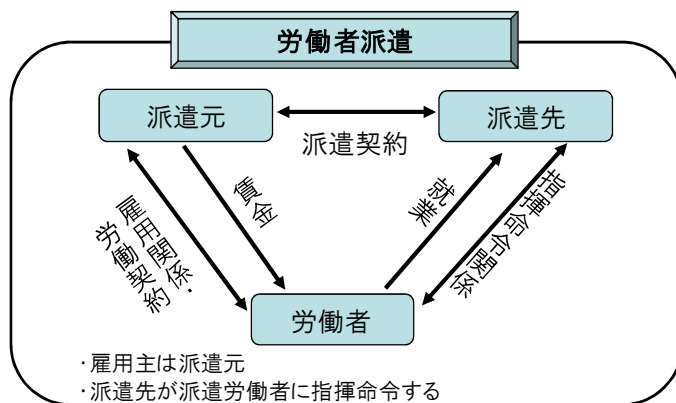


第1 労働者派遣事業の概要

労働者派遣事業とは・・・

労働者派遣事業とは、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ことを業として行うことをいいます（法第2条）。

この定義に当てはまるものは、すべて労働者派遣法の適用を受けます。



労働者派遣事業を行おうとする場合、厚生労働大臣に対して許可の申請を行い、その許可を受けなければなりません（法第5条第1項）。

事業主が、許可の欠格事由（法第6条）に該当せず、許可基準（法第7条第1項）をすべて満たすと厚生労働大臣に認められた場合に許可されます。

また、許可には有効期間があり、この有効期間を超えて引き続き労働者派遣事業を行いたい場合は、許可の有効期間の更新（法第10条）を受けなければなりません。

平成27年9月30日からの労働者派遣事業について

平成27年9月29日以前は、労働者派遣事業は、特定労働者派遣事業（常時雇用される労働者（※）だけを労働者派遣の対象として行う労働者派遣事業・届出制）、一般労働者派遣事業（特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業（いわゆる登録型派遣など）・許可制）の2種類でしたが、平成27年9月30日以降は、両事業を廃止してすべて許可制の労働者派遣事業1種類となりました。

一般労働者派遣事業の派遣元事業主については、許可の有効期間の間は労働者派遣事業として引き続き事業を行うことができます。

特定労働者派遣事業の派遣元事業主については、経過措置として平成30年9月29日までの間、常時雇用される労働者だけを労働者派遣の対象に事業を行うことができますが、引き続き事業の継続を希望する場合は、同年9月29日までに労働者派遣事業の許可を取得又は申請をする必要があり、許可を取得又は申請をすることなく事業を行った場合、「無許可派遣」となり、都道府県労働局からの指導の対象となるほか、事業主名などが公表されることや罰則を受けることがあるので、注意して下さい。

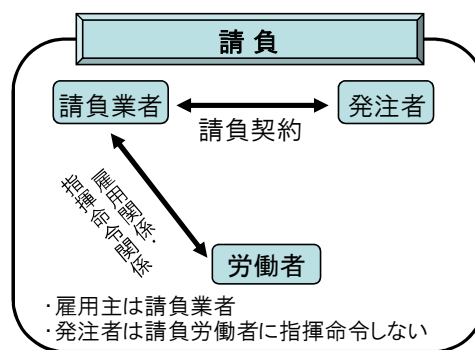
※ 常時雇用される労働者とは、雇用契約の形式を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者（派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者又は1年超雇用される見込みのある有期雇用の派遣労働者）をいいます。

(参考1) その他の人材関連事業との差異

(1) 請負

請負は、注文主と労働者との間に指揮命令関係を生じないという点が、労働者派遣と異なります。

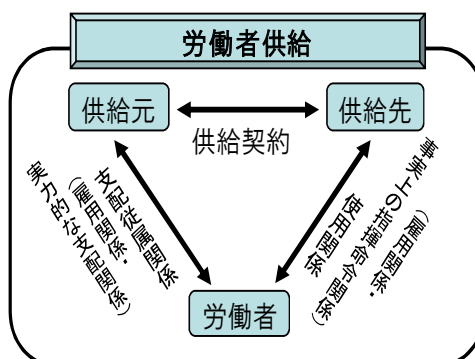
ところが、この区分の実際の判断は必ずしも容易でないことから、区分基準が定められています（3ページ参照）。



(2) 労働者供給事業

労働者供給事業は、労働組合が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合及び労働者派遣法に基づく労働者派遣に該当するものを除き、全面的に禁止されています（職業安定法第44条）。

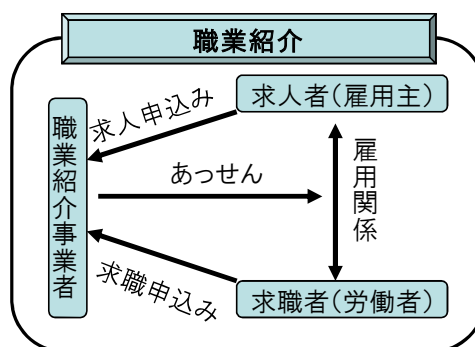
※派遣労働者として受け入れた労働者をさらに第三者へ派遣すること（二重派遣）は、労働者供給事業に該当し、禁止されています。



(3) 有料職業紹介事業

職業紹介とは、求人及び求職の申込みを受けて、求人者と求職者の間における雇用関係の成立をあっせんすることをいいます。

手数料又は報酬を受けて行う職業紹介（有料職業紹介）は、厚生労働大臣の許可が必要です（職業安定法第30条）。



(参考2) 「有期雇用派遣労働者」と「無期雇用派遣労働者」とは

- 派遣労働者のうち、期間を定めて雇用される労働者を「有期雇用派遣労働者」（法第30条第1項）とといいます。
- また、期間を定めずに雇用される派遣労働者を「無期雇用派遣労働者」（法第30条の2第1項）とといいます。

(参考3) 「登録型派遣」と「常用型派遣」とは

- いわゆる「登録型派遣」とは、一般に、派遣労働を希望する者をあらかじめ登録しておき、労働者派遣をするに際し、当該登録されている者と期間の定めのある労働契約を締結し、有期雇用派遣労働者として労働者派遣を行うことをいいます。
- いわゆる「常用型派遣」とは、一般に、労働者派遣事業者が常時雇用される労働者の中から労働者派遣を行うことをいいます。

(参考4) 労働者派遣事業と請負事業との区分についての具体的な考え方

- 形式上、請負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ている事業主でも、当該事業主が当該業務の処理に関し、下記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っているものと判断されます。
- 労働者派遣事業と請負事業との区分については、以下の考え方のほか、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疑義応答集も参考にしてください。

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 (告示第37号)	具体的な考え方
<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>「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。</p> <p>【製造業務の場合】</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>【車両運行管理業務の場合】</p> <p>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。</p> <p>【医療事務受託業務の場合】</p> <p>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。</p> <p>【パンケットサービスの場合】</p> <p>受託者は、パ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パ</p>

<p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>【医療事務受託業務の場合】</p> <p>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。</p>
<p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>	<p>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しているか、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。</p> <p>【製造業務の場合】</p> <p>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。</p> <p>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とっていること。</p> <p>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み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。</p> <p>【製造業務の場合】</p> <p>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みて決定し、指示を行っていること。</p> <p>【バンケットサービスの場合】</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

<p>② 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。</p>	<p>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。</p> <p>【医療事務受託業務の場合】</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>【製造業務の場合】</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>【バンケットサービスの場合】</p> <p>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。</p>
<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>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。</p> <p>【医療事務受託業務の場合】</p> <p>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。</p> <p>【車両運行管理業務の場合】</p> <p>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。</p>

<p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>【給食受託業務の場合】</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>【製造業務の場合】</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>【車両運行管理業務の場合】</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

※ 上記1及び2のいずれにも該当する事業主であっても、それが法違反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を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行っているものと判断されます。