

～偽装請負とならないために～

請負適正化セミナー

複製禁止

2025年1月10日・1月16日・1月24日

 厚生労働省 **静岡労働局**

職業安定部 需給調整事業課

本日の資料

- 労働者派遣事業と請負の区分（パワーポイント）
- 労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド



目次

1. 労働者派遣・請負
2. いわゆる偽装請負
3. 37号告示
4. 37号告示疑義応答集
5. 指導事例

目次

1. 労働者派遣・請負

2. いわゆる偽装請負

3. 37号告示

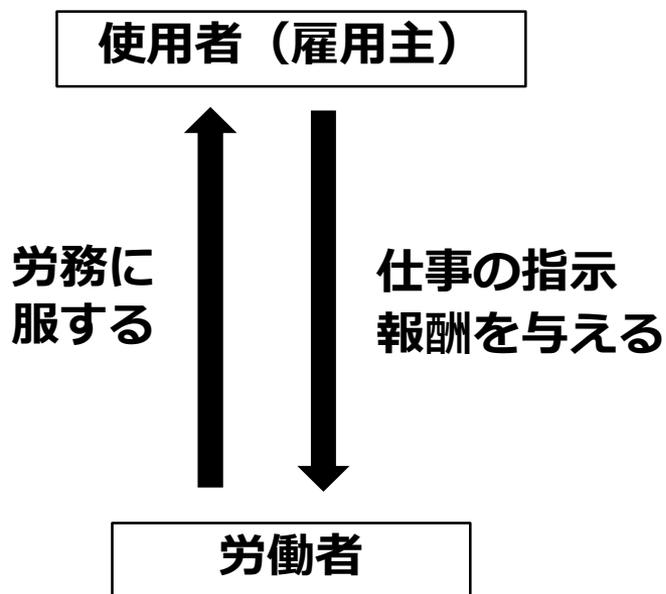
4. 37号告示疑義応答集

5. 指導事例

通常の雇用は

直接雇用の場合

雇用主 = 指揮命令者



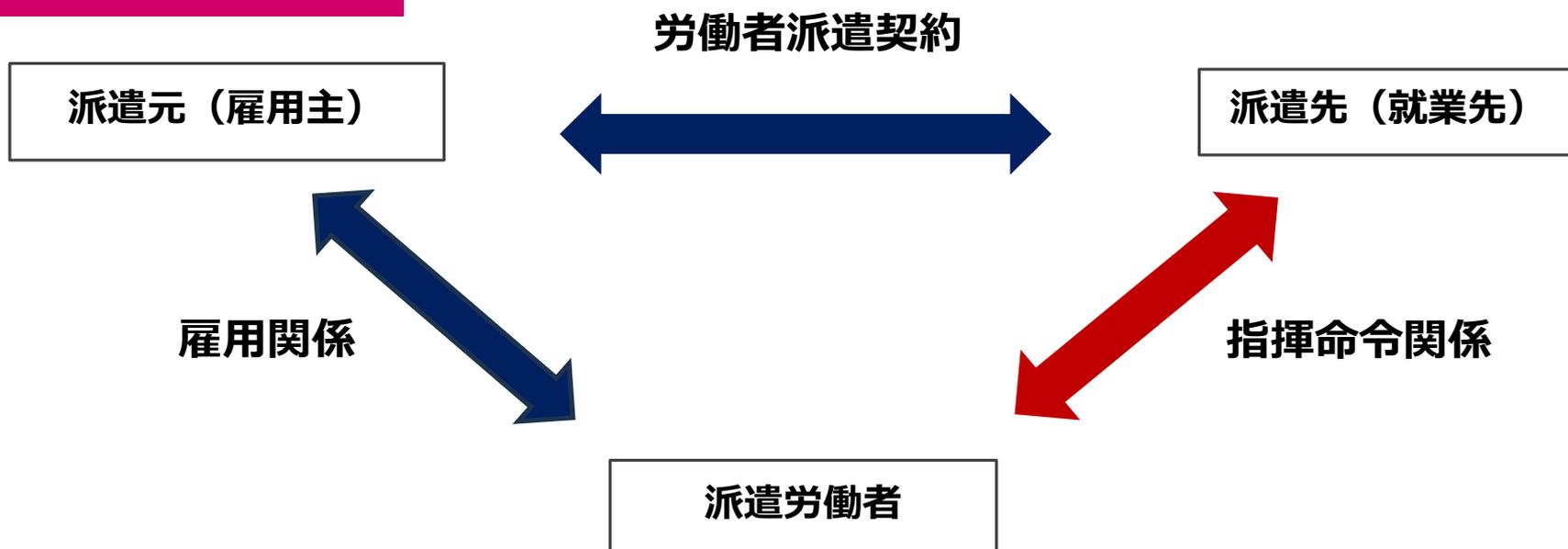
- 通常の雇用は、雇用する者が労働者を「指揮命令」する
- 雇用する者（雇用主）と労働者に指揮命令する者（使用者）が一致する
- 使用者ではない他人（発注者等）が労働者を指揮命令できるのは労働者派遣に該当する場合のみ

- 使用者
事業主・事業の経営担当者・その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者

- 労働者
事業または事業所に使用され、使用者の指揮命令下に置かれ、賃金の支払いを受けている者

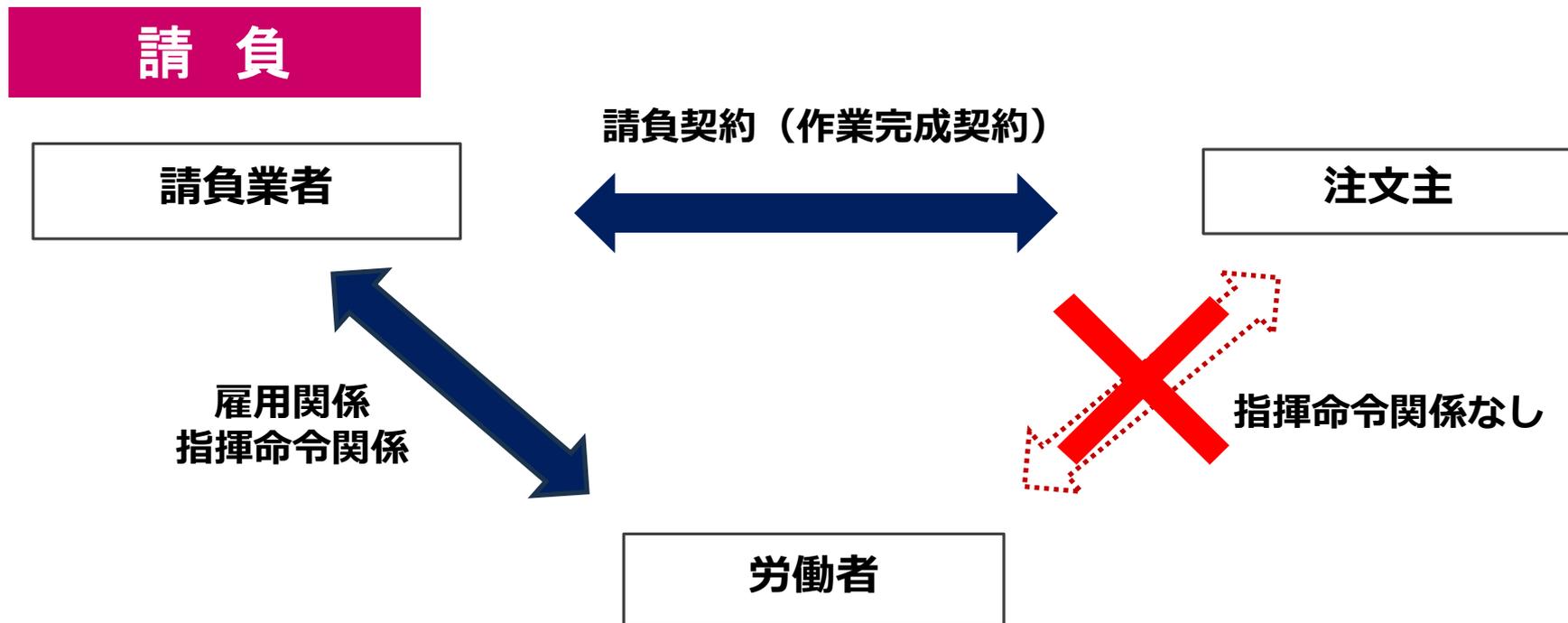
労働者派遣とは

労働者派遣



- 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、当該他人のために労働に従事させること
- **雇用主 ≠ 指揮命令者**
- 派遣先が派遣労働者を直接指揮命令することが可能

請負とは①

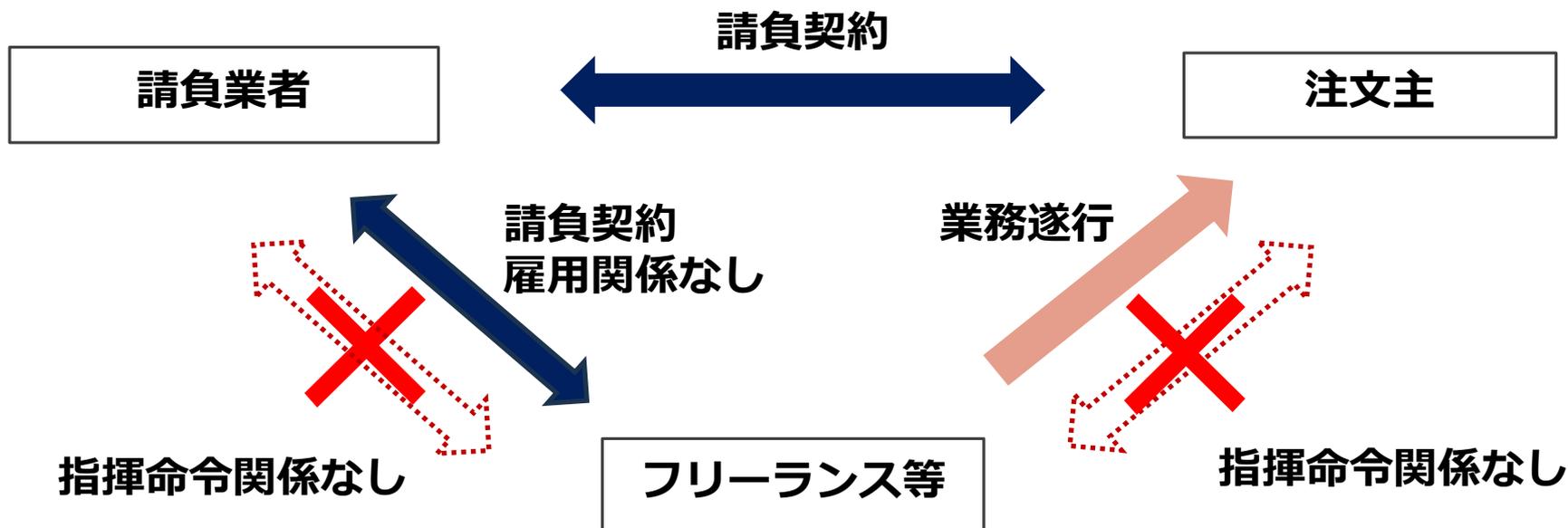


- 請負とは、当事者の一方（請負人）が相手方に対し仕事の完成を約し、他方（注文主）が仕事の完成に対する報酬を支払うことを約するもの
- 請負業者（雇用主）が労働者を指揮命令する
- 注文主が労働者に直接関与（指揮命令）することはない

請負とは②

請負(再委託)

* 委任、準委任も同様



- 請負業者が、注文主から請け負った事業を、フリーランス等に再委託し、フリーランス等が業務を行う
- 注文主、請負業者が、フリーランス等に直接関与（指揮命令）はしない
- 請負業者とフリーランス等の間に雇用関係はない

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・港湾運送・警備業務、医療機関での医業など、派遣禁止業務による 制限あり	原則として 制限なし
期間制限	原則 3 年間の期間制限 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	原則として 請負業者 が労務管理
安全衛生管理	派遣 元 と派遣 先 が分担して、安全衛生管理	原則として 請負業者 が安全衛生管理
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（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、請負事業者が法的な責任を全て負担

目次

1. 労働者派遣・請負

2. いわゆる偽装請負

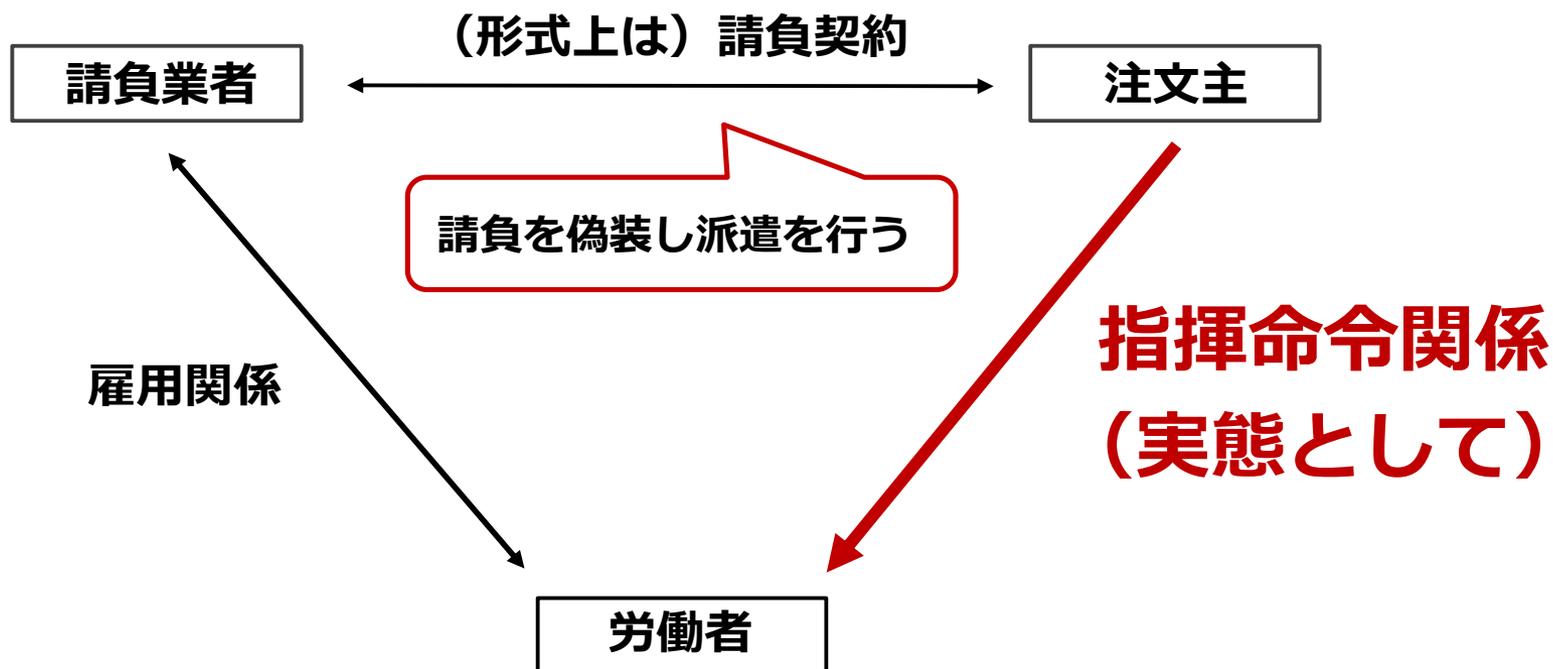
3. 37号告示

4. 37号告示疑義応答集

5. 指導事例

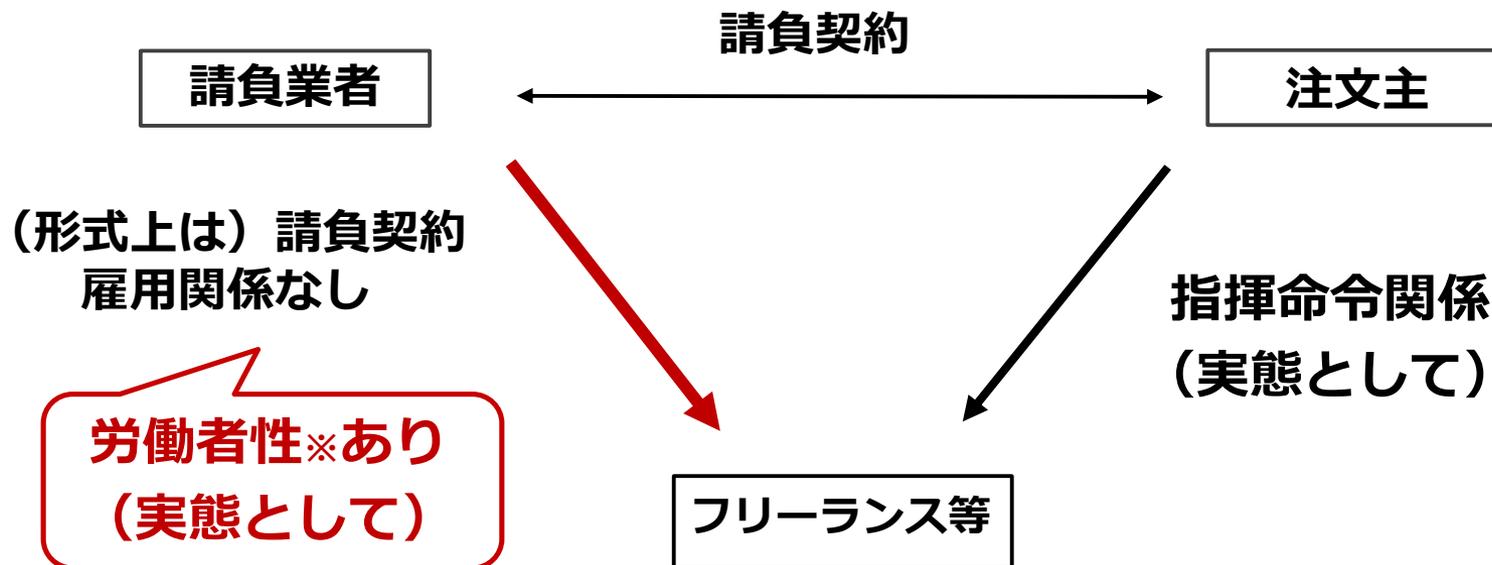
いわゆる偽装請負とは①

請負、業務委託等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**を受け入れること



労働契約申込みみなし制度が適用される (→15ページ)

いわゆる偽装請負とは②



- 形式的にはフリーランス等に再委託されていても、**実態として、労働者性があれば、労働基準法等が適用される労働者とみなされる**（契約形式の不一致）
当該労働者が、注文主から指揮命令を受けていれば、労働者派遣事業に該当

※労働者性の判断基準

- ・労働が、他人の指揮監督下で行われている
- ・報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われている

偽装請負の判断基準

■ 37号告示【ガイド26P】

○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
(昭和六十一年四月十七日 労働省告示第三十七号)
(改正 平成二十四年九月二十七日 厚生労働省告示第五百十八号)

第一条 この基準は、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（昭和六十年法律第八十八号。以下「法」という。）の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業（法第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。）に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることに鑑み、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する。

第二条 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つても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

- 一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより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こと。
 - イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - (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。
 - ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - (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。
 - (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。
 - ハ 次のいずれにも該当することにより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こと。
 - (1) 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。
 - (2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。
- 二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより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こと。
 - イ 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。
 - ロ 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。
 - ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。
 - (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を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。
 - (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。

第三条 前条各号のいずれにも該当する事業主であつても、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つて、その事業の真の目的が法第二条第一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ができない。

■ 誰が仕事の**指揮命令**をしているか



■ **37号告示**に基づき実態に即して判断



■ 使用者以外の**他人**が**指揮命令**



■ いわゆる偽装請負であり、**違法**

偽装請負のまとめ

■ 請負とは

受託者は、**注文主から独立**して仕事を行わなければならない

⇒ 請負契約は、いわば「作業完成契約」

注文主は、受託者の雇用する労働者に対して、**直接指揮命令はできない**

■ 実際には

請負契約と称して、注文主が受託者の雇用する労働者に、**直接指揮命令をして**、仕事を行う

偽装請負(*1)とは

事実上の労働者派遣 = 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)

(*1) 委任、準委任の場合も同様に判断

偽装請負の問題点

■ 責任の所在が曖昧

現場の指揮命令系統が不明確で、トラブル（労災 事故等）が発生した際の責任の所在が曖昧になる

■ 使用者責任の回避

実際の使用人である「注文主」が、法律上の使用者責任を負わないまま労働力の提供を受けている状態

■ 賃金の搾取

重層的な請負の形態を生みやすく、マージンが複数発生し、労働者の賃金が搾取されるおそれがある

労働者の保護が図られない

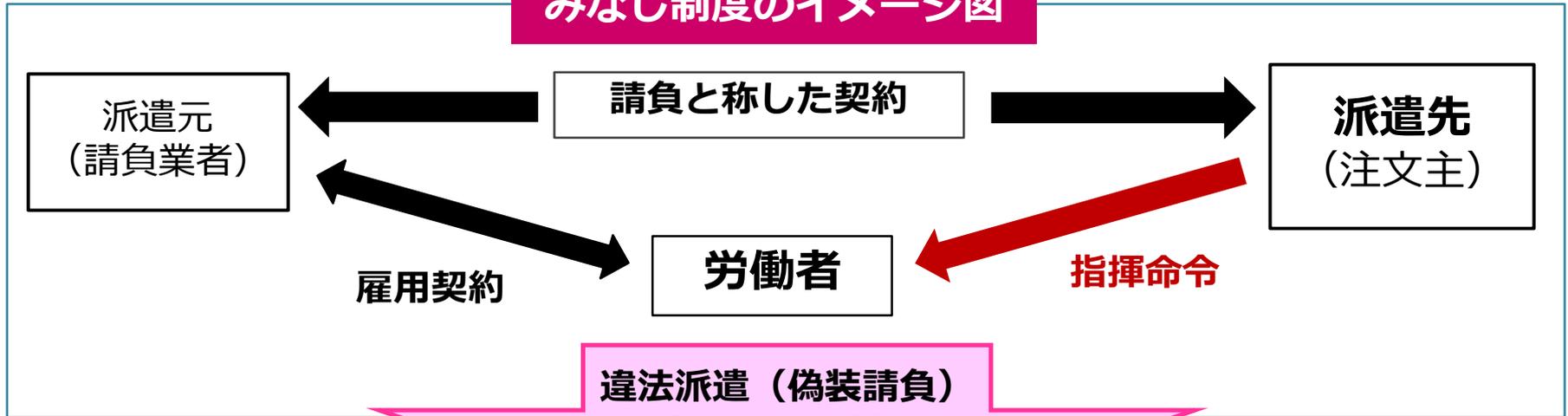
偽装請負がなくなる原因

請負契約書等では適正に定めていても、受託者
又は注文主（現場労働者含む）の**理解不足**によ
り、**実態として指揮命令**が行われている

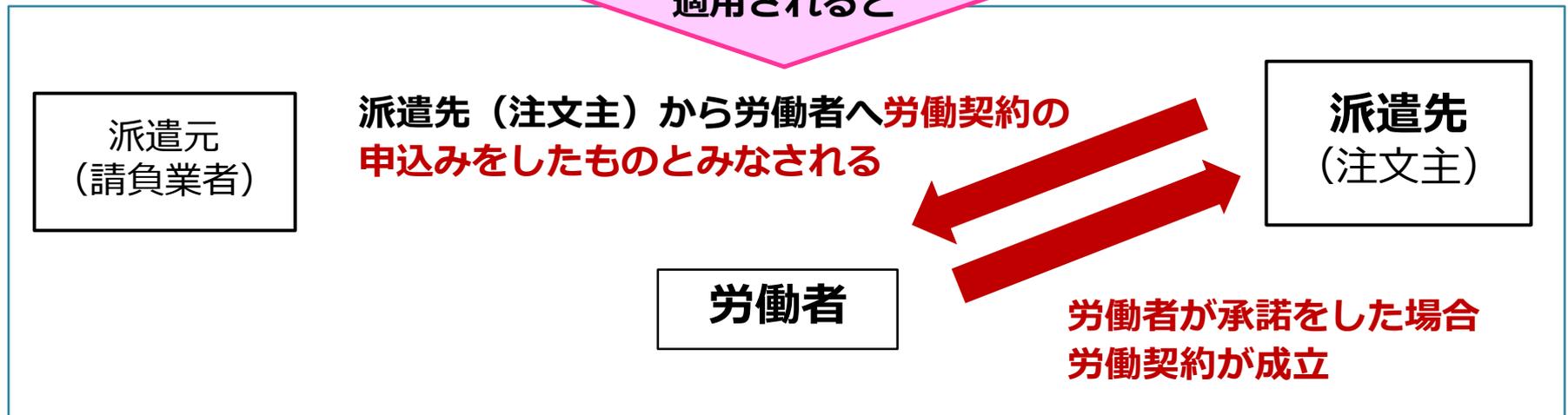
現場で徹底されていない

労働契約申込みみなし制度

みなし制度のイメージ図



違法派遣（偽装請負）
によりみなし制度が
適用されると



労働契約申込みみなし制度の趣旨

- 違法派遣の是正に当たって、派遣労働者の希望を踏まえつつ**雇用の安定が図られる**ようにするため、違法行為を行った時点において、**善意無過失の場合を除き**、派遣先等が派遣労働者に対して労働契約の申し込みを行ったものとみなす制度
- 派遣先等に**民事的な制裁**を科すことにより、規制の実効性を確保

違法派遣の類型	
禁止業務への派遣	無許可派遣
期間制限違反	いわゆる偽装請負等

派遣先等が違法行為を行った場合、労働者が希望する派遣先等と労働契約を締結した場合、労働契約を締結したものとみなすこととなる。ただし、派遣先等が善意無過失の場合を除く。

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先等が違法行為を行った場合、労働者が希望する派遣先等と労働契約を締結した場合、労働契約を締結したものとみなすこととなる。ただし、派遣先等が善意無過失の場合を除く。



Downloadはこちらから (429KB)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000904257.pdf>

偽装請負を是正・改善するには

- 適正な請負に改善
- 労働者派遣に切替
- 発注者が直接雇用
- その他（契約の打ち切りなど）

前提：労働者の**雇用の安定**を確保

請負導入**前**の確認手順

1. 業務内容の流れをフローチャート化
2. 上記 1 以外に突発的に発生する業務の把握
3. 上記 1 及び 2 を請負者が単独で処理できるか確認
4. 注文主と請負者の労働者との間に指揮命令関係が必要かどうかの洗い出し
5. 少しでも**指揮命令関係が必要な状況が存在する**のであれば、業務請負は困難・不可能

請負導入**後**の確認手順

- 1. 業務範囲を理解・共有しているか**
- 2. 業務処理（進め方・方法等）は適切か**
 - 注文主の労働者が請負労働者へ干渉していないか
- 3. 業務量が多いときの管理**
 - 注文主が請負労働者に残業を命じていないか
 - 請負労働者の残業が注文主の事前承認となっていないか
- 4. 業務マニュアル等、請負者自らが作成しているか**
- 5. 業務に関する注文は管理責任者を通じて行っているか**

偽装請負の罰則(例)

■ 労働者派遣法

○ 1年以下の懲役又は100万円以下の罰金（第59条2号）

■ 職業安定法

○ 1年以下の懲役又は100万円以下の罰金（第64条10号）

■ 労働基準法

○ 1年以下の懲役又は50万円以下の罰金（第118条）

法的リスクが極めて高い

目次

1. 労働者派遣・請負
2. いわゆる偽装請負
- 3. 37号告示**
4. 37号告示疑義応答集
5. 指導事例

37号告示とは

■ 目的

労働者派遣事業に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることに鑑み、労働者派遣事業と請負により行われる事業（※）とを区分を明らかにすること

■ 概要

請負等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、37号告示第2条各号に規定するいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とすること

偽装請負とならないための基準

※ 委任、準委任等の契約形式によるものも含む広い概念

「請負により行われる事業」とは

委任、準委任等の契約形式によるものも含む広い概念

■ 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託し、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）

委任に関する民法の規定は、**法律行為でない**事務の委託について準用される。

37号告示の「請負」

	雇 用	請 負	委 任 (準委任)
目 的	労務の供給	(請け負った) 仕事の完成	(受託した) 事務、業務自体
当事者間の関係	指揮命令関係	指揮命令を受けない独立した関係	

(*注)

いわゆる「業務委託契約」とは法律上の用語ではなく、請負・委任・準委任契約を総称する実務用語

37号告示の柱は2つ

■ 第2条第1号

1 自己の雇用する労働者の労働力を直接利用していること。

- (1) 業務の遂行方法に関する指示・管理
 - (2) 労働時間等に関する指示・管理
 - (3) 秩序の維持、確保等のための指示・管理
- を請負事業主が自ら行っていること

■ 第2条第2号

2 請け負った業務を自己の業務として 相手方から独立して処理していること。

- (1) 自らの責任の下、資金を調達し、支弁を行っていること
- (2) 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ではないこと

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

イ 業務遂行方法に関する指示・管理を自ら行うこと

- ① 業務の遂行方法に関する指示・管理を自ら行っているか
- ② 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っているか

ロ 労働時間等に関する指示・管理を自ら行うこと

- ① 始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に対する指示その他の管理を自ら行っているか
- ② 労働時間の延長や休日労働における指示その他の管理を自ら行っているか

ハ 秩序の維持、確保等のための指示・管理を自ら行うこと

- ① 服務上の規律に関する決定・管理を自ら行っているか
- ② 労働者の配置決定・変更を自ら行っているか

2. 請け負った業務を自己の業務として独立して処理するものであるか

イ 自らの責任の下に資金を調達し、支弁を行っていること

ロ 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

ハ 単に肉体的な労働力を提供するものではない *①又は②のいずれかに該当

- ① 業務を行う上での機械、設備もしくは機材または材料もしくは資材は、自ら準備・調達しているか
- ② 自らの技術・経験に基づいて、業務を発注者から独立して行っているか

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

イ **業務遂行方法**に関する指示・管理を自ら行うこと

次の①②のいずれにも該当することが必要

① **業務遂行方法**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、請負事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して (※) 判断

② **業務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、請負事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して (※) 判断

※「総合的に勘案して」とは

判断基準として示されたいずれかの事項を事業主が自ら行わない場合であっても、行わないことに**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（以下同様）

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

□ **労働時間等の指示・管理を自ら行うこと**

次の①②のいずれにも該当することが必要

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（単なる把握を除く）を自ら行うこと

受託業務の実施日時（始業及び終業の時刻、休憩時間、休日）について

- ・ 事前に請負事業主が注文主と打ち合わせているか
- ・ 業務中は注文主から直接指示を受けないよう書面が作成されているか
- ・ 当該書面に基づき請負者側の責任者を通じて具体的に指示されているか
- ・ 請負事業主自らが業務時間の実績を把握しているか

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

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、請負事業主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か
- ・ 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か

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

八 秩序の維持、確保等のための指示・管理を自ら行うこと

次の①②のいずれにも該当することが必要

① 労働者のサービス上の規律に関する指示その他の管理を自ら行うこと

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、請負事業主が自ら行っているか

② 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと

請負労働者の勤務場所、直接指揮命令する者等の決定及び変更について、請負事業主が自ら行っているか

2 請け負った業務を自己の業務として独立して処理するものであるか

イ 自らの責任の下に**資金**を調達し、支弁を行っていること

資金の調達、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。

ロ 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

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っているか。

(請負人側に契約違反等があった場合の損害賠償の責任を負う旨の規定を契約書等に明記しているか。)

2 請け負った業務を自己の業務として独立して処理するものであるか

八 単に肉体的な労働力を提供するものではない

次の①②のいずれかに該当することが必要

- 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を除く）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること**

相手方から借り入れ又は購入された機械、資材等については、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が必要。

- 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**

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。

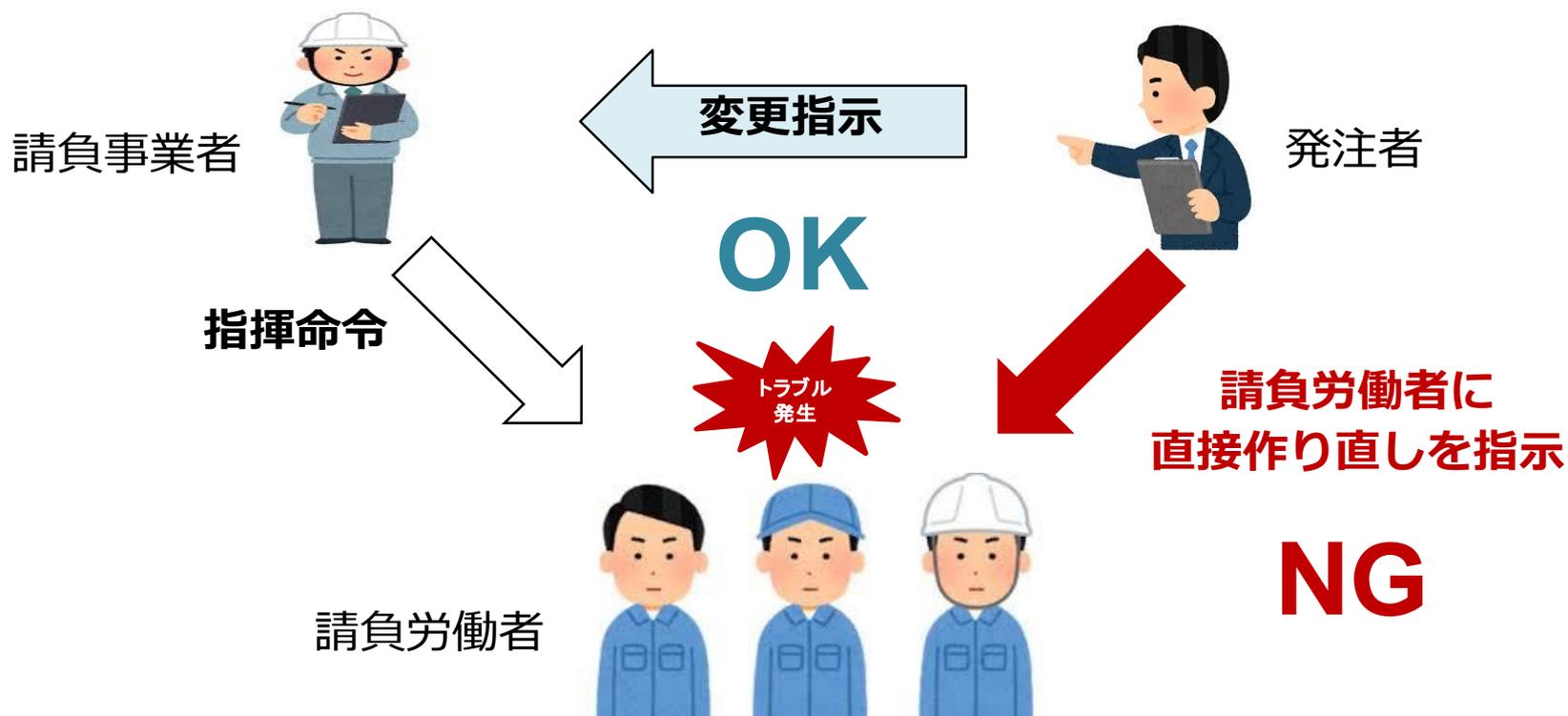
目次

1. 労働者派遣・請負
2. いわゆる偽装請負
3. 37号告示
- 4. 37号告示疑義応答集**

5. 指導事例

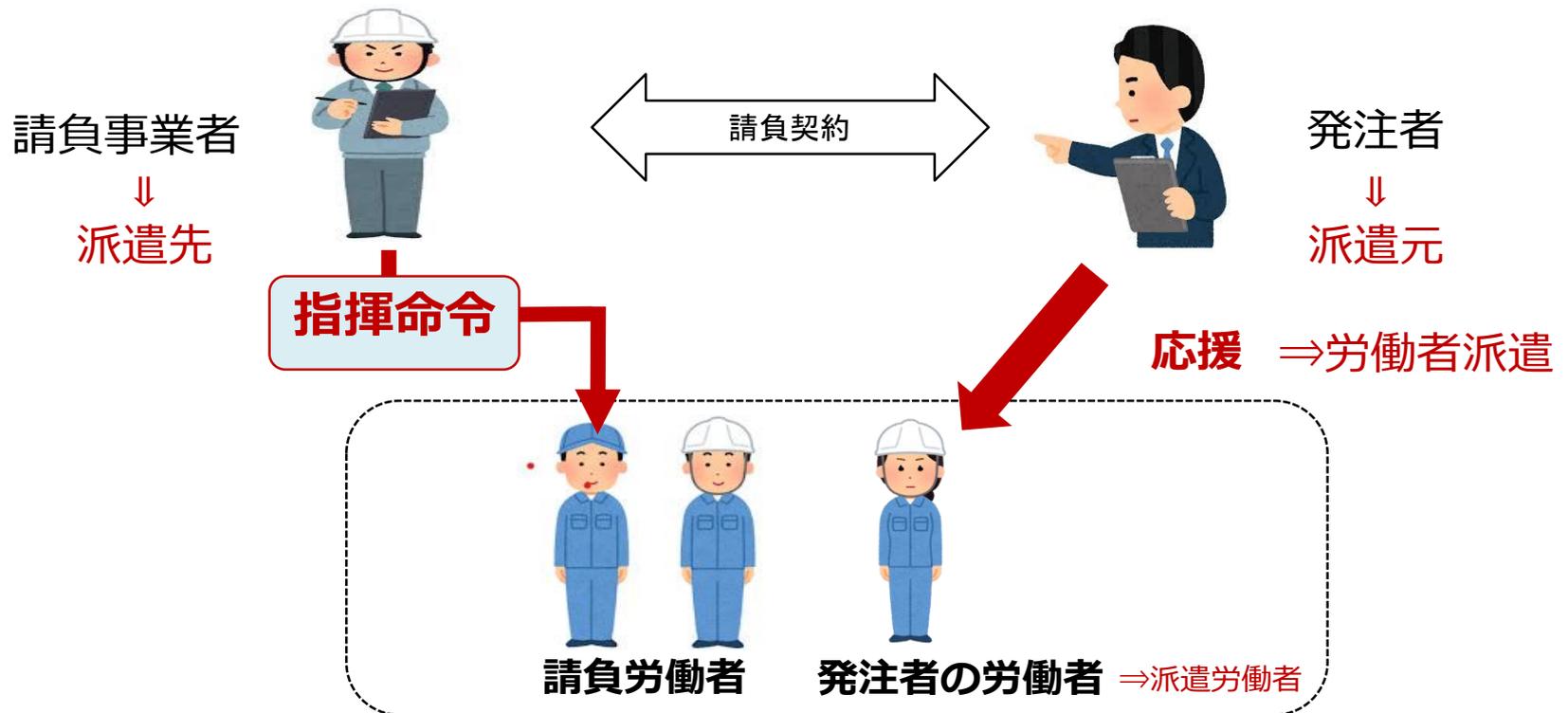
■ 発注者からの注文(クレーム対応)-----	35
■ 発注者の労働者による請負事業者への応援①②-----	36・37
■ 発注者の労働者と請負労働者の混在①②-----	38・39
■ 作業工程の指示-----	40
■ 管理責任者の兼任-----	41
■ 管理責任者の不在等-----	42
■ 中間ラインで作業をする場合の取扱い-----	43
■ 請負事業者の就業規則・服務規律-----	44
■ 請負労働者の作業服-----	45
■ 請負業務において発注者が行う技術指導①及び②-----	46・47
■ 発注量の変動する場合の取扱い①及び②-----	48・49
■ 作業場所等の使用料①及び②-----	50・51
■ 資材等の調達費用-----	52

発注者からの注文（クレーム対応）【第1集Q2:ガイドP7 37号告示1ーイ】



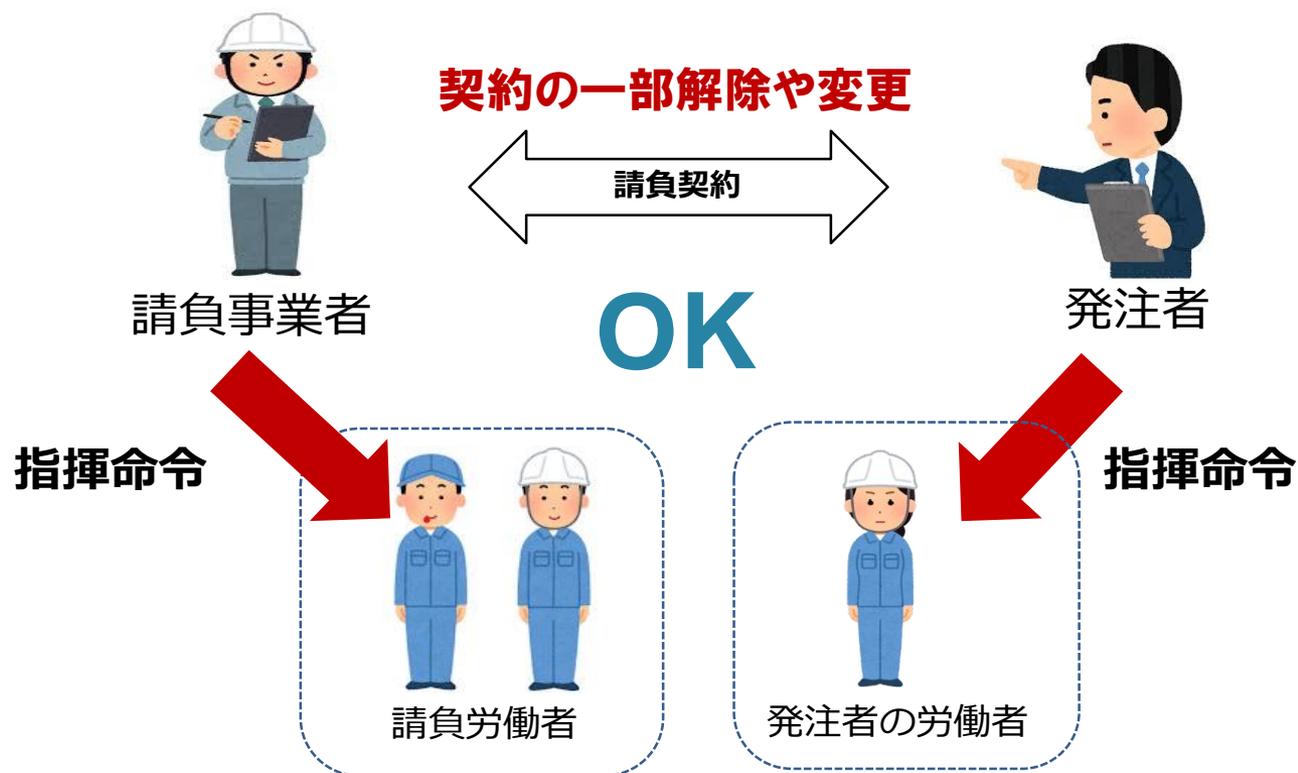
- 発注者が**直接**、**請負労働者**に変更や再製作を指示する行為は**指揮命令**に該当
- 請負事業者が「業務の遂行方法に関する指示」を自ら行っていない（偽装請負と判断）
- 発注者から請負事業者に対して、発注に関わる要求や注文を行うことは問題なし

発注者の労働者による請負事業者への応援① 【第1集Q3:ガイドP7 37号告示1-イ】



- 請負事業者の**指揮命令**下で、応援を行う**発注者の労働者**が業務に従事
- 発注者が「応援」と称する**事実上の労働者派遣**を行ったものと判断
- 「応援」と称する業務が派遣法に基づき適正に行われていない場合、違法

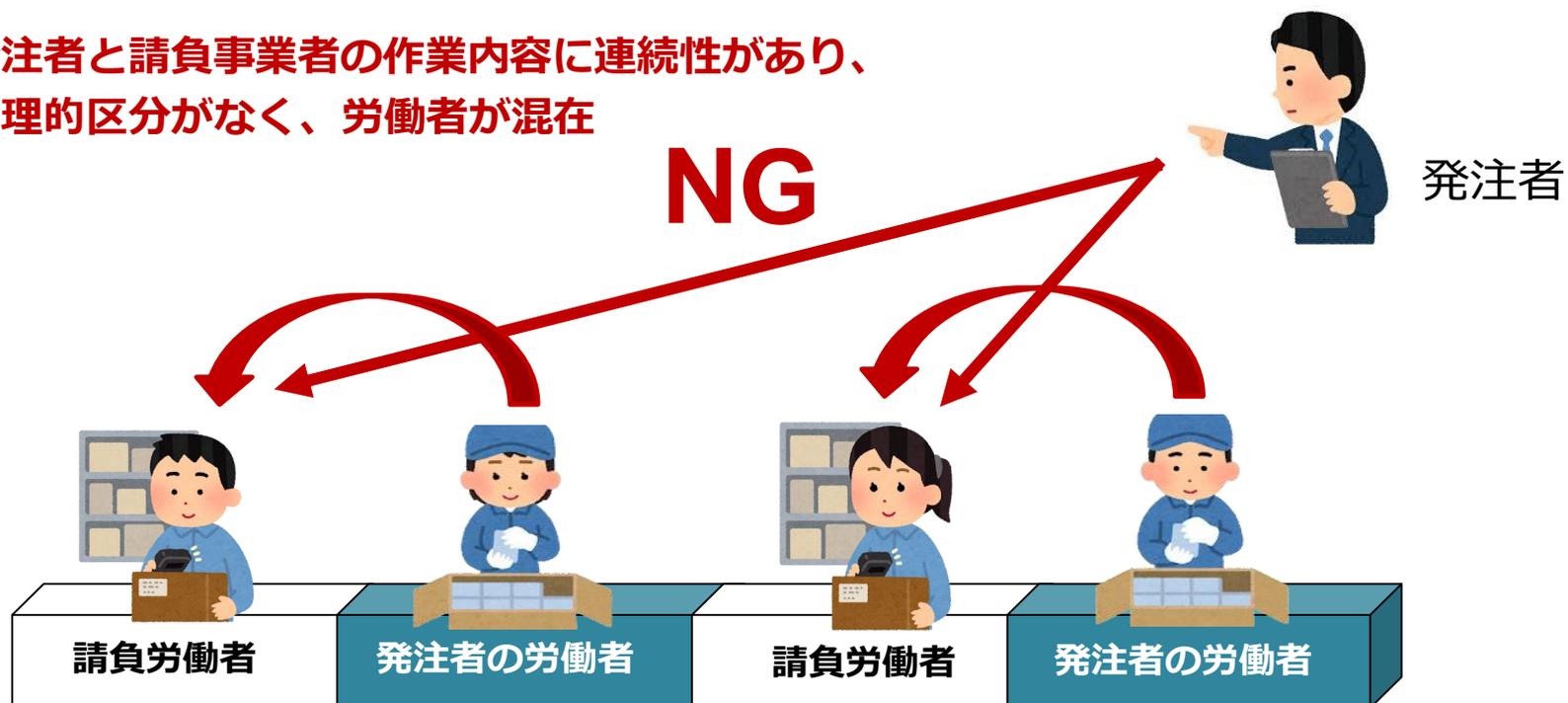
発注者の労働者による請負事業者への応援②【第1集Q3:ガイドP7 37号告示1ーイ】



- 従来の契約の一部解除や変更して、発注者が自ら業務を行う
(発注者が自社の労働者を指揮命令)
- 契約変更等の手続きが適正に行われていれば、違法ではない

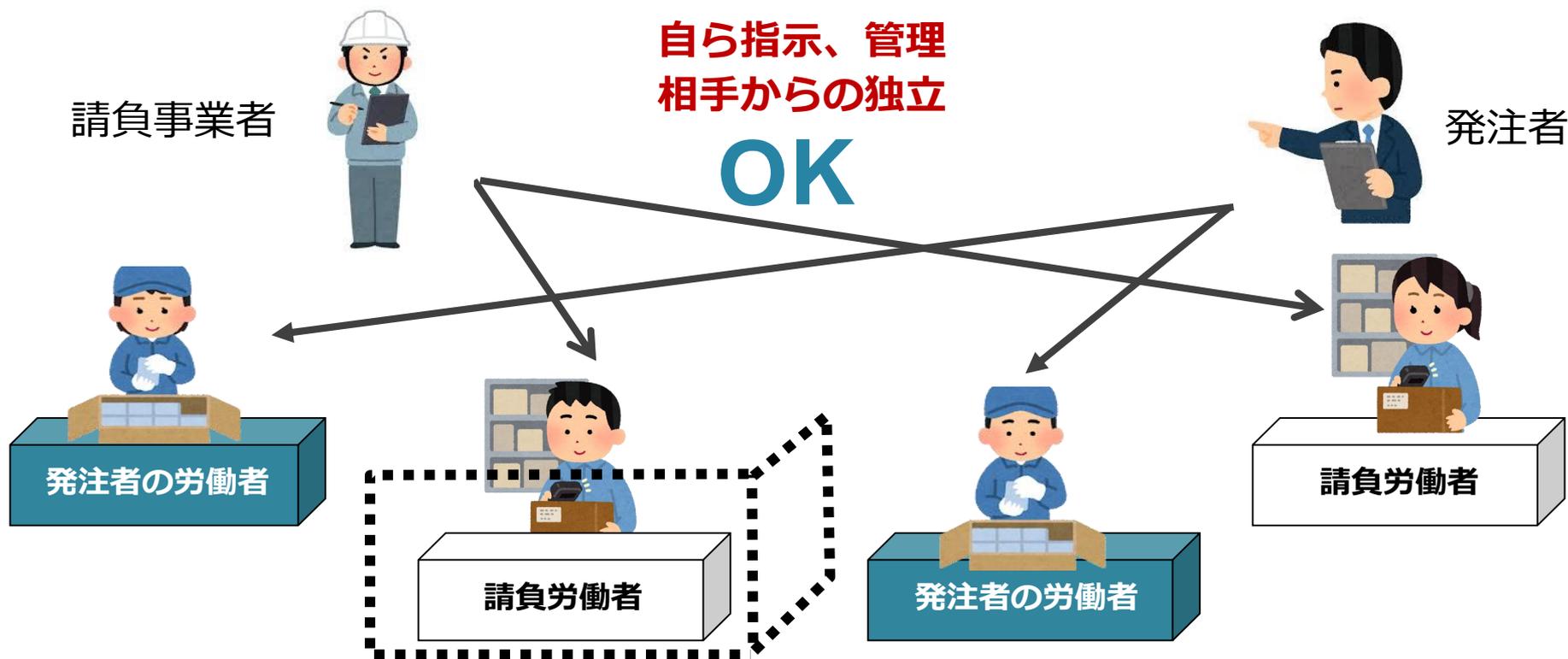
発注者の労働者と請負労働者の混在①【第1集Q5:ガイドP8 37号告示1-イ】

- ▶ 発注者と請負事業者の作業内容に連続性があり、
物理的区分がなく、労働者が混在



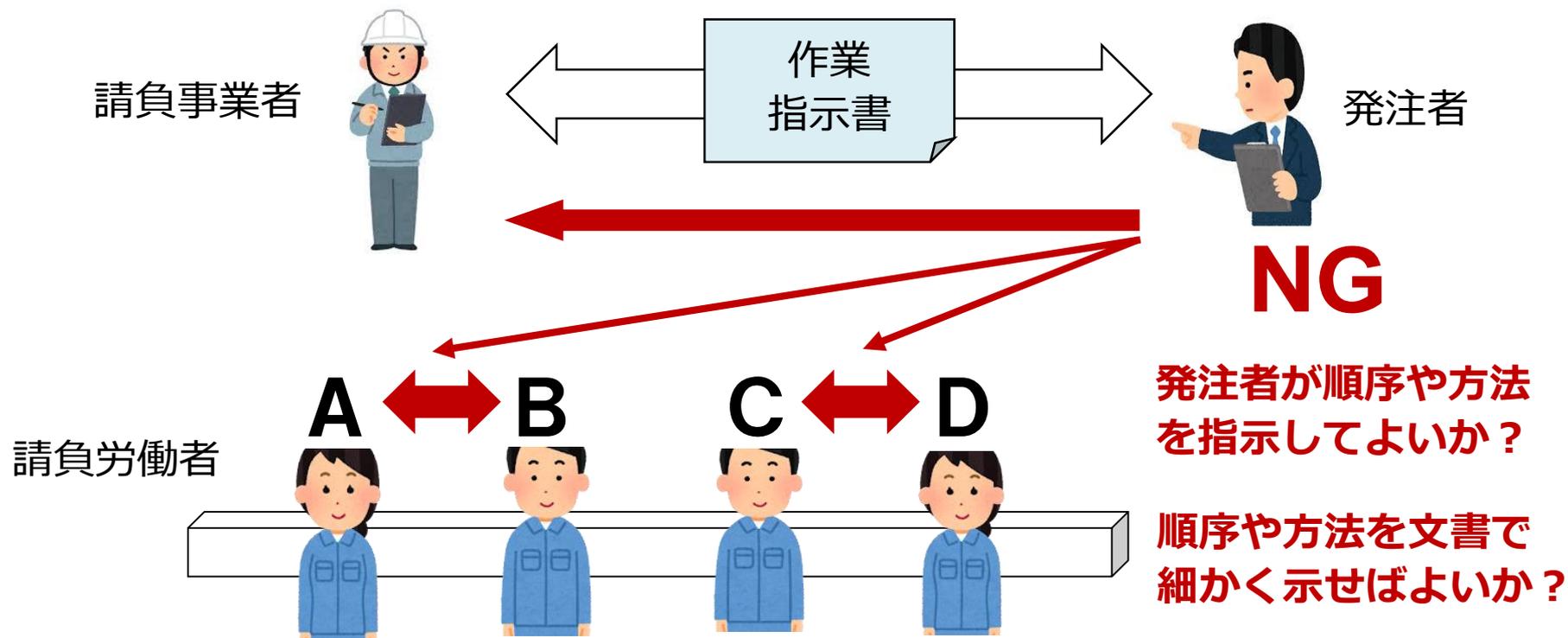
- 発注者と請負事業者の作業内容に連続性があり、それぞれの作業スペースが物理的に区分されておらず、発注者と請負事業者の労働者が混在している
- そのため、発注者の労働者から請負労働者へ**必然的に直接指示**が行われる
- 請負事業者が「業務の遂行方法に関する指示」を自ら行っていない（偽装請負と判断）

発注者の労働者と請負労働者の混在②【第1集Q5:ガイドP8 37号告示1-イ】



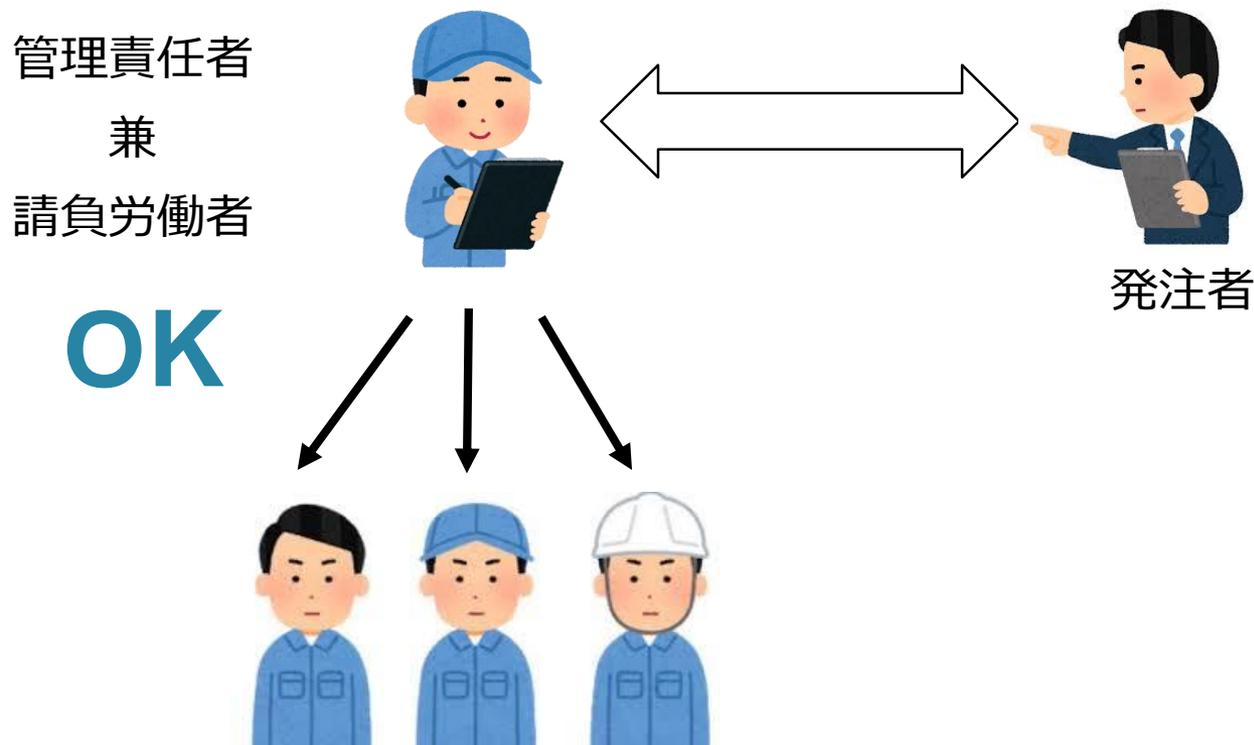
- 請負事業者が「業務の遂行に関する指示」を自ら行っている
- 「請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理」している
- 上記を満たす場合、物理的区分がない、混在のみをもって偽装請負とは判断しない

作業工程の指示【第1集Q7:ガイドP9 37号告示1-イ・ハ、2-ハ】



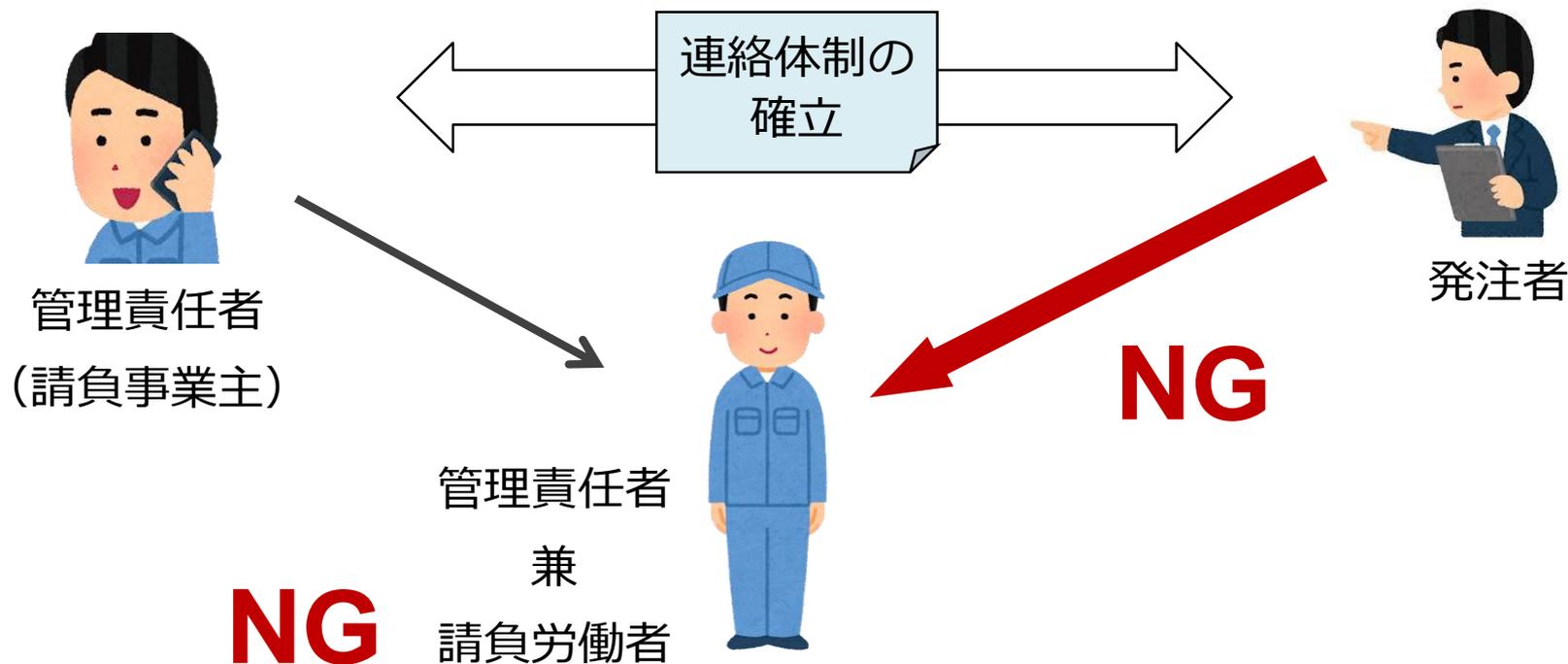
- 発注者が作業工程の順序・方法の指示、請負労働者の配置、仕事の割付を決定
- 請負事業者が「業務の遂行方法に関する指示」を自ら行っていないため偽装請負（＝事実上の労働者派遣）と判断
- 文書で作業方法等を詳細に示し、請負労働者がそのとおりに作業を行う場合も、発注者による指示と判断（＝黙示による指揮命令）

管理責任者の兼任【第1集Q4:ガイドP8 37号告示1-イ】



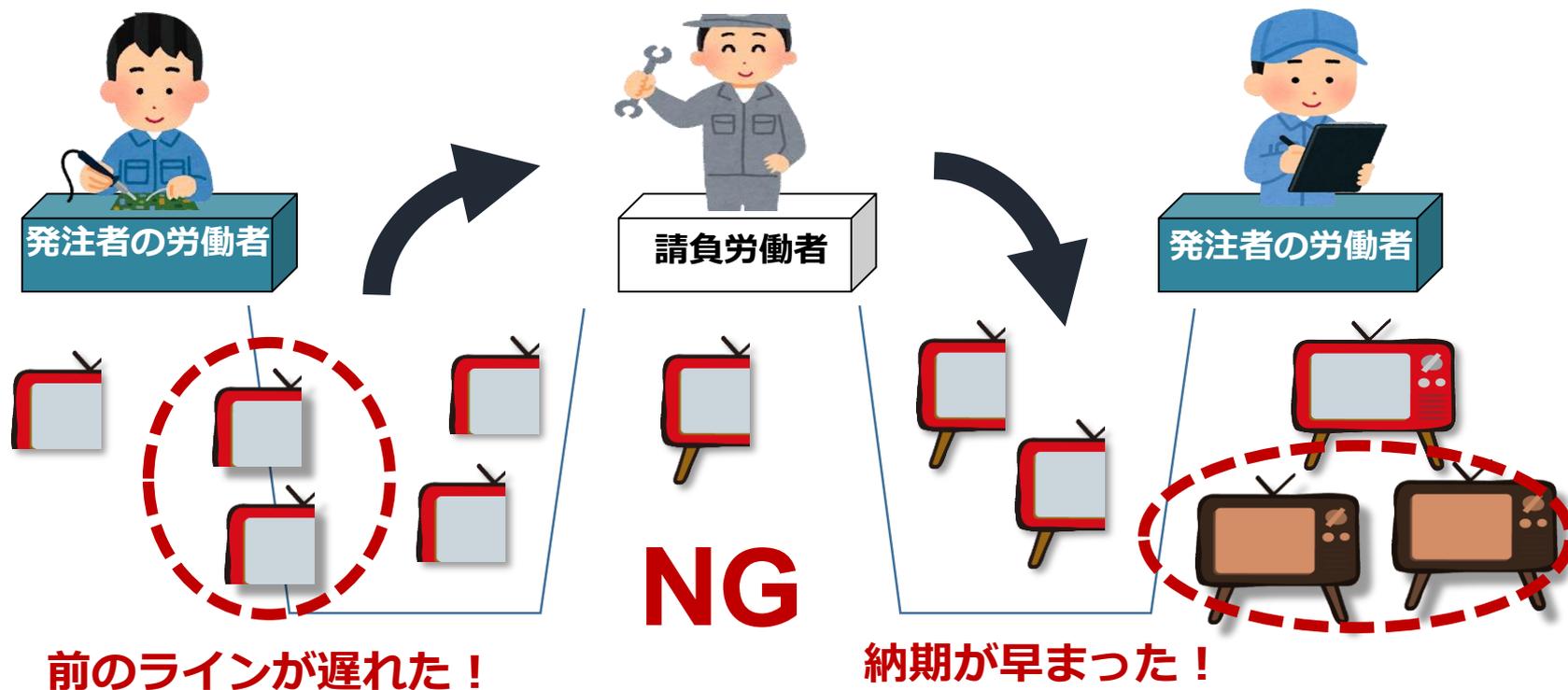
- 作業遂行の指示、請負労働者の管理、発注者との交渉等に責任をもって対応できれば管理責任者が請負労働者を兼ねていても問題なしと判断
- しかし、作業の都合等により、事実上請負労働者の管理ができない場合に注意

管理責任者の不在等【第2集Q8:ガイドP15 37号告示1ーイ】



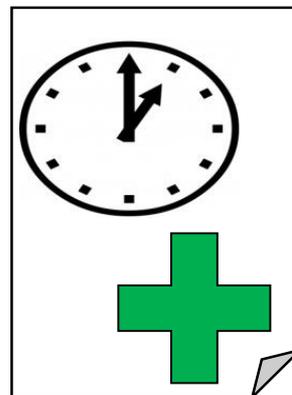
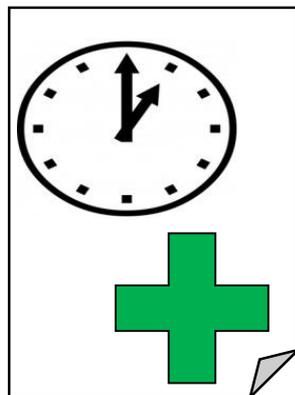
- 請負労働者が一人しかいない場合、当該労働者が管理責任者を兼任できない
- ただし、管理責任者が常駐していないことだけをもって、偽装請負とは判断されない
- 発注者と管理責任者等との連絡体制を確立し、請負労働者の業務遂行に関する指示を管理責任者自ら行うことが必要

中間ラインで作業をする場合の取扱【第1集Q6:ガイドP8 37号告示1ーイ】



- 一定期間に処理すべき業務内容、量があらかじめ定まっていない
- 他の中間ラインの影響により作業時刻が決まるなど、請負事業者が自ら管理ができない（作業速度、割付、順番、労働者数等）
- 偽装請負（=事実上の労働者派遣）と判断

請負事業者の就業規則・服務規律 【第2集Q11:ガイドP16 37号告示1ーロ・ハ】



(1) 請負側の業務の効率化

(2) 施設管理、安全衛生管理上必要

OK

- 上記(1)及び(2)の理由で、結果として、発注者と同様の就業時間や規律となった
- それだけをもって偽装請負 (= 事実上の労働者派遣) とは判断されない

請負労働者の作業服【第1集Q9:ガイドP10 37号告示1一八】

請負事業者



請負事業者が**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？



(1)製品製造に関する制約

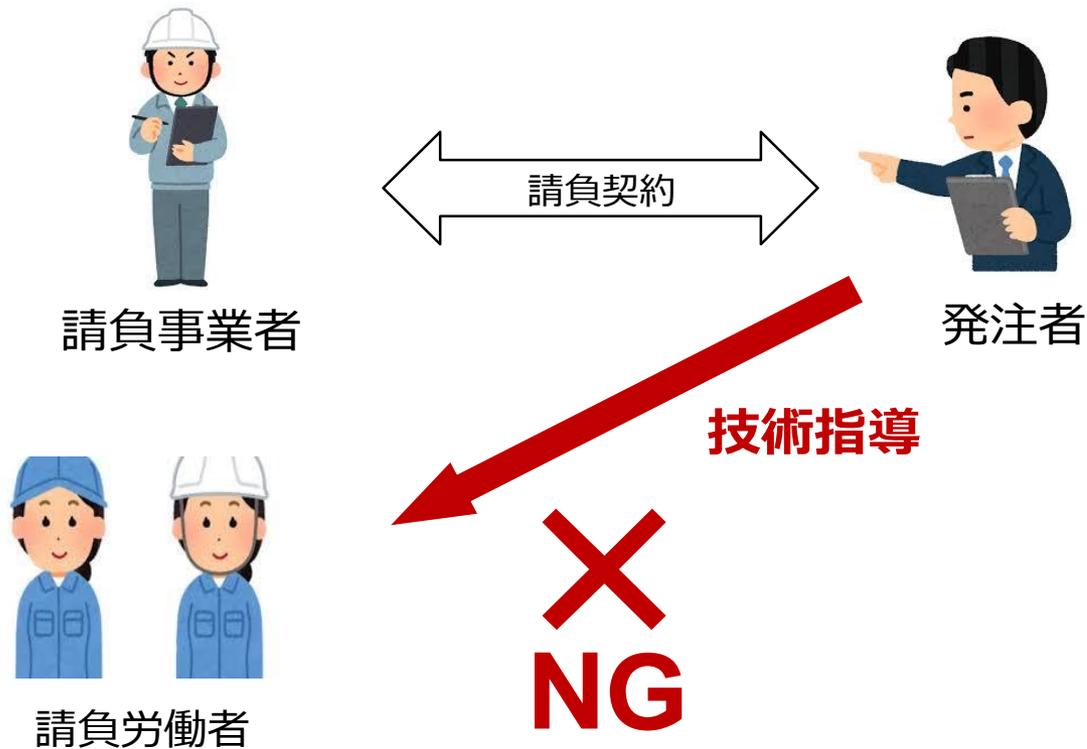
(2)企業秘密の保持

(3)安全衛生上の必要性

合理的な理由があればOK

- 請負事業者が、自らサービス上の規律に関する指示・管理を行うことが必要
- 発注者が直接指示を行っている場合、上図(1)(2)(3)のような**合理的な理由**がなければ偽装請負（=事実上の労働者派遣）と判断される

請負業務において発注者が行う技術指導① 【第1集Q10:ガイドP10 37号告示1-イ・ハ】

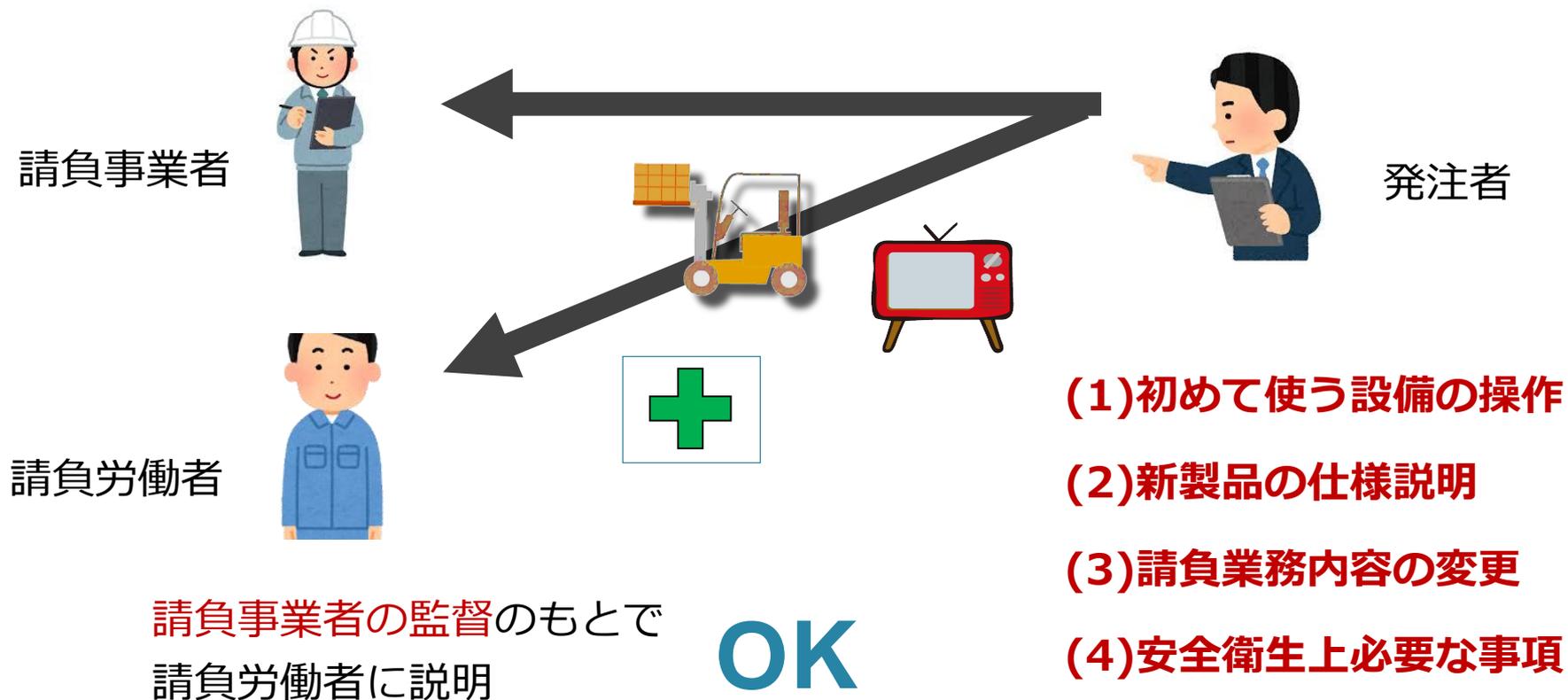


■ 適切な請負と判断されるための要件

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方から独立して処理すること

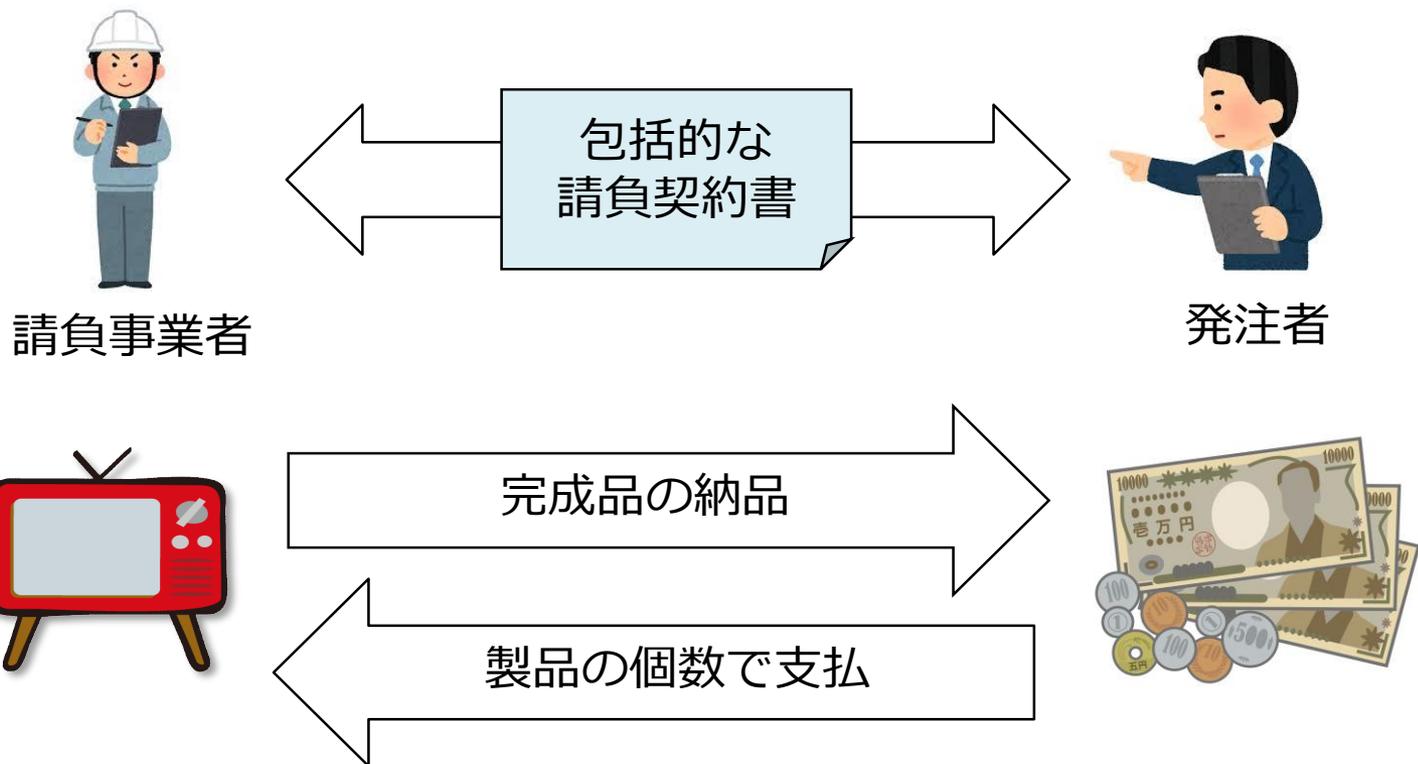
■ 上記の要件を逸脱して、発注者が請負労働者に対して技術指導を行うことは不可

請負業務において発注者が行う技術指導②【第1集Q10:ガイドP10 37号告示1-イ・ハ】



- 請負事業者の監督のもとで、発注者が上図(1)～(3)を請負労働者に説明すること
- 安全衛生上緊急に対処する必要な事項に関して、発注者が請負労働者に指示すること
- これらのケースは偽装請負とは判断されない

発注量が変動する場合の取扱①【第1集Q8:ガイドP9 37号告示1-イ、2-ハ】



- 包括的な請負契約の締結、発注量が日々変動し、出来高精算していることだけをもって、偽装請負とは判断されない
- ただし、発注者から独立して業務を処理、順序、緩急等、請負事業者自ら業務遂行方法に関する指示や、労働者の配置や労働時間の管理等を行っていることが必要

発注量が変動する場合の取扱②【第1集Q8:ガイドP9 37号告示1-イ、2-ハ】

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？



請負労働者

労働力の提供

労働力単価で支払

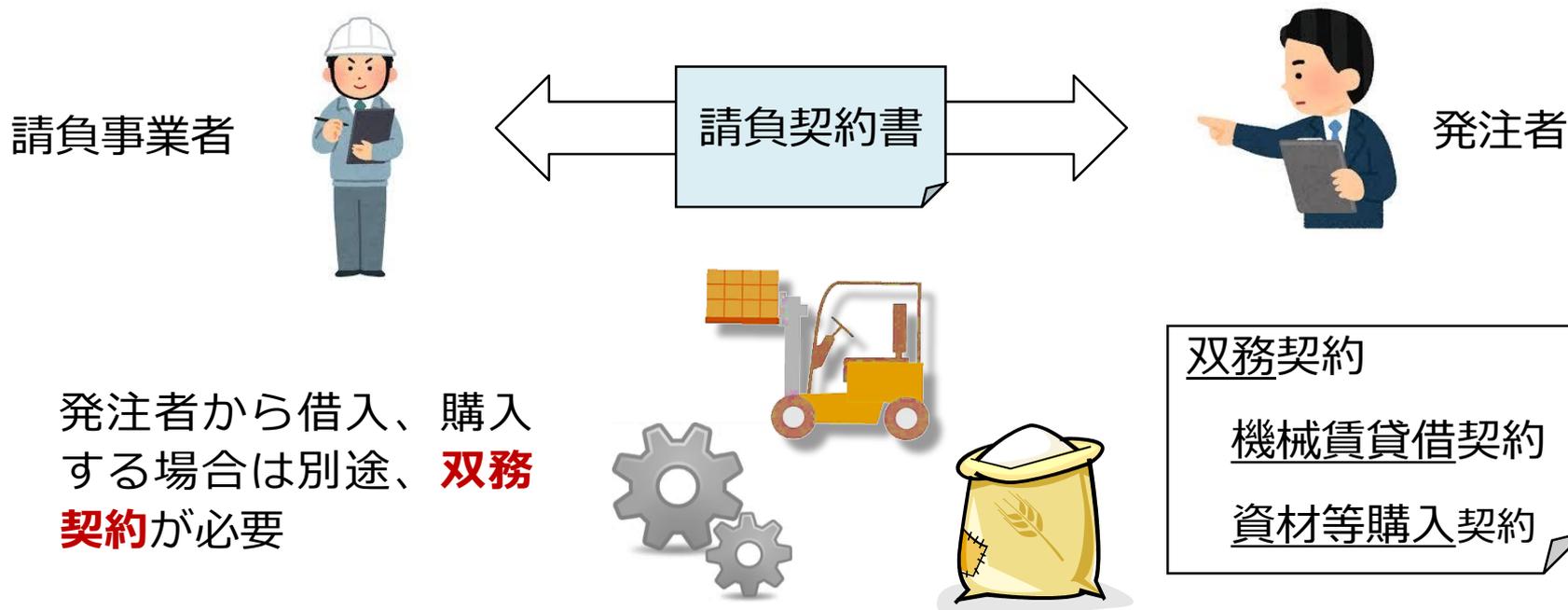
NG



- 労働力（労働者の人数）に関して受発注を行い、労働力をもとに請負料金を精算
= 発注者に対して**単なる肉体的な労働力の提供**を行っているに過ぎないと評価
- 偽装請負（=事実上の労働者派遣）と判断（*ガイドP15のQ7も参照）

作業場所等の使用料①【第1集Q13:ガイドP11 37号告示2-イ・ハ】

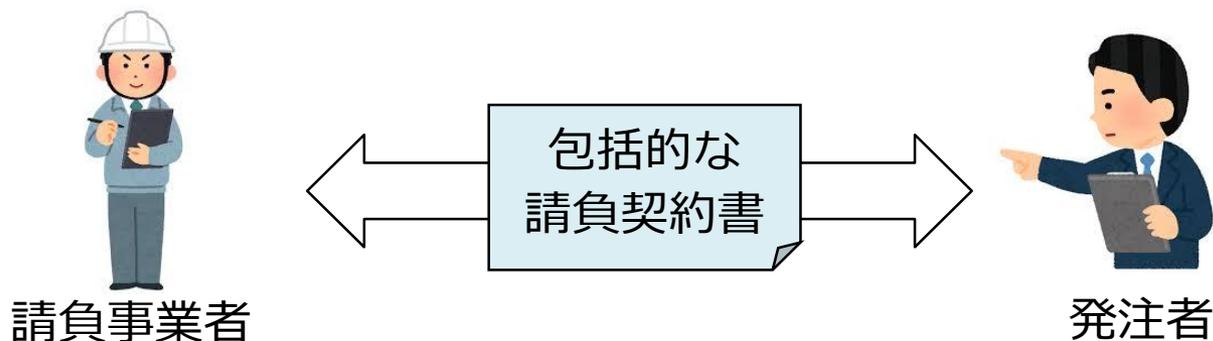
自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備等、
又は材料、資材により業務を処理



- 請負業務の処理自体に直接必要とされる機械、資材等を発注者から借り入れ、購入する場合は、請負契約とは**別個の双務契約**が必要

作業場所等の使用料②

【第1集Q13:ガイドP11 37号告示2ーイ・ハ】



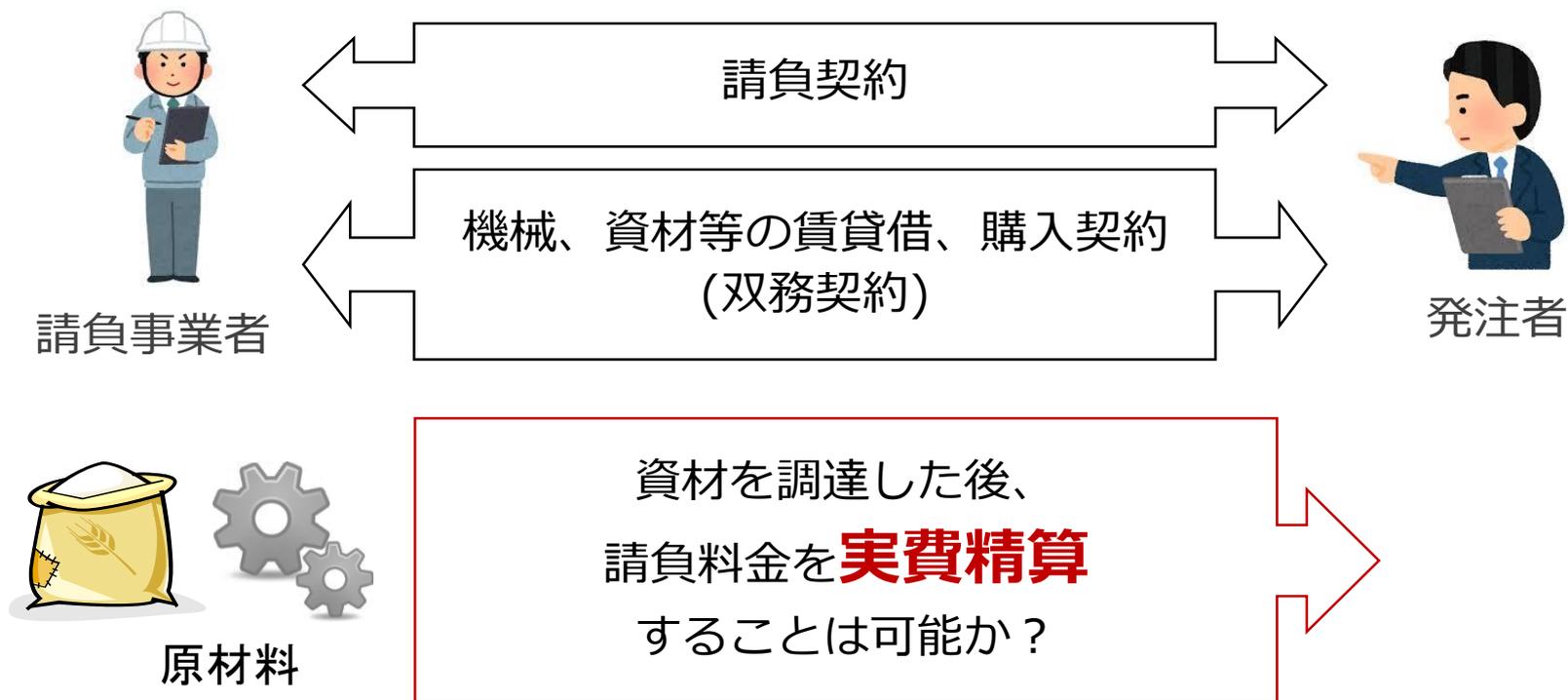
■ 光熱費

■ ロッカー利用

■ 請負契約に**包括的に規定**されていれば問題ないもの

- ・ 業務処理に**間接的に**必要なもの（光熱費、請負業務を行う場所の賃貸料など）
- ・ 業務処理に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）

資材等の調達費用【第1集Q15:ガイドP12 37号告示2ーイ】



- 資材等の価格が日々変動し不明確な場合で、あらかじめ契約締結が困難な場合は、請負業務の対価とは別に精算してもOK

目次

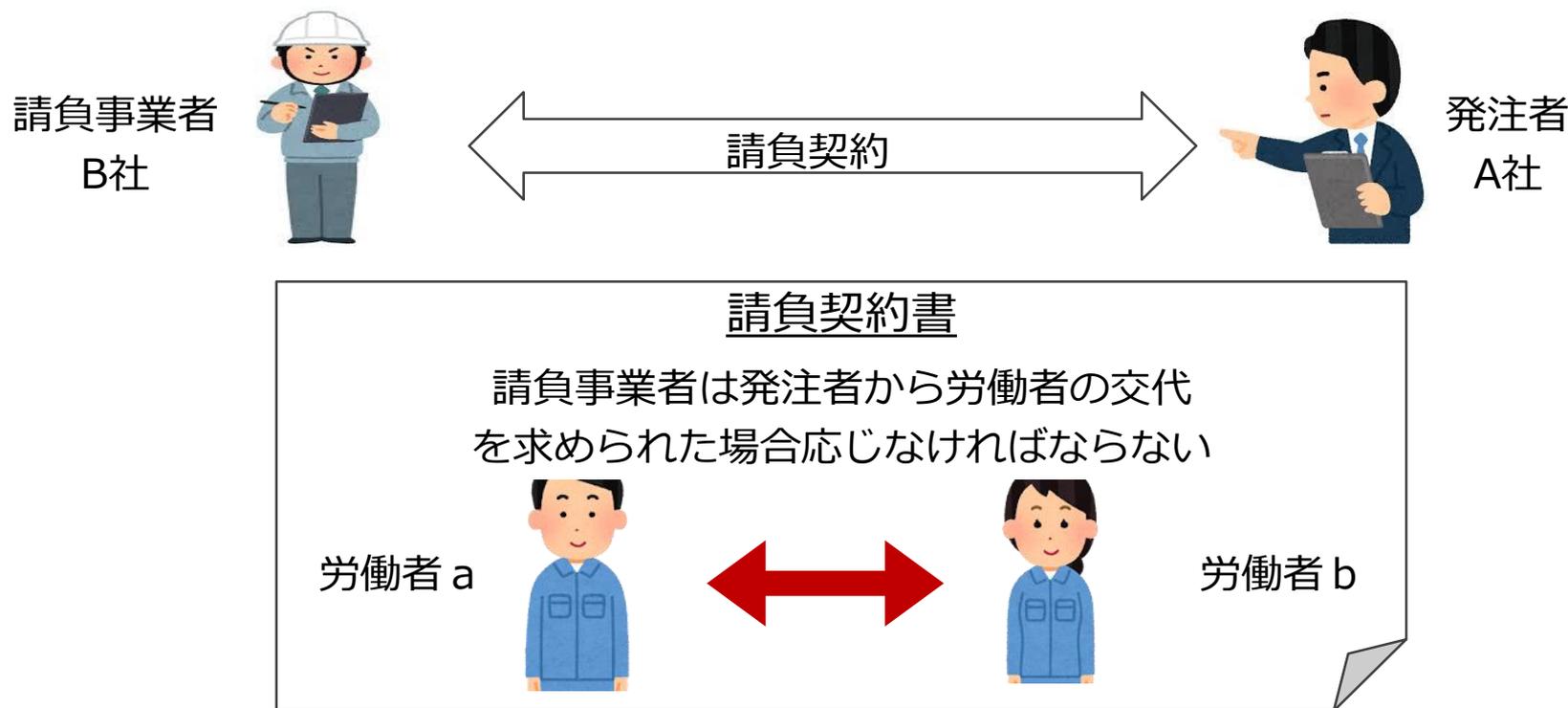
1. 労働者派遣・請負
 2. いわゆる偽装請負
 3. 37号告示
 4. 37号告示疑義応答集
 5. **指導事例**
-

CONTENTS

■ 事例1	請負契約書	55
■ 事例2	請負労働者の配置等	57
■ 事例3	朝礼・ミーティング等	59
■ 事例4	清掃業務	61
■ 事例5	車両の誘導・整理業務	63
■ 事例6	倉庫内のピッキング業務	65
■ 事例7	製造業務	67
■ 事例8	封緘業務	69
■ 事例9	窓口業務	71

事例1 請負契約書

✓ A社がB社の労働者の交代を決定することができるか？



✗ 労働者の**配置等の決定、変更**を自ら行うこと

事例1 請負契約書

■ 現 状

請負契約書に「発注者 A 社が請負事業者 B 社の労働者が業務遂行上不適当と認めた場合で、請負事業者 B 社に対し当該労働者の交代を求めた場合、請負事業者は当該求めに応じなければならない。」と定めていた。

■ 問題点

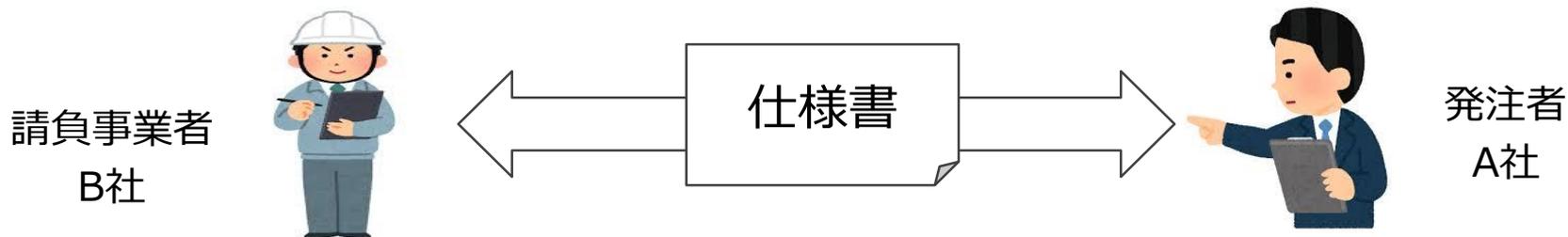
当該請負契約書の記載内容のとおり労働者の交替を求めた場合、B 社が自ら行うべき請負労働者の配置等の決定及び変更について、A 社が実質的に決定することになり、37号告示 1 - (3) ② を満たさない。

■ 改善点

過去、請負契約書に基づく交代を求めたことはなかったが、「交代を求めた場合・・・ 応じなければならない。」を「請負業務の遂行状況について協議を申し入れることができる。」に改め、B 社の労働者への対応（問題点における注意指導や配置換えを含む配置等の決定）は、あくまでも B 社の判断に委ねられることを A 社 B 社間で確認した。

事例2 請負労働者の配置等

✓ A社がB社の配置決定に関与？



- 統括責任者
経験5年以上
又はA社がそれに見合う能力があると認めた者



- 労働者
10名
経験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



労働者の**配置等の決定、変更**を自ら行うこと

事例2 請負労働者の配置等

■ 現 状

仕様書に「請負事業者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、・・・」、「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労働者を10名以上配置すること。」と定め、運用していた。

■ 問題点

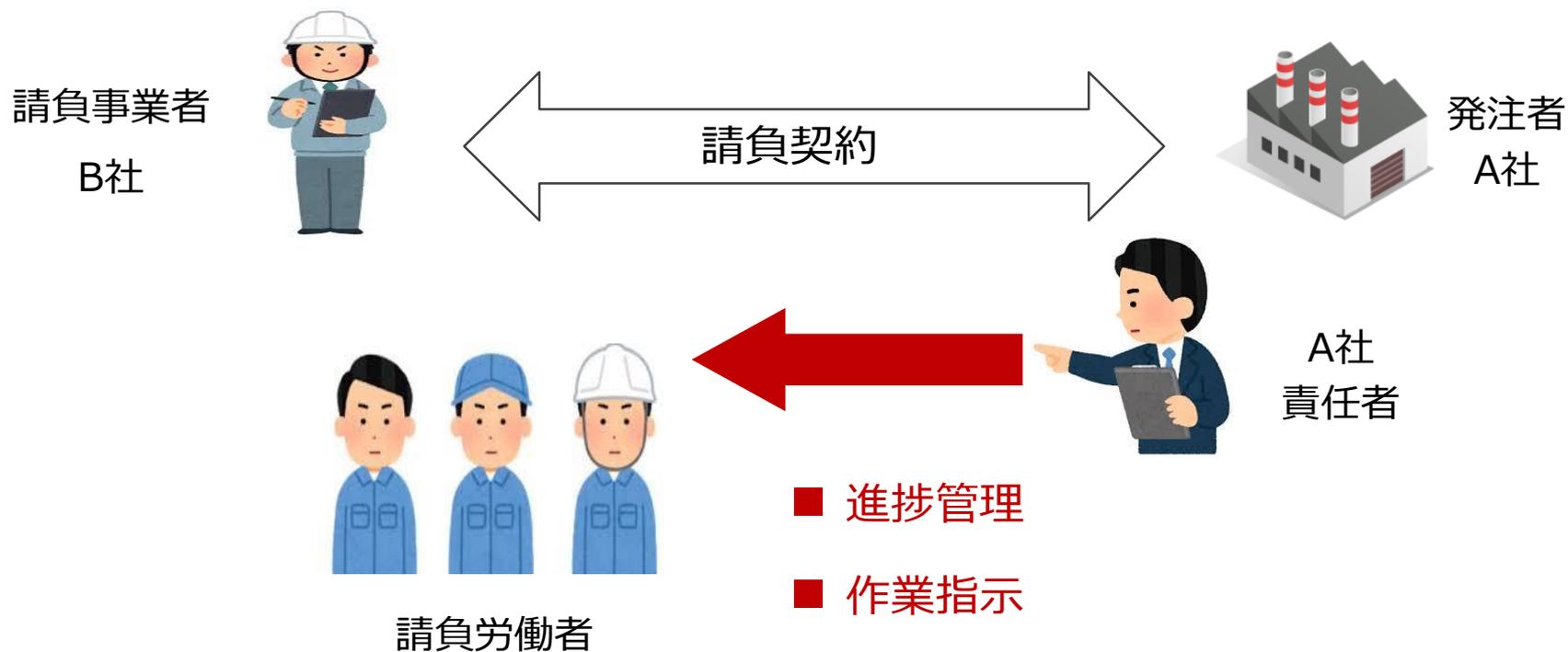
B社の**請負労働者の配置等の決定にA社が関与**していることが明らかであり、37号告示1－(3)②を満たさない。

■ 改善点

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、**B社の労働者の配置等の決定及び変更は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3 朝礼・ミーティング等

✓ B社は業務遂行を独立して行っている？



業務遂行の**指示、管理**を自ら行うこと

事例3 朝礼・ミーティング等

■ 現 状

発注者A社が発注したシステム開発業務において、毎朝A社の労働者及び請負事業者B社の労働者が合同で、ミーティングを実施している。

ミーティング時に、A社の責任者が作業の進捗管理を行い、作業の緩急や指示を行っている。

■ 問題点

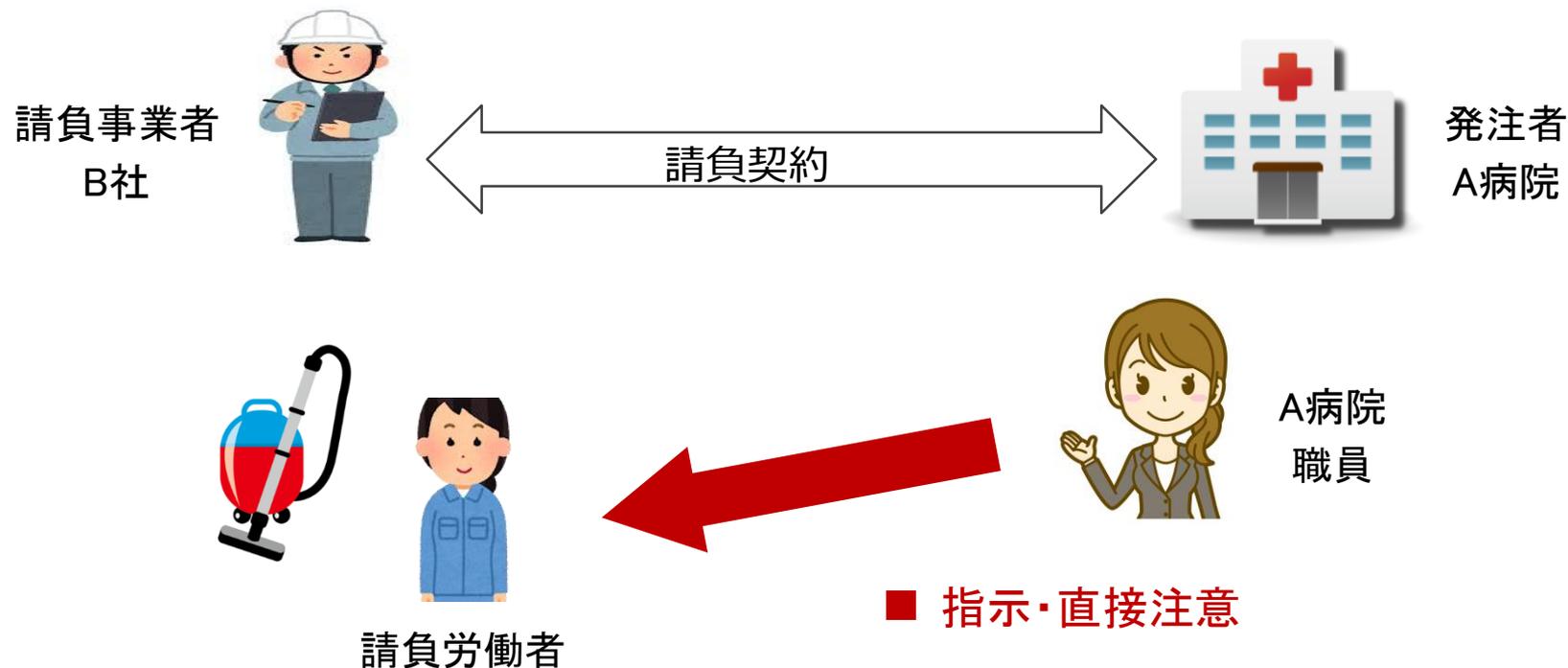
毎朝のミーティングにおいて、A社の責任者が進捗管理を行い、**B社の労働者に対して直接、作業の指示**を行っており、**B社は業務の遂行に関する指示・管理を自ら行っていない**ため、37号告示1－（1）を満たさない。

■ 改善点

毎朝のミーティングにおいて、A社及びB社の労働者は必要な情報の共有のみを行い、A社労働者からB社労働者に対して、進捗管理や作業の指示が行われない体制に改善した。

事例4 清掃業務

✓ B社は業務遂行を独立して行っている？



業務遂行の**指示、管理**を自ら行うこと

事例4 清掃業務

■ 現 状

発注者 A 病院が発注した院内の清掃業務において、病院の職員が請負事業者 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、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。

■ 問題点

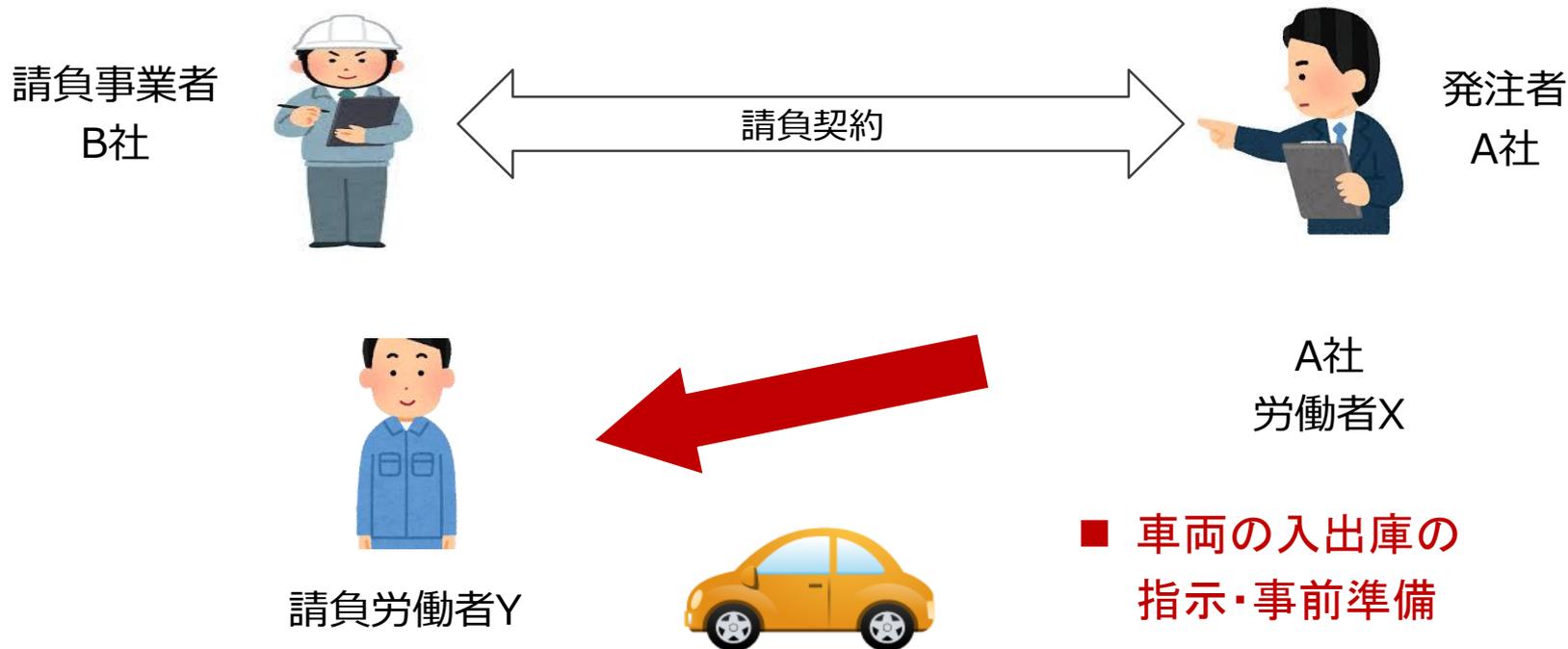
A 病院の職員が B 社の労働者に作業の順番を直接指示しており、B 社は業務の遂行に関する指示を自ら行っていない。また、A 病院の職員が B 社の労働者に直接注意する行為は、更に行き過ぎたものであり、いずれも37号告示1 - (1) を満たさない。

■ 改善点

最優先で清掃が必要な場所における特段の状況（トイレが詰まって流れない等）や苦情の内容等を B 社の管理責任者へ報告するまでに留め、その後の請負業務に関する業務の優先順位等の判断は、B 社に任せることとした。

事例5 車両の誘導・整理業務

✓ B社は業務遂行を独立して行っている？



✗ 業務遂行の**指示**、**管理**を自ら行うこと

事例5 車両の誘導・整理業務

■ 現 状

発注者 A 社の敷地内での車両の誘導・整理業務を請け負っている請負事業者 B 社は、自社の請負労働者 Y に対して、A 社の社員の指示の下で誘導・整理業務に従事させていた。

■ 問題点

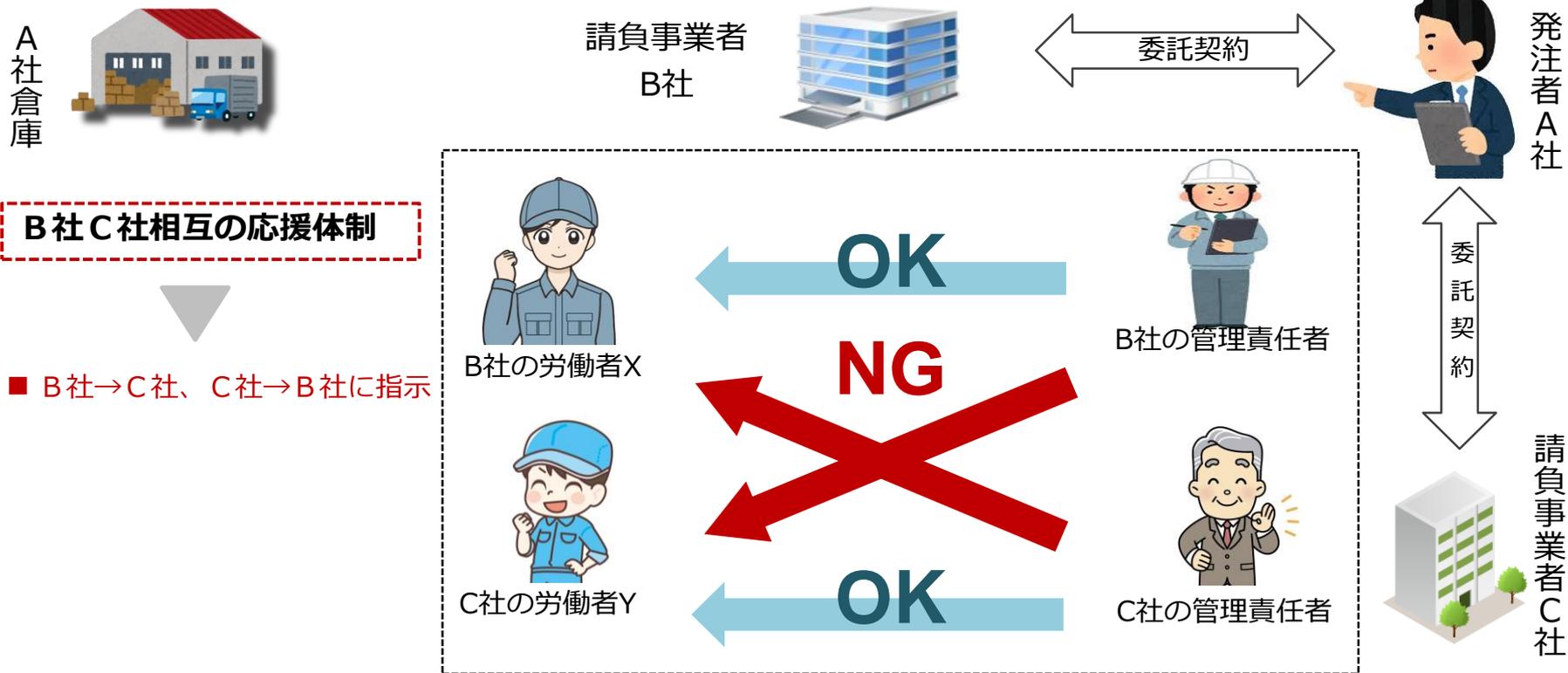
A 社敷地内では、A 社の社員がインカム（無線機）を使って、搬入される車両の整理について、請負労働者 Y に細かく指示をしていた。

B 社の請負業務に先立って、A 社の社員が請負労働者 Y にインカムにて事前に搬入車両の車種等により整理の方法を指示したり、整理状況の確認を行っていることから、B 社が業務の遂行に関する指示を自ら行っているとまでは認められず、37号告示 1 - (1) を満たさない。

■ 改善点

A 社の社員からのインカムによる指示を中止し、B 社の労働者が A 社の社員から指示を受けずに業務の遂行ができる体制に変更。

事例6 倉庫内のピッキング業務 ✓ B社とC社は業務遂行を独立して行っている？



× 業務遂行の**指示、管理**を自ら行うこと

事例6 倉庫内のピッキング業務

■ 現 状

発注者A社は、倉庫内でのピッキング業務につき、一部は自社で行い、それ以外を請負事業者B社と請負事業者C社の2社に業務委託している。

B社とC社の管理責任者は、時間外労働の削減等の目的から、日常的に相互間で自社の請負労働者に相手からの依頼を受けて業務を応援させたり、また、相手の請負労働者に応援を依頼して自社の業務に従事させており、A社はそのことを黙認していた。

■ 問題点

応援の受入れにより、B社の管理責任者はC社の労働者Yに、C社の管理責任者はB社の労働者Xに対し、応援を要する業務に係る指示を出しており、37号告示1－（1）を満たさない。

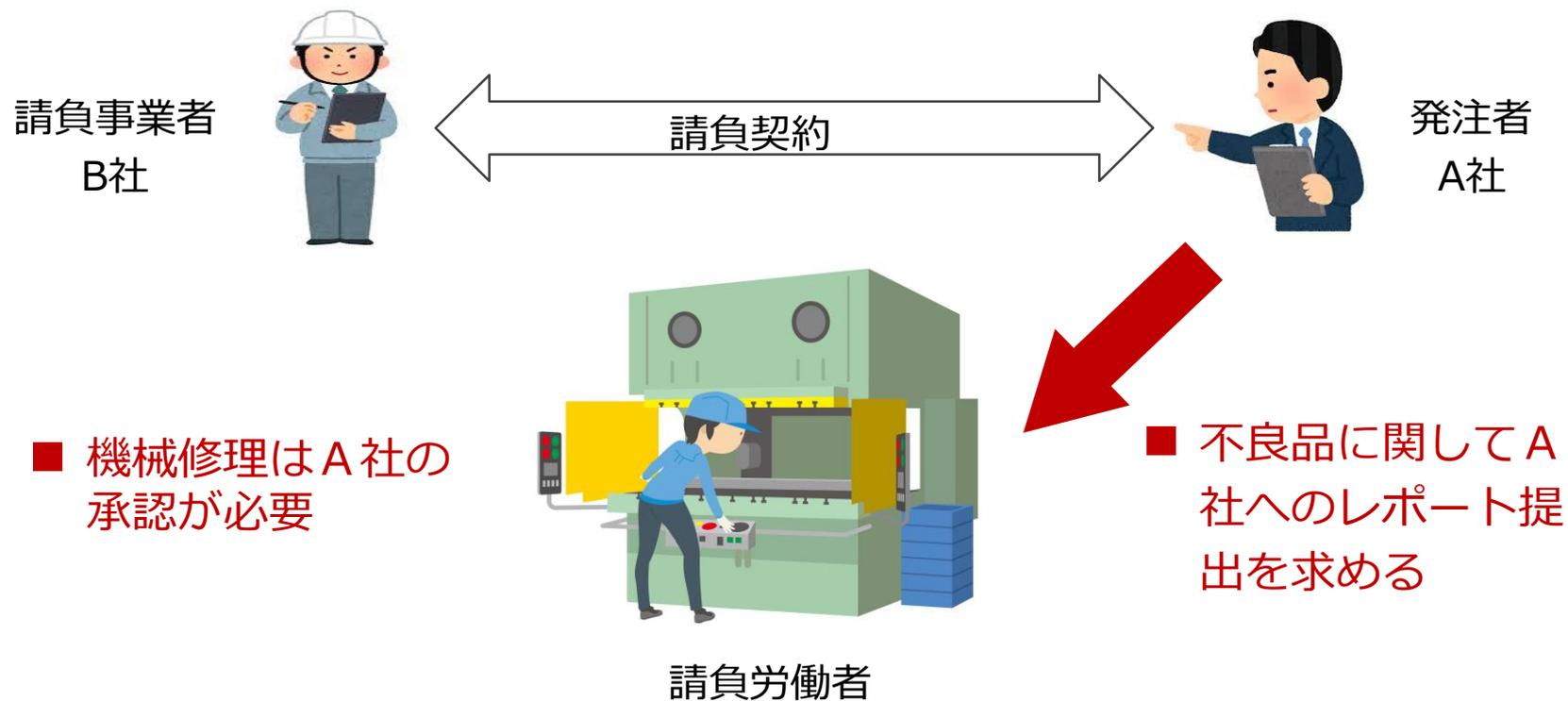
■ 改善点

A社B社間では、業務量を見直し、業務の一部をA社が自ら行うこととし、請負業務の範囲を縮小した請負契約を締結し直した。

C社は、自社の業務について、他社に応援を求めず、時間外となっても 自社で業務を完了させることを再確認した。

事例7 製造業務

✓ B社は業務遂行を独立して行っている？



× 業務遂行の**指示、管理**を自ら行うこと

事例7 製造業務

■ 現 状

発注者A社は請負事業者B社との間で、電気接続部品の組立・プレス業務等の請負契約及びB社に使用させる器材の賃貸借契約を締結したが、

1. プレス機械の故障時の修復等はA社の承認を受けてからでなければB社は修理を行えず（作業が再開できず）、
 2. 不良品が一定数発生した場合、A社の社員がB社の労働者に対し、その原因を聴取したり、レポートを提出させていた。
-

■ 問題点

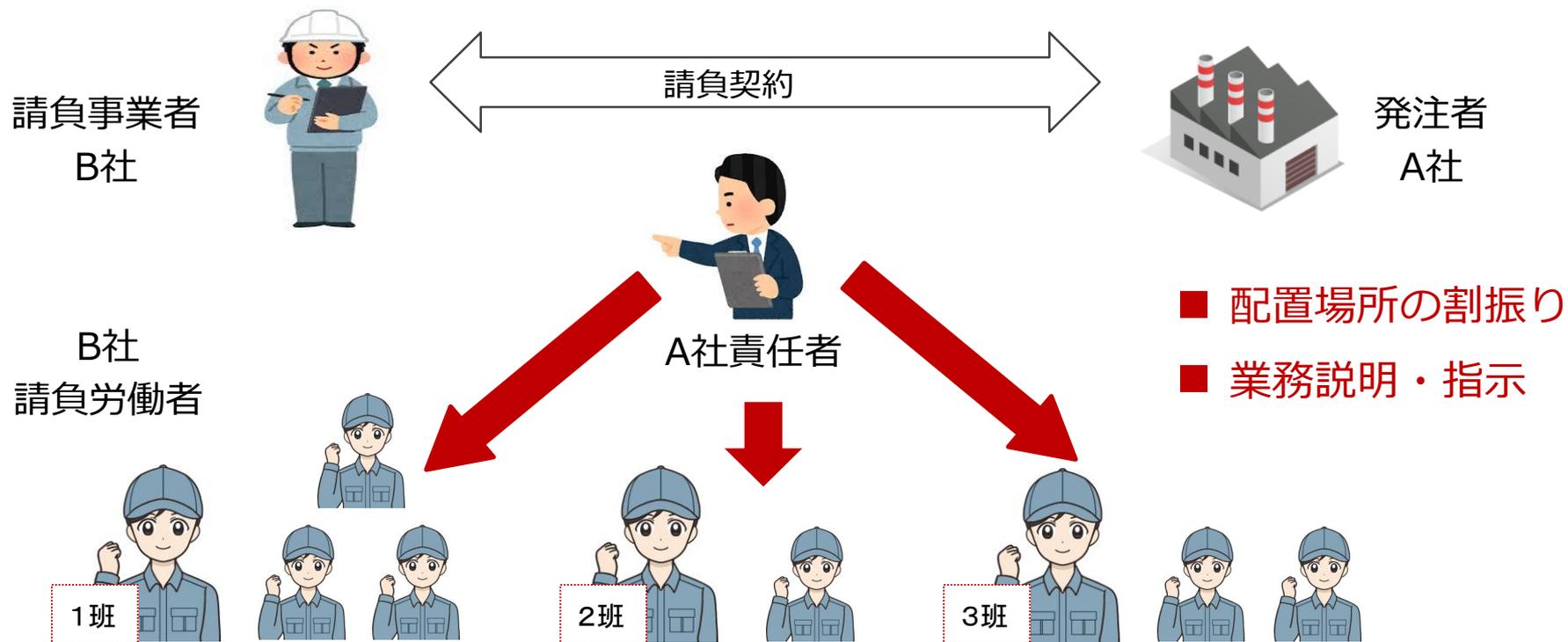
上記1・2とも、請負事業者が業務遂行に係る管理を自ら行っているとは認められず、37号告示1－（1）を充たさないため、請負として適正ではない。

■ 改善点

- 1 については、修理等の判断はBに任せることとし、
- 2 については、管理責任者を通じて労働者に聴取し報告する体制に改善した。

事例8 封緘作業

✓ B社は業務遂行を独立して行っている？



業務遂行の**指示、管理**を自ら行うこと

労働者の**配置決定**を自ら行うこと

事例8 封緘作業

■ 現状

発注者A社は、請負事業者B社との間で、商品の封緘等の手加工作業等の請負契約を締結したが、A社で業務を班分けしており、

1. A社責任者が、B社請負労働者に関する班分けの配置（作業場所及び作業内容の振り分け）及び進捗状況による配置の変更を行っている。
 2. 毎朝のミーティングにおいて、A社の各班長が作業内容の説明や指示を行い、A社労働者とB社請負労働者が混在して作業を行っている。
-

■ 問題点

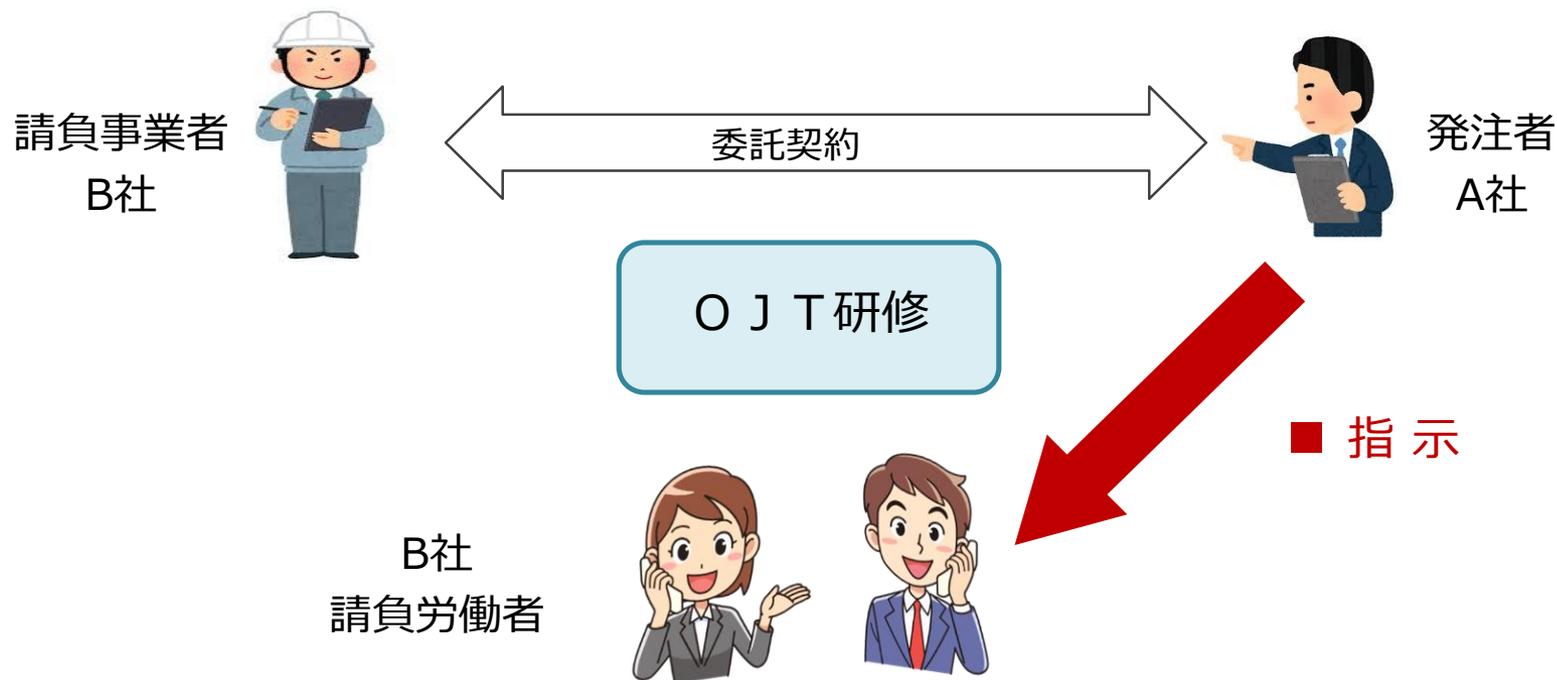
A社労働者がB社請負労働者の配置及び変更を行っており、また毎朝のミーティングにおいてA社労働者がB社労働者に作業指示等を行っており、A・B社の労働者が混在して作業を行っていることは、B社は、業務の遂行に関する指示や、労働者の配置・変更を自ら行っているとは認められず、37号告示1－（1）及び1－（3）②を満たさない。

■ 改善点

各班に振り分けられていたB社請負労働者を、一か所の独立した場所に集めて請負作業を分割した。また、必要なミーティングはA社B社の管理責任者間のみで行うこととした。

事例9 窓口業務

✓ A市がB社の労働者に直接指示？



業務遂行の**指示、管理**を自ら行うこと

単に**労働力を提供**するものではないこと

事例9 窓口業務

■ 現 状

発注者 A 市は市民課の窓口業務を請負事業者 B 社に委託したが、B 社は窓口業務についての経験が浅かったため、研修期間（O J T 研修）と称し、A 市の職員の指揮命令のもと、B 社請負労働者を窓口業務に従事させていた。

■ 問題点

A 市の職員が B 社請負労働者に直接指示を行っており、又、A 市の職員も当該窓口業務を行っていた。B 社は業務の遂行に関する指示を自ら行っておらず、又、B 社の専門性も認められず、37号告示1 - (1) 及び2 - (3) ②を満たさない。

■ 改善点

B 社請負労働者が専門的能力を身に付けるまで、O J T による研修期間が必要と判断されたことから、当該期間を委託業務から除外し、A 市とB 社の間で労働者派遣契約を締結した。

静岡労働局メールマガジン登録のご案内

■ メールマガ配信サービス

- 労働行政に関する各種情報を月1回
* 毎月20日無料で配信

静岡労働局メールマガジン

検索



- 登録画面バナーでメールアドレス送信

▶▶ 新規登録

▶ 配信停止

セミナー

法改正

面接会

本日のセミナーへの質問

請負・労働者派遣等についてご不明な点がありましたら

静岡労働局需給調整事業課

☎ 054-271-9980

までお問合せください

終わりに〈参加者アンケートについて〉

Thank You For Viewing ♪

Zoomの「退出」ボタンを押すと画面上に「参加者アンケート」が表示されます。

回答後「送信」ボタンを押してください。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん