

労働関係法令は守られていますか？

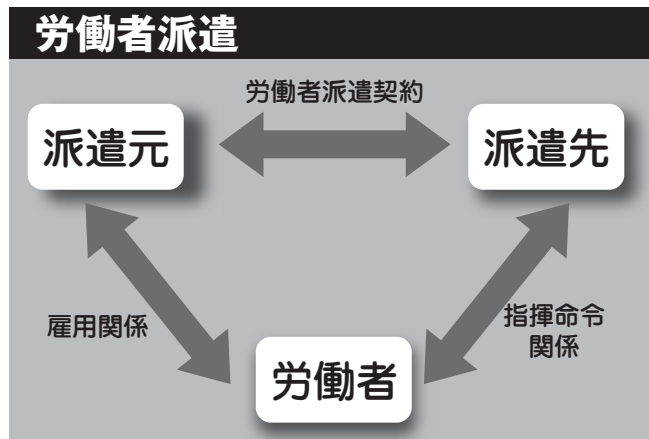
労働者派遣法

職業安定法

労働基準法

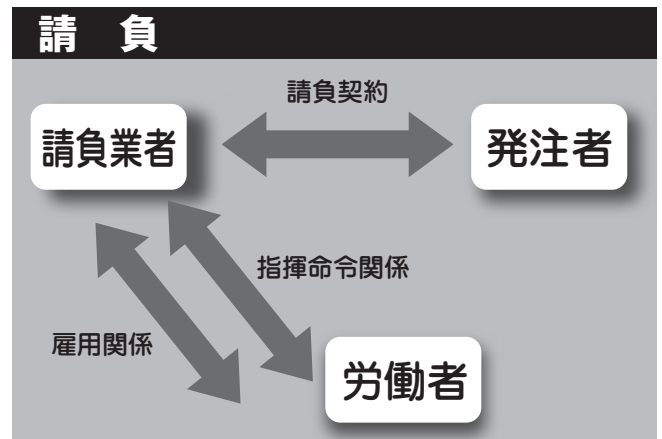
労働安全衛生法

労働者派遣と請負の違い



労働者派遣 【雇用と使用の分離】

派遣元が自己の雇用する労働者（派遣労働者）を、他人（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こと。（ただし、派遣労働者を派遣先に雇用させることを約してするものを含まない。）



請 負 【雇用と使用の一致】

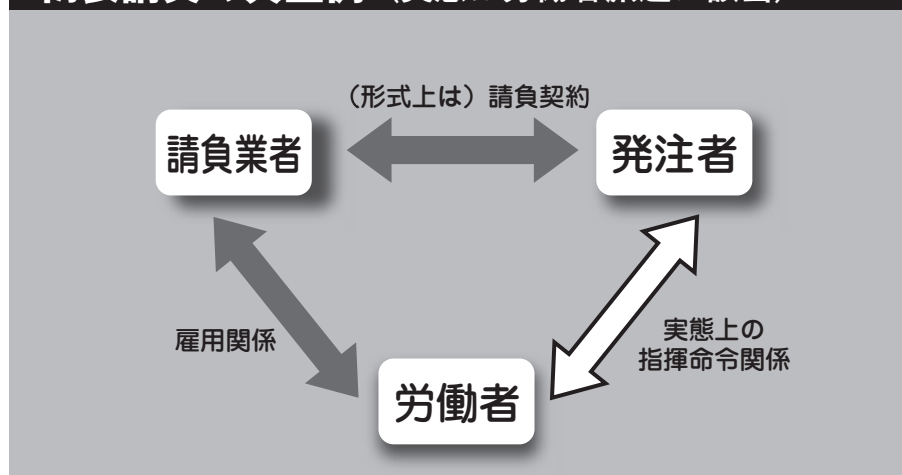
発注者の指揮命令は一切受けず、雇用主である自社のみの指揮命令を受け、自社のために請負先で就労するもの。労働者派遣との違いは、請負には発注者と労働者との間に指揮命令関係を生じない点にある。

偽装請負とは？

形式的には請負としているが、実態は労働者派遣を行っていること。

職業安定法・労働者派遣法に違反するとともに、労働基準法・労働安全衛生法等に定める事業者責任の所在があいまいになり、危険防止措置が十分に講じられないことによる労働災害の発生などが問題となる。

偽装請負の典型例（実態は労働者派遣に該当）



責任の帰属

◆請負の場合

基本的には、請負事業主にすべて責任がある。

◆派遣の場合

派遣元と派遣先にそれぞれ責任がある。

(派遣元) ▶ 労働契約、賃金支払い、時間外労働協定の締結、労災補償等の責任

(派遣先) ▶ 労働者の危険・健康障害防止措置、労働時間等の責任

STEP 1

適正な請負（業務委託）となっているか点検してみましょう！

チェックポイント



1	同じ作業ラインの中に発注会社と請負会社の労働者が混在していることはない。	
2	発注会社は請負会社の労働者に直接作業指示をしていない。	
3	発注会社は請負会社の労働者の就業時間、休憩時間の決定、残業、休日出勤の指示等、勤怠管理を行わない。	
4	業務処理に必要な機械や設備を請負会社で調達し使用するか、発注者から有償で使用している。	
5	請負会社は原料・部品等を発注者から無償で提供されていない。	

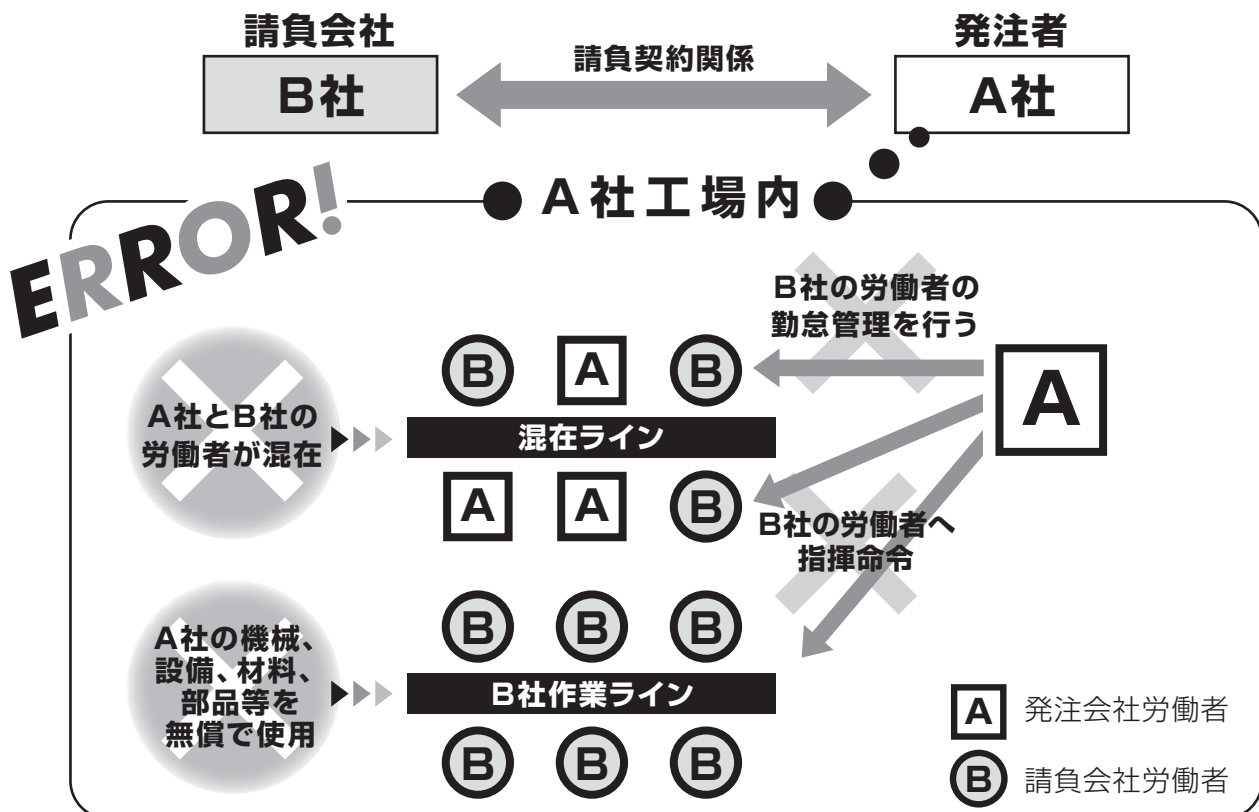
■上記チェックポイントは主な例であることにご注意ください。

■適正な請負（業務委託）であると判断されるためには、業務受託者の①労務管理上の独立性、②事業経営上の独立性の2点に加え、それが脱法的に偽装されたものではないことが必要です。

※詳細は「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」（労働省告示第37号）参照



1つでも×がつくと偽装請負とみなされるおそれがあります！



STEP 2

労使協議を行いましょう！

適正な業務請負になっているかチェックできたら、①派遣／請負会社を活用する業務・期間・人数、②活用する派遣／請負会社、③安全衛生確保、④社会・労働保険の加入状況などについて労使協議を行いましょう

