

労働省告示及び適正な請負・業務委託に係る参考資料

発出者	文書名	頁数
厚生労働省	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)	1
	「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」 (37 号告示) に関する疑義応答集	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」 (37 号告示) に関する疑義応答集 (第 2 集)	11
	労働者派遣事業関係業務取扱要領 (平成 28 年 11 月) (抜粋)	22
	請負・業務委託を適正に行うために (首都圏労働局)	32
	請負・業務委託を適正に行うために (大阪労働局)	38
内閣府	地方公共団体の適正な請負(委託)事業推進のための手引き	44

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)

(最終改正 平成 24 年厚生労働省告示第 518 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。

「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」（37号告示）に関する疑義応答集

1. 発注者と請負労働者との日常的な会話

Q

請負労働者に対して、発注者は指揮命令を行うと偽装請負になると聞きましたが、発注者が請負事業主の労働者（以下「請負労働者」といいます。）と日常的な会話をして、偽装請負となりますか。

A

発注者が請負労働者と、業務に関係のない日常的な会話をして、発注者が請負労働者に対して、指揮命令を行ったことにはならないので、偽装請負にはあたりません。

2. 発注者からの注文（クレーム対応）

Q

欠陥製品が発生したことから、発注者が請負事業主の作業工程を確認したところ、欠陥商品の原因が請負事業主の作業工程にあることがわかりました。この場合、発注者が請負事業主に作業工程の見直しや欠陥商品を製作し直すことを要求することは偽装請負となりますか。

A

発注者から請負事業主に対して、作業工程の見直しや欠陥商品を製作し直すことなど発注に関わる要求や注文を行うことは、業務請負契約の当事者間で行われるものであり、発注者から請負労働者への直接の指揮命令ではないので労働者派遣には該当せず偽装請負にはあたりません。

ただし、発注者が直接、請負労働者に作業工程の変更を指示したり、欠陥商品の再製作を指示したりした場合は、直接の指揮命令に該当することから偽装請負と判断されることになります。

3. 発注者の労働者による請負事業主への応援

Q

発注者から大量の注文があり、請負労働者だけでは処理できないときに、発注者の労働者が請負事業主の作業場で作業の応援を行った場合、偽装請負となりますか。

A

発注者の労働者が、請負事業主の指揮命令の下、請負事業主の請け負った業務を行った場合は、発注者が派遣元事業主、請負事業主が派遣先となる労働者派遣に該当します。労働者派遣法に基づき適正に行われていない限りは違法となります。

なお、請負事業主では大量の注文に応じられないことから、従来の契約の一部解除や変更によって、請負事業主で処理しなくなった業務を発注者が自ら行うこととなった場合等は、変更等の手続が適切になされているのであれば、特に違法ではありません。

4. 管理責任者の兼任

Q

請負事業主の管理責任者が作業者を兼任する場合、管理責任者が不在になる場合も発生しますが、請負業務として問題がありますか。

A

請負事業主の管理責任者は、請負事業主に代わって、請負作業場での作業の遂行に関する指示、請負労働者の管理、発注者との注文に関する交渉等の権限を有しているものですが、仮に作業者を兼任して、通常は作業をしていたとしても、これらの責任も果たせるのであれば、特に問題はありません。

また、管理責任者が休暇等で不在にすることがある場合には、代理の者を選任しておき、管理責任者の代わりに権限を行使できるようにしておけば、特に問題はありません。

ただし、管理責任者が作業者を兼任しているために、当該作業の都合で、事実上は請負労働者の管理等ができないのであれば、管理責任者とはいえ、偽装請負と判断されることとなります。

さらに、請負作業場に、作業者が1人しかいない場合で当該作業者が管理責任者を兼任している場合、実態的には発注者から管理責任者への注文が、発注者から請負労働者への指揮命令となることから、偽装請負と判断されることとなります。

5. 発注者の労働者と請負労働者の混在

Q

発注者の作業スペースの一部に請負事業主の作業スペースがあるときに、発注者と請負事業主の作業スペースを明確にパーティション等で区分しないと偽装請負となりますか。

また、発注者の労働者と請負労働者が混在していると、偽装請負となりますか。

A

適正な請負と判断されるためには、請負事業主が、自己の労働者に対する業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行っていること、請け負った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などがが必要です。

これらの要件が満たされているのであれば、仮に両事業主の作業スペースがパーティション等により物理的に区分されていることがなくても、それだけをもって偽装請負と判断されるものではありません。

また、同様に、上記の要件が満たされているのであれば、パーティション等の区分がないだけでなく、発注者の労働者と請負労働者が混在していたとしても、それだけをもって偽装請負と判断されるものではありません。

ただし、例えば、発注者と請負事業主の作業内容に連続性がある場合であって、それぞれの作業スペースが物理的に区分されていないことや、それぞれの労働者が混在していることが原因で、発注者が請負労働者に対し、業務の遂行方法に必然的に直接指示を行ってしまう場合は、偽装請負と判断されることになります。

6. 中間ラインで作業をする場合の取扱

Q

製造業務において、発注者の工場の製造ラインのうち、中間のラインの一つを請け負っている場合に、毎日の業務量は発注者が作業しているラインから届く半製品の量によって変動します。この場合は、偽装請負となりますか。

A

適切な請負と判断されるためには、業務の遂行に関する指示その他の管理を請負事業主が自ら行っていること、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などが需要ですが、これらの要件が満たされているのであれば、発注者の工場の中間ラインの一つを請け負っていることのみをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

具体的には、工場の中間ラインの一つを請け負っている場合であっても、一定期間において処理すべき業務の内容や量の注文に応じて、請負事業主が自ら作業遂行の速度、作業の割り付け、順番、労働者数等を決定しているのであれば中間ラインの一つを請け負っていることのみをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

ただし、工場の中間ラインの一つを請け負っている場合で、一定期間において処理すべき業務の内容や量が予め決まっておらず、他の中間ラインの影響によって、請負事業主が作業する中間ラインの作業開始時間と終了時間が実質的に定まってしまう場合など、請負事業主が自ら業務の遂行に関する指示その他の管理を行っているとみなせないときは、偽装請負と判断されることになります。

7. 作業工程の指示

Q

発注者が、請負業務の作業工程に関して、仕事の順序の指示を行ったり、請負労働者の配置の決定を行ったりしてもいいですか。また、発注者が直接請負労働者に指示を行わないのですが、発注者が作成した作業指示書を請負事業主に渡してそのとおりに作業を行わせてもいいですか。

A

適切な請負と判断されるためには、業務の遂行に関する指示その他の管理を請負事業主が自ら行っていること、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などが重要です。

したがって、発注者が請負業務の作業工程に関して、仕事の順序・方法等の指示を行ったり、請負労働者の配置、請負労働者一人ひとりへの仕事の割付等を決定したりすることは、請負事業主が自ら業務の遂行に関する指示その他の管理を行っていないので、偽装請負と判断されることになります。

また、こうした指示は口頭に限らず、発注者が作業の内容、順序、方法等に関して文書等で詳細に示し、そのとおりに請負事業主が作業を行っている場合も、発注者による指示その他の管理を行わせていると判断され、偽装請負と判断されることになります。

8. 発注量の変動する場合の取扱

Q

発注する製品の量や作業量が、日ごと月ごとに変動が激しく、一定量の発注が困難な場合に、包括的な業務請負契約を締結しておき、毎日必要量を発注した上で、出来高での精算とすることは、偽装請負となりますか。また、完成した製品の量等に応じた出来高精算ではなく、当該請負業務に投入した請負労働者の人数により精算することは、偽装請負となりますか。

A

請負事業主が発注者から独立して業務を処理しているとともに、発注される製品や作業の量に応じて、請負事業主が自ら業務の遂行方法に関する指示（順序、緩急の調整等）、労働者の配置や労働時間の管理等を行うことにより、自己の雇用する労働者を請負事業主が直接利用しているのであれば、包括的な業務請負契約を締結し、発注量は毎日変更することだけをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

また、このように発注量の変動し、請負料金が一定しない場合に、完成した製品の個数等に基づき出来高で精算することだけをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

ただし、製品や作業の完成を目的として業務を受発注しているのではなく、業務を処理するために費やす労働力（労働者の人数）に関して受発注を行い、投入した労働力の単価を基に請負料金を精算している場合は、発注者に対して単なる労働力の提供を行われているにすぎず、その場合には偽装請負と判断されることとなります。

9. 請負労働者の作業服

Q

請負労働者の作業服について、発注者からの指示があった場合は、偽装請負となりますか。また、発注者と請負事業主のそれぞれの労働者が着用する作業服が同一であった場合は偽装請負となりますか。

A

適切な請負と判断されるためには、請負事業主が、自己の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、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などがが必要です。

請負労働者に対して発注者が直接作業服の指示を行ったり、請負事業主を通じた関与を行ったりすることは、請負事業主が自己の労働者の服務上の規律に関する指示その他の管理を自ら行っていないこととなり、偽装請負と判断されることとなります。

ただし、例えば、製品の製造に関する制約のため、事業所内への部外者の侵入を防止し企業機密を守るため、労働者の安全衛生のため等の特段の合理的な理由により、特定の作業服の着用について、双方合意の上、予め請負契約で定めていることのみをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

10. 請負業務において発注者が行う技術指導

Q

請負労働者に対して、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、偽装請負となりますか。

A

適切な請負と判断されるためには、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、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などの要件を満たすことが必要となります。

発注者が、これら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、偽装請負と判断されるものではありません。

[例]

- ア 請負事業主が、発注者から新たな設備を借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みます。）を受けさせる場合のもの
- イ 新製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等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等の理解が困難な場合に特に必要となる実習を含みます。）を受けさせる場合のもの
- ウ 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

11. 請負業務の内容が変更した場合の技術指導

Q

製品開発が頻繁にあり、それに応じて請負業務の内容が変わる場合に、その都度、発注者からの技術指導が必要となりますが、どの程度まで認められますか。

A

請負業務の内容等については日常的に軽微な変更が発生することも予想されますが、その場合に直接発注者から請負労働者に対して変更指示をすることは偽装請負にあたります。一方、発注者から請負事業主に対して、変更に関する説明、指示等が行われていれば、特に問題はありません。

ただし、新しい製品の製造や、新しい機械の導入により、従来どおりの作業方法等では処理ができない場合で、発注者から請負事業主に対しての説明、指示等だけでは処理できないときには、Q10ア又はイに準じて、変更に際して、発注者による技術指導を受けることは、特に問題はありません。

12. 玄関、食堂等の使用

Q

発注者の建物内において請負業務の作業をしていますが、当該建物の玄関、食堂、化粧室等を発注者と請負事業主が共同で使用することは違法となりますか。また、別個の双務契約を締結する必要はありますか。

A

食堂、化粧室等のように業務処理に直接必要とはされない福利厚生施設や、建

物の玄関、エレベーターのように不特定多数の者が使用可能な場所・設備を、発注者と請負事業主が共同で使用することは差し支えありません。また、使用に当たって、別個の双務契約までは必ずしも要するものではありません。

13. 作業場所等の使用料

Q

発注者の建物内において請負業務の作業をしていますが、当該建物内の作業場所の賃貸料や光熱費、請負労働者のために発注者から提供を受けている更衣室やロッカーの賃借料についても、別個の双務契約が必要ですか。

A

適正な請負と判断されるためには、請負事業主が請け負った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などが必要であり、単に肉体的な労働力を提供するものではないことが必要です。そのためには、①請負事業主の責任と負担で、機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除きます。）又は材料若しくは資材を準備し、業務の処理を行うか、②企画又は専門的な技術若しくは経験で業務を処理するか、いずれかであることが必要です。

①の場合に、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たり、購入したりする場合は請負契約とは別個の双務契約が必要です。

他方、請負業務の処理に間接的に必要とされるもの（例えば、請負業務を行う場所の賃貸料や、光熱費）、請負業務の処理自体には直接必要とされないが、請負業務の処理に伴い、発注者から請負事業主に提供されるもの（例えば、更衣室やロッカー）については、別個の双務契約までは必要なく、その利用を認めること等について請負契約中に包括的に規定されているのであれば特に問題のないものです。

14. 双務契約が必要な範囲

Q

発注者から、製造の業務を請け負った場合、請負事業主の責任と負担で、機械、設備若しくは器材又は材料若しくは資材を準備し、業務処理を行うことが必要であり、機械、資材等を発注者から借り入れ又は購入するのであれば、別個の双務契約が必要とのことですが、半製品への部品の組み込みや塗装、完成品の梱包の業務を請け負っている場合に、発注者から提供された部品、塗料、梱包材等について、一旦発注者から購入することが必要ですか。

A

発注者から、①半製品とそれに組み込む部品や仕上げのための塗料等を提供された上で半製品に部品を取り付けたり、塗装したりする業務を請け負っている場

合、②完成品と梱包材を提供された上で完成品を梱包する業務を請け負っている場合に、半製品と部品や塗料、完成品と梱包材を、一旦発注者から請負事業主が「購入」し、取付・塗装や梱包の業務の完了後に、加工後の半製品や梱包後の完成品を請負事業主から発注者に「売却」するための双務契約までは必要ありません。

ただし、このような塗装、梱包等の業務であっても、当該組み込み、塗装、梱包等の業務に必要な機械、設備又は機材は、請負事業主の責任で準備するか、発注者から借り入れる又は購入するのであれば、別個の双務契約を締結することが必要になります。

15. 資材等の調達費用

Q

製造の業務を請け負っていますが、請負事業主が調達する原材料の価格が日々変動したり、発注量によって原材料の量も変動したりすることから、請負経費の中に原材料の費用を含めて一括の契約を締結することは困難です。原材料について、請負代金とは別に実費精算とした場合、偽装請負となりますか。

A

請負業務の処理に必要な資材等については、請負事業主の責任により調達することが必要ですが、必要となる資材等の価格が不明確な場合で、予め契約を締結することが困難な場合は、請負業務にかかる対価とは別に、精算することとしても特に問題はありません。

「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」

(37号告示)に関する疑義応答集(第2集)

目次

発注者からの情報提供等

問1 通信回線の新規導入の営業の請負業務の中で、請負事業主が雇用する労働者(以下「請負労働者」といいます。)が、新規契約取得のための顧客開拓を行っています。請負労働者が、回線工事のスケジュールの情報を発注者に確認すると、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

..... 1

問2 車両運行管理の請負業務の中で、発注者の社用車の運転を請負労働者が行っています。発注者の労働者が社用車に乗車後、請負労働者に、用務先での停車位置や待機場所、用務先からの出発時間を直接伝え、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

..... 1

緊急時の指示

問3 災害時など緊急の必要により、請負労働者の安全や健康を確保するため、発注者が請負労働者に対して直接指示を行った場合、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

..... 2

問4 車両運行管理の請負業務の中で、発注者の社用車の運転を請負労働者が行っています。発注者から請負事業主に当初依頼していた行先以外にも、発注者側で緊急に別の用務先に行く必要が生じたため、別の用務先へも立ち寄るよう、発注者の労働者から請負労働者に直接依頼した場合、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

..... 2

法令遵守のために必要な指示

問5 建設作業で、複数の請負事業者が同じ現場に入場している場合や、製造業等において親企業の構内に複数の構内下請事業者が入構している場合、労働安全衛生法第29条に基づき、元請事業者が下請の作業員に安全衛生のために必要な事項を直接指示すると、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

..... 3

業務手順の指示

- 問6 学校給食調理業務の発注者が「調理業務指示書」を作成し、献立ごとの材料、調理方法、温度設定等を請負事業主に示すことは問題がありますか。
..... 3

発注・精算の形態

- 問7 マネキン(商品実演販売)の業務請負に当たり、請負事業主に対して日時、場所、労働時間、人数等が指定されて発注され、料金は労働者の人数に比例する形で決定されています。このような発注や精算の形態は、請負業務として問題がありますか。
..... 4
- 問8 請負労働者が発注者の事業所で1人で請負業務を処理しています。そこには、請負事業主の管理責任者は常駐しておらず、請負労働者や発注者との連絡調整のため、必要に応じて巡回して業務上の指示を行っていますが、請負業務として問題がありますか。
..... 4

打ち合わせへの請負労働者の同席等

- 問9 発注者との打ち合わせ会議や、発注者の事業所の朝礼に、請負事業主の管理責任者だけでなく請負労働者も出席した場合、請負でなく労働者派遣事業となりますか。
..... 5
- 問10 発注者からの依頼メールを請負事業主の管理責任者に送付する際、管理責任者の了解の下、請負労働者にも併せて(ccで)送付した場合、請負でなく労働者派遣事業となりますか。
..... 5

請負事業主の就業規則・服務規律

- 問11 請負業務の実施に当たり、発注者側の作業効率化や施設管理の必要上、発注者の就業時間・休日、服務規律、安全衛生規律と同等の内容で、請負事業主が自己の労働者を指揮命令することは、請負業務として問題がありますか。
..... 6

発注者による請負労働者の氏名等の事前確認

問 12 発注者の社内セキュリティー規定により、発注者の施設内に入場する請負労働者の氏名をあらかじめ請負事業主から提出させ、発注者が確認することは問題がありますか。

．．．．． 6

問 13 請負業務の実施に当たり、情報漏洩防止のため、発注者が、請負労働者から請負事業主あての誓約書を提出させ、その写しを発注者に提出するよう求めることは可能ですか。

また、請負事業主の業務遂行能力の確認のため、請負労働者に職務経歴書を求めたり事前面談を行ったりすることは可能ですか。

．．．．． 6

自らの企画又は専門的技術・経験に基づく業務処理

問 14 デパートや美術館等の受付案内業務は、37号告示にいう「自らの企画又は自己の有する専門的な技術・経験に基づく業務処理」と言えますか。

．．．．． 7

問 15 車両運行管理業務は、37号告示にいう「自らの企画又は自己の有する専門的な技術・経験に基づく業務処理」と言えますか。

．．．．． 8

「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」
(37号告示)に関する疑義応答集(第2集)

発注者からの情報提供等

問1 通信回線の新規導入の営業の請負業務の中で、請負事業主が雇用する労働者(以下「請負労働者」といいます。)が、新規契約取得のための顧客開拓を行っています。請負労働者が、回線工事のスケジュールの情報を発注者に確認すると、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

請負(委任及び準委任を含みます。以下同じ。)の業務では、請負事業主が自ら業務の遂行方法に関する指示を行う必要があります。ただし、例えば、通信回線導入の営業業務を行う請負労働者から、請負業務に必要な範囲で、工事スケジュールについての問い合わせを受け、発注者が情報提供することに限られるのであれば、それ自体は発注者からの指揮命令に該当するとは言えないため、直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。

一方、発注者が、工事スケジュールの情報提供に加えて、顧客への営業上の対応方針等を請負労働者に直接指示している場合は、労働者派遣事業と判断されることとなります。

問2 車両運行管理の請負業務の中で、発注者の社用車の運転を請負労働者が行っています。発注者の労働者が社用車に乗車後、請負労働者に、用務先での停車位置や待機場所、用務先からの出発時間を直接伝え、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

請負業務では、請負事業主が自ら業務の遂行方法に関する指示を行う必要があるため、車両運行管理業務の請負では、通常、発注者が、あらかじめ定められた様式(運行計画)等により配車時間・用務先等を請負事業主に依頼し、請負事業主によって指名された請負労働者はその運行計画に基づき発注者の労働者を乗車させ用務先まで移動させることが求められています。

一方で、車両運行管理業務の性質上、用務先での停車位置や待機場所、用務先からの出発時間は、当日の交通事情や天候、用務先の状況により予測できず、運行計画にあらかじめ正確に記載することが社会通念上困難な場合も多いと考えられます。このため、運行計画であらかじめ指定された範囲内で発注者の労働者が詳細な停車位置や待機場所を特定しても、発注者からの指

揮命令に該当するとは直ちに判断されません。

また、用務先からの出発時間に関しても、用務先に到着してからの概ねの待機時間が運行計画に明示されており、それに逸脱しない範囲で業務が遂行されていれば、発注者の労働者から請負労働者に用務先からの出発時間を直接伝えても、発注者からの指揮命令に該当するとは直ちに判断されません。

ただし、例えば、運行計画における用務先が市町村名のような幅広い区域を記しているような場合であって、運行の都度、発注者の労働者が直接、請負労働者に番地や建物名といった具体的な用務先を示したり、用務先からの出発時間のめどが全く立てられず、待機時間が発注者により請負事業主の了解なく拘束される場合など、請負事業主による請負労働者の労働時間管理等に影響を与えるような運用は、発注者からの指揮命令に該当し、労働者派遣事業と判断されることとなります。

緊急時の指示

問3 災害時など緊急の必要により、請負労働者の安全や健康を確保するため、発注者が請負労働者に対して直接指示を行った場合、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

発注者が、災害時など緊急の必要により、請負労働者の健康や安全を確保するために必要となる指示を直接行ったとしても、そのことをもって直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。

問4 車両運行管理の請負業務の中で、発注者の社用車の運転を請負労働者が行っています。発注者から請負事業主に当初依頼していた行先以外にも、発注者側で緊急に別の用務先に行く必要が生じたため、別の用務先へも立ち寄るよう、発注者の労働者から請負労働者に直接依頼した場合、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

労働者派遣でなく請負と判断されるためには、発注者でなく請負事業主が自ら労働者に対して業務の遂行方法に関する指示を行う必要があります。車両運行管理業務の場合、発注者が、運行計画により配車時間・用務先等を請負事業主に依頼する必要があり、発注者が請負労働者に直接このような依頼をすることは、原則としてできません。

一方で、車両運行管理業務の性質上、日時、場所等を指定した発注となるため、当該日時、場所等の変更の状況によっては、すべて運行計画により請負事業主に依頼することが社会通念上、困難となる場合があります。

例えば、発注者が出発時までには予測できず、乗車中に運行計画に当初予定されていなかった用務先に行く必要が急遽生じることもあり得ます。このような場合、発注者が直接、請負事業主の了解を取ることが基本ですが、これに代えて、発注者の労働者が請負労働者に対して用務先の追加や変更を伝えたとしても、例えば、請負労働者が直ちに当該注文の変更を車内から携帯電話等で連絡し請負事業主の了解をとるなどして、請負事業主が自らの労働力を直接利用していると認められる限り、発注者からの指揮命令に該当するとは判断されません。

ただし、用務先の変更等が、請負事業主の了解無く行われたり、又は請負労働者の労働時間管理その他労働条件に影響を及ぼしたりするような場合は、労働者派遣事業と判断される可能性が高くなります。

法令遵守のために必要な指示

問5 建設作業で、複数の請負事業者が同じ現場に入場している場合や、製造業等において親企業の構内に複数の構内下請事業者が入構している場合、労働安全衛生法第29条に基づき、元請事業者が下請の作業員に安全衛生のために必要な事項を直接指示すると、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

労働安全衛生法第29条では、元請事業者が講ずべき措置として、関係請負人及び関係請負人の労働者が、労働安全衛生法令の規定に違反しないように必要な指導や指示を行うことが同法上の義務として定められています。

これらの指導や指示は、安全確保のために必要なものであり、元請事業者から下請事業者の労働者に対して直接行われたとしても、業務の遂行に関する指示等には該当しません。

業務手順の指示

問6 学校給食調理業務の発注者が「調理業務指示書」を作成し、献立ごとの材料、調理方法、温度設定等を請負事業主に示すことは問題がありますか。

学校給食調理業務の場合、「学校給食衛生管理基準」等に基づき、発注者から「調理業務指示書」が示されたとしても、請負事業主が作業ごとの労働者の配置等の決定を行っており、実際の作業の指揮命令も請負事業主によってなされる場合には、労働者派遣事業と直ちに判断されることはありません。

ただし、「調理業務指示書」の内容が、献立ごとの労働者数を特定したり、

作業の割付まで示したりしている場合は、請負労働者の配置の決定や業務遂行に関する指示を発注者が実質的に行っていると認められるので、労働者派遣事業と判断されることとなります。

発注・精算の形態

問7 マネキン（商品実演販売）の業務請負に当たり、請負事業主に対して日時、場所、労働時間、人数等が指定されて発注され、料金は労働者の人数に比例する形で決定されています。このような発注や精算の形態は、請負業務として問題がありますか。

労働者派遣事業又は労働者供給事業と判断されないためには、請負事業主が労働者の配置等の決定を自ら行わなければなりません。

一方で、マネキンを含め、販売、サービス又は保安等、「仕事を完成させ目的物を引き渡す」形態ではない請負業務では、当該請負業務の性格により、請負業務を実施する日時、場所、標準的な必要人数等を指定して発注したり、労働者の人数や労働時間に比例する形で料金決定したりすることに合理的な理由がある場合もあります。このような場合には、契約・精算の形態のみによって発注者が請負労働者の配置決定に関与しているとは言えず、労働者派遣事業又は労働者供給事業と直ちに判断されることはありません。

なお、上記の判断の前提として、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とともに、契約の相手方から独立して業務を処理していることが必要となります。

管理責任者の不在等

問8 請負労働者が発注者の事業所で1人で請負業務を処理しています。そこには、請負事業主の管理責任者は常駐しておらず、請負労働者や発注者との連絡調整のため、必要に応じて巡回して業務上の指示を行っていますが、請負業務として問題がありますか。

請負業務を行う労働者が1人しかいない場合、当該労働者が管理責任者を兼任することはできず、当該労働者以外の管理責任者又は請負事業主が、作業の遂行に関する指示、請負労働者の管理、発注者との注文に関する交渉等を行う必要があります。しかし、当該管理責任者が業務遂行に関する指示、労働者の管理等を自らの確に行っている場合には、多くの場合、管理責任者が発注者の事業所に常駐していないことだけをもって、直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。

なお、労働者派遣事業と判断されないためには、管理責任者の不在時であっても、請負事業主が自己の雇用する労働者の労働力を自ら利用するものであること及び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ものであることが担保される必要があり、例えば、発注者と請負事業主の管理責任者との確実な連絡体制をあらかじめ確立しておくことや、請負労働者の出退勤管理を含む労働時間管理等労働者の管理や業務遂行に関する指示等を請負事業主自らが確実に行えるようにしておくことが必要です。

打ち合わせへの請負労働者の同席等

問9 発注者との打ち合わせ会議や、発注者の事業所の朝礼に、請負事業主の管理責任者だけでなく請負労働者も出席した場合、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

発注者・請負事業主間の打ち合わせ等に、請負事業主の管理責任者だけでなく、管理責任者自身の判断で請負労働者が同席しても、それのみをもって直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。

ただし、打ち合わせ等の際、作業の順序や従業員への割振り等の詳細な指示が行われたり、発注者から作業方針の変更が日常的に指示されたりして、請負事業主自らが業務の遂行方法に関する指示を行っているとは認められない場合は、労働者派遣事業と判断されることになります。

問10 発注者からの依頼メールを請負事業主の管理責任者に送付する際、管理責任者の了解の下、請負労働者にも併せて（cc で）送付した場合、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

発注者から請負事業主への依頼メールを、管理責任者の了解の下、請負労働者に併せて送付したことのみに基づいて、直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。

ただし、メールの内容が実質的に作業の順序や従業員への割振り等の詳細な指示が含まれるものであったり、作業方針の変更が日常的に指示されたり、あるいは発注者から請負労働者に直接返信を求めている場合など、請負事業主自らが業務の遂行方法に関する指示を行っているとは認められない場合は、労働者派遣事業と判断されることになります。

なお、請負事業主から発注者に請負労働者の個人情報を提供する際には、個人情報保護法等に基づく適正な取扱い（例えば、請負労働者のメールアドレスの提供に先立ち請負労働者本人の同意を得る等）が求められます。

請負事業主の就業規則・服務規律

問11 請負業務の実施に当たり、発注者側の作業効率化や施設管理の必要上、発注者の就業時間・休日、服務規律、安全衛生規律と同等の内容で、請負事業主が自己の労働者を指揮命令することは、請負業務として問題がありますか。

請負業務では、請負事業主は自己の就業規則、服務規律等に基づき、労働者を指揮命令して業務を遂行する必要があります。

ただし、例えば、請負事業主の業務の効率化、各種法令等による施設管理や安全衛生管理の必要性等合理的な理由がある場合に、結果的に発注者と同様の就業時間・休日、服務規律、安全衛生規律等となったとしても、そのみをもって直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。

発注者による請負労働者の氏名等の事前確認

問12 発注者の社内セキュリティ規定により、発注者の施設内に入場する請負労働者の氏名をあらかじめ請負事業主から提出させ、発注者が確認することは問題がありますか。

請負業務では、請負事業主が労働者の配置等の決定や変更を自ら行うことが必要です。ただし、当該決定・変更を請負事業主自らが行っている限り、施設の保安上の理由や企業における秘密保持等、発注者の事業運営上必要な場合に、従事予定労働者の氏名をあらかじめ発注者に提出しても、そのことのみをもって発注者が請負労働者の配置等の決定及び変更に関与しているとは言えず、直ちに労働者派遣事業又は労働者供給事業と判断されることはありません。

なお、請負事業主から発注者へ請負労働者の氏名等の個人情報を提供する際には、個人情報保護法等に基づく適正な取扱（例えば、あらかじめ請負労働者本人の了解を得る等）が求められます。

問13 請負業務の実施に当たり、情報漏洩防止のため、発注者が、請負労働者から請負事業主あての誓約書を提出させ、その写しを発注者に提出するよう求めることは可能ですか。

また、請負事業主の業務遂行能力の確認のため、請負労働者に職務経歴書を求めたり事前面談を行ったりすることは可能ですか。

請負事業主が、請負業務に従事する労働者の決定を自ら行っている場合は、発注者が請負事業主に対し、情報漏洩防止のため、請負労働者の請負事業主あての誓約書の写しを求めても、そのことのみをもって労働者派遣事業又は労働者供給事業と判断されることはありません。

一方、発注者が請負労働者の職務経歴書を求めたり事前面談を行ったりする場合は、一般的には当該行為が請負労働者の配置決定に影響を与えるので、労働者派遣事業又は労働者供給事業と判断されることがあります。特に、職務経歴書の提出や事前面談の結果、発注者が特定の者を指名して業務に従事させたり、特定の者について就業を拒否したりする場合は、発注者が請負労働者の配置等の決定及び変更に関与していると判断されることとなります。

なお、請負事業主から発注者へ請負労働者の個人情報を提供する際には、個人情報保護法等に基づく適正な取扱（例えば、誓約書の写しの提供に先立ち請負労働者本人の同意を得る等）が求められます。

自らの企画又は専門的技術・経験に基づく業務処理

問 14 デパートや美術館等の受付案内業務は、37号告示にいう「自らの企画又は自己の有する専門的な技術・経験に基づく業務処理」と言えますか。

請負業務では、請負事業主が契約の相手方から独立して業務を処理することなどが必要であり、自己の責任と負担で準備し、調達する機械・設備、材料・資材により業務を処理するか、自ら行う企画又は自己の有する専門的技術・経験に基づき業務を処理するか、いずれかであることが必要です。

デパートや美術館などの受付案内業務のように、「仕事を完成させ目的物を引き渡す」形態ではない請負業務は、のような自己負担すべき設備や材料等がなく、に該当する場合もあると考えられます。これに関しては、例えば、様々な場所の受付における来客対応、案内の方法、様々な客層に対する接遇手法やトラブル発生時の対応等のノウハウを蓄積し、これを基に業務対応マニュアル等を自ら作成した上で、労働者に対する教育訓練を自ら実施し、かつ、当該業務が的確に行われるよう自ら遂行状況の管理を行っているような場合は、請負事業主が自らの企画又は専門的技術・経験に基づいて業務処理を行っているとは判断できます。

一方、例えば、発注者から、来客への対応マナーや応答ぶり等をすべて事前に文書等で詳細な指示を受けており、トラブルが発生した場合にはその都度発注者に対応方針の指示を仰ぐこととされているなど、契約上の業務内容

に請負事業主の裁量の余地がない場合は、単なる労働力の提供と認められ、労働者派遣事業と判断される可能性が高まります。

問 15 車両運行管理業務は、37号告示にいう「自らの企画又は自己の有する専門的な技術・経験に基づく業務処理」と言えますか。

車両運行管理業務の内容が、運転者の提供のみならず、車両の整備、修理全般、燃料、備品、消耗品等の購入、車両運行管理のための事務手続及び事故処理全般等車両運行管理全体を請け負うものである場合は、多くの場合、請負事業主が自らの企画又は専門的技術・経験に基づき業務が処理されているものと判断できます。この場合、請負事業主が自己の責任と負担で調達する機械等により業務を処理する必要は必ずしもありませんので、車両の整備・修理費用等を発注者が負担しても、特に問題はありません。

なお、発注者が所有・管理する車両を、発注者が指定する目的地まで運転するのみの業務（運転者を提供するのみの業務）は、単なる労働力の提供と認められ、労働者派遣事業と判断される可能性が高まります。

また、労働者派遣事業と判断されないためには、上記のように車両運行管理全体を請け負うだけでなく、請負事業主が請負労働者に対して業務遂行に関する指示その他の管理を自ら行うこと等が必要となります。

労働者派遣事業関係業務取扱要領

平成 28 年 11 月

厚生労働省職業安定局

第1 労働者派遣事業の意義等

1 労働者派遣

(1) 「労働者派遣」の意義

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をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」ものをいう（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（以下「法」という。）第2条第1号）。

したがって、労働者派遣における派遣元、派遣先及び派遣労働者の三者間の関係は、①派遣元と派遣労働者との間に雇用関係があり、②派遣元と派遣先との間に労働者派遣契約が締結され、この契約に基づき、派遣元が派遣先に労働者を派遣し、③派遣先は派遣元から委託された指揮命令の権限に基づき、派遣労働者を指揮命令するというものである。

(2) 「労働者」及び「雇用関係」の意義

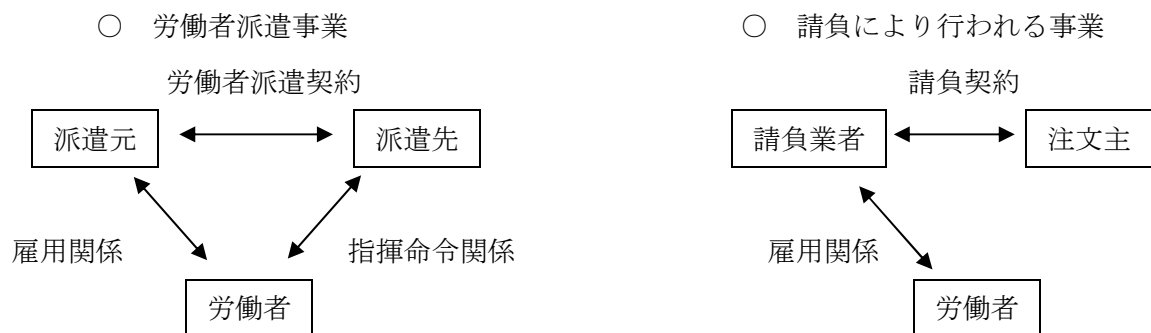
イ 「労働者」とは、事業主に雇用され、事業主から賃金を支払われる者をいう。

ロ 「雇用関係」とは、民法（明治29年法律第89号）第623条の規定による雇用関係のみではなく、労働者が事業主の支配を受けて、その規律の下に従属的地位において労働を提供し、その提供した労働の対償として事業主から賃金、給料その他これらに準ずるものの支払を受けている関係をいう。労働者派遣に該当するためには、派遣元との間において当該雇用関係が継続していることが必要である。

(3) 「指揮命令」の意義

イ 労働者派遣は、労働者を「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」であり、この有無により、労働者派遣を業として行う労働者派遣事業（3参照）と請負により行われる事業とが区分される（第1-1図参照）。

第1-1図 労働者派遣事業と請負により行われる事業との差異



ロ 「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」ものではないとして、労働者派遣事業に該当せず、請負により行われる事業に該当すると判断されるためには、

第1に、当該労働者の労働力を当該事業主が自ら直接利用すること、すなわち、当該労働者の作業の遂行について、当該事業主が直接指揮監督のすべてを行うとともに、

第2に、当該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、すなわち、当該業務が当該事業主の業務として、その有する能力に基づき自己の責任の下に処理されることが必要であるが、具体的には、次のような基準に基づき判断を行う（昭和61年労働省告示第37号）。

なお、労働者派遣を受け、当該派遣労働者を用いて、請負により事業を行うことが可能であるのは当然であるので留意すること。

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)

- I この基準は、法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。
- (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。

当該要件の判断は、当該労働者に対する仕事の割り付け、順序、緩急の調整等につき当該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行う。

「総合的に勘案して行う」とは、これらのうち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、これについて特段の合理的な理由が認められる場合は、直ちに当該要件に該当しないとは判断しない（以下同様。）という趣旨である。

[製造業務の場合]

受託者は、一定期間において処理すべき業務の内容や量の注文を注文主から受けるようにし、当該業務を処理するのに必要な労働者数等を自ら決定し、必要な労働者を選定し、請け負った内容に沿った業務を行っていること。

受託者は、作業遂行の速度を自らの判断で決定することができること。また、受託者は、作業の割り付け、順序を自らの判断で決定することができること。

[車両運行管理業務の場合]

あらかじめ定められた様式により運行計画（時刻、目的地等）を注文主から提出させ当該運行計画が安全運転の確保、人員体制等から不適切なものとなっている場合には、受託者がその旨を注文主に申し入れ変更できるものとなっていること。

[医療事務受託業務の場合]

受託業務従事者が病院等の管理者又は病院職員等から、その都度業務の遂行方法に関する指示を受けることがないよう、受託するすべての業務について、業務内容やその量

遂行手順、実施日時、就業場所、業務遂行に当たっての連絡体制、トラブル発生時の対応方法等の事項について、書面を作成し、管理責任者が受託業務従事者に対し具体的に指示を行うこと。

〔バンケットサービスの場合〕

受託者は、バンケットコンパニオンがホテル等から業務の遂行に関する指示を受けることのないよう、あらかじめホテル等と挨拶、乾杯、歓談、催し物等の進行順序並びにそれぞれの時点におけるバンケットコンパニオンが実施するサービスの内容及びサービスの実施に際しての注意事項を打ち合わせ、取り決めていること。

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。

当該要件の判断は、当該労働者の業務の遂行に関する技術的な指導、勤惰点検、出来高査定等につき、当該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行う。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託者は、管理責任者を通じた定期的な受託業務従事者や病院等の担当者からの聴取又はこれらの者との打ち合わせの機会を活用し、受託業務従事者の業務の遂行についての評価を自ら行っていること。

(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。

当該要件の判断は、受託業務の実施日時（始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等）について、事前に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ることのないよう書面が作成されているか、それに基づいて事業主側の責任者を通じて具体的に指示が行われているか、事業主自らが業務時間の実績把握を行っているか否かを総合的に勘案して行う。

〔製造業務の場合〕

受託業務の行う具体的な日時（始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等）については事前に受託者と注文主とで打ち合わせ、業務中は注文主から直接指示を受けることのないよう書面を作成し、それに基づいて受託者側の現場責任者を通じて具体的に指示を行っていること。

受託業務従事者が実際に業務を行った業務時間については、受託者自らが把握できる

ような方策を採っていること。

- 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。

当該要件の判断は、労働者の時間外、休日労働は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否かを総合的に勘案して行う。

〔製造業務の場合〕

受託業務の業務量の増加に伴う受託業務従事者の時間外、休日労働は、受託者側の現場責任者が業務の進捗状況等を見て決定し、指示を行っていること。

〔バンケットサービスの場合〕

宴席が予定した時間を超えた場合の請負契約に定められたサービス提供の終了時間の延長についてのホテル等との交渉及び延長することとした場合のバンケットコンパニオンへの指示については、現場に配置している責任者が行っていること。

- (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。

当該要件の判断は、当該労働者に係る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、管理につき、当該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行う。

なお、安全衛生、機密の保持等を目的とする等の合理的な理由に基づいて相手方が労働者の服務上の規律に関与することがあっても、直ちに当該要件に該当しないと判断されるものではない。

〔医療事務受託業務の場合〕

職場秩序の保持、風紀維持のための規律等の決定、指示を受託者が自ら行う（衛生管理上等別途の合理的理由に基づいて病院等が労働者の服務上の規律に関与する場合を除く。）ほか、聴取及び打合せの際に、あるいは定期的な就業場所の巡回の際に、勤務場所での規律、服装、勤務態度等の管理を受託者が自ら行っていること。また、あらかじめ病院等の担当者に対して、この旨の説明を行っていること。

② 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

当該要件の判断は、当該労働者に係る勤務場所、直接指揮命令する者等の決定及び変更につき、当該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行う。

なお、勤務場所については、当該業務の性格上、実際に就業することとなる場所が移動すること等により、個々具体的な現実の勤務場所を当該事業主が決定又は変更できない場合は当該業務の性格に応じて合理的な範囲でこれが特定されれば足りるものである
〔製造業務の場合〕

自らの労働者の注文主の工場内における配置も受託者が決定すること。

また、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連絡を受ける体制にし、受託者が人員の増減を決定すること。

〔バンケットサービスの場合〕

業務に従事するバンケットコンパニオンの決定についてはホテル等による指名や面接選考等を行わずバンケット業者自らが決定すること。また、同一の宴席におけるバンケットサービスを複数のバンケット業者が請け負う場合には、異なるバンケット業者のバンケットコンパニオンが共同して1つのサービスを実施することのないよう、あらかじめ各バンケット業者が担当するテーブルやサービス内容を明確に区分していること。

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。

当該要件の判断に当たり、資金についての調達、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、支弁していることが必要である。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託業務の処理により、病院等及び第三者に損害を与えたときは、受託者が損害賠償の責任を負う旨の規定を請負契約に定めていること。

〔車両運行管理業務の場合〕

自動車事故等が発生し、注文主が損害を被った場合には、受託者が注文主に対して損害賠償の責任を負う（又は求償権に応ずる）旨の規定を契約書に明記するとともに、当該責任を負う意思及び履行能力を担保するため、受託者が自動車事故等に係る任意保険

に加入していること。

〔給食受託業務の場合〕

契約書等に食中毒等が発生し損害賠償が求められる等注文主側が損害を被った場合には、受託者が注文主に対して損害賠償の責任を負う（又は求償権に応ずる）旨の規定を明記していること。

(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はないこと。

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。

当該要件は、機械、設備、資材等の所有関係、購入経路等の如何を問うものではないが、機械、資材等が相手方から借り入れ又は購入されたものについては、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である。なお、機械、設備、器材等の提供の度合については、単に名目的に軽微な部分のみを提供するにとどまるものでない限り、請負により行われる事業における一般的な社会通念に照らし通常提供すべきものが業務処理の進捗状況に応じて随時提供使用されていけばよいものである。

〔製造業務の場合〕

注文主からの原材料、部品等の受取りや受託者から注文主への製品の受渡しについて伝票等による処理体制が確立されていること。また、注文主の所有する機械、設備等の使用については、請負契約とは別個の双務契約を締結しており、保守及び修理を受託者が行うか、ないしは保守及び修理に要する経費を受託者が負担していること。

〔車両運行管理業務の場合〕

運転者の提供のみならず、管理車両の整備（定期整備を含む。）及び修理全般、燃料・油脂等の購入及び給油、備品及び消耗品の購入、車両管理のための事務手続、事故処理全般等についても受託することで注文主の自動車の管理全体を行っているものでありまた、当該受託業務の範囲を契約書に明記していること。

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。

当該要件は、事業主が企業体として有する技術、技能等に関するものであり、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。

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。

ハ(イ) 「他人のために労働に従事させる」とは、当該労働への従事に伴って生ずる利益が、当該指揮命令を行う他人に直接に帰属するような形態で行われるものをいう。したがって、事業主が、自己の雇用する労働者を指揮命令する方法の一つとして、当該事業主自身の事業所の作業の遂行について専門的能力を有する「他人」に当該事業主自身のための指揮命令の実施を委任等の形式により委託し、当該指揮命令の下に自己の雇用する労働者を労働に従事させるような場合は、「他人のために労働に従事させる」とはいえず、労働者派遣には該当しない。

ロ 「労働に従事させる」の前提として場所的な移動は前提ではなく、他人が派遣元の事業所に出向いて指揮命令を実施する場合であっても、当該指揮命令に伴って生ずる利益が当該他人に直接に帰属する限りは労働者派遣に該当する。

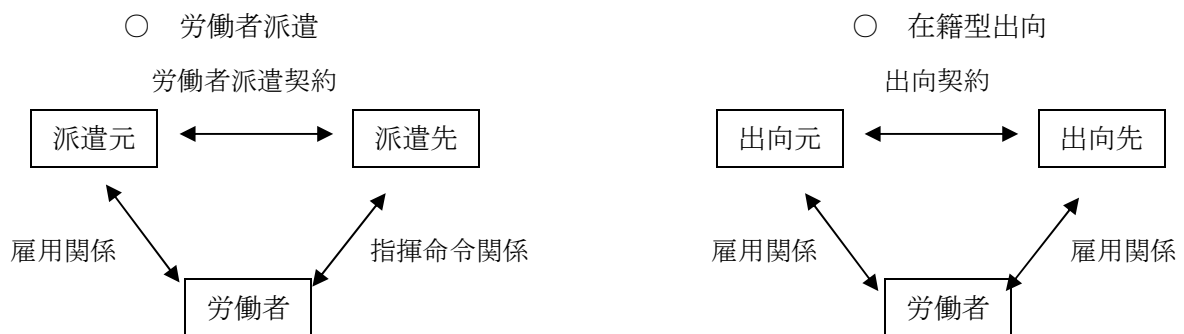
ハ(ロ) なお、「労働に従事させる」とは、派遣元が雇用主としての資格に基づき、労働者について自己の支配により、その規律の下に従属的地位において労働を提供させることをいうものであり、労働者に対する指揮命令に係る権限についても、派遣元から派遣先へ委託されてはいるが本来的には、派遣元に留保され、労働についても観念的には派遣元に提供されているものであることに留意する必要がある。

二 ロに掲げる基準は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であるが、労働者派遣契約に係る規制（第6参照）、派遣労働者に係る雇用制限の禁止に係る規定及び就業条件の明示に係る規定の派遣元事業主以外の労働者派遣をする事業主についての準用（第11の7(5)ホ(ロ)及び第11の7(5)へ(ニ)参照）、労働者派遣契約に関する措置に係る規定の派遣先以外の労働者派遣の役務の提供を受ける者についての準用（第8の2の(4)参照）並びに労働基準法（昭和22年法律第49号）等の適用に関する特例等の規定（第9参照）において必要となる「業として行わない労働者派遣」と請負の形態の区分においても、当該基準を準用するものとする。

(4) 出向との関係

イ 労働者派遣には、「当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」が、これによりいわゆる在籍型出向が除外される（第1-2図参照）。

第1-2図 労働者派遣と在籍型出向との差異



なくそう 違法派遣 まもろう 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

首都圏労働局

〈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)の区別の必要性

請

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。

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。

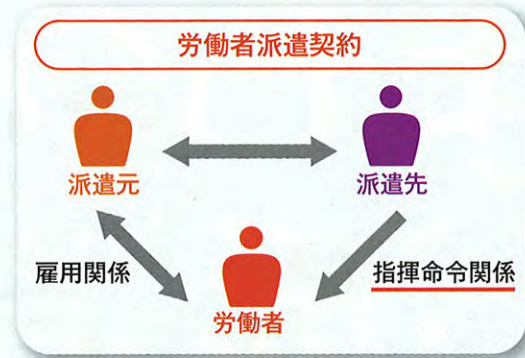
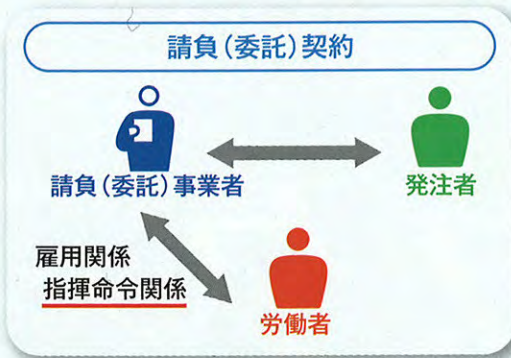
しかし、契約は請負(委託)、実態は労働者派遣といういわゆる「偽装請負」の形態は、本来、使用者が負うべき労働者に対する安全衛生等の責任の所在が曖昧になるばかりでなく、危険防止措置等が十分に講じられないことにより労働災害などが発生しやすくなってしまおうという問題を含んでいるため、労働者の就労実態に即した適正な契約とする必要があります。

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)

●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。

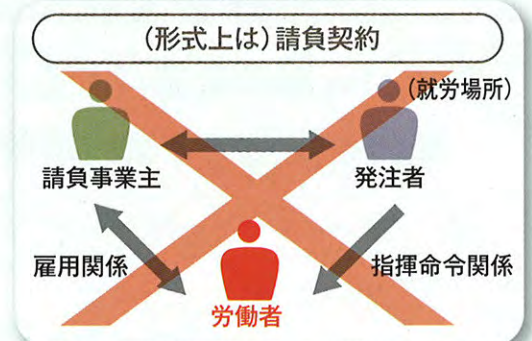
労働者保護のため、「区分基準」により請負(委託)契約の再チェックを行ってください。適正でないと判断される契約については適正な請負への事業内容等の変更又は適正な労働者派遣への切り替え等の措置が必要となります。

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)

I 業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を行い、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しない。
- 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しない。
- 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)

Ⅳ 業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。

Ⅴ 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※ア、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※イ。(①②どちらかに該当していること。)
(※ア 設備等を請負事業主が用意する有償・双務契約を締結していること。※イ 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。

「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

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いう特徴があり、その雇用管理の改善及び適正化の促進を实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。
- ②職業能力開発…… 偽装請負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

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other14/index.html> 参照

問い合わせ先

茨城労働局需給調整事業室	〒310-8511 茨城県水戸市宮町1-8-31 代表電話 029(224)6239 FAX 029-224-6279
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・アクセス・タワー14階 代表電話 048(600)6211 FAX 048-600-6212
千葉労働局需給調整事業室	〒260-8612 千葉県千葉市中央区中央4-11-1 千葉第二地方合同庁舎 代表電話 043(202)5181 FAX 043-201-1872
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
神奈川労働局需給調整事業課	〒231-0015 神奈川県横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル2階 代表電話 045(650)2810 FAX 045-650-2880

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



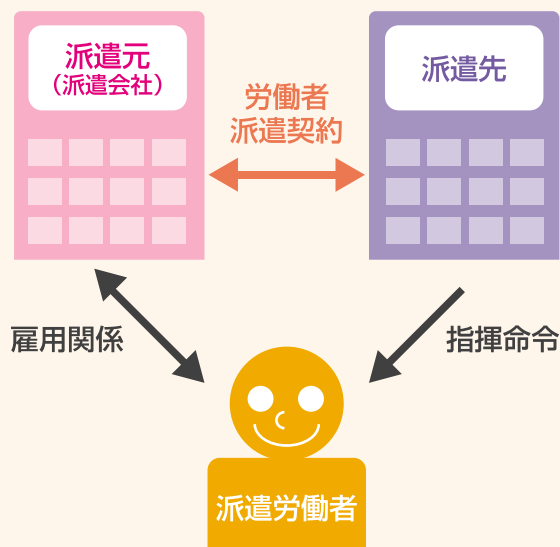
労働者派遣と請負（業務委託）の区別の必要性

●労働者派遣、請負とは

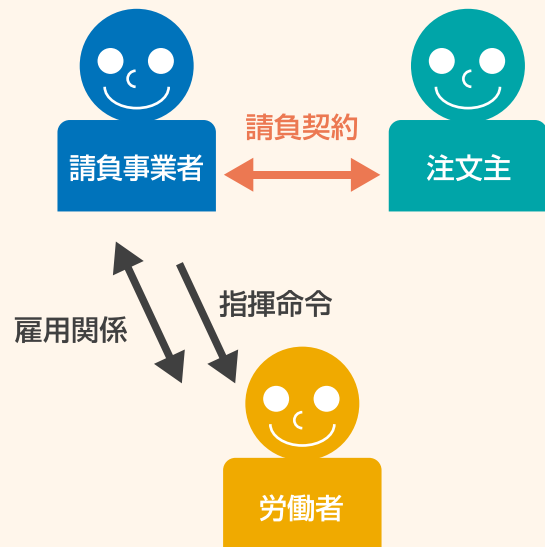
請負とは労働の結果としての仕事の完成を目的とするもの（民法第632条）で、注文主との請負契約に基づき、請負事業者が注文を受けた業務を、請負事業者自らの業務として請負事業者の裁量と責任で請負事業者の労働者を直接使用して仕事を完成させることをいいます。

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。

●区別の必要性

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（準委任）という名称で契約が締結される場合がありますが、準委任とは法律行為以外の行為を委託するものであり、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。

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。
- 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Ⅱ1(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Ⅱ1(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。

(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Ⅱ1(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Ⅱ1(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Ⅱ1(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Ⅱ1(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Ⅱ1(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

(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。

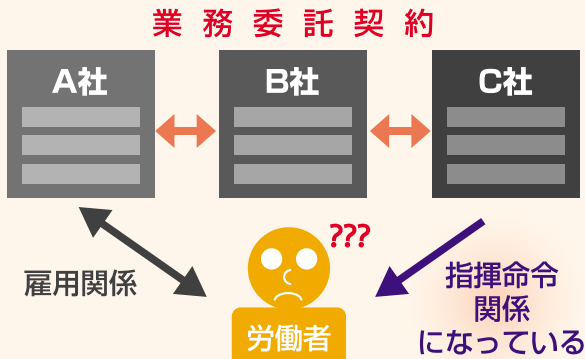
(次の①、②のいずれかに該当することが必要です。)

- 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が減額される等)

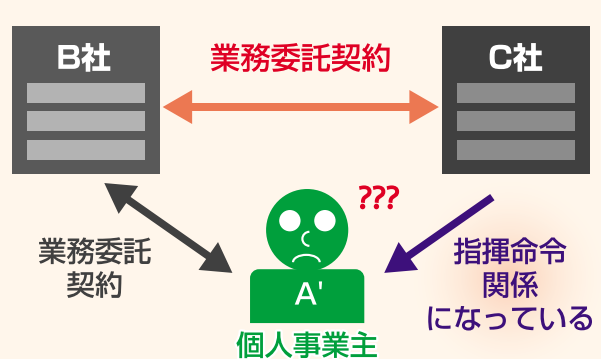
●さらに業務を再委託（発注）する場合

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



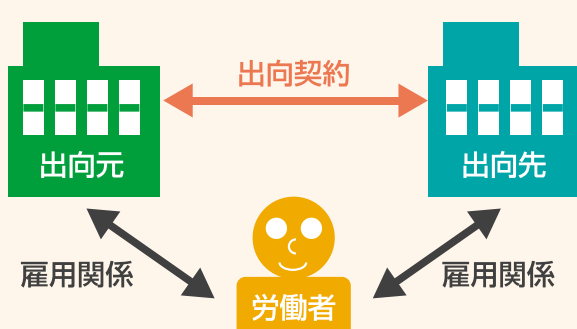
〔適正に再委託（発注）するには、次のような点を満たさなければなりません。〕

- ※受託者の労働者と発注者の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。
- ※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。
- ※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。

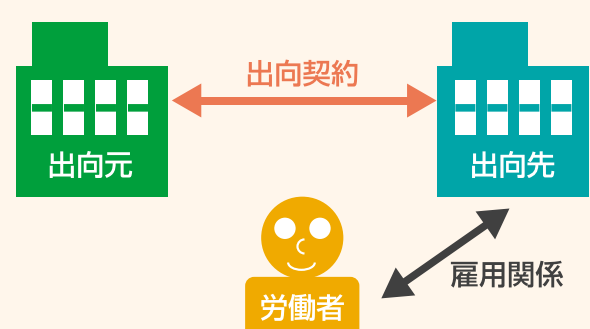
●出向について

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。

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F N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-rodo.go.jp/>

地方公共団体の適正な請負（委託）事業推進のための手引き

平成 24 年 1 月
平成 26 年 3 月一部改訂

内閣府
公共サービス改革推進室

目次

1. はじめに	
(1) 現状及び問題点の所在	1
(2) 本手引きの目的	1
2. 請負（委託）契約であるのに、なぜ労働者派遣法に抵触するのか	
(1) 労働者派遣法とは	1
(2) 「労働者派遣」と「請負」について	2
3. 請負（委託）契約にあたって留意すべきこと	
(1) 地方公共団体の業務の範囲、民間委託する業務の範囲の明確化の手順	3
(2) 民間事業者との調整	4
(3) 請負（委託）事業の実施方法の例	4
(4) 契約内容の履行の確認方法の例	5
(5) 双務契約が必要な場合	6
4. 効率的な取り組みモデルの紹介	
(1) 学校給食調理業務の効率的な実施方法の紹介	6
(2) 学校用務員業務の効率的な実施方法の紹介	8
(3) 地方公共団体の適切な管理下における窓口業務の効率的な実施方法の紹介	9
(4) 自動車運行管理業務の効率的な実施方法の紹介	10
5. 労働者派遣法に関する相談窓口について	11
資料 1 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）	
資料 2 「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」（37 号告示）に関する疑義応答集	
資料 3 労働者派遣法に関する相談窓口について	

1. はじめに

(1) 現状及び問題点の所在

現在、多くの地方公共団体で民間委託が進められていますが、この民間委託に関し、いわゆる「偽装請負」であると都道府県労働局から指導を受ける例が見られます。

「偽装請負」とは、契約上は請負（委託）とされているものの、発注者が民間事業者の労働者を指揮命令するなど、実質的に労働者派遣法の「労働者派遣事業」に該当するものをいいます。偽装請負は、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「労働者派遣法」という。）に抵触する違法行為であるとともに、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）等に定める派遣元事業者と派遣先事業者の責任の所在が曖昧になり、労働者の安全衛生、労働条件確保上の問題も顕在化しています。

地方公共団体が、このような労働者派遣法に抵触する違法行為を行い、都道府県労働局から指導を受けることとなる理由の一つとして、労働者派遣法等の理解が十分ではないことが考えられます。

(2) 本手引きの目的

本手引きは、地方公共団体において、民間事業者の創意工夫を活用した公共サービスの提供を適正な請負（委託）契約に基づき推進できるよう、請負（委託）契約と偽装請負（労働者派遣法に抵触する違法行為）についてわかりやすく整理するとともに、具体的な請負（委託）事業の取組みモデルについてまとめたものです。地方公共団体が請負（委託）事業を実施する際に、本手引きをご参考にしていただければ幸いです。

2. 請負（委託）契約であるのに、なぜ労働者派遣法に抵触するのか

(1) 労働者派遣法とは

労働者派遣法の目的は、労働者派遣法第 1 条において、「労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的」とすると規定しています。

なお、労働者派遣法上、派遣労働者を受け入れる際、派遣先は、次の項目等を遵守する必要があります。

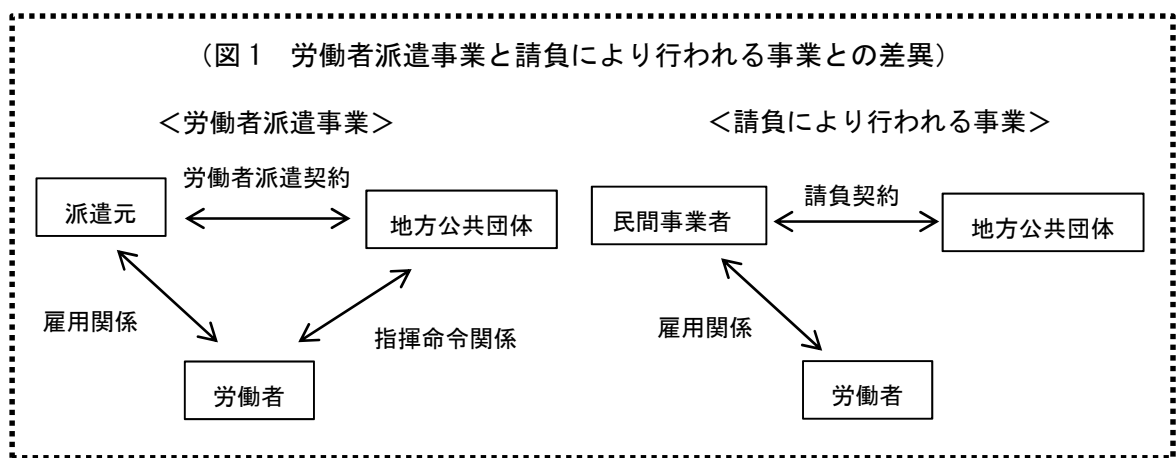
※詳細は、「労働者派遣事業を適正に実施するために―許可・更新等手続マニュアル―」

（平成 23 年 1 月 厚生労働省・都道府県労働局（公共職業安定所））を御覧ください。

○派遣先は、禁止業務に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない（労働者派

- 遣法第4条第3項)。
- 派遣先は、派遣元事業主（許可、届出のある事業所）以外から労働者派遣の役務の提供を受けてはならない（労働者派遣法第24条の2）。
 - 適正な労働者派遣契約を締結しなければならない（労働者派遣法第26条）。
 - 派遣元事業主に対して派遣受入の期間制限抵触日を通知しなければならない等（労働者派遣法第26条）。
 - 派遣先は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたことを理由として派遣契約を解除してはならない（労働者派遣法第27条）。
 - 派遣受入可能期間の遵守、派遣責任者の選任及び派遣先管理台帳の整備など派遣先が講ずべき措置等を講じなければならない（労働者派遣法第39条～43条）。
 - 派遣先が講ずべき措置に関する指針（最終改正 平成21年厚生労働省告示第245号）及び日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成20年厚生労働省告示第36号）を遵守しなければならない。

(2) 「労働者派遣」と「請負」について（図1参照）



- 労働者派遣とは、労働者を「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」であり、この有無により、労働者派遣を業として行う労働者派遣事業と請負により行われる事業とが区分されます。
- 「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」ものではないとして、労働者派遣事業に該当せず、請負により行われる事業に該当すると判断されるためには、
 - 第1に、当該労働者の労働力を当該事業主が自ら直接利用すること、すなわち、当該労働者の作業の遂行について、当該事業主が直接指揮監督のすべてを行うこと

第2に、当該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、すなわち、当該業務が当該事業主の業務として、その有する能力に基づき自己の責任の下に処理されること

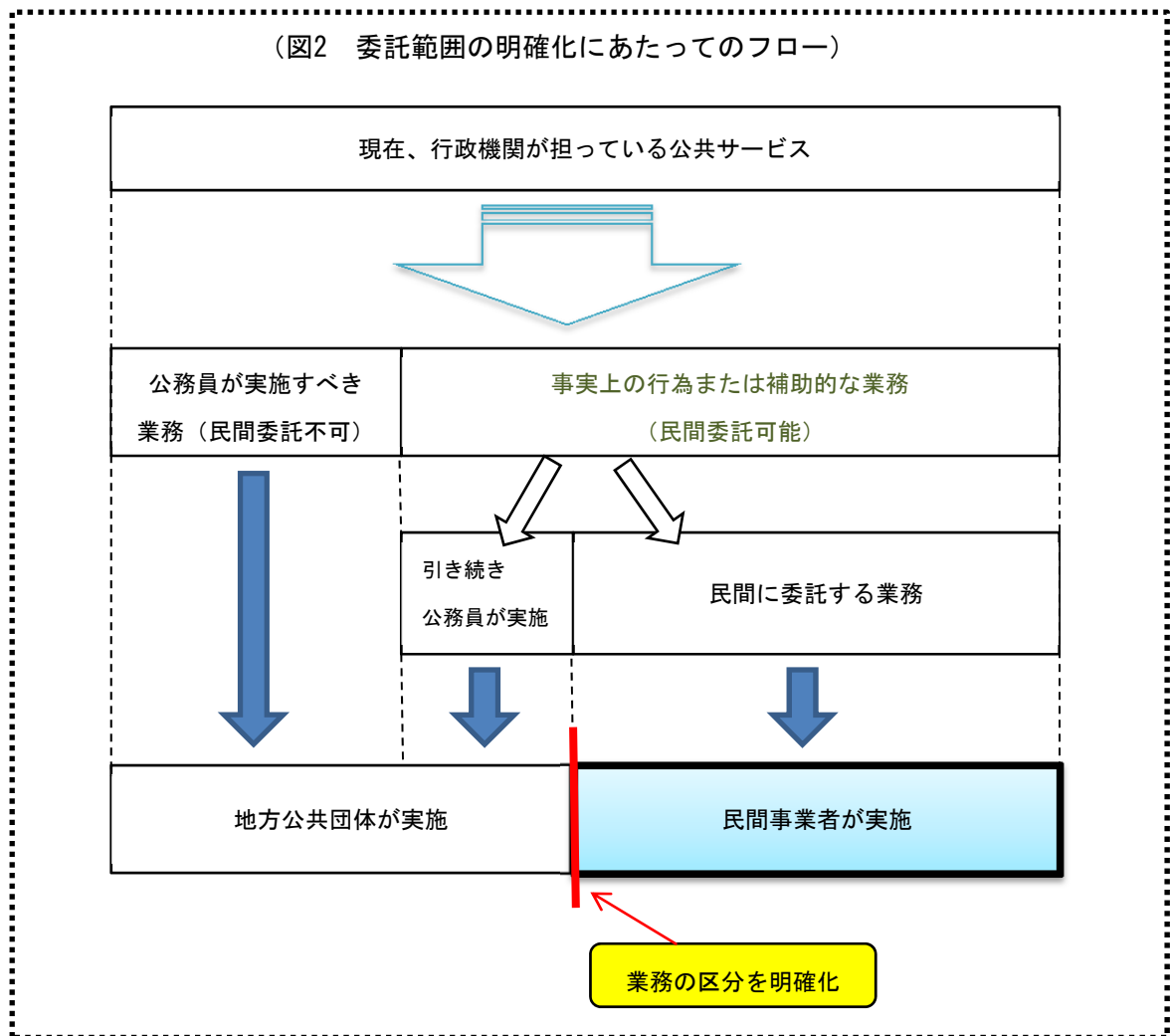
が必要です。詳細は、労働者派遣事業関係業務取扱要領（最終改正 平成23年4月21日）を御覧ください。

地方公共団体と民間事業者との間で締結する契約には、「請負契約」や「委託契約」などがありますが、契約の名称に関わらず、実際の業務において、地方公共団体が民間事業者の労働者に対して、指揮命令を行ったとすれば、それは労働者派遣事業であるとみなされることとなります。労働者派遣事業であるとみなされた場合、労働者派遣法に規定する前述2.（1）の手続きや措置が必要ですが、それが行われていなければ、請負（委託）を装った、労働者派遣法に抵触する行為であると判断されることとなります。

労働者派遣事業と請負により行われる事業の区分に関する基準については、37号告示（資料1参照）及び、「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」（37号告示）に関する疑義応答集（資料2参照、以下「37号告示に関する疑義応答集」という。）が発出されています。

3. 請負（委託）契約にあたって留意すべきこと

- （1）地方公共団体の業務の範囲、民間委託する業務の範囲の明確化の手順（図2参照）
- 現在、行政機関が担っている公共サービスを、公務員が実施すべき業務（民間事業者による実施は不可）と、事実上の行為または補助的な業務（民間事業者による実施が可能）に分けます。
 - 事実上の行為または補助的な業務（民間事業者による実施が可能な業務）のうち、業務の効率性等の観点から、引き続き公務員が行っていく業務と、請負（委託）により行っていく業務を、地方公共団体の判断により決定します（判断する際には、住民に意見を聞くなど、様々な方法があります。）。
 - このプロセスによって、地方公共団体及び民間事業者が取り扱う業務の範囲が明確になります。
 - なお、公務員が共同して遂行することが必須である業務など、民間事業者が独立して行うことができない業務については、請負（委託）には適さないと考えられます。



(2) 民間事業者との調整

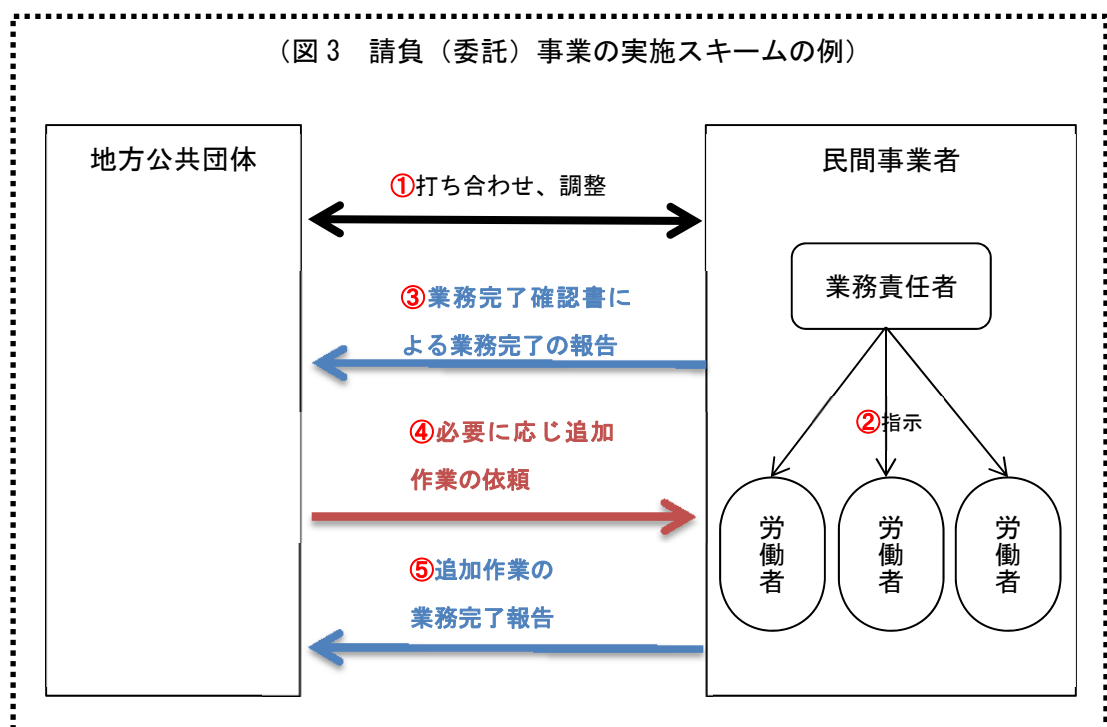
○民間事業者が取り扱う業務に関して、地方公共団体は、民間事業者の個々の労働者に指示をすることはできません（民間事業所を通じて、間接的に労働者に指示することもできません）。業務内容について必要に応じて民間事業者の業務責任者と協議、調整を行うことは可能ですが、請負（委託）事業は、あくまで受託した民間事業者が地方公共団体から独立して行うものです。

(3) 請負（委託）事業の実施方法の例（図3参照）

※以下の①～⑤は、図3における①～⑤に対応しています。

- ①地方公共団体は、必要に応じて民間事業者と打ち合わせや調整を行うことができます。打ち合わせや調整の方法や頻度については、あらかじめ仕様書などで定めておきます。なお、地方公共団体は、業務責任者との間でのみ打ち合わせや調整を行うことができます。
- ②民間事業者の業務責任者は、各労働者に対し業務上の指示を行います。

- ③業務完了後、民間事業者は、地方公共団体に対し業務完了確認書により業務完了の報告を行います（日次、週次、月次など様々な報告があるので、報告の時期については、契約書や仕様書で明確にすることが考えられます。報告はあくまで民間事業者に依頼するものであり、地方公共団体が個々の労働者に対して業務報告を求めることは指示に当たると判断されることからできません。）。
- ④業務完了の報告を受け、地方公共団体は、必要に応じ追加作業（やり直し、手直し等）について民間事業者と調整を行います。
- ⑤民間事業者は、追加作業が終了した際には、再度、地方公共団体に対して業務完了報告を行い、確認を受けます。



※民間事業者は、地方公共団体と取り交わした契約書、仕様書等に基づき、地方公共団体から独立して業務を実施します。

(4) 契約内容の履行の確認方法の例

- 地方公共団体が、民間事業者に対して業務完了の確認する際には、あらかじめ業務完了確認書の様式を定めておきます。
- 報告を受けた結果、業務が未完成であると判断された場合や、業務の質が確保されていないと判断された場合に、地方公共団体が直接個々の労働者に追加作業、やり直し等を依頼することはできません。追加作業、やり直し等に関する取り決めは、契約書や仕様書にあらかじめ具体的に定めておくようにしておきます。また、取り決めを行う場合にも、追加、やり直し部分について地方公共団体自らが作業を行う取り決めは、その内容によっては受託者の独立性（37 条告示2条2号）

を害する場合がありますので、判断に迷った際には、最寄りの都道府県労働局需給調整事業担当（資料3参照）までお問い合わせください。

(5) 双務契約が必要な場合

双務契約とは、売買、賃貸借など、契約によって当事者双方が債務を負担しそれが互いに対価（報酬）たる意義を有する契約です。

○請負契約であると判断されるためには、37号告示の第2条の各号の全てに該当することが必要です。

○37号告示第2条第2号ハにおいては、以下の2つの要件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が求められています。

- (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) 自己の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。

○請負契約において、双務契約が必要な範囲について、37号告示に関する疑義応答集の「13. 作業場所等の使用料」に、以下の通り記載されています。

- －37号告示第2条第2号ハ(1)の場合に、請負業務の処理に直接必要とされる機械、資材等を発注者から借り入れたり、購入したりする場合
⇒ 請負契約とは別個の双務契約が必要です。
- －業務の処理に間接的に必要とされるもの（例えば、請負業務を行う場所の賃貸料や光熱費）や、請負業務の処理自体に直接必要とされないが、請負業務の処理に伴い、発注者から請負事業主に提供されるもの（例えば、更衣室やロッカー）
⇒ 別個の双務契約までは必要なく、その利用を認めること等について請負契約中に包括的に規定されているのであれば特に問題ありません。

○請負契約とは別個の双務契約が必要かどうかの判断に迷った際には、最寄りの都道府県労働局需給調整事業担当（資料3参照）までお問い合わせください。

4. 効率的な取組みモデルの紹介

内閣府において、独自のヒアリング等を通じて、効率的な請負（委託）事業の実施方法の例をまとめました。請負（委託）事業の実施の際には、これらをご参考にいただければ幸いです。

(1) 学校給食調理業務の効率的な実施方法の紹介

適正な請負（委託）事業として契約書、仕様書、及び作業手順書において記載することができると考えられる内容について、下記の通り整理しました。

ただし、地方公共団体が民間事業者の労働者に対して指示を行うことは労働者派遣とみなされます。労働者派遣とみなされると、労働者派遣法に規定する手続きや措置が必要ですが、それが行われていないので、労働者派遣法に抵触する違法行為であると判断されることとなります。

なお、調理業務にあたって、民間事業者が地方公共団体から提供される食材を使用する場合には、民間事業者が一旦地方公共団体から食材を「購入」し、完成品として給食を「売却」するための双務契約までは必要ありません(37号告示に関する疑義応答集「14. 双務契約が必要な範囲」をご参照ください。)

○契約書の内容

- －民間事業者は、請負（委託）契約の際の仕様書内容に基づき、地方公共団体の示す献立表に添った調理を行うこととします。
- －民間事業者は、調理業務が終了したときや、地方公共団体から申し出があった場合には、確認を受けることとします。完成物が仕様書等の要件を満たしていない場合、地方公共団体は民間事業者へ手直し、やり直しの依頼をすることができます。民間事業者は、手直し・やり直しを終えたときは、再度地方公共団体に申し出て確認を受けることとします。
- －民間事業者は、一日の業務終了後、調理業務指示書等の定型様式に確認の結果を記載し、調理業務完了確認書に添付の上、地方公共団体に報告し、確認を受けることとします。
- －食中毒などが発生し、地方公共団体が民間事業者から損害を負った場合には、民間事業者が地方公共団体に対して損害賠償の責任を負う旨の規定を明記します。

○仕様書

- －民間事業者は、地方公共団体が作成した献立表や作業手順書等に基づき、地方公共団体の提供する食材を使用し調理することとします。調理方法等については、前日までに地方公共団体と打ち合わせ等を行うこととします。
- －作業手順書には、食器具の洗浄・消毒・保管に至るまでの手順や、計量・下処理・裁断・混合・加熱処理・調味等の手順を記載します。
- －民間事業者は、設備の清掃及び整理整頓を行い、「日常点検表」による点検を毎日行い、地方公共団体の確認を受けることとします。また、調理業務完了確認書によって最終確認を受けることとします。
- －地方公共団体の提案に基づき、民間事業者の指揮・監督の下で、調理従事者は、研修及び講演会等へ参加することができます。

○業務実施の方法について

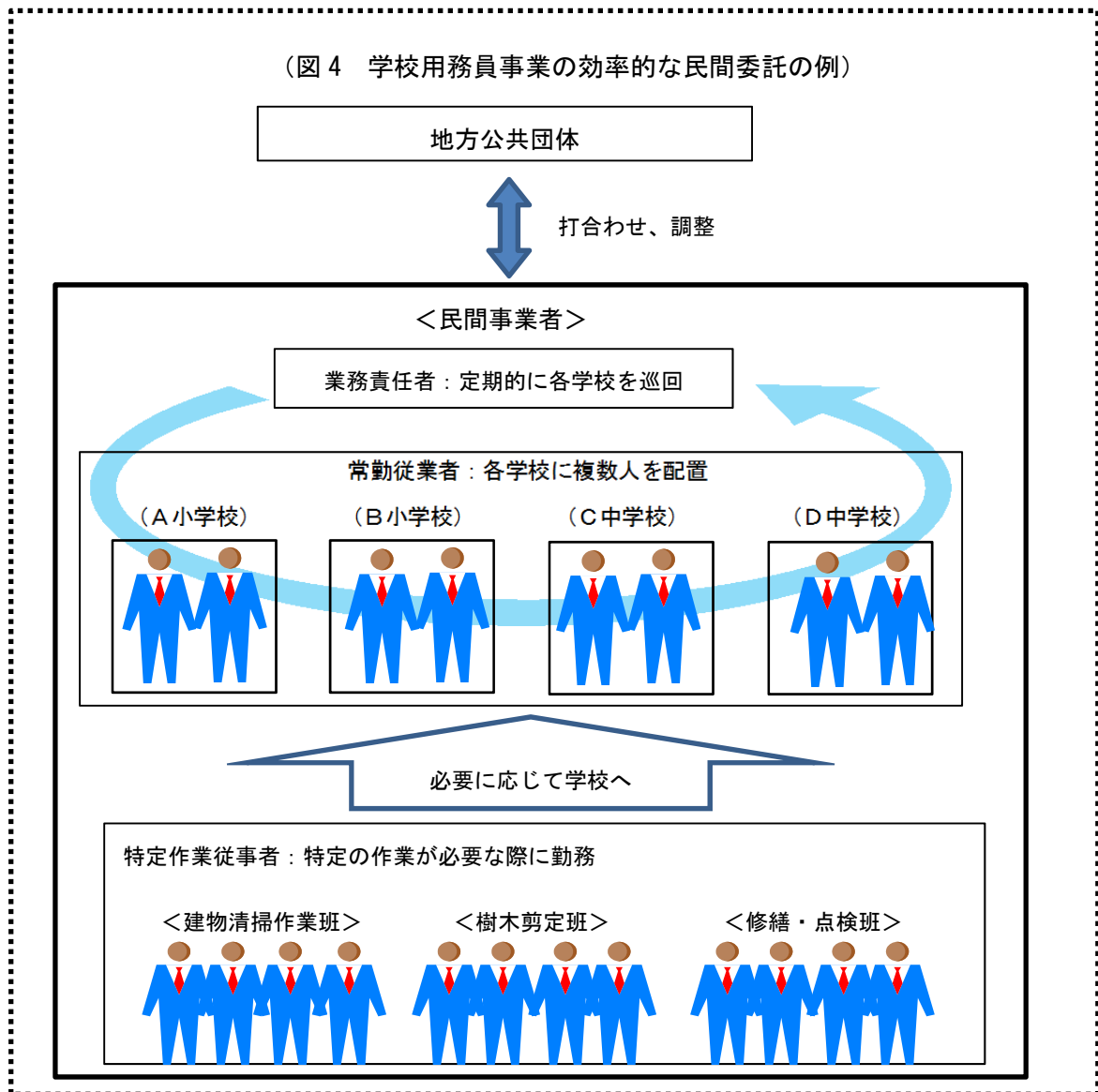
- －必要に応じて、地方公共団体と民間事業者との打ち合わせを行います。

- 一 打ち合わせにおいては、地方公共団体が献立・材料・数量・食材の切り方等について、指定の様式を用いて民間事業者に提案を行うこととします。
 - 一 民間事業者は地方公共団体からの提案を参考に、個別の調理員に指示を出すこととします。
 - 一 業務日報は民間事業者が保管することとし、発注者である地方公共団体が必要に応じて報告を求めることができる状態にしておくこととします。
 - 一 様式を定めた業務完了確認書により民間事業者が毎月業務報告を行い、この報告により委託金を支払うこととします。
 - 一 民間事業者の労働者が休暇を取得する際などに、代替要員として地方公共団体の職員が作業を行うことはできません。
- ※学校給食調理業務の委託にあたっては、東京地方裁判所判決（平成16年5月19日言渡し）もご参照ください。

（2）学校用務員業務の効率的な実施方法の紹介

学校用務員の請負（委託）事業を効率的に実施する方法について以下の通り整理しました（図4参照）。

- 業務責任者、常駐従事者、非常勤従事者、特定作業従事者（剪定、清掃、害虫駆除等）により業務を実施することで効率化を図ります。
- 業務責任者は毎週各学校に出向き、打ち合わせを実施することとします。
- 打ち合わせにおいては、地方公共団体は月次・週次の学校行事などを示すとともに、調整を実施することとします。
- 常駐従事者は、各学校に複数人常駐し、日常的な用務を実施することとします。
- 非常勤従事者は、常勤従事者が休暇等の場合に、代替員として勤務することとします。
- 特定作業従事者は、剪定や清掃などの特定の作業が必要なときに勤務するほか、業務責任者からの指示を受け、突発的な害虫駆除等に対応することとします。



※複数校を同一の入札に付すことで、コスト低減と共に、民間事業者はより効率的な提案が可能になると考えられます。

(3) 地方公共団体の適切な管理下における窓口業務の効率的な実施方法の紹介

地方公共団体の窓口業務の請負（委託）事業について、以下の通り整理しました（図5参照）。なお、適切な管理とは、民間事業者が業務を実施する官署内に市町村職員が常駐し、不測の事態等に際しては当該職員自らが臨機適切な対応を行うことができる体制とすること等が考えられます。また、市町村職員が委託先職員に指揮命令して業務の処理を行わせたと認められる場合には契約形態にかかわらず労働者派遣にあたり、労働者派遣法に従わなければなりませんのでご留意下さい。詳細は、「市町村の出張所・連絡所等における窓口業務に関する官民競争入札又は民間競争入札等により民間事業者へ委託

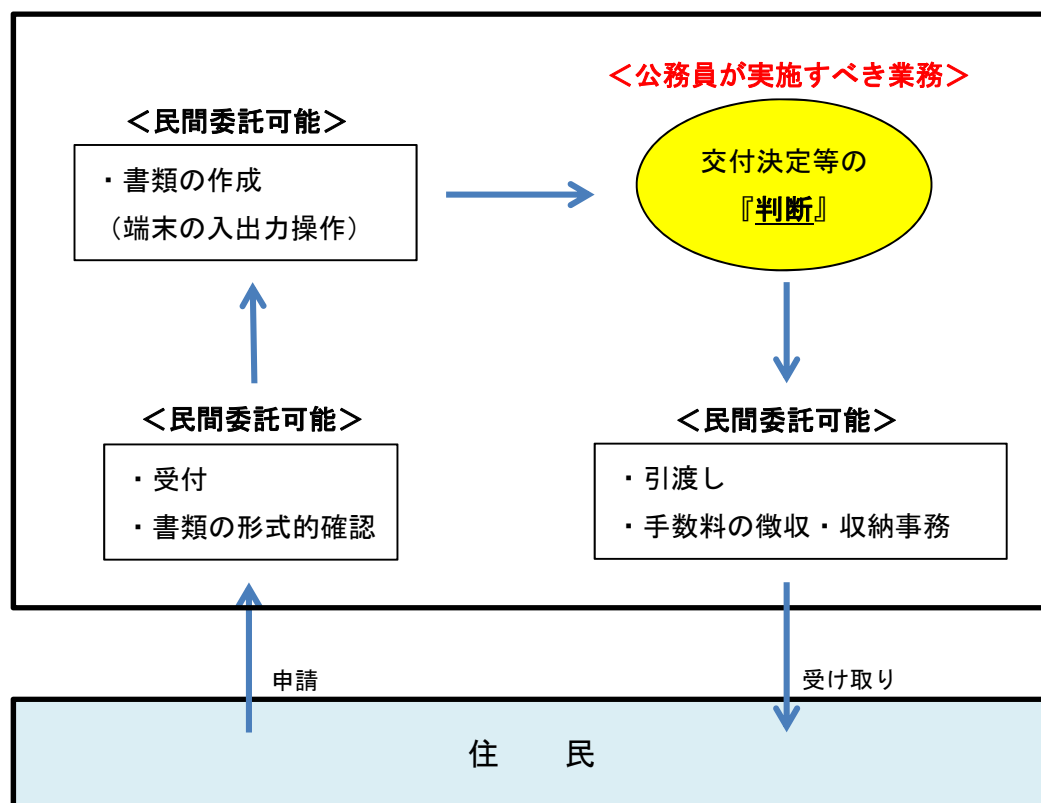
することが可能な業務の範囲等について」(平成 20 年 1 月 17 日 内閣府公共サービス改革推進室)をご参照ください。なお、この場合であっても、地方公共団体が民間事業者の労働者に対して指示する場合は、労働者派遣法に抵触することとなるため、留意が必要です。

○委託にあたっては、まず、公務員が行うべき業務と、民間委託が可能な業務に分けます。民間委託が可能な業務とは、受付、引渡し、端末操作、交付決定等の判断材料の収集など、事実上の行為または補助的な業務です。

○その上で、民間委託が可能な業務の中から、実際に民間委託を行う業務を設定します。

○職員と民間事業者が混在しないよう、レイアウト変更を行います。その際、効率的な動線にも配慮することが重要です。

(図 5 地方公共団体の窓口業務を適切な管理下で民間委託する際の業務フローの例)



(4) 自動車運行管理業務の効率的な実施方法の紹介

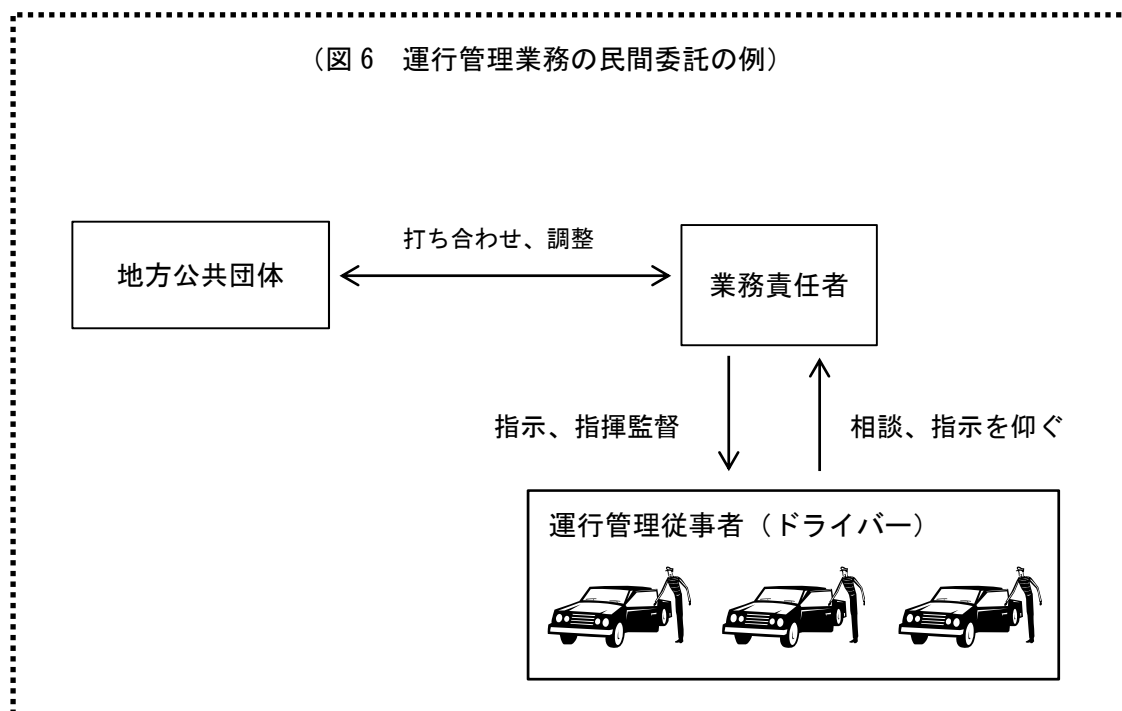
自動車運行管理の請負(委託)事業について、その実施方法を以下の通り整理しました(図 6 参照)。

○地方公共団体が、あらかじめ定められた様式により、毎日運行管理表を作成し、民間事業者に提示します。当該運行管理表が安全管理の確保、人員体制等から不

適切なものとなっている場合には、民間事業者がその旨を地方公共団体に申し入れ変更できるものとします。

- 運行管理表を作成した後に、追加業務が発生した場合には、地方公共団体は、民間事業者の業務責任者に電話、ファックス、もしくは電子メール等により追加された業務内容の依頼を行います。
- 運行中の突発的な事象については、運行管理従事者（ドライバー）が携帯電話により業務責任者に指示を仰ぐこととします。
- 事故が発生し地方公共団体が損害を被った場合には、民間事業者が地方公共団体に対して損害賠償責任を負う旨の規定を契約書に明記します。また、損害賠償責任を負う意思や履行能力を担保するため、民間事業者が自動車事故に係る任意保険に加入することも、契約書に明記します。
- 自動車運行管理の請負（委託）事業の実施に当たっては、運転者の提供のみならず、管理車両の整備（定期整備を含む。）及び修理全般、燃料・油脂等の購入及び給油、備品及び消耗品の購入、車両管理のための事務手続、事故処理全般等についても受託することにより、地方公共団体の自動車の管理全体を行うことが必要です。また、当該受託業務の範囲を契約書に明記することが必要です。

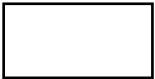
（図 6 運行管理業務の民間委託の例）



5. 労働者派遣法に関する相談窓口について

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分など、労働者派遣法に関する御質問は、都道府県労働局にお問い合わせください。詳しいお問い合わせ先は、資料 3 をご参照ください。

以上



労働者派遣法に関する相談窓口について

地方公共団体が請負（委託）事業を実施するにあたり、適正な請負（委託）業務か、労働者派遣法違反となるかの判断に疑問がある場合には、各都道府県労働局にご相談ください。相談窓口は下記の通りとなっています。

なお、都道府県労働局では、労働者派遣や請負（委託）事業の適正な運営に関するパンフレットも配布していますので、是非、ご参考にしてください。

都道府県労働局需給調整事業担当 連絡先一覧

	課室名	代表電話番号		課室名	代表電話番号
北海道	需給調整事業室	011-738-1015	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
青森	需給調整事業室	017-721-2000	京都	需給調整事業課	075-241-3225
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	大阪	需給調整事業第二課	06-4790-6319
宮城	需給調整事業室	022-292-6071	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
秋田	職業安定課	018-883-0007	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
山形	需給調整事業室	023-626-6109	和歌山	職業安定課	073-488-1160
福島	需給調整事業室	024-529-5746	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	島根	職業安定課	0852-20-7017
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	広島	需給調整事業課	082-511-1066
埼玉	需給調整事業室	048-600-6211	山口	需給調整事業室	083-995-0385
千葉	需給調整事業室	043-221-5500	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
東京	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-234-5930	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7216
福井	需給調整事業室	0776-26-8609	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	職業安定課	055-225-2857	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	職業安定課	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-219-8711
愛知	需給調整事業第二課	052-219-5587	沖縄	職業安定課	098-868-1655
三重	需給調整事業室	059-226-2165			