なくそう 達法派遣 派遣スタッフ

首都圏 派遣・請負適正化キャンペーン

請負・業務委託を適正に行うために

請負を発注する、または業務を委託する事業主の方 請負を受託する請負事業者や、業務委託を受ける受託事業者の方

首都圈労働局

〈茨城・栃木・群馬・埼玉・千葉・東京・神奈川〉

労働者派遣と業務請負(委託)の区分の必要性

二圭 負と委託(委任·準委任)はいずれも民法上の契約の一形式で、請け負った業務に携わる労働者に対する使用者責任は全て雇用主である受託者にあります。

ロープ 労働者派遣においては、労働者派遣法の規定により使用者(派遣先)と雇用主(派遣元)の各々の責任の所在が明確になっています。

しかし、契約は請負(委託)、実態は労働者派遣といういわゆる「偽装請負」の形態は、本来、使用者が負うべき労働者に対する安全衛生等の責任の所在が曖昧になるばかりでなく、危険防止措置等が十分に講じられないことにより労働災害などが発生しやすくなってしまうという問題を含んでいるため、労働者の就労実態に即した適正な契約とする必要があります。

請負・委託と労働者派遣の違い

●請負: 労働の結果として仕事の完成を目的とする (民法第632条)

●委託: 善良なる管理者の注意をもって業務を処理する (民法第643条、第656条)

請負 (委託) 契約

○

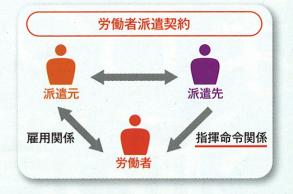
○

請負 (委託) 事業者

※注者

雇用関係
指揮命令関係

●労働者派遣:派遣元事業主が自己の雇用する労働者を派遣先の指揮命令を受けて派遣先のために労働に従事させる



労働者派遣、請負・委任のいずれに該当するかは、契約形式でなく、「労働者派遣と請負により行われる事業との区分に関する基準(昭和61年労働省告示第37号)」(以下、「区分基準」という。)に基づいて、労働者の就労の実態に即して判断されます。

「区分基準」では請負・委託とも「請負」として取り扱っています。

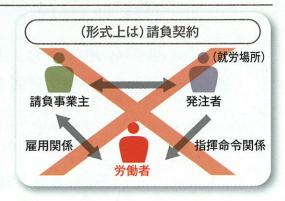
労働者保護のため、「区分基準」により請負(委託)契約の再チェックを行ってください。適正でないと判断される契約については適正な請負への事業内容等の変更又は適正な労働者派遣への切り替え等の措置が必要となります。

なお、多重構造となっているなど、複雑なケースの是正については各労働局へご相談ください。

偽装請負とは -

いわゆる「偽装請負」とは、形式上は請負・委託として契約を締結しているものの、発注者側からの指揮命令等を受けて受託者の労働者が作業を行う形態となっており、その実態として労働者派遣となっているものをいい、主に発注者の事業場などに受託者の労働者が常駐している場合に多く発生しています。この「偽装請負」は労働者派遣法に違反することになります。

なお、ここで労働者が受託者に雇用されるものではなく、何らかの支配関係にある場合は職業安定法第44条(労働者供給事業の禁止)に違反することになります。



派遣と請負の区分基準のチェックポイント

労務管理上の独立(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)

▼務の遂行に関する指示その他管理を請負事業主自ら行っているか

請負事業主が受託業務にかかる必要な労働者数の決定等や労働者に対する仕事の割り付け、順序、緩急の調整、技術的指導等を自ら行っているかチェックし、業務の管理が独立して行われていることを確認します。

- 1 作業場における労働者の人数、配置、変更等の指示は全て請負事業主が行っている。
- 2 労働者に対する仕事の割り当て、調整等の指示は全て請負事業主が行っている。
- 3 労働者に対する業務の技術指導や指揮命令は、全て請負事業主が行っている。
- 4 請負事業主自らが作業スケジュールの作成や調整を行い労働者に指示している。
- 5 欠勤等があった時の人員配置は、請負事業主が自ら指示、配置している。 (※欠員補充の要員を発注者側や他社の労働者とすることは適正ではありません。)
- 6 仕事の完成や業務の処理方法の教育、指導は請負事業主自ら行っている。
- 7 作業者の個々の能力評価は請負事業主自らが行い、発注者に能力評価の資料等を提出していない。
- 8 発注者の許可、承認がなくても、請負側の労働者は職場離脱できる。(但し、施設管理上、機密保持上の合理的な理由がある場合は除く。)

Ⅱ 労働時間等に関する指示その他の管理を請負事業主自ら行っているか

就業規則の使用や労働者の勤怠管理を請負事業主自ら行っているかをチェックし、労働時間などの管理が独立して行われていることを確認します。

- 1 請負事業主が労働者の①就業時間、休憩時間の決定②残業、休日出勤の指示③欠勤、遅刻、早退等の管理を行っている。
- 2 発注者の就業規則をそのまま使用したり、その適用を受けさせることはない。
- 3 発注者が作成するタイムカードや出勤簿をそのまま使用させていない。 (※労務管理を目的としていない合理的な理由がある場合を除く。)
- 4 請負側の個々の労働者の残業時間、深夜労働時間、休日労働日数の把握、確認、計算等を発注者が行うことはない。

Ⅲ 企業における秩序、確保等のための指示その他管理を請負事業主自ら行っているか

受託業務に従事する労働者にかかる職場での規律、服装等の決定、管理など及び労働者の配置の決定等を請負事業主自ら行っているかをチェックし、人事管理などが独立して行われていることを確認します。

- 1 発注者が作成した身分証明書、IDカード等を使用させていない。 (※合理的な理由がある場合を除く。労働者の名刺が発注者の所属となっていないかにも注意。)
- 2 発注者が請負側の個々の労働者の能力不足等の指摘をすることはない。
- 3 発注者が面接等を行い請負側の労働者を選定することはない。
- 4 発注者と同一の作業服(帽子含む)を着用させていない。 (※有償で使用している場合等は、名札等で請負側の労働者と分かるようにしておく。)
- 5 労働者の要員の氏名、分担、配置等の決定は請負事業主が全て行っている。

事業運営上の独立(請負業務を自己の業務として契約の相手側から独立して処理すること)

▼務に必要な資金を全て請負事業主自らの責任において調達・支弁しているか

事業運転資金等を全て請負事業主自らの責任で調達し、かつ、支弁しているかをチェックし、経理上において契約の相手側から独立していることを確認します。

- 1 必要になった旅費、交通費等をその都度発注者が請求を受けることはない。
- 2 原料、部品等を発注者が無償で提供していない。(合理的な理由がある場合を除く。)
- 3 出張交通費の実費を発注者の旅費規程によって請求、支払いすることはない。

▼ 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 責任を請負事業主が負っているか

民法・商法・労働安全衛生法等における請負事業主としての責任を負っているかをチェックし、法律上において 独立して事業を行っていることを確認します。

- 1 契約書に、業務の処理につき請負事業主側に契約違反があった場合の損害賠償規定がある。
- 2 契約書に、請負側の労働者の故意、過失による発注者または第三者への損害賠償規定がある。
- 3 労働安全衛生の確保、責任は請負事業主が負っている。

VI 単に肉体的な労働力を提供するものとなっていないか

機械・設備等の調達状況や技術・経験等により請負事業主が自ら受託業務を遂行しているかをチェックし、自己の事業として独立して業務を行っていることを確認します。

- 1 処理すべき業務を、①受託者の調達する設備・機器・材料を使用し処理している、または発注者が設備等を調達する場合は無償で使用させていない※ァ、②請負事業主独自の高度な技術・専門性等で処理している※ィ。(①②どちらかに該当していること。) (※ァ 設備等を請負事業主が用意するか有償・双務契約を締結していること。※ィ 発注者に無い請負事業主独自のノウハウ等を用いて業務を処理するということ。)
- 2 契約書に、完成すべき仕事の内容、目的とする成果物、処理すべき業務の内容が明記されている。
- 3 労働者の欠勤、休暇、遅刻等による作業時間の減少等に応じて、請負代金の減額等が定められることになっていない。
- 4 請負代金は、{労務単価×人数×日数または時間}となっていない。 (※但し、高度な技術・専門性が必要な場合や合理的理由のある場合を除く。)

留意点

- ●発注者の事業所等において就業する場合、業務の処理方法の指示や進捗状況の管理、労働者の勤怠管理、労働者の教育等、安全衛生管理などを実行できる請負側のリーダー(責任者)がいるかが大きなポイントとなるでしょう。
- ●さらに業務を再委託(発注)する場合も同様に発注者が介在してはいけません。
- ●チェックが付かない事項があっても特段の合理的理由などがある場合、不適正と判断されないこともありますので、ご不明な点は各労働局へご確認ください。

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

〔昭和61年労働省告示37号〕

- I 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就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号。以下「法」という。)の施行に伴い、法の適正な運営を確保するためには労働者派遣事業(法第2条第3号に規程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適格に行う必要があることにかんがみ、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。
- II 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、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。
- 1 次の(1)から(3)までの何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。(労務管理上の独立)
 - (1)次の①及び②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。
 - (2)次の①及び②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。
 - (3)次の①及び②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。
- 2 次の(1)から(3)まで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。(事業経営上の独立)
 - (1) 業務の処理に要する資金につき、すべてを自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。
 - (2) 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。
 - (3) 次のイ又は口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。
 - イ 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。
 - ロ 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。
- IIの1及び2のいずれにも該当する事業主であっても、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って、その事業の真の目的が法第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ができない。

「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む 請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン」について

量主 負労働者については、労働条件、処遇その他雇用管理が必ずしも十分ではなく、技術・技能が蓄積されないといった現状や労働関係法令が徹底されていないといった現状にあります。また、請負事業は、請負労働者の雇用などに関して発注者からの影響を受けやすいとう特徴があり、その雇用管理の改善及び適正化の促進を実行あるものとするためには、発注者の協力も必要となります。

ガイドラインは、雇用管理の改善などのあるべき方向の一つとして、請負事業主の参考とすべく定めたものであり、ガイドラインに掲げられた事項の全てを遵守しなければならないものではありません。その一方で、掲げられていない事項であっても、雇用管理の改善や適正化の促進に資することに、積極的に取り組むことが望まれます。

<主な内容>

1 請負事業主向けのガイドライン

①就業条件等の改善のための措置…… 請負労働者の職業能力の向上と処遇への反映等計画的な研修の実施等の措置。

③法令遵守…… 取組等の措置。

発注者とも連携し、請負労働者の苦情処理を行うこと等の措置。

④苦情の処理・・・・・・・ 雇用管理上の責任の明確化、現場における業務処理の責任の明確化等のため、事

⑤体制の整備…………業所及び現場に責任者を置くこと等の措置。

2 発注者向けのガイドライン

①就業条件の改善のための措置…… 請負労働者の就業条件等の改善に発注者が協力できることとして、福利厚生施設

の利用や良好な請負事業主の選定と安定的な取引関係の継続等の措置。

②職業能力開発……………請負事業主における職業能力開発に発注者が協力できること等の措置。偽装請負

③法令遵守………………とならない適正な請負事業の実施や、労働・社会保険の適用促進のための取組等の

措置。

④苦情の処理………… 発注者側に原因がある事項について苦情処理を行うこと等の措置。

ガイドラインについての詳細は厚労省ホームページの

 参照

問い合わせ先

栃木労働局需給調整事業室 〒320-0845 栃木県宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第二地方合同庁舎 代表電話 028(610)3555 FAX 028-637-8609

群馬労働局需給調整事業室 〒371-8567 群馬県前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル8階 代表電話 027(210)5105 FAX 027-210-5106

埼玉労働局需給調整事業室 〒330-6016 埼玉県さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー14階 代表電話 048(600)6211 FAX 048-600-6212

東京労働局需給調整事業部 〒108-0022 東京都港区海岸3-9-45 東京労働局海岸庁舎 代表電話 03(3452)1474 FAX 03-3452-5361