

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



東京労働局需給調整事業部
〒108-0022 東京都港区海岸3丁目9番45号
TEL 03 (3452) 1474 FAX 03 (3452) 5361
<http://www.roudoukyoku.go.jp>



▶ 請負（業務委託）、労働者派遣とは

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」（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言います。

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言います。



請負、労働者派遣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。）に基づき、労働者の就労の実態に応じて判断されます。

業務委託（準委任）という名称で契約が締結されることがあり、準委任の場合、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、これらの名称で契約が締結されている場合においても、請負と同じく、「区分基準」によって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。

▶ 労働者派遣と業務請負（委託）の区別の必要性

請負（業務委託）と労働者派遣では、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、請負では特に法令に定めのある場合を除いて受託者が全ての責任を負います。

業務の遂行方法について、請負（業務委託）か労働者派遣かを明確にし、それに応じた労働関係法令上の措置を講ずる必要があります。

▶ 偽装請負とは

いわゆる「偽装請負」とは、契約の形式は請負・業務委託とされているものの、発注者が直接受託者の労働者を指揮命令するなど、実態として労働者派遣となっているものを言います。

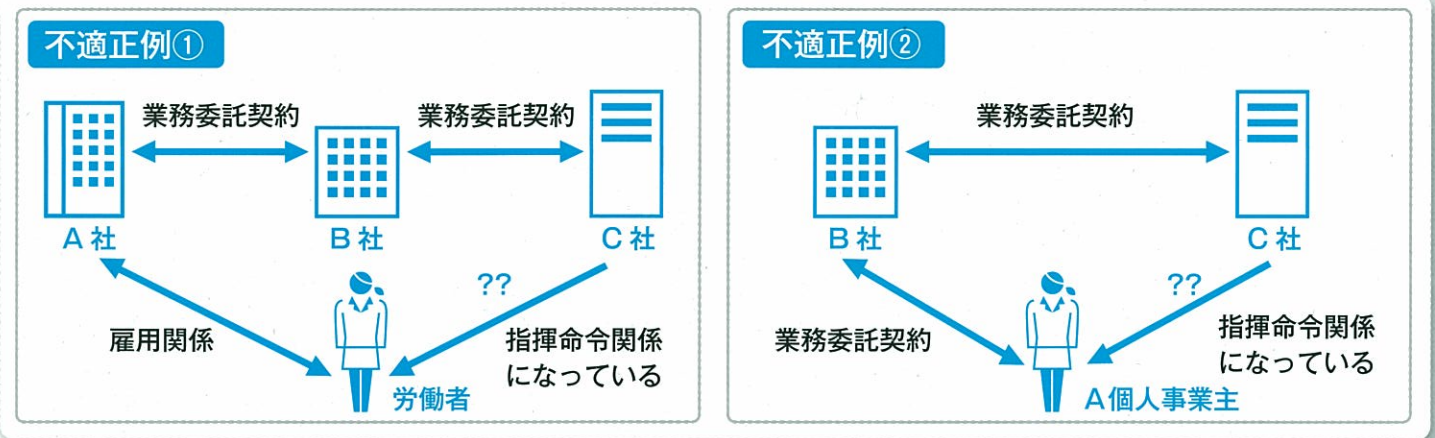
いわゆる「偽装請負」の場合、労働者派遣法等に違反するばかりでなく、労働基準法、労働安全衛生法等に定める事業主責任の所在があいまいになり、必要な措置が図られない等の問題も生じがちです。

雇用主としての責任を果たしつつ、適正な請負となるよう業務内容の変更を行う、労働者派遣契約に切り替えて適正な労働者派遣とする等により、不適正な状態を是正することが必要です。

▶ 業務の再委託（発注）について

請け負った業務の一部または全部を協力会社又は個人事業主等へ再委託（発注）する場合においても、区分基準を満たしていなければいけません。

下の図の場合で言えば、再委託（A社とB社間）において区分基準を満たさなければいけないことはもちろん、そもその委託（B社とC社間）においても、区分基準を満たす必要があります。

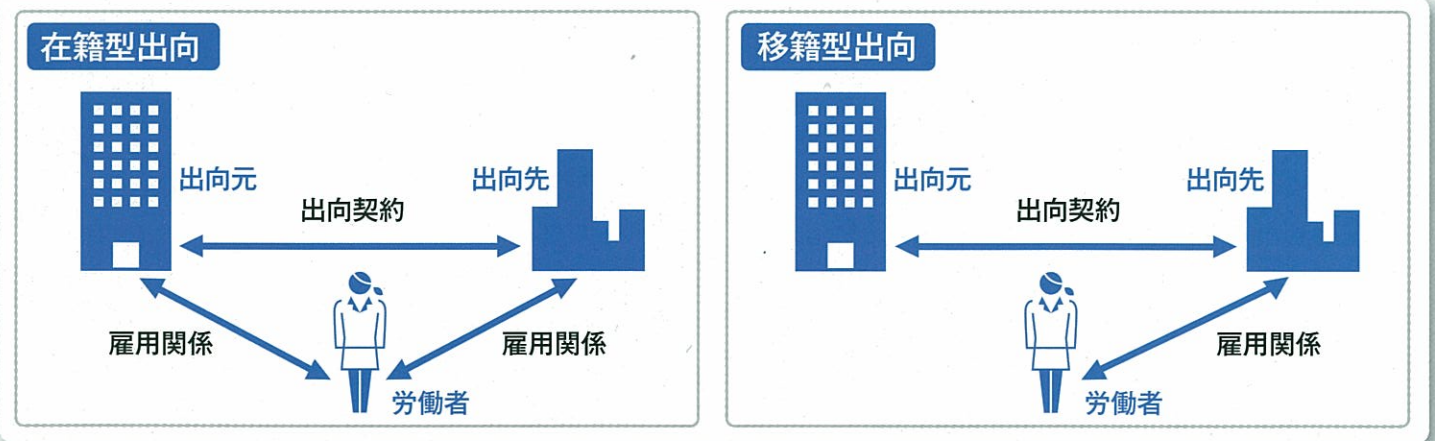


※ C社が、B社労働者やA社労働者に指揮命令を行ったり、B社労働者やA社労働者の選定、勤怠管理を行ったりすることは認められません。

※ 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を契約書等で明らかにすることが必要です。

▶ 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。



在籍型出向では、出向元及び出向先双方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」場合は、職業安定法第44条違反となります。

ただし、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。

▶ 労働者派遣と請負（業務委託）「区分基準」の主なポイント

請負により行われる事業を行っている事業主であると判断されるためには、「区分基準」を満たしている必要があります。「区分基準」を満たさずに事業を行う者は、その契約等の名称にかかわらず、労働者派遣事業を行っている事業主であると判断されます。

以下、「区分基準」のポイントについて、わかりやすく例を挙げて説明しますが、実際の判断は、あくまでも「区分基準」に基づき、実際に即して総合的に勘案して行います。

「総合的に勘案して行う」とは、請負事業主が自ら行わない事項があった場合であっても、それについて特段の合理的な理由が認められる場合は、直ちに区分基準を満たさないと判断しないという意味です。

貴事業所の行っている事業が請負事業に該当しているのかどうか、貴事業所だけでは判断に困る場合は、東京労働局需給調整事業部需給調整事業第2課までお問い合わせください。

1 労務管理上の独立性

(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。

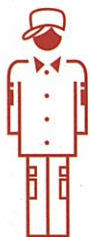
(区分基準Ⅱ 1 (1)①)

※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は、請負事業者が自ら行うことが必要です。

※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)



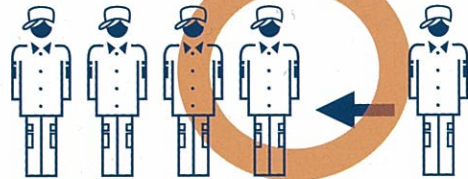
注文者Aの労働者



請負事業者Bの労働者

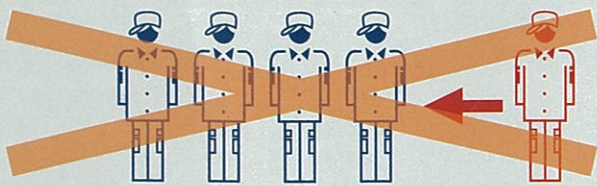
1

請負業者の現場責任者が、作業の指示を行っている。



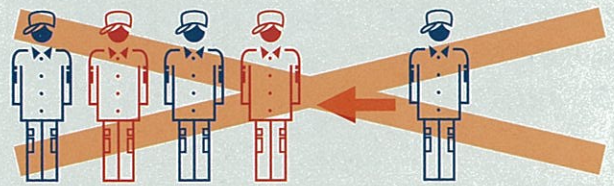
2

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。



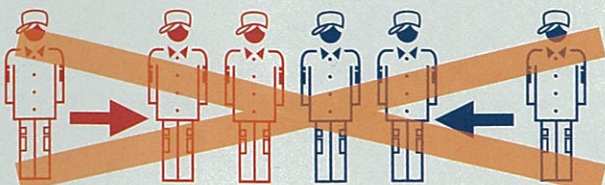
3

注文主の労働者と、請負業務の請負事業の労働者が混在（共同）して同一の作業を行っている。



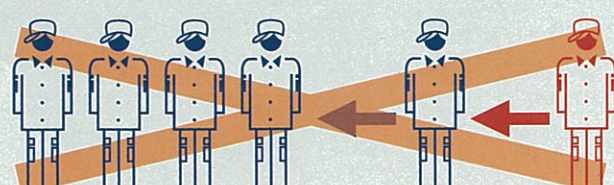
4

注文主の業務と、請負業務とが明確に区分されていない。



5

形式的に請負事業者の現場責任者を配置して実質的には注文主の現場責任者が指示を行っている。



※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が必要です。

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。

(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・就業時間、休憩時間、休日）等は請負事業者が自ら決定し、労働者に指示すること。

(区分基準Ⅱ 1 (2)①)

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)

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 2 (2)②)

(3) 企業における秩序の維持、確保のための指示その他の管理を自ら行うこと。

①労働者のサービス上の規律（例えば請負業務に必要な制服等）は、請負事業者が決定し、管理すること。

(区分基準Ⅱ 1 (3)①)

※注文主から無償で制服などの支給（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。

2 事業運営上の独立性

(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。

(区分基準Ⅱ 2 (1))

(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。

(区分基準Ⅱ 2 (2))

※例えば、損害賠償責任、瑕疵担保責任、労働安全衛生の確保などがあげられます。

※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。)

(区分基準Ⅱ 2 (3))

①請負業務に必要な機械、設備若しくは機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、機材を使用する場合は双務契約（譲渡・賃貸）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へ提供する場合や、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。

※請負代金の算定が単に〔**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が減額される等)

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 (区分基準)

(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切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、休息时间、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。
- ハ 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。

Q&A

請負事業において発注者が行う技術指導について

Q 請負事業で働く労働者に対して、発注者は指揮命令を行ってはならないと聞きましたが、技術指導等を行うとこれに違反することになるのでしょうか。

- A**
- 1 請負事業が、労働者が発注者の指揮命令を受けて行われる労働者派遣事業ではない適正なものであると判断されるためには、次のいずれの要件も満たすことが必要となります。
 - ①請負事業主が、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。
 - ②請負事業主が、業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理すること。
 - 2 請負事業において、発注者は、上記1の①又は②の要件を逸脱して労働者に対して技術指導等を行うことはできませんが、一般的には、発注者が請負事業で働く労働者に対して行う技術指導等とされるもののうち次の例に該当するものについては、当該行為が行われたことをもって上記1の①または②の要件に違反するものではないと考えられます。

例

- イ 請負事業主が、
発注者から新たな設備を譲り受けた後初めて使用する場合、
借り受けている設備に発注者による改修が加えられた後初めて使用する場合等において、
請負事業主による業務処理の開始に先立って、当該設備の貸主としての立場にある発注者が、借り手としての立場にある請負事業主に対して、当該設備の操作方法等について説明を行う際に、
請負事業主の監督の下で労働者に当該説明（操作方法等の理解に特に必要となる実習を含む。）を受けさせる場合のもの
- ロ 新商品の製造着手時において、発注者が、請負事業主に対して、
請負契約の内容である仕様などについて補足的な説明を行う際に、
請負事業主の監督の下で労働者に当該説明（資料等を用いて行う説明のみでは十分な仕様などの理解が困難な場合に特に必要となる実習を含む。）を受けさせる場合のもの
- ハ 発注者が、安全衛生上緊急に対処する必要のある事項について、労働者に対して指示を行う場合のもの

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 請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン（概要）

製造業の請負事業については、製造現場で大きな役割を果たしている一方で、請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、労働関係法令が徹底されていないといった現状があります。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いった特徴があり、雇用管理改善・適正化のためには発注者の協力が必要です。

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、取組の参考とすべく定められたものです。ですから、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し、掲げられていない事項に積極的に取り組むことも、もちろん歓迎されることです。

なお、ガイドラインは、「区分基準」をはじめ、これまでの法令の範囲や内容に変更を加えるものではありません。

※適正に請負事業を運営するためには、「区分基準」を満たすことが必要です。

請負事業主ガイドライン

<就業条件等の改善のための措置>

1 安定的な雇用関係の確保

- (1) 募集及び採用
 - 業務内容や労働条件等を具体的かつ詳細に明示する等募集及び採用を適切に行うこと
- (2) 雇用契約
 - 雇用契約をできるだけ長期又は期間の定めのないものとする
- (3) 定着の促進
 - 請負労働者と意思疎通を図ることにより、定着の促進を図る
- (4) 福利厚生
 - 社宅・独身寮等の福利厚生を充実すること

2 安定的な雇用関係の確保に配慮した事業の運営

- 請負契約の解除の際のルールを取り決めること
- 技術・技能等を考慮した適正な請負料金を設定すること

3 キャリアパスの明示等

- 請負労働者のキャリアパスを明示すること、上位の職務への登用の道筋を確保すること

<職業能力開発>

1 教育訓練等

- 計画的に教育訓練を実施すること
- 自発的な能力開発を行いやすくするよう支援すること

2 職業能力の評価

- 職業能力を評価し、処遇に反映すること

<法令遵守>

1 請負と労働者派遣の適切な選択

- 請負、労働者派遣を適切に選択し、請負と労働者派遣を繰り返さないようにする

2 労働者派遣法及び職業安定法の遵守

3 労働基準法、労働安全衛生法等関連法令等の遵守

4 労働・社会保険の適用の促進

- 労働・社会保険に適切に加入させ、発注者に加入状況を通知すること

5 法令の周知

6 法令遵守の取組み

7 適正請負料金の設定

<苦情の処理>

- 請負労働者の苦情を処理すること

<体制の整備>

1 事業所責任者の選任

2 工程管理者等責任者の選任

発注者ガイドライン

<就業条件等の改善のための措置>

1 福利厚生施設の利用

- 請負労働者に給食施設等の福利厚生施設を利用させること

2 請負事業主の選定と取引関係の継続

- 技術技能等を重視して請負事業主を選定すること
- 請負事業主と安定的な取引関係を継続すること

3 請負契約の解除

- 請負契約の解除の際のルールを取り決めること（他の業務の発注、解除の予告又は損害賠償）

4 中途採用における募集方法の明示

- 中途採用における募集方法を明示すること、請負労働者を採用の対象から排除しないこと

<職業能力開発>

1 教育訓練に係る協力

- 教育訓練プログラムの策定に協力すること

2 教育訓練施設等の利用

- 請負労働者に発注者の教育訓練施設、プログラムの利用を解放すること

<法令遵守>

1 請負と労働者派遣の適切な選択

- 請負、労働者派遣、直接雇用を適切に選択し、請負と労働者派遣を繰り返さないようにする

2 労働者派遣法及び職業安定法の遵守

3 労働基準法、労働安全衛生法等関連法令等の遵守

4 労働・社会保険の適用の促進

- 労働・社会保険の加入状況を確認すること

5 法令の周知

6 法令遵守の取組み

<苦情の処理>

- 発注者側に起因する請負労働者の苦情を処理すること