

労働者派遣と請負の区別の必要性

労働者派遣と請負とでは、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っています（3頁）。

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や労働時間管理の適正化を図ることが必要です。

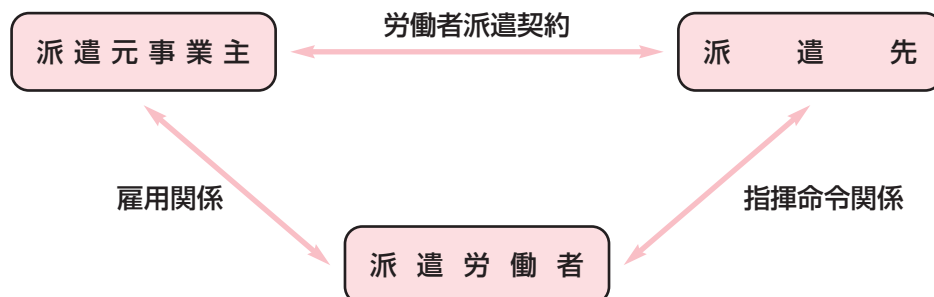
労働者派遣、請負のいずれに該当するかは、契約形式ではなく、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（4～7頁）に基づき、実態に即して判断されるものです。

14・15頁の労働者派遣と請負の区分についての自主点検項目も参考にいただき、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。

労働者派遣事業とは

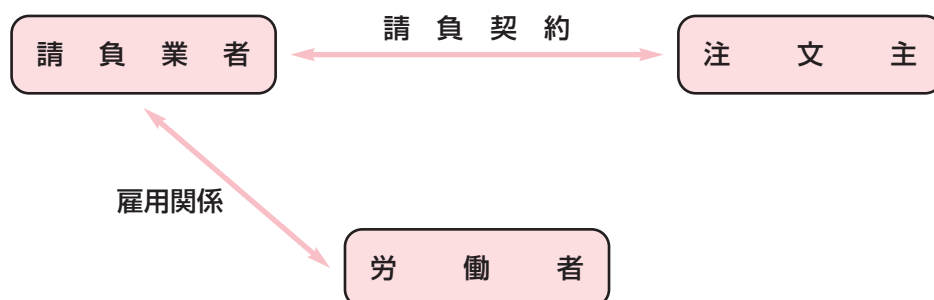
1. 労働者派遣事業

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、この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。



2. 請負

請負とは、労働の結果としての仕事の完成を目的とするもの（民法第632条）ですが、労働者派遣との違いは、請負には、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にあります。



3. 労働者派遣と請負の区分

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（以下「労働者派遣法」といいます。）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。（4～7頁参照）

4. 労働基準法等の適用について

労働基準法、労働安全衛生法等労働関係法については、原則として派遣元事業主が雇用主として責任を負いますが、派遣先事業主が責任を負う事項があります。労働基準法、労働安全衛生法等労働関係法の適用関係は10～13頁のようになります。

なお、請負の形式による契約に基づいていても、労働者派遣と判断される場合には、同様の責任分担となります。

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分基準の 具体化、明確化についての考え方

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4月17日 労働省告示第37号）の概要

- I この基準は、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。
- II 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。
- 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。

(具体的判断基準)

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。

「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。

〔製造業務の場合〕

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。

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。

〔車両運行管理業務の場合〕

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。

〔医療事務受託業務の場合〕

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。

〔バンケットサービスの場合〕

受託者は、バ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バ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。

- 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。

(具体的判断基準)

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。

〔医療事務受託業務の場合〕

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。

- (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。

- 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。

(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。

- 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。

(具体的判断基準)

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。

〔製造業務の場合〕

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。

〔バンケットサービスの場合〕

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。

- (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。

- 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。

(具体的判断基準)

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。

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。

〔医療事務受託業務の場合〕

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。

② 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

(具体的判断基準)

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。

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。

〔製造業務の場合〕

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。

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。

〔バンケットサービスの場合〕

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。

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。

(具体的判断基準)

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。

〔医療事務受託業務の場合〕

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。

〔車両運行管理業務の場合〕

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。

〔給食受託業務の場合〕

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（又は求償に応ずる）旨の規定を明記していること。

(3) 次のイ又は口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。

（具体的判断基準）

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。

〔製造業務の場合〕

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。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。

〔車両運行管理業務の場合〕

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。

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。

（具体的判断基準）

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。

Ⅲ Ⅱ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。

Q&A

請負事業において発注者が行う技術指導について

Q 請負事業で働く労働者に対して、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これに違反することになるのでしょうか。

A

1 請負事業が、労働者が発注者の指揮命令を受けて行われる労働者派遣事業ではない適正なものであると判断されるためには、次のいずれの要件も満たすことが必要となります。

- ① 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。
- ② 請負事業主が、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。

2 請負事業において、発注者は、上記1の①又は②の要件を逸脱して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、発注者が請負事業で働く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上記1の①又は②の要件に違反するものではないと考えられます。

[例]

イ 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む。）を受けさせる場合のもの

ロ 新商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む。）を受けさせる場合のもの

ハ 発注者が、安全衛生上緊急に対処する必要がある事項について、労働者に対して指示を行う場合のもの

製造業務への労働者派遣についての留意事項

- ① 労働者派遣契約には、危険防止措置等派遣労働者の安全衛生確保に必要な事項を定める必要があります。

(労働者派遣法26条第1項第6号)

- ② 派遣元事業主及び派遣先においては、製造業務に係る派遣労働者を専門に担当する責任者（製造業務専門派遣元責任者、製造業務専門派遣先責任者）を一定の要件（原則として製造業務に従事する派遣労働者100人に1人）の下配置し、健康診断、安全衛生教育等に関する事項について派遣先や製造現場の安全衛生の統括管理者、派遣元事業主やその安全衛生の統括管理者との連絡調整等を行わせる必要があります。

なお、安全衛生の統括管理者とは、労働安全衛生法における安全管理者、衛生管理者等が選任されているときは、その者をいい、総括安全衛生管理者が選任されている時は、その者をいいます。また、小規模事業場で、これらの者が選任されていないときは、事業主自身のことをいいます。

労働基準法等の適用

労働基準法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
<p>均等待遇 男女同一賃金の原則 強制労働の禁止</p> <p>労働契約 賃金 1箇月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制の協定の締結・届出、時間外・休日労働の協定の締結・届出、事業場外労働に関する協定の締結・届出、専門業務型裁量労働制に関する協定の締結・届出 時間外・休日、深夜の割増賃金 年次有給休暇 最低年齢 年少者の証明書</p> <p>帰郷旅費（年少者） 産前産後の休業</p> <p>徒弟の弊害の排除 職業訓練に関する特例 災害補償 就業規則 寄宿舎 申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務 労働者名簿 賃金台帳 記録の保存 報告の義務</p>	<p>均等待遇</p> <p>強制労働の禁止 公民権行使の保障</p> <p>労働時間、休憩、休日</p> <p>労働時間及び休日（年少者） 深夜業（年少者） 危険有害業務の就業制限（年少者及び妊産婦等） 坑内労働の禁止（年少者） 坑内業務の就業制限（妊産婦等）</p> <p>産前産後の時間外、休日、深夜業 育児時間 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 徒弟の弊害の排除</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務（就業規則を除く。）</p> <p>記録の保存 報告の義務</p>

労働安全衛生法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務</p> <p>事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務</p> <p>労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等</p> <p>総括安全衛生管理者の選任等</p> <p>衛生管理者の選任等</p> <p>安全衛生推進者の選任等</p> <p>産業医の選任等</p> <p>衛生委員会</p> <p>安全管理者等に対する教育等</p> <p>安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時）</p> <p>危険有害業務従事者に対する教育</p> <p>中高年齢者等についての配慮</p> <p>事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助</p> <p>健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取）</p> <p>健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）</p>	<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務</p> <p>事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務</p> <p>労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等</p> <p>総括安全衛生管理者の選任等</p> <p>安全管理者の選任等</p> <p>衛生管理者の選任等</p> <p>安全衛生推進者の選任等</p> <p>産業医の選任等</p> <p>作業主任者の選任等</p> <p>統括安全衛生責任者の選任等</p> <p>元方安全衛生管理者の選任等</p> <p>店社安全衛生管理者の選任等</p> <p>安全委員会</p> <p>衛生委員会</p> <p>安全管理者等に対する教育等</p> <p>労働者の危険又は健康障害を防止するための措置</p> <p style="padding-left: 20px;">事業者の講ずべき措置</p> <p style="padding-left: 20px;">労働者の遵守すべき事項</p> <p style="padding-left: 20px;">事業者の行うべき調査等</p> <p style="padding-left: 20px;">元方事業者の講ずべき措置</p> <p style="padding-left: 20px;">特定元方事業者の講ずべき措置</p> <p>定期自主検査</p> <p>化学物質の有害性の調査</p> <p>安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務就業時）</p> <p>職長教育</p> <p>危険有害業務従事者に対する教育</p> <p>就業制限</p> <p>中高年齢者等についての配慮</p> <p>事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助</p> <p>作業環境測定</p> <p>作業環境測定の結果の評価等</p> <p>作業の管理</p> <p>作業時間の制限</p> <p>健康診断（有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取）</p> <p>健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）</p>

<p>健康診断の結果通知 医師等による保健指導 医師による面接指導等</p> <p>健康教育等 体育活動等についての便宜供与等</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止</p> <p>報告等 法令の周知 書類の保存等 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助 疫学的調査等</p>	<p>病者の就業禁止 健康教育等 体育活動等についての便宜供与等 快適な職場環境の形成のための措置 安全衛生改善計画等 機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止 使用停止命令等 報告等 法令の周知 書類の保存等 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助 疫学的調査等</p>
--	---

じ ん 肺 法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
<p>じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置 作業の転換 転換手当 作業転換のための教育訓練 政府の技術的援助等</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止 報告</p>	<p>事業者及び労働者のじん肺の予防に関する適切な措置を講ずる責務 じん肺の予防及び健康管理に関する教育 じん肺健康診断の実施* じん肺管理区分の決定等* じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置 作業の転換</p> <p>作業転換のための教育訓練 政府の技術的援助等 法令の周知* 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告</p>

(注) *の規定は、粉じん作業に係る事業場への派遣が終了した後は派遣元に適用する。

作業環境測定法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
	作業環境測定士又は作業環境測定機関による作業環境測定の実施

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

なお、次の点は特に留意してください。

- ① 派遣労働者の日常の勤務時間等の管理は派遣先が行いますが、労働時間等の枠組みの設定は派遣元事業主が行うものであるため、派遣先が派遣労働者に時間外労働や休日労働を行わせるためには、派遣元事業主が適法な36協定の締結・届出等を行っておかなければなりません。
- ② 派遣先が労働者派遣契約で定める就業条件に従って派遣労働者を労働させれば、派遣先が労働基準法又は労働安全衛生法の一定の規定に抵触することとなる場合には、派遣元事業主はその労働者派遣契約を締結してはなりません。そして、派遣元事業主がそれに反して労働者派遣を行った場合であって、派遣先がその派遣労働者を労働させたことによって労働基準法又は労働安全衛生法に抵触することとなったときには、派遣元事業主も処罰されます。
- ③ 派遣労働者が労働災害により死亡又は負傷等したとき、派遣先及び派遣元の双方の事業者は、派遣先の事業場の名称等を記入の上所轄労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出する必要があります。なお、派遣先の事業者は、労働者死傷病報告を提出したとき、その写しを派遣元の事業者に送付しなければなりません。

派遣と請負の区分基準に関する自主点検項目

「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）」を満たさずに事業を行う者は、その契約等の名称に関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、4～7頁の基準のⅡの1及び2のいずれにも該当する必要があります。

以下の自主点検項目により、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「いない」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。

なお、以下の項目を満たすだけで適正な請負ということはできません（同基準第3条等参照）ので留意してください。

I 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

1 業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うこと

(1) 労働者に対する仕事の割付け、順序、緩急の調整等を自ら行って

..... い る / いない

(2) 業務の遂行に関する技術的な指導、勤惰点検、出来高査定等について、自ら行って

..... い る / いない

2 労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うこと

(1) 労働者の始業及び就業の時刻、休憩時間、休日、休暇等について事前に注文主と打ち合わせて

..... い る / いない

(2) 業務中に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 / いない

(3) 業務時間の把握を自ら行って

..... い る / いない

(4) 労働者の時間外、休日労働は業務の進捗状況をみて自ら決定して

..... い る / いない

(5) 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 / いない

3 企業秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うこと

- (1) 事業所への入退場に関する規律の決定及び管理を自ら行って
..... い る / いない
- (2) 服装、職場秩序の保持、風紀維持のための規律の決定及び管理を自ら行って
..... い る / いない
- (3) 勤務場所や直接指揮命令する者の決定、変更を自ら行って
..... い る / いない

II 請負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

- (1) 事業運転資金等をすべて自らの責任の下に調達・支弁して
..... い る / いない
- (2) 業務の処理に関して、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って
..... い る / いない
- (3) 業務の処理のための機械、設備、器材、材料、資材を自らの責任と負担で準備している又は自らの企画又は専門的技術、経験により処理して
..... い る / いない
- (4) 業務処理に必要な機械、資材等を相手方から借り入れ又は購入した場合には、別個の双務契約（有償）が締結されて
..... い る / いない

点検の結果、労働者派遣事業に該当する場合は、請負として業務を続けようとするのであれば、業務の体制等を見直していただく必要がありますし、労働者派遣として業務を行っていくのであれば、許可又は届出が必要となります。

また、請負事業者を活用する事業所におかれても、貴事業所が活用している請負事業者の立場で点検していただき、請負事業者の行っている業務内容が労働者派遣に該当するようであれば、請負事業者との間の契約内容の見直しや労働者派遣への切替等を行っていただく必要があります。

貴事業所の行っている事業が請負事業に該当しているのか、又は貴事業所内において就労している請負事業者の労働者が適法な労働者派遣の形態で就労しているのか、貴事業所だけでは判断に困る場合には、最寄りの都道府県労働局にお問い合わせください。