

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主の方



大阪労働局需給調整事業部

労

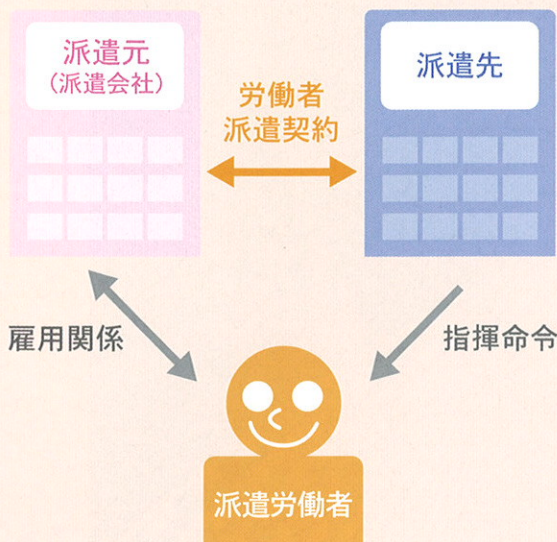
働者派遣と請負（業務委託）の区分の必要性

●労働者派遣、請負とは

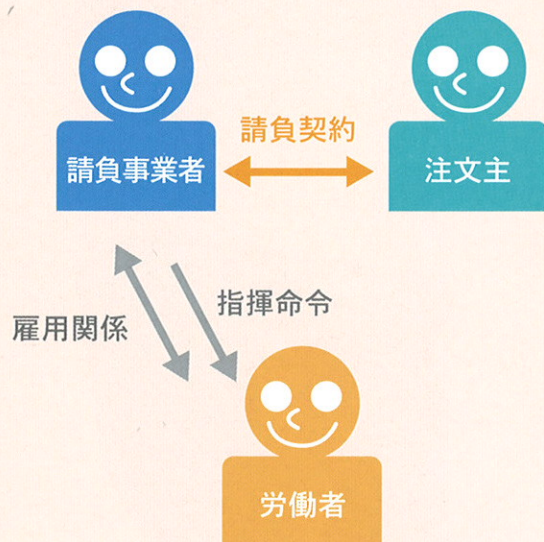
請負とは労働の結果として作業の完成を目的とするもの（民法第632条）で、注文主との請負契約に基づき、請負事業者が注文を受けた業務を、請負事業者自らの業務として請負事業者の裁量と責任で請負事業者の労働者を直接使用して仕事を完成させることをいいます。

一方、労働者派遣とは派遣先との労働者派遣契約に基づき、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業務に従事させることをいいます。

労働者派遣事業



請負



※注文主と労働者との間には指揮命令関係が生じません。

●区分の必要性

労働者派遣と請負とでは、労働者に対する労働基準法・労働安全衛生法等の適用が異なります。労働者派遣では、派遣元・派遣先それぞれに責任を負う事項が定められていますが、請負では全て受託者が責任を負います。

このため、業務の遂行方法について労働者派遣か請負かを明確にし、それに応じた労働関係法令上の措置の適正化を図る必要があります。

●適正な請負、委託の再チェック！

労働者派遣、請負のいずれかに該当するかは、契約形式ではなく「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年労働省告示第37号。以下、「区分基準」という。）に基づき、労働者の就労状況の実態に即して判断されます。

業務委託という名称で契約が締結される場合がありますが、請負のように仕事の完成を目的とするものではありませんが、業務の処理を相手方から受託し、自己の裁量と責任において処理するものであることから、「区分基準」により労働者派遣にあたるかどうか判断されることとなります。

この「区分基準」を満たさずに請負・業務委託事業を行う者は、その契約等の名称に関わらず労働者派遣事業を行っている事業主と判断されます。また、ケースによっては職業安定法施行規則第4条に基づき、労働者供給事業を行っている事業主とも判断されます。

労働者の就労実態が不適正な状態では業務を続けることはできません。労働者派遣契約に切り替えるか、適正な請負への業務内容の変更が必要です。

労働者派遣と請負（業務委託） 「区分基準」の主なポイント

1 労務管理上の独立

（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。

- ① 請負業務の労働者に対する業務上の指揮命令は、現場責任者を配置すること等により、請負事業者が行うこと。（区分基準Ⅱ 1（１）①）

※注文主の現場責任者が請負事業者の労働者に対して直接業務上の指示を行うことはできません。

- ② 注文主の労働者と請負事業者の労働者が混在（共同）して、同一の作業に従事していないこと。（区分基準Ⅱ 1（１）①）

例えば製造業では…



- ③ 請負業務の労働者の技術的な指導や個々の労働者の能力評価・査定は請負事業者が行うこと。（区分基準Ⅱ 1（１）②）

※注文主が請負業務の労働者に技術指導を行ったり、労働者の能力評価の資料を請負事業者に提出させたりすることはできません。

- ④ 請負業務の範囲（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等）が「請負契約書」等で明確になっていること。

※請負事業者は、一定期間において処理すべき業務内容、業務量を注文主から受けるようにし、当該業務を処理するに必要な労働者数、仕事の割り付け・順序、作業遂行の速度等を自らの判断で決定することが必要です。

(2) 労働者の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 請負業務について労働時間（始業・終業時間、休憩時間、休日）等は請負事業者が決定し、労働者に指示すること。（区分基準Ⅱ 1（2）①）
※注文主の就業規則をそのまま請負業務の労働者に適用することはできません。
- ② 請負業務の労働者の出勤・欠勤、遅刻・早退や休暇取得等の労働時間の管理は請負事業者が行うこと。（区分基準Ⅱ 1（2）①）
※出勤簿やタイムカード、休暇届等は請負事業者が独自で用意する必要があります。
- ③ 請負業務の遂行に当たって時間外や休日労働の必要性の判断や、労働者への指示は請負事業者が行うこと。（区分基準Ⅱ 1（2）②）
※業務の進捗状況や業務量の増減について、事前に注文主と請負事業者の現場責任者の間で綿密な調整を行わなければなりません。

(3) 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こと。

- ① 請負業務に必要な制服等（ヘルメットや名札）は、請負事業者が準備し、労働者に着用させること。（区分基準Ⅱ 1（3）①）
※注文主から無償で制服等の支給（貸与）を受けることは適当ではありません。
- ② 請負業務について労働者の人数・配置・人選その他の変更は注文主の指示・承諾を受けることなく請負事業者が決定していること。（区分基準Ⅱ 1（3）②）
※注文主が面接や書類選考を実施して請負事業者の労働者を決定することはできません。
※また、注文主の事業所内における配置も請負事業者が決定するとともに、業務量の緊急の増減がある場合には、前もって注文主から発注を受ける体制にし、請負事業者が人員の増減を決定することが必要です。

2 事業運営上の独立

(1) 業務の処理に必要な資金を全て自らの責任において調達し、支弁していること。

(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全ての責任を負うこと。

※例えば、損害賠償責任、瑕疵担保責任、労働安全衛生の確保等があげられます。

※請負業務の事業運営に必要な免許や資格は請負事業主自らが有していることが必要です。

(3) 単に肉体的な労働力を提供するものでないこと

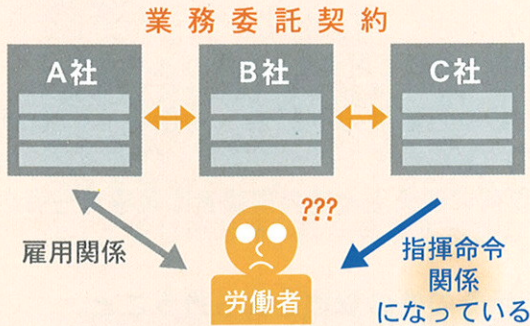
（次の①、②のいずれかに該当することが必要です）

- ① 請負業務に必要な機械、設備若しくは器材または材料若しくは資材は、請負事業者の責任と負担で準備、調達すること。
※注文主の機械、設備、器材を使用する場合は双務契約（譲渡・貸借）を締結し、機械等の使用に当たっての保守管理に要する費用を請負事業者が負担することが必要です。
※必要な原材料や部品を注文主から請負事業者に提供する場合や、請負事業者から成果物を注文主に引き渡す場合に、伝票等で処理する等受け渡した数量が把握できることが必要です。
- ② 請負事業者自らが企画しまたは請負事業者の持つ専門的な技術若しくは経験を用いることで、請負業務が処理されること。
※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示されていることが必要です。
※請負料金の算定が単に〔労務単価×人数×時間（日数）〕になっていると、単なる労働力の提供であり適正な請負ではないと判断される場合があります。
（例：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される等）

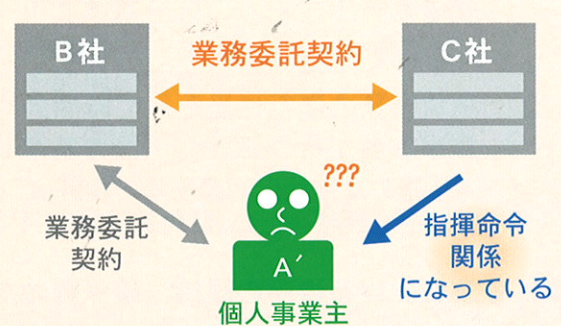
●さらに業務を再委託（発注）する場合

請け負った業務の一部または全部を協力会社または個人事業主等へ再委託（発注）する場合、その業務の処理方法、協力会社の労働者または個人事業主の勤怠管理、選定等について、発注者等が介在してはいけません。

不適正例①



不適正例②



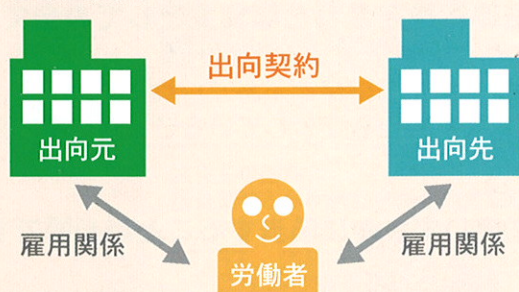
〔適正に再委託（発注）するには、次のような点に留意しなければなりません。〕

- ※受託者労働者と発注者労働者が同一の場所で作業を行う場合、お互いがひとかたまりにまとまっており、間仕切り等で客観的に区分できる状態になっていること。
- ※A社の労働者に対する業務の指揮命令、時間管理、勤怠管理、技術指導等をC社が行っていないこと。
- ※C社が履歴書・経歴書等の提出要請や面接等を行い、A社の労働者を選定することはないこと。
- ※契約書等に再委託（発注）する場合の規定があり、その規定どおりの手続きが行われており、かつC社は、B社とA社の再委託（発注）を承知し、A社の労働者とB社の労働者が区別できること。
- ※C社とB社との契約により行う業務のうち、さらに、B社とA社によって行う業務の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契約書等で明らかにされていること。

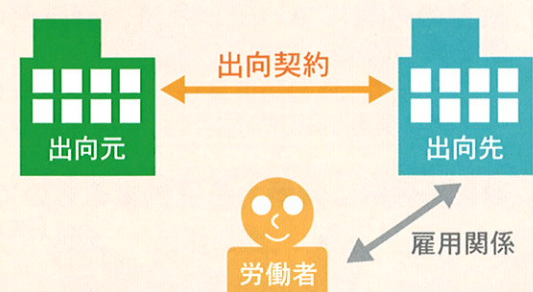
●出向について

いわゆる出向とは、出向元事業主と何らかの関係を保ちながら、出向先事業主との間において新たな雇用契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態ですが、出向元事業主との関係から、①在籍型出向と②移籍型出向の二つに分類できます。

在籍型出向



移籍型出向

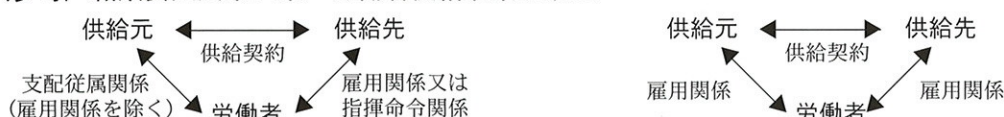


在籍型出向については、出向元と出向先との間に二重の雇用関係が成立するため、労働者派遣には該当しませんが、形態として労働者供給に該当し、「業として行う」場合、職業安定法第44条違反となります。

ただし、出向についての「業として行う」の判断に当たっては、①労働者を離職させず関係会社において雇用機会を確保する、②経営指導、技術指導のために行う、③職業能力開発の一環として行う、④企業グループ内の人事交流の一環として行う等の目的を有している場合には、社会通念上業として行われていると判断し得るものは少ないと考えられます。

移籍型出向については、出向元事業主との雇用契約関係は終了しており、労働者派遣には該当しませんが、「業として行う」場合には、職業紹介事業に該当する場合があります。

（参考）職業安定法第44条 労働者供給事業の禁止



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4月17日労働省告示第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。）の適正な運用を確保するためには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1及び2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。
- (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は除く。）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。
- (1) 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。
- (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) 次のイ又はロ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。
- 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。
- III 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。

大阪労働局需給調整事業部

〒540-0028

大阪市中央区常盤町1-3-8 中央大通FNビル14階

TEL 06-4790-6303/6319 FAX 06-4790-6309

大阪労働局ホームページ <http://www.osaka-rodou.go.jp/>