政府の技術的援助等 法令の周知＊ 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告

(注) ＊の規定は、粉じん作業に係る事業場への派遣が終了した後は派遣元に適用する。

作業環境測定法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
	作業環境測定士又は作業環境測定機関による作業環境測定の実施

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置、事業主の責務 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置、事業主の責務 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置、事業主の責務 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置、事業主の責務 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止 職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置、事業主の責務	育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等を理由とする不利益取扱いの禁止 職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置、事業主の責務

労働施策総合推進法

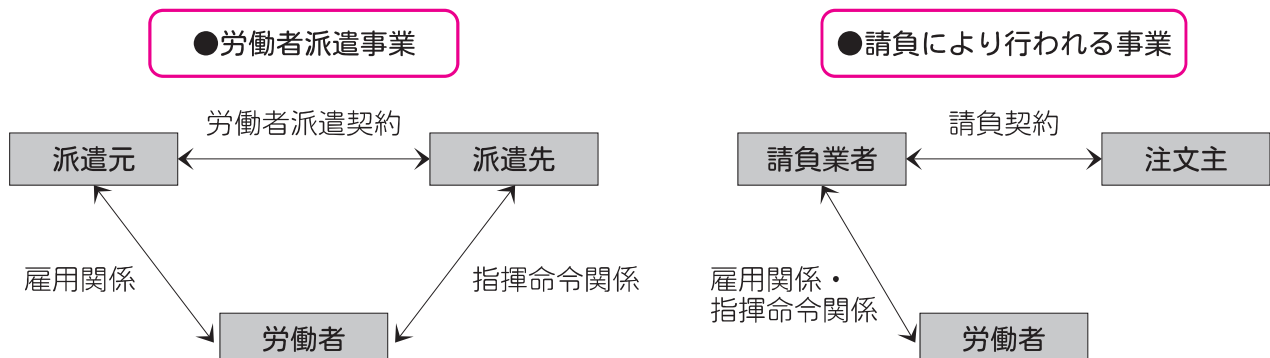
派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する事業主の責務	職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する事業主の責務

なお、次の点は特に留意してください。

- ① 派遣労働者の日常の勤務時間等の管理は派遣先が行いますが、労働時間等の枠組みの設定は派遣元事業主が行うものであるため、派遣先が派遣労働者に時間外労働や休日労働を行わせるためには、派遣元事業主が適法な36協定の締結・届出等を行っておかなければなりません。
- ② 派遣先が労働者派遣契約で定める就業条件に従って派遣労働者を労働させれば、派遣先が労働基準法又は労働安全衛生法の一定の規定に抵触することとなる場合には、派遣元事業主はその労働者派遣契約を締結してはなりません。そして、派遣元事業主がそれに反して労働者派遣を行った場合であって、派遣先がその派遣労働者を労働させたことによって労働基準法又は労働安全衛生法に抵触することとなったときには、派遣元事業主も処罰されます。

労働者派遣事業と請負事業との違い

請負とは、労働の結果としての仕事の完成を目的とするもので、労働者派遣との違いは、請負においては注文主と労働者との間に指揮命令関係が生じないという点にあり、労働者派遣事業と請負により行われる事業との差異は次の図のとおりとなります。



請負により行われる事業において、注文主と労働者との間に指揮命令関係がある場合には、仮に請負形式の契約により行われていても労働者派遣事業に該当し、労働者派遣法の適用を受けます。

また、その場合、平成27年10月より施行された「労働契約申込みみなし制度※」が適用される可能性があります。

次ページの自主点検表により、請負事業者又は請負事業者を活用する事業者においては、業務の遂行方法が労働者派遣、請負のいずれに該当するのを確認し、労働者派遣に該当する場合には、適正な労働者派遣となるよう、契約や業務遂行方法を見直すとともに、労働時間管理等に関して適切な措置を講じる必要があります。（請負事業者の立場から点検をした場合において、自主点検表の項目の1つでも「いない」があった場合には労働者派遣事業に該当する可能性があります。）

なお、自主点検表の項目を満たすだけで適正な請負ということはできませんので留意してください。

※ 労働契約申込みみなし制度

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み（直接雇用の申し込み）をしたものとみなす制度です。違法派遣の例としては、以下のようなものがあります。

- ・労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ・無許可、無届の派遣元事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ・派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合
- ・いわゆる偽装請負の場合（請負等の名目で、派遣契約を締結せずに労働者派遣を受け入れた場合）

＜労働者派遣事業と請負事業に係る自主点検表＞（抜粋）

I 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

1 業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うこと

- (1) 労働者に対する仕事の割付け、順序、緩急の調整等を自ら行って ……いる／いない
 (2) 業務の遂行に関する技術的な指導、勤惰点検、出来高査定等について、自ら行って ……いる／いない

2 労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うこと

- (1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等について事前に注文主と打ち合わせて ……いる／いない
 (2) 業務中に注文主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／いない
 (3) 業務時間の把握を自ら行って ……いる／いない
 (4) 労働者の時間外、休日労働は業務の進捗状況をみて自ら決定して ……いる／いない
 (5) 業務量の増減がある場合には、事前に注文主から連絡を受ける体制として ……いる／いない

3 企業秩序の維持、確保のための指示その他の管理を自ら行うこと

- (1) 事業所への入退場に関する規律の決定及び管理を自ら行って ……いる／いない
 (2) 服装、職場秩序の保持、風紀維持のための規律の決定及び管理を自ら行って ……いる／いない
 (3) 勤務場所や直接指揮命令する者の決定、変更を自ら行って ……いる／いない

II 請負業務を自己の業務として契約の相手から独立して処理すること

- (1) 事業運転資金等をすべて自らの責任の下に調達・支弁して ……いる／いない
 (2) 業務の処理に関して、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って ……いる／いない
 (3) 業務の処理のための機械、設備、器材、材料、資材を自らの責任と負担で準備している
 又は自らの企画又は専門的技術、経理により処理して ……いる／いない
 (4) 業務処理に必要な機械、資材等を相手方から借り入れ又は購入した場合には、
 別個の双務契約（有償）が締結されて ……いる／いない

点検の結果、適正な請負と言えない場合で、請負として業務を続けようとするのであれば、契約内容や業務の体制等を見直していただく必要がありますし、労働者派遣として業務を行っていくのであれば、許可が必要となります。

適正な労働者派遣や請負を行う上で、ご不明な点がございましたら

大分労働局需給調整事業室（TEL097－535－2095）までお問い合わせください。