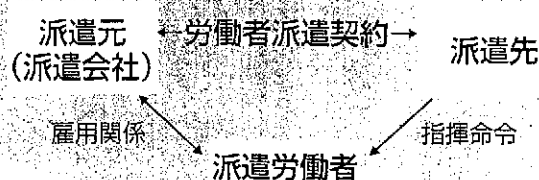


3. その請負、派遣になっていませんか

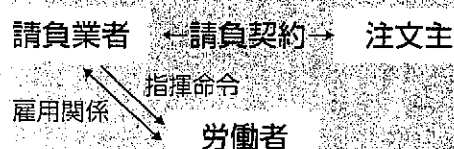


- 請負とは、労働の結果としての作業の完成を目的とするもの（民法第632条）で、注文主との請負契約に基づき、請負事業者が、注文を受けた業務を、請負事業者自らの業務として、請負事業者の裁量と責任で、請負事業者の労働者を直接使用して、仕事を完成させることをいいます。
一方、労働者派遣とは、派遣先との労働者派遣契約に基づき、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先の業務に従事させることをいいます。

1 労働者派遣事業



2 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。

- 請負と派遣は、上記のように全く異なるシステムですが、実際の就業現場ではこの区別が容易には行えない場合もあります。このため、「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」といいます。「区分基準」については、裏面を参照して下さい。）が定められており、これに基づき総合的に判断することになっています。
- 注文主と労働者の間に指揮命令関係が生じるのであれば、請負による契約であっても、労働者派遣事業に該当し、労働者派遣法の適用を受けることとなります。
このため、労働者派遣か請負かを明確にし、それに応じた契約を締結し、安全衛生対策、労働時間管理の適正化を図る必要があります。
- 適正な請負を行うためのポイントは、①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（労務管理上の独立）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すること（事業経営上の独立）です。

1 労務管理上の独立

- 請負業務の労働者に対する業務上の指揮命令は、現場責任者が配属すること等により、請負事業者が行うこと。
(区分基準Ⅱ1(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。

- 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Ⅱ1(1)(2))

- 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Ⅱ1(2)(1))
※注文主の労働者の能力評価・査定を行うことはできません。

- 請負業務について、労働時間(作業・就業時間、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Ⅱ1(2)(2))
※注文主の労働時間(作業・就業時間、休憩時間、休日等)を決定することはできません。

- 請負業務の労働者の出勤、欠勤、遅刻、早退や休暇等の労働時間の管理は、請負事業者が行うこと。
(区分基準Ⅱ1(2)(3))
※注文主の労働者の出勤、欠勤、遅刻、早退や休暇等の労働時間の管理を行うことはできません。

- 請負業務の許可にあたって、時間外や休日労働の必要性の判断や、労働者の指示は、請負事業者が行うこと。
(区分基準Ⅱ1(2)(4))
※注文主の労働者の時間外や休日労働の必要性の判断や、労働者の指示を行うことはできません。

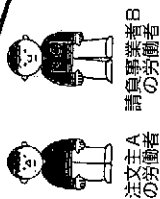
- 請負業務に必要な制服等(ヘルメットや名札を含む)は、請負事業者が準備し、労働者に着用させること。
(区分基準Ⅱ1(3)(1))
※注文主が労働者に制服等の支給(貸与)を受けることは適切ではありません。

- 請負業務について、労働者の人数・配置・人員、その変更は、注文主の指示・承認を受けることなく、請負事業者が決定していること。
(区分基準Ⅱ1(3)(2))
※注文主が、人数や配置の承認を実施して、請負事業者の労働者を決定することはできません。

派遣と請負

(区分基準)の主なポイント

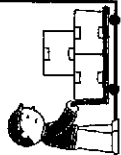
例えば、
工場内にあるライン
の請負を行う場合は...



1	請負事業者の現場責任者が、請負業務の作業の指示を行っている。	Bの責任者
2	注文主の現場責任者が、請負業務の労働者に指揮命令を行っている。	Aの責任者
3	注文主の労働者と、請負事業者の労働者が混在して作業している。	Bの責任者
4	注文主の業務と、請負業務とが明確に区分されていない。	Aの責任者
5	形式的に請負事業者の責任者を配属しているが、実質的には注文主の責任者が指示を行っている。	Bの責任者

2 事業運営上の独立

- 請負業務の事業運営に必要な事業運転資金は、請負事業者が調達し、支弁すること。
(区分基準Ⅱ2(1))
- 請負業務の事業運営に必要な免許や資格を、請負事業者が有していること。
(区分基準Ⅱ2(2))
※例えば、運送事業許可等や危険物取扱者の配置等です。
- 請負事業者が、請負業務の処理にあたって、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。
(区分基準Ⅱ2(2))
※例えば、損害賠償責任、競業担保責任、労働安全衛生の確保等です。
- 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」で明確になっていること。
- 次のイまたはロに該当すること。
イ 請負業務に必要な機械、設備、器材、材料、資材等は請負事業者の責任で準備・調達すること。
※注文主の機械、設備、器材を使用する場合は、有償の双務契約(賃貸・貸借)を締結し、機材等の使用にあたっての遵守・管理に要する費用を請負事業者が負担する内容になっていること。
※必要に応じて材料や部品を注文主から請負事業者が提供する場合は、請負事業者が成金等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体制を確立していること。
ロ 別添は「工場の製造工程の請負等」
ロ 請負事業者自らが計画を立て、または、請負事業者が持つ専門的な技術や経験を用いることで、請負業務が遂行されること。
※請負事業者(企業体)が専任の技術・経験のことで、個々の労働者の技術・経験では対応できません。
ロ 例えば、ソフトウェア開発の請負業務等。
- 請負料金の算定が、単に「労働単価×人数×時間(日数)」になっていること、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。
(区分基準Ⅱ2(3))



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は除く。）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

大阪府中央区常盤町1-3-8 中央大通F Nビル14階

TEL 06-4790-6303

FAX 06-4790-6309

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

(2006.3)