

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のトピックスでご覧いただけます
(<https://www.rosei.jp/lawdb/topics/>)

職業安定関係

派遣・請負の違いに関する疑義応答集(第2集)のポイント

厚生労働省は平成25年8月29日、「『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)に係る疑義応答集(第2集)について」(平25.8.29 職発0829第1)を都道府県労働局長宛てに発出した。疑義応答集については、すでに平成21年3月31日(職発0331007)に示されているが、今回は、特に製造業務以外の業務について、派遣と請負により行われる事業との区分を明確化することを目的としている。

今泉叔徳 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1.はじめに

[1]労働者派遣と請負の相違点

労働者派遣と請負とは、労働時間管理、労働者の安全衛生確保義務等に関して、雇用主(派遣元事業主・請負事業者)、派遣先および発注者が負うべき責任が異なることとなる。これは、両者の指揮命令系統の違いから派生するものであり、図示すると[図表1]のとおりとなる。

このような指揮命令系統の相違により、労働者派遣では、雇用主である派遣元事業主と指揮命令者に当たる派遣先とで労基法上または安衛法上等の派遣労働者に対する責任の分担が発生するのに対し、請負では、後述するように請負会社が労働者に対する同責任を全面的に負う主体となる。

[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)

上記のとおり、労働者派遣と請負とはその指揮

命令系統に大きな相違があることとなるが、そうであったとしても、何をもって指揮命令とされるのか、発注との違いは何なのか、実務上はにわかに判別しづらいケースも存在する。このような問題点に対し、行政は労働者派遣か請負かを明確に区分し、それに基づいた労働時間管理、安全衛生確保等の適正化を図るべく「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61.4.17 労告37)を定めることとした。

同基準のポイントはおおむね[図表2]のとおりとなる。

これらいずれにも該当する場合のみが適正な請負業務とされ、これを満たさない場合には、労働者派遣事業を行う事業主と判断される。ただし、これらいずれにも該当する場合であっても、脱法的意図をもって故意に偽装されたと認められ、その事業の真の目的が労働者派遣を行うことにある

ときは、労働者派遣事業を行う事業主と判断されることとなる。

[3]37号告示の明確化

さらに、同告示の明確化が図られ、「労働者派遣事業関係業務取扱要領」によって、その具体的な判断基準が示されることとなる。例えば、上記「始終業時刻、休憩時間、休日、休暇等の管理を自ら行っている」か否かについては、次のような基準が明記された。

(具体的判断基準)

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。

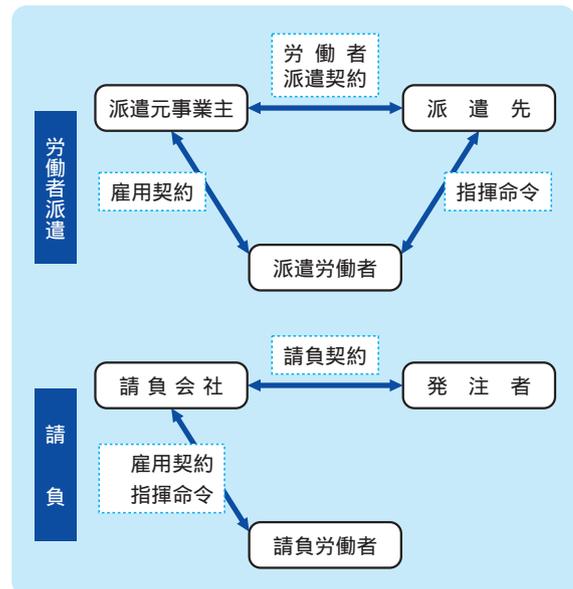
受託業務従事者が実際に業務を行った業務時間については、受託者自らが把握できるような方策を採っていること。

ただし、これをもってしても、実際の運用においては、細かい点について解消しきれないことも多く、今回公開された疑義応答集（第2集）に先立つ形で、同基準に関する疑義応答集が公開されていた（平21. 3.31 職発0331007）。

これについては次のような問いに対してそれぞれ回答が示されている。

- (1)発注者と請負労働者との日常的な会話
- (2)発注者からの注文（クレーム対応）

図表1 労働者派遣と請負との相違点



- (3)発注者の労働者による請負事業主への応援
- (4)管理責任者の兼任
- (5)発注者の労働者と請負労働者の混在
- (6)中間ラインで作業する場合の取扱
- (7)作業工程の指示
- (8)発注量が変動する場合の取扱
- (9)請負労働者の作業服
- (10)請負業務において発注者が行う技術指導
- (11)請負業務の内容が変動した場合の技術指導
- (12)玄関、食堂等の使用
- (13)作業場所等の使用料
- (14)双務契約が必要な範囲
- (15)資材等の調達費用

この内容から見ても分かるように、主に製造業に関するものとなっており、平成16年に製造派遣が解禁され、労働者派遣法附則5項に基づき平成19年から最長3年間（2009年）延長されたが、2008年ごろから物の製造業務の請負等から労働者派遣へ切り替えが進んだことで、社会問題化した偽装請負への指導強化を目的とするとともに、いわゆる「労働者派遣の2009年問題」への対応を念頭に置いたものとされている。

2. 疑義応答集(第2集)における留意点

さて、今回の疑義応答集(第2集)は、平成24年の労働者派遣法改正の際における派遣と請負の区別をさらに明確化するとともに附帯決議を踏まえて、パブリックコメント(意見公募手続)にかけられた後、公開されたものである。前回公開された疑義応答集の追加版ともいえるが、今回は主に車両運行管理や学校給食調理、商品実績販売(マネキン)といった製造業務以外の業務(役務提供等)に関するものについて同告示の具体的な解釈を示すものとなっており、具体的には、次のような問いに対し15の回答が掲載されている。

- (1)発注者からの情報提供等
- (2)緊急時の指示
- (3)法令遵守のために必要な指示
- (4)業務手順の指示
- (5)発注・精算の形態
- (6)管理責任者の不在等
- (7)打ち合わせへの請負労働者の同席等
- (8)請負事業主の就業規則・服務規律

- (9)発注者による請負労働者の氏名等の事前確認
- (10)自らの企画又は専門的技術・経験に基づく業務処理

これらについては中身によって、大きく「業務の性質を考慮して回答しているもの」と、「一般的に妥当するもの」とに分けることができる。中でも注目すべき解釈について、以下、幾つか紹介する。

[1]業務の性質を考慮して回答しているもの

【問2】車両運行管理業務において、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たと労働者派遣となるか。

【回答】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ることから、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

図表2 37号告示のポイント

労働管理上の独立	業務遂行に関する指示等	業務の遂行方法に関する指示・管理を自ら行っている
	労働時間管理等	業務に関する評価等に係る指示・管理を自ら行っている
		時間外労働・休日労働の指示・管理を自ら行っている
秩序の維持・確保等	服務規律に関する指示・管理を自ら行っている	
	配置等の決定および変更を自ら行っている	
業務処理上の独立	経理面	資金について自己調達、自己支弁している
	法律面	民法・商法その他法律に定められた事業主としての責任を負うこととなっている
	業務面	機械、設備、器材、材料、資材等を自己の責任と負担で準備・調達し、単なる肉体的労働力の提供でない
		自ら行う企画、自己の有する専門的技術・経験に基づき業務を処理し、単なる肉体的労働力の提供でない

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ない。

【問6】学校給食調理業務において、「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るか。

【回答】これのみをもって、直ちに労働者派遣と判断されることはないといえるが、「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、作業の割り付け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。

【問7】いわゆるマネキン業務において、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る場合、問題があるか。

【回答】「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る。このような場合には労働者派遣または労働者供給と直ちに判断されることはない。

[2] 一般的に妥当するもの

【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る場合であって、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るが、請負業務として問題があるか。

【回答】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または請負事業主が、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るが、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、直ちに労働者派遣と判断されることはない。

【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、請負労働者も出席した場合、労働者派遣となるか。

【回答】それのみをもって労働者派遣と判断されることはないが、打ち合わせ等の際、作業の順序や従業員への割り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可能性がある。

3. 結びに代えて

以上、疑義応答集（第2集）のポイントについて、特に注目される点について紹介してきたが、その全体は、以下のURLにて公開されている。実務上の解釈における指針となるので、「37号告示」「疑義応答集」と併せて参考にいただきたい。

【厚生労働省URL】

37号告示

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/h241218-01.pdf>

疑義応答集

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/haken-shoukai03.pdf>

疑義応答集（第2集）

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/haken-shoukai03_02.pdf

なお、「疑義応答集に掲載している事例と異なる事例については、各都道府県労働局において実態に即して個別に判断することとなる」とされており、類似ケース等が発生した場合には、必ず管轄の労働局に確認するべきである。