

## 労働者派遣・請負を適正に行うために

### 自主点検表



#### 労働者派遣と請負の区別の必要性

平成16年3月からの製造業務への労働者派遣の解禁に伴い、製造業の事業所において請負とともに労働者派遣が活用されることとなりましたが、労働者派遣と請負とは、労働者の安全衛生の確保、労働時間管理等に関して、雇用主（派遣元事業主、請負事業者）、派遣先及び注文主が負うべき責任が異なります。

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、それに応じた安全衛生対策、労働時間管理の適正化等を図ることが必要です。

労働者派遣、請負のいずれに該当するかは、契約等の形式・名称ではなく、「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」に基づき、実態に即して判断されるものです。

次頁の労働者派遣と請負の区分についての自主点検項目を参考にいただき、適正な労働者派遣又は請負を実施していただくようお願いします。

## 派遣と請負の区分基準に関する自主点検項目

注文主と労働者との間に指揮命令関係がある場合には、請負形式の契約により行われていても労働者派遣事業に該当し、労働者派遣法（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）の適用を受けます。

ところが、この区分の実際の判断は、必ずしも容易でないことから、この判断を明確に行うことができるように「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）が定められています。

この「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」を満たさずに事業を行っている者は、その契約等の形式・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。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、以下の区分基準の 1 及び 2 のいずれにも該当する必要があります。

以下の区分基準の項目ごとのチェックポイントにより、請負事業者や請負事業者を活用する事業所においては、業務の遂行方法が労働者派遣、請負のいずれに該当するのかを確認し、労働者派遣に該当する場合には、適正な労働者派遣となるよう、契約や業務遂行方法を見直すとともに、労働時間管理等に関して適切な措置を講じる必要があります。

請負事業者の立場から点検をした場合、以下の項目の1つでも該当しない項目があった場合、労働者派遣事業に該当する可能性があります。

### 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年労働省告示第37号）

この基準は、労働者派遣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。

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 及び 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。  
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。  
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 及び 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。  
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。  
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 及び 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。

労働者のサービス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。

労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

## 【チェックポイント】

### \* 業務遂行方法の管理関係

受託者（請負事業者）が、受託業務に関する作業スケジュールの作成及び調整を自ら行い、従業員へ指示している。

受託者が、受託業務に関する仕事の割り当て及び調整（欠勤・早退時等の調整）を自ら行っている。

受託者が、受託業務に関する仕事の仕方、完成の方法、業務処理の方法を自ら定め、従業員に指示をしている。

受託者が、業務の処理に関する技術的な教育及び指導を自ら行っている。

受託者が、勤惰点検を自ら行っている。

受託者が、作業員一人一人の評価（出来高査定）を自ら行っている。

### \* 労働時間の管理関係

注文主の就業規則をそのまま使用したり、又は適用を受けることはない。

受託者が、始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等について、自ら決定している。

労働者の時間外、休日労働について、受託者側で業務の進捗状況をみて自ら決定している。

タイムカードや出勤簿は、受託者自らのものを使用している。

受託者が、休暇や早退等についての承認を、自ら行っている。

### \* サービス規律の決定・管理関係

受託者の従業員に対して、注文主から直接、サービス上の規律についての注意、指導を受けることはない。

受託者の従業員に対して、注文主による同一の作業服、名札等の着用の義務付けはされていない（安全衛生管理等合理的な理由がある場合は除く）。

受託者の従業員について、注文主の従業員である旨の身分証明書を使用していない。

受託者は、注文主から直接、個々の従業員の人事考課を受け、能力不足等の指摘を受けることはない。

受託者の従業員に対して、注文主の朝礼やミーティングへの参加が義務付けられていない。

### \* 要員の配置決定・変更関係

受託者が、受託業務を実施する従業員の指名、分担、配置等の決定を、自ら行っている。

受託業務を実施する従業員の決定に関して、注文主による経歴書の提出指示及び直接面接が行われていない。

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。

#### 【チェックポイント】

##### \* 資金の調達・支弁関係

受託業務の遂行にあたり、必要となった通勤費、交通費、旅費等について、受託者がその都度注文主に請求することとなっていない。

受託者が受託業務の遂行にあたり、必要となった資材、材料、原料、部品等について、無償で使用していない。

受託業務の処理について、受託者側に契約違反があった場合の損害賠償規定がある。

受託者の従業員が注文主又は第三者に対して損害を与えた場合の損害賠償規定がある。

受託業務について、次のいずれかに該当すること

業務の処理のための機械、設備、器材、材料、資材を受託者が自らの責任と負担で調達し、又、機械、資材等が注文主から借り入れ又は購入したものであるについては、別個の双務契約が締結されており、受託者が保守及び修理を行う、ないしは保守等に要する経費を負担している。受託者自らの企画又は専門的技術、専門的経験により処理している。

##### \* 独立業務処理関係

完成すべき仕事の内容、目的とすべき成果物、処理すべき業務の内容が明確になっている。

受託業務について、注文主の従業員と受託者の従業員が混在又は共同する形で処理していない。

受託業務の処理に関する対価が主として労働者の数、賃金のみに対応して決定されていない。

受託者の従業員の欠勤、休暇、遅刻等による作業時間の減少に応じて、請負代金の減額等がされることとなっていない。

の1及び2のいずれにも該当する事業主であっても、それが労働者派遣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労働者派遣法第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。