

「改正派遣法」 Q & A と  
「請負」の疑義応答集

## § 1 改正派遣法関連

### 『 日雇い派遣の原則禁止について 』

Q1 : “日雇い”という働き方は全面的に禁止か？

A1 : 改正派遣法で原則禁止とされたのは、あくまでも“日雇派遣”であり、直接雇用における日雇い就労は禁止されていない。

Q2 : 雇用期間が 31 日以上の労働契約を締結しているが、その期間中、当該労働者を複数の 31 日未満の短期派遣をすることは可能か？

A2 : 当該一の労働者に対して 31 日以上の労働契約があれば、その間、A 派遣先に 10 日、B 派遣先に 5 日、C 派遣先に 7 日（他は所定休日）などの派遣は可能

Q3 : 例えば、労働契約期間内の就労時間の合計を週単位に換算した場合に概ね 20 時間以上あるような場合には、労働契約が 31 日以上あるという考えで妥当か？

A3 : それで良い

Q4 : 例えば 31 日以上の労働契約をしているにもかかわらず、就労日数が 1 日しかない、あるいは契約期間の初日と最終日しか就労日がないなどといった場合は、明らかに社会通念上妥当とは言えないと思うがよろしいか？

A4 : 貴見の通り

Q5 : 雇用期間が 2 か月の労働契約終了後、残務処理や引き継ぎ等のため、新たに雇用期間が 30 日以内の労働契約を結ぶことは可能か？

A5 : 雇用期間が 30 日以内であれば日雇派遣の原則禁止に抵触する。

→ 先行する雇用契約期間が終了する前の延長（雇用契約修正再交付）なら可能

Q6 : 雇用期間が 3 か月の労働契約を締結し、労働者派遣を行っていたが、派遣労働者本人からの自発的申し出により離職となり、結果的に雇用期間が 30 日以内となった場合、日雇派遣の原則禁止に抵触するか？

A6 : このような場合、または就業規則違反（懲戒解雇等）等での離職、または、派遣先への直接雇用が決まり、当初の派遣契約の短縮に伴い雇用契約期間が 30 日以内に短縮された

場合、派遣先の都合により派遣契約が中途解除された場合であって、他の就業先が見つからず、雇用契約期間開始から 30 日以内の退職となった場合等では、日雇派遣の原則禁止には抵触しないものと判断する。

Q7：日雇派遣の原則禁止の例外となる場合として、政令 4 号業務のほかに、「満 60 歳以上」「昼間学生」「副業」「主たる生計者でない」が示されているが、このいずれかに該当すれば日雇派遣ができるという理解でよいか？

A7：そのような理解でよい

Q8：以前に日雇派遣の原則禁止の例外となる要件を満たしていることを確認したが、その労働者を再度日雇派遣労働者として派遣する場合であっても、再派遣の際に、例外要件を満たしているかどうかの改めての確認が必要か？

A8：日雇派遣の原則禁止の例外要件を満たすかどうかは労働契約ごとに確認することが基本である。たとえば過去に「60 歳以上」に該当することを確認している場合であれば、再度の確認は不要。数週間前に「昼間学生」に該当することを確認している場合であれば、当該労働者が退学等により「昼間学生」の要件を満たさなくなったことが明らかな場合を除き、不要だが、直近の年収要件で見る必要等、年度替わりの時期等の場合には再度の確認が必要である。

Q9：すでに派遣中の長期就業派遣労働者の年次有給休暇取得、病欠等の欠勤時の代替要員としての 31 日未満の短期派遣はどうか？

A9：理由に拘わらず、雇用契約期間が 31 日未満であれば日雇派遣の原則禁止に抵触します。

Q10：派遣先社員の産前産後育児介護休業代替派遣であれば日雇派遣は良いか？

A10：31 日以上の雇用契約がなければ、このような場合も例外になく、禁止です。

Q11：日雇派遣の原則禁止の例外要件の判断に用いられる“収入”とは、税金や社会保険料の控除前（額面収入）であるという理解でよろしいか？

A11：そのような理解で良い

Q12：例えば生計を一にする世帯の中に 3 名（A・B・C）の稼得者がおり、世帯収入に占める A の収入割合が 40%、B の収入割合が 30%、C の収入割合が 30% となっている場合、3 名全員が“主たる生計者でない者”に該当すると判断して良いか？

A12： そのような理解で良い

Q13：“主たる生計者でない者”とは世帯収入のうち、自己の収入が50%未満の者ですか？

A13： ご理解の通り

Q14：生計を一にする世帯収入を見る場合の“生計を一にする”配偶者等とは同居が要件か？

A14： 同居は要件ではありません。なお、生計を一にするかどうかの確認は、健康保険証や住民票等によることが基本です。ただし事実上の婚姻関係にあるような場合等には公的書類だけでは確認できない場合もあると思いますので、やむを得ない措置として、最終的には労働者本人からの誓約書でも可とします。

Q15：世帯収入には仕送りや子供のバイト代も含まれるか？

A15： 含まれます。

Q16：世帯収入要件など本人の虚偽申告が発覚し、日雇派遣を停止した場合で、他に雇用確の方法がなく、中途解除となった場合は？

A16： 雇用契約期間が結果的に30日以内となった場合は、日雇派遣の原則禁止に抵触しますが、本人の虚偽申告が原因であり、かつ派遣元事業主でもその労働者が日雇派遣の原則禁止の例外要件に該当するかどうかをきちんと確認していたような場合には最終的にはやむを得ないものと考えます。

Q17：生業収入とは？

A17： 主たる業務の収入のことを言い、複数の業務をしている場合にはその収入額が最も高い業務が主たる業務となり、賃金などの労働の対価だけではなく、不動産の運用収入や、株式などのトレーディング収入等も生業収入に含まれる。

Q18：日雇派遣の原則禁止の例外として認められる「副業（生業収入が500万円以上ある場合に限る）」とは、当該労働者の主たる業務の収入が500万円以上という理解で良いか？例えば、3つの業務を掛け持ちしており、それぞれの業務の収入が400万円、80万円、20万円である場合、これらを合算すると500万円になるが、これは“生業収入が500万円以上ある”という要件を満たすものではないという理解で良いか？

A18： そのような理解で良い

『 派遣労働者に対する派遣料金額の明示について 』

Q1：労働者に明示する派遣料金額を「当該事業所における派遣料金額の平均額」とする場合、明示すべき額は、当該事業所に所属する全派遣労働者の全業務平均の額でも足り、必ずしも業務別に分けて計算する必要はないという理解で良いか？

A1：そのような理解で良い

Q2：明示する派遣料金額を「当該事業所における派遣料金額の平均額」とした場合、その平均額は前年度の平均額で良いか？

A2：それでいいが、雇い入れ時から次の事業年度になって平均額が大きく変わったような場合は再明示が好ましい。

Q3：さらに詳細を明示するとして事業報告時の区分を参考にして明示しても差支えないか？

A3：もちろん構いません。

Q4：派遣料金額を明示する場合の金額の単位（時間単位・日単位・月単位等）には制限がない（どれでもよい）という理解でよろしいか？

A4：そのような理解で良い

以上

抜粋理由

改正派遣法の違反・指導状況で「日雇派遣」「派遣料金の額の明示」の理解不足が目立つため  
(東京労働局)

出典

厚生労働省「改正に関する Q&A」一部修正加筆

一般社団法人 日本人材派遣協会説明会資料

労働新聞 (25.7.22)

## § 2 請負関連

### 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会話

Q：請負労働者に対し、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」という。）と日常的な会話をして偽装請負となりますか？

A：業務に関係のない日常会話は指揮命令には該当せず、偽装請負にはなりません。

#### 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なおすことを要求することは偽装請負となりますか？

A：発注者が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なお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、偽装請負には当たりません。

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場合は違法となります。なお、請負事業主だけ

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自ら行う場合、変更等の手続きが適切になされているなら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ありますが、問題ありますか？

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ますが、仮に作業者を兼任して通常は作業をしても、これらの責任を果たせるのであれば特に問題はなりません。また、管理責任者が休暇等で不在にした場合、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、管理責任者とは言えず、偽装請負と判断されることになります。

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になります。

#### 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ー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発注者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なら、仮に両事業主の作業スペースがパーテーション等により物理的に区分されていなくても、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ー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り扱い

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、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発注者から独立して処理することなどが必要ですが、これらの要件が満たされているなら、発注者の工場の、中間の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、工場の中間の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、中間の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、工場の中間の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、他の中間のラインの影響によって、請負事業主が作業する中間の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自ら行っているとは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しな



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：適正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発注者から独立して処理することなどがが必要です。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、請負労働者一人一人への仕事の割り付け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自ら行っていないので、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でも、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ます。

#### 8. 発注量の変動する場合の取り扱い

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、発注される製品の量や作業量に応じて、請負事業主が自ら業務の遂行に関する指示（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、発注量は毎日変動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が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発注者から独立して処理することなどが必要です。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を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行っていないことになり、偽装請負と判断されます。

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、企業秘密を守るため、あるいは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発注者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です。発注者が、これらの要件を逸脱して請負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

#### 1 1. 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けば、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、Q 10 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。

#### 1 2. 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。

### 1 3. 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

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

この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にないものです。

### 1 4. 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。

#### 抜粋理由

労働者派遣法違反・指導状況で「偽装派遣」が変わらず少なからずあるため

#### 出典

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（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」

### (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ると、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ます。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になります。

#### ●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ます。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 1 0

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り扱い（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・サービス規律

#### 問 1 1

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、サービス規律、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、サービス規律等に基づき、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。

●発注者による請負労働者の氏名等の事前確認

問 1 2

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り扱い（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 1 3

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。

●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、

- ① 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、
- ② 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、①のような自己負担すべき設備や材料等がなく、②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。一方、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判断されます。