

派遣・請負区分のあてはめの明確化に関する

実務者ヒアリング 次第

日時：令和3年5月31日（月）14:00～

（オンライン開催）

1. ヒアリングの趣旨・参加者について
2. 厚生労働省からの説明
3. 独立行政法人情報処理推進機構（IPA）からヒアリング

【配布資料】

- | | |
|-----|----------------------------------|
| 資料1 | 派遣・請負区分のあてはめの明確化に関する実務者ヒアリングについて |
| 資料2 | 厚生労働省説明資料 |
| 資料3 | 今後の進め方について（案） |
| 資料4 | 独立行政法人情報処理推進機構（IPA）説明資料 |

派遣・請負区分のあてはめの明確化に関する実務者ヒアリングについて

令和 3 年 5 月 31 日

1 趣旨

政府では、企業の競争力維持・強化のために、デジタル技術を活用して新たなビジネスモデルを創出・柔軟に改変するデジタルトランスフォーメーション（DX）が推進されており、市場ニーズやビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できるシステム開発手法として、アジャイル型開発が拡がりを見せている。

アジャイル型開発では、開発メンバー間の密接なコミュニケーションが前提とされており、こうしたコミュニケーションについて、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定める告示（昭和 61 年労働省告示第 37 号）の適用関係が必ずしも明確でないとの指摘がある。

このため、DX 推進の観点も踏まえ、アジャイル型開発に係る当該告示の適用関係の明確化を図るべく、検討資料を得ることを目的として、関係の実務者からのヒアリングを実施することとする。

2 メンバーについて

ヒアリングの候補者は、別紙のとおりとし、その都度参加を依頼する。

3 ヒアリングの公開について

ヒアリングは原則非公開で行い、事後に要旨を公開する。

「派遣・請負区分のあてはめの明確化に関する実務者ヒアリング」
ヒアリングメンバー

(学識経験者)

鎌田 耕一 東洋大学名誉教授

森田 茉莉子 森・濱田松本法律事務所 弁護士

(システム開発関係者)

水野 浩三 日本電気株式会社 ソフトウェアエンジニアリング本部 エキスパート

山森 一頼 東京証券取引所 IT 開発部情報システム部長

(システム開発関係団体)

山下 博之 独立行政法人情報処理推進機構 (IPA)
社会基盤センター 産業プラットフォーム部
コネクテッドインダストリーズグループ グループリーダー

梅本 大祐 独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) 専門委員
(ブレイクモア法律事務所 弁護士)

(労使関係団体)

齋藤 久子 情報産業労働組合連合会 中央執行委員

平田 充 一般社団法人 日本経済団体連合会 労働政策本部統括主幹

(省庁関係者)

松田 洋平 内閣官房 情報通信技術 (IT) 総合戦略室 参事官

田辺 雄史 経済産業省 商務情報政策局 情報技術利用促進課長

派遣・請負区分のあてはめの明確化に関する 実務者ヒアリング

厚生労働省説明資料

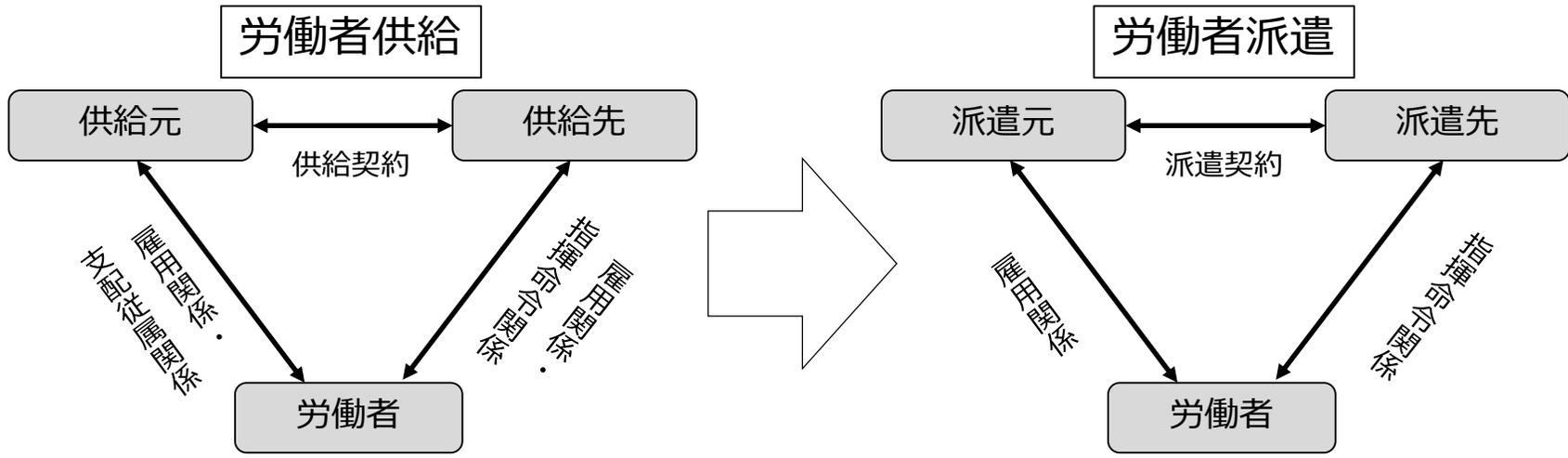
今回の検討に関する要望について

規制改革要望（抜粋）

提案事項	提案の具体的内容
アジャイル型のシステム開発に向けた環境整備	<u>アジャイル開発等のシステム開発における発注者、受託者、委託先との直接的な意思疎通や協働が偽装請負と判断される「直接的な作業指示」にあたらぬことを明確化すべきである。</u> なお、本要望は、労働者の過重労働や下請事業者の不当な取り扱いが是認されることを求めるものではない。

労働者供給と労働者派遣について

- 労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることは、労働者供給に該当し、職業安定法第44条において、業として行うことが禁止されている。
- 他方、労働者派遣法の制定により、労働者供給から労働者派遣という形態を切り出す形で、自己の雇用する労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることが可能とされている。



※ 労働者供給は、中間搾取や強制労働等が発生する可能性があるため、職業安定法第44条において業として行うことを禁止。

※ 労働者派遣法において、派遣元及び派遣先の責任を明確化し、労働者供給の弊害を除去している。

参照条文

◎職業安定法（昭和22年法律第141号）（抄）

（定義）

第四条（略）

②～⑥（略）

⑦ この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

⑧～⑪（略）

（労働者供給事業の禁止）

第四十四条 何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

（労働者供給事業の許可）

第四十五条 労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる。

◎労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）（抄）

（用語の意義）

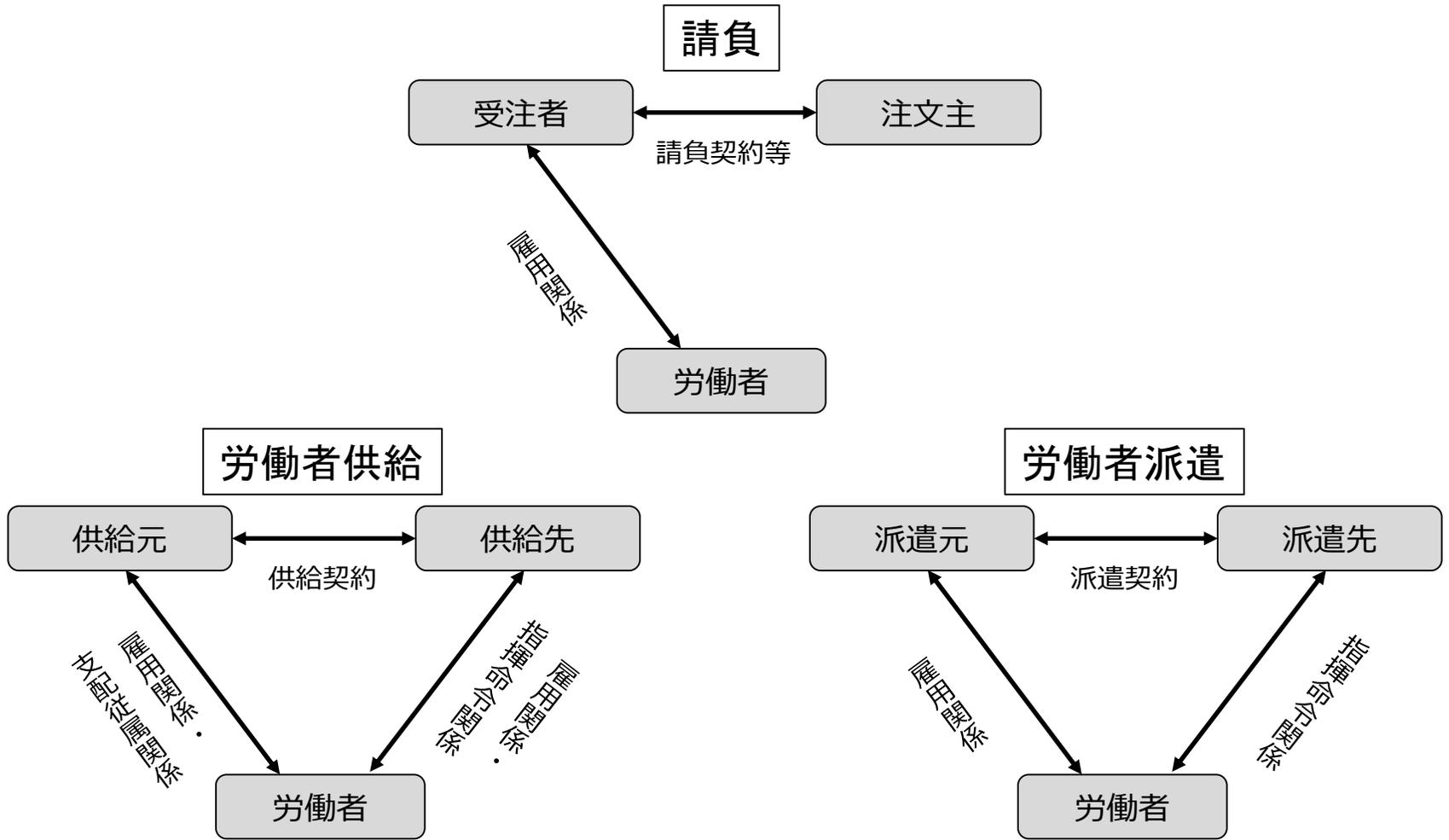
第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 労働者派遣自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

二～四（略）

労働者供給・労働者派遣と請負の関係

- 請負（委任及び準委任を含む）は、注文主と受注者の間で、仕事の完成や事務の委託を目的とする契約関係に基づくもの。
- 労働者供給・労働者派遣と請負との違いは、請負では、注文主と受注者の労働者との間に雇用関係も指揮命令関係もない点にある。



いわゆる偽装請負について

- 請負など労働者派遣以外の名目で契約を締結しながら、注文主が労働者に指揮命令を行うことにより、実態として労働者派遣の提供を受けることは、いわゆる偽装請負とされ、雇用管理責任の所在が曖昧となり、労働災害の発生等の問題に繋がるおそれがある。
- また、偽装請負が社会問題化したことを受け、偽装請負と判断される場合には、注文主が労働者に対し労働契約の申込みをしたものとみなされる規定が置かれている（労働者派遣法第40条の6第1項）。
- 以上の関係は、委任、準委任の名目で契約を締結していたとしても同様の適用となる。

◎労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）（抄）

第四十条の六 労働者派遣の役務の提供を受ける者（国（行政執行法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行法人をいう。）を含む。次条において同じ。）及び地方公共団体（特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。）を含む。次条において同じ。）の機関を除く。以下この条において同じ。）が次の各号のいずれかに該当する行為を行った場合には、その時点において、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす。ただし、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行った行為が次の各号のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかつたことにつき過失がなかつたときは、この限りでない。

- 一 第四条第三項の規定に違反して派遣労働者を同条第一項各号のいずれかに該当する業務に従事させること。
- 二 第二十四条の二の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。
- 三 第四十条の二第一項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること（同条第四項に規定する意見の聴取の手續のうち厚生労働省令で定めるものが行われないことにより同条第一項の規定に違反することとなつたときを除く。）。
- 四 第四十条の三の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。
- 五 この法律又は次節の規定により適用される法律の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、第二十六条第一項各号に掲げる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること。

2～4 （略）

(参考) 労働者派遣と請負における使用者責任の違い

- 労働基準法、労働安全衛生法など労働関係法令では、原則、使用者に対し労働者保護のための責任を課している。
- 労働者派遣においては、これら労働関係法令上の使用者責任は、原則として派遣元事業主（派遣労働者の雇用主）が負うが、一部の責任を派遣先事業主に分担することにより、派遣労働者の保護を図っている。

<労働者に対する責任>

雇用主である請負事業主が「全責任」を負う

「指揮命令」に伴うもの以外の責任

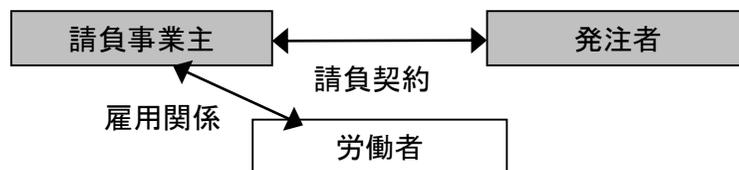
労働契約、賃金支払い、
時間外協定、労災補償 等

(実効性担保のため労働者派遣法の規定)
許可・届出制、派遣契約の締結、責任者の
設置、管理台帳の整備等

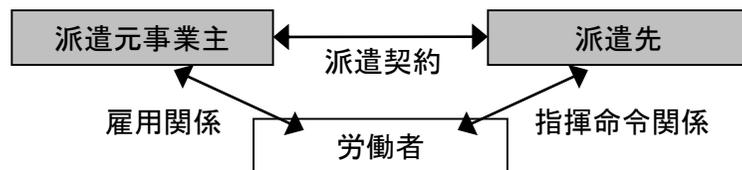


「派遣元としての責任」を果たさず

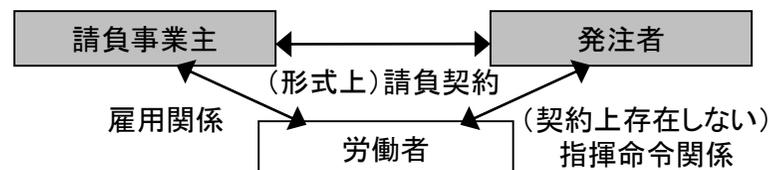
① 請負



② 労働者派遣



③ 偽装請負(実質「労働者派遣」に該当)



<労働者に対する責任>

発注者は責任を負わない(雇用関係も指揮命令関係もない)

「指揮命令」に伴う使用者責任

危険防止措置、健康障害防止措置、労働時間管理 等

(実効性担保のため労働者派遣法の規定)
派遣契約の締結、責任者の設置、
管理台帳の整備等



「指揮命令に伴う責任」を果たさず

第37号告示の概要

- 労働者派遣事業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鑑み、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して、「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）を定めている。
- この中では、適正な請負事業の基準の一つとして、「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」とされており、つまり、注文主から指揮命令を受けずに業務処理を行っているかどうかは、当該基準に照らして判断されることとなる。

区分基準の柱

適正な請負事業の要件①

自己の労働者を直接利用していること。つまり、発注者から指揮命令を受けずに業務処理を行っていること。

具体的には、

- 業務の遂行方法に関する指示
 - 労働時間等に関する指示
 - 配置決定や服務規律に関する指示
- などを請負事業主が行っているかによって判断している。

適正な請負事業の要件②

請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理していること。

具体的には、

- 資金の調達・支弁関係
 - 法的責任関係
 - 単なる労働力の提供ではないこと
- によって判断している。

参照条文

◎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)

第一条 この基準は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「法」という。)の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業(法第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。)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鑑み、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。

第二条 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つても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号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。

一 次のイ、ロ及びハ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。

イ 次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。

(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。

ロ 次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。

(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。

ハ 次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。

(2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

二 次のイ、ロ及びハ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。

イ 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。

ロ 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。

ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 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。

(2) 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。

第三条 前条各号のいずれにも該当する事業主であつても、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つて、その事業の真の目的が法第二条第一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。

労働者派遣事業関係業務取扱要領（37号告示関連部分）①

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）

第一条 この基準は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「法」という。）の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業（法第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。）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鑑み、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。

第二条 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つても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号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。

一 次のイ、ロ及びハ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。

イ 次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。

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。

労働者派遣事業関係業務取扱要領（37号告示関連部分）②

(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。

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。

ロ 次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。

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。

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。

労働者派遣事業関係業務取扱要領（37号告示関連部分）③

ハ 次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。

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。

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。

労働者派遣事業関係業務取扱要領（37号告示関連部分）④

二 次のイ、ロ及びハ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。

イ 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。

ロ 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。

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任を負う(又は求償権に応ずる)旨の規定を明記していること。

ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 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。

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こと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ればよいものである。

〔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。

労働者派遣事業関係業務取扱要領（37号告示関連部分）⑤

（2）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。

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。

第三条 前条各号のいずれにも該当する事業主であつても、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つて、その事業の真の目的が法第二条第一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。

「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」 疑義応答集第1集①

「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)に関する疑義応答集(平成21年3月31日職発第0331007号)

1. 発注者と請負労働者との日常的な会話

Q

請負労働者に対して、発注者は指揮命令を行うと偽装請負になると聞きましたが、発注者が請負事業主の労働者(以下「請負労働者」といいます)と日常的な会話をしても、偽装請負となりますか。

A

発注者が請負労働者と、業務に関係のない日常的な会話をしても、発注者が請負労働者に対して、指揮命令を行ったことにはならないので、偽装請負にはあたりません。

2. 発注者からの注文(クレーム対応)

Q

欠陥製品が発生したことから、発注者が請負事業主の作業工程を確認したところ、欠陥商品の原因が請負事業主の作業工程にあることがわかりました。この場合、発注者が請負事業主に作業工程の見直しや欠陥商品を製作し直すことを要求することは偽装請負となりますか。

A

発注者から請負事業主に対して、作業工程の見直しや欠陥商品を製作し直すことなど発注に関わる要求や注文を行うことは、業務請負契約の当事者間で行われるものであり、発注者から請負労働者への直接の指揮命令ではないので労働者派遣には該当せず偽装請負にはあたりません。

ただし、発注者が直接、請負労働者に作業工程の変更を指示したり、欠陥商品の再製作を指示したりした場合は、直接の指揮命令に該当することから偽装請負と判断されることになります。

3. 発注者の労働者による請負事業主への応援

Q

発注者から大量の注文があり、請負労働者だけでは処理できないときに、発注者の労働者が請負事業主の作業場で作業の応援を行った場合、偽装請負となりますか。

A

発注者の労働者が、請負事業主の指揮命令の下、請負事業主の請け負った業務を行った場合は、発注者が派遣元事業主、請負事業主が派遣先となる労働者派遣に該当します。労働者派遣法に基づき適正に行われていない限りは違法となります。

なお、請負事業主では大量の注文に応じられないことから、従来の契約の一部解除や変更によって、請負事業主で処理しなくなった業務を発注者が自ら行うこととなった場合等は、変更等の手続が適切になされているのであれば、特に違法ではありません。

「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」疑義応答集第1集②

4. 管理責任者の兼任

Q

請負事業主の管理責任者が作業者を兼任する場合、管理責任者が不在になる場合も発生しますが、請負業務として問題がありますか。

A

請負事業主の管理責任者は、請負事業主に代わって、請負作業場での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の権限を有しているものですが、仮に作業者を兼任して通常は作業をしていたとしても、これらの責任も果たせるのであれば、特に問題はありません。

また、管理責任者が休暇等で不在にすることがある場合には、代理の者を選任しておき、管理責任者の代わりに権限を行使できるようにしておけば、特に問題はなりません。

ただし、管理責任者が作業者を兼任しているために、当該作業の都合で、事実上は請負労働者の管理等ができないのであれば、管理責任者とはいえず、偽装請負と判断されることとなります。

さらに、請負作業場に、作業者が1人しかいない場合で当該作業者が管理責任者を兼任している場合、実態的には発注者から管理責任者への注文が、発注者から請負労働者への指揮命令となることから、偽装請負と判断されることとなります。

5. 発注者の労働者と請負労働者の混在

Q

発注者の作業スペースの一部に請負事業主の作業スペースがあるときに、発注者と請負事業主の作業スペースを明確にパーティション等で区分しないと偽装請負となりますか。

また、発注者の労働者と請負労働者が混在していると、偽装請負となりますか。

A

適正な請負と判断されるためには、請負事業主が、自己の労働者に対する業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行っていること、請け負った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などがが必要です。

これらの要件が満たされているのであれば、仮に両事業主の作業スペースがパーティション等により物理的に区分されていることがなくても、それだけをもって偽装請負と判断されるものではありません。

また、同様に、上記の要件が満たされているのであれば、パーティション等の区分がないだけでなく、発注者の労働者と請負労働者が混在していたとしても、それだけをもって偽装請負と判断されるものではありません。

ただし、例えば、発注者と請負事業主の作業内容に連続性がある場合であって、それぞれの作業スペースが物理的に区分されていないことや、それぞれの労働者が混在していることが原因で、発注者が請負労働者に対し、業務の遂行方法に必然的に直接指示を行ってしまう場合は、偽装請負と判断されることとなります。

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」 疑義応答集第1集③

6. 中間ラインで作業をする場合の取扱

Q

製造業務において、発注者の工場の製造ラインのうち、中間のラインの一つを請け負っている場合に、毎日の業務量は発注者が作業しているラインから届く半製品の量によって変動します。この場合は、偽装請負となりますか。

A

適切な請負と判断されるためには、業務の遂行に関する指示その他の管理を請負事業主が自ら行っていること、請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理することなどが必要ですが、これらの要件が満たされているのであれば、発注者の工場の中間ラインの一つを請け負っていることのみをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

具体的には、工場の中間ラインの一つを請け負っている場合であっても、一定期間において処理すべき業務の内容や量の注文に応じて、請負事業主が自ら作業遂行の速度、作業の割り付け、順番、労働者数等を決定しているのであれば中間ラインの一つを請け負っていることのみをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

ただし、工場の中間ラインの一つを請け負っている場合で、一定期間において処理すべき業務の内容や量が予め決まっておらず、他の中間ラインの影響によって、請負事業主が作業する中間ラインの作業開始時間と終了時間が実質的に定まってしまう場合など、請負事業主が自ら業務の遂行に関する指示その他の管理を行っているとみなせないときは、偽装請負と判断されることになります。

7. 作業工程の指示

Q

発注者が、請負業務の作業工程に関して、仕事の順序の指示を行ったり、請負労働者の配置の決定を行ったりしてもいいですか。また、発注者が直接請負労働者に指示を行わないのですが、発注者が作成した作業指示書を請負事業主に渡してそのとおりに作業を行わせてもいいですか。

A

適切な請負と判断されるためには、業務の遂行に関する指示その他の管理を請負事業主が自ら行っていること、請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理することなどが必要です。

したがって、発注者が請負業務の作業工程に関して、仕事の順序・方法等の指示を行ったり、請負労働者の配置、請負労働者一人ひとりへの仕事の割付等を決定したりすることは、請負事業主が自ら業務の遂行に関する指示その他の管理を行っていないので、偽装請負と判断されることになります。

また、こうした指示は口頭に限らず、発注者が作業の内容、順序、方法等に関して文書等で詳細に示し、そのとおりに請負事業主が作業を行っている場合も、発注者による指示その他の管理を行っていると判断され、偽装請負と判断されることになります。

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」疑義応答集第1集④

8. 発注量の変動する場合の取扱

Q

発注する製品の量や作業量が、日ごと月ごとに変動が激しく、一定量の発注が困難な場合に、包括的な業務請負契約を締結しておき、毎日必要量を発注した上で、出来高での精算とすることは、偽装請負となりますか。また、完成した製品の量等に応じた出来高精算ではなく、当該請負業務に投入した請負労働者の人数により精算することは、偽装請負となりますか。

A

請負事業主が発注者から独立して業務を処理しているとともに、発注される製品や作業の量に応じて、請負事業主が自ら業務の遂行方法に関する指示（順序、緩急の調整等）、労働者の配置や労働時間の管理等を行うことにより、自己の雇用する労働者を請負事業主が直接利用しているのであれば、包括的な業務請負契約を締結し、発注量は毎日変更することだけをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

また、このように発注量の変動し、請負料金が一定しない場合に、完成した製品の個数等に基づき出来高で精算することだけをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

ただし、製品や作業の完成を目的として業務を受発注しているのではなく、業務を処理するために費やす労働力（労働者の人数）に関して受発注を行い、投入した労働力の単価を基に請負料金を精算している場合は、発注者に対して単なる労働力の提供を行われているにすぎず、その場合には偽装請負と判断されることになります。

9. 請負労働者の作業服

Q

請負労働者の作業服について、発注者からの指示があった場合は、偽装請負となりますか。また、発注者と請負事業主のそれぞれの労働者が着用する作業服が同一であった場合は偽装請負となりますか。

A

適切な請負と判断されるためには、請負事業主が、自己の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、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などが必要です。

請負労働者に対して発注者が直接作業服の指示を行ったり、請負事業主を通じた関与を行ったりすることは、請負事業主が自己の労働者の服務上の規律に関する指示その他の管理を自ら行っていないこととなり、偽装請負と判断されることになります。

ただし、例えば、製品の製造に関する制約のため、事業所内への部外者の侵入を防止し企業機密を守るため、労働者の安全衛生のため等の特段の合理的な理由により、特定の作業服の着用について、双方合意の上、予め請負契約で定めていることのみをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

10. 請負業務において発注者が行う技術指導

Q

請負労働者に対して、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、偽装請負となりますか。

A

適切な請負と判断されるためには、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、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などの要件を満たすことが必要となります。

発注者が、これら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、偽装請負と判断されるものではありません。

[例]

ア 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みます）を受けさせる場合のもの

イ 新製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みます）を受けさせる場合のもの

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

11. 請負業務の内容が変更した場合の技術指導

Q

製品開発が頻繁にあり、それに応じて請負業務の内容が変わる場合に、その都度、発注者からの技術指導が必要となりますが、どの程度まで認められますか。

A

請負業務の内容等については日常的に軽微な変更が発生することも予想されますが、その場合に直接発注者から請負労働者に対して変更指示をすることは偽装請負にあたります。一方、発注者から請負事業主に対して、変更に関する説明、指示等が行われていれば、特に問題はありません。

ただし、新しい製品の製造や、新しい機械の導入により、従来どおりの作業方法等では処理ができない場合で、発注者から請負事業主に対しての説明、指示等だけでは処理できないときには、Q10ア又はイに準じて、変更に際して、発注者による技術指導を受けることは、特に問題ははありません。

12. 玄関、食堂等の使用

Q

発注者の建物内において請負業務の作業をしていますが、当該建物の玄関、食堂、化粧室等を発注者と請負事業主が共同で使用することは違法となりますか。また、別個の双務契約を締結する必要はありますか。

A

食堂、化粧室等のように業務処理に直接必要とはされない福利厚生施設や、建物の玄関、エレベーターのように不特定多数の者が使用可能な場所・設備を、発注者と請負事業主が共同で使用することは差し支えありません。また、使用に当たって、別個の双務契約までは必ずしも要するものではありません。

13. 作業場所等の使用料

Q

発注者の建物内において請負業務の作業をしていますが、当該建物内の作業場所の賃貸料や光熱費、請負労働者のために発注者から提供を受けている更衣室やロッカーの賃借料についても、別個の双務契約が必要ですか。

A

適正な請負と判断されるためには、請負事業主が請け負った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などが必要であり、単に肉体的な労働力を提供するものではないことが必要です。そのためには、①請負事業主の責任と負担で、機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除きます）又は材料若しくは資材を準備し、業務の処理を行うか、②企画又は専門的な技術若しくは経験で業務を処理するか、いずれかであることが必要です。

①の場合に、請負業務の処理自体に直接必要とされる機械、資材等を発注者から借り入れたり、購入したりする場合は請負契約とは別個の双務契約が必要です。

他方、請負業務の処理に間接的に必要とされるもの（例えば、請負業務を行う場所の賃貸料や、光熱費）、請負業務の処理自体には直接必要とされないが、請負業務の処理に伴い、発注者から請負事業主に提供されるもの（例えば、更衣室やロッカー）については、別個の双務契約までは必要なく、その利用を認めること等について請負契約中に包括的に規定されているのであれば特に問題にないものです。

「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」疑義応答集第1集⑦

14. 双務契約が必要な範囲

Q

発注者から、製造の業務を請け負った場合、請負事業主の責任と負担で、機械、設備若しくは器材又は材料若しくは資材を準備し、業務処理を行うことが必要であり、機械、資材等を発注者から借り入れ又は購入するのであれば、別個の双務契約が必要とのことですが、半製品への部品の組み込みや塗装、完成品の梱包の業務を請け負っている場合に、発注者から提供された部品、塗料、梱包材等について、一旦発注者から購入することが必要ですか。

A

発注者から、①半製品とそれに組み込む部品や仕上げのための塗料等を提供された上で半製品に部品を取り付けたり、塗装したりする業務を請け負っている場合、②完成品と梱包材を提供された上で完成品を梱包する業務を請け負っている場合に、半製品と部品や塗料、完成品と梱包材を、一旦発注者から請負事業主が「購入」し、取付・塗装や梱包の業務の完了後に、加工後の半製品や梱包後の完成品を請負事業主から発注者に「売却」するための双務契約までは必要ありません。

ただし、このような塗装、梱包等の業務であっても、当該組み込み、塗装、梱包等の業務に必要な機械、設備又は機材は、請負事業主の責任で準備するか、発注者から借り入れる又は購入するのであれば、別個の双務契約を締結することが必要になります。

15. 資材等の調達費用

Q

製造の業務を請け負っていますが、請負事業主が調達する原材料の価格が日々変動したり、発注量によって原材料の量も変動したりすることから、請負経費の中に原材料の費用を含めて一括の契約を締結することは困難です。原材料について、請負代金とは別に実費精算とした場合、偽装請負となりますか。

A

請負業務の処理に必要な資材等については、請負事業主の責任により調達することが必要ですが、必要となる資材等の価格が不明確な場合で、予め契約を締結することが困難な場合は、請負業務にかかる対価とは別に、精算することとしても特に問題はありませぬ。

疑義応答集第1集に係る照会について（令和3年5月13日事務連絡）

事務連絡
令和3年5月13日

各道府県労働局（愛知局及び大阪局を除く）
職業安定部長 殿
東京、愛知及び大阪労働局
需給調整事業部長 殿

厚生労働省職業安定局
需給調整事業課
課長補佐（指導監督担当）

「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）に係る疑義応答集について

「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（平成21年3月31日職発0331007号。以下「疑義応答集」という。）について、下記のとおり問い合わせがなされているところであり、従前の解釈を変更するものではありませんが、下記のとおり回答をお示ししますので、対応に遺漏なきようお願いいたします。

記

（問い合わせ）

疑義応答集Q10及びQ11の考え方は、システム開発を請負業務とする場合にも当てはまるか。

（回答）

システム開発を請負業務とする場合についても当てはまる。

「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」疑義応答集第2集①

「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）に関する疑義応答集第2集（平成25年8月29日職発0829第1号）

●発注者からの情報提供等

問1 通信回線の新規導入の営業の請負業務の中で、請負事業主が雇用する労働者（以下「請負労働者」といいます。）が、新規契約取得のための顧客開拓を行っています。請負労働者が、回線工事のスケジュールの情報を発注者に確認すると、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

（答）

請負（委任及び準委任を含みます。以下同じ。）の業務では、請負事業主が自ら業務の遂行方法に関する指示を行う必要があります。ただし、例えば、通信回線導入の営業業務を行う請負労働者から、請負業務に必要な範囲で、工事スケジュールについての問い合わせを受け、発注者が情報提供することに限られるのであれば、それ自体は発注者からの指揮命令に該当するとは言えないため、直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。

一方、発注者が、工事スケジュールの情報提供に加えて、顧客への営業上の対応方針等を請負労働者に直接指示している場合は、労働者派遣事業と判断されることとなります。

問2 車両運行管理の請負業務の中で、発注者の社用車の運転を請負労働者が行っています。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ると、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

（答）

請負業務では、請負事業主が自ら業務の遂行方法に関する指示を行う必要があるため、車両運行管理業務の請負では、通常、発注者が、あらかじめ定められた様式（運行計画）等により配車時間・用務先等を請負事業主に依頼し、請負事業主によって指名された請負労働者はその運行計画に基づき発注者の労働者を乗車させ用務先まで移動させることが求められています。

一方で、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ます。このため、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ません。

また、用務先からの出発時間に関しても、用務先に到着してからの概ねの待機時間が運行計画に明示されており、それに逸脱しない範囲で業務が遂行されていれば、発注者の労働者から請負労働者に用務先からの出発時間を直接伝えても、発注者からの指揮命令に該当するとは直ちに判断されません。ただし、例えば、運行計画における用務先が市町村名のような幅広い区域を記しているような場合であって、運行の都度、発注者の労働者が直接、請負労働者に番地や建物名といった具体的な用務先を示したり、用務先からの出発時間のめどが全く立てられず、待機時間が発注者により請負事業主の了解なく拘束される場合など、請負事業主による請負労働者の労働時間管理等に影響を与えるような運用は、発注者からの指揮命令に該当し、労働者派遣事業と判断されることとなります。

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」 疑義応答集第2集②

●緊急時の指示

問3 災害時など緊急の必要により、請負労働者の安全や健康を確保するため、発注者が請負労働者に対して直接指示を行った場合、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

(答)

発注者が、災害時など緊急の必要により、請負労働者の健康や安全を確保するために必要となる指示を直接行ったとしても、そのことをもって直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。

問4 車両運行管理の請負業務の中で、発注者の社用車の運転を請負労働者が行っています。発注者から請負事業主に当初依頼していた行先以外にも、発注者側で緊急に別の用務先に行く必要が生じたため、別の用務先へも立ち寄るよう、発注者の労働者から請負労働者に直接依頼した場合、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

(答)

労働者派遣でなく請負と判断されるためには、発注者でなく請負事業主が自ら労働者に対して業務の遂行方法に関する指示を行う必要があります。車両運行管理業務の場合、発注者が、運行計画により配車時間・用務先等を請負事業主に依頼する必要があり、発注者が請負労働者に直接このような依頼をすることは、原則としてできません。

一方で、車両運行管理業務の性質上、日時、場所等を指定した発注となるため、当該日時、場所等の変更の状況によっては、すべて運行計画により請負事業主に依頼することが社会通念上、困難となる場合があります。例えば、発注者が出発時までに予測できず、乗車中に運行計画に当初予定されていなかった用務先に行く必要が急遽生じることもあり得ます。このような場合、発注者が直接、請負事業主の了解を取ることが基本ですが、これに代えて、発注者の労働者が請負労働者に対して用務先の追加や変更を伝えたとしても、例えば、請負労働者が直ちに当該注文の変更を車内から携帯電話等で連絡し請負事業主の了解をとるなどして、請負事業主が自らの労働力を直接利用していると認められる限り、発注者からの指揮命令に該当するとは判断されません。

ただし、用務先の変更等が、請負事業主の了解無く行われたり、又は請負労働者の労働時間管理その他労働条件に影響を及ぼしたりするような場合は、労働者派遣事業と判断される可能性が高くなります。

●法令遵守のために必要な指示

問5 建設作業で、複数の請負事業者が同じ現場に入場している場合や、製造業等において親企業の構内に複数の構内下請事業者が入構している場合、労働安全衛生法第29条に基づき、元請事業者が下請の作業員に安全衛生のために必要な事項を直接指示すると、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

(答)

労働安全衛生法第29条では、元請事業者が講ずべき措置として、関係請負人及び関係請負人の労働者が、労働安全衛生法令の規定に違反しないように必要な指導や指示を行うことが同法上の義務として定められています。

これらの指導や指示は、安全確保のために必要なものであり、元請事業者から下請事業者の労働者に対して直接行われたとしても、業務の遂行に関する指示等には該当しません。

「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」 疑義応答集第2集③

●業務手順の指示

問6 学校給食調理業務の発注者が「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りますか。

(答)

学校給食調理業務の場合、「学校給食衛生管理基準」等に基づき、発注者から「調理業務指示書」が示されたとしても、請負事業主が作業ごとの労働者の配置等の決定を行っており、実際の作業の指揮命令も請負事業主によってなされる場合には、労働者派遣事業と直ちに判断されることはありません。ただし、「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、作業の割付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こととなります。

●発注・精算の形態

問7 マネキン（商品実演販売）の業務請負に当たり、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ます。このような発注や精算の形態は、請負業務として問題がありますか。

(答)

労働者派遣事業又は労働者供給事業と判断されないためには、請負事業主が労働者の配置等の決定を自ら行わなければなりません。

一方で、マネキンを含め、販売、サービス又は保安等、「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ります。このような場合には、契約・精算の形態のみによって発注者が請負労働者の配置決定に関与しているとは言えず、労働者派遣事業又は労働者供給事業と直ちに判断されることはありません。

なお、上記の判断の前提として、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とともに、契約の相手方から独立して業務を処理していることが必要となります。

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ます。そこには、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ますが、請負業務として問題がありますか。

(答)

請負業務を行う労働者が1人しかいない場合、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又は請負事業主が、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ります。しかし、当該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、直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。なお、労働者派遣事業と判断されないためには、管理責任者の不在時であっても、請負事業主が自己の雇用する労働者の労働力を自ら利用するものであること及び請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理するものであることが担保される必要があります。例えば、発注者と請負事業主の管理責任者との確実な連絡体制をあらかじめ確立しておくことや、請負労働者の出退勤管理を含む労働時間管理等労働者の管理や業務遂行に関する指示等を請負事業主自らが確実に行えるようにしておくことが必要です。

「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」 疑義応答集第2集④

●打ち合わせへの請負労働者の同席等

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、請負事業主の管理責任者だけでなく請負労働者も出席した場合、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

(答)

発注者・請負事業主間の打ち合わせ等に、請負事業主の管理責任者だけでなく、管理責任者自身の判断で請負労働者が同席しても、そのみをもって直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。

ただし、打ち合わせ等の際、作業の順序や従業員への割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こととなります。

問10 発注者からの依頼メールを請負事業主の管理責任者に送付する際、管理責任者の了解の下、請負労働者にも併せて(ccで)送付した場合、請負でなく労働者派遣事業となりますか。

(答)

発注者から請負事業主への依頼メールを、管理責任者の了解の下、請負労働者に併せて送付したことのみに基づき、直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。

ただし、メールの内容が実質的に作業の順序や従業員への割振り等の詳細な指示が含まれるものであったり、作業方針の変更が日常的に指示されたり、あるいは発注者から請負労働者に直接返信を求めている場合など、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こととなります。

なお、請負事業主から発注者に請負労働者の個人情報を提供する際には、個人情報保護法等に基づく適正な取扱い(例えば、請負労働者のメールアドレスの提供に先立ち請負労働者本人の同意を得る等)が求められます。

●請負事業主の就業規則・服務規律

問11 請負業務の実施に当たり、発注者側の作業効率化や施設管理の必要上、発注者の就業時間・休日、服務規律、安全衛生規律と同等の内容で、請負事業主が自己の労働者を指揮命令することは、請負業務として問題がありますか。

(答)

請負業務では、請負事業主は自己の就業規則、服務規律等に基づき、労働者を指揮命令して業務を遂行する必要があります。

ただし、例えば、請負事業主の業務の効率化、各種法令等による施設管理や安全衛生管理の必要性等合理的な理由がある場合に、結果的に発注者と同様の就業時間・休日、服務規律、安全衛生規律等となったとしても、そのみに基づき直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。

「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」疑義応答集第2集⑤

●発注者による請負労働者の氏名等の事前確認

問 12 発注者の社内セキュリティ規定により、発注者の施設内に入場する請負労働者の氏名をあらかじめ請負事業主から提出させ、発注者が確認することは問題がありますか。

(答)

請負業務では、請負事業主が労働者の配置等の決定や変更を自ら行うことが必要です。ただし、当該決定・変更を請負事業主自らが行っている限り、施設の保安上の理由や企業における秘密保持等、発注者の事業運営上必要な場合に、従事予定労働者の氏名をあらかじめ発注者に提出しても、そのことのみをもって発注者が請負労働者の配置等の決定及び変更に関与しているとは言えず、直ちに労働者派遣事業又は労働者供給事業と判断されることはありません。

なお、請負事業主から発注者へ請負労働者の氏名等の個人情報を提供する際には、個人情報保護法等に基づく適正な取扱（例えば、あらかじめ請負労働者本人の了解を得る等）が求められます。

問 13 請負業務の実施に当たり、情報漏洩防止のため、発注者が、請負労働者から請負事業主あての誓約書を提出させ、その写しを発注者に提出するよう求めることは可能ですか。

また、請負事業主の業務遂行能力の確認のため、請負労働者に職務経歴書を求めたり事前面談を行ったりすることは可能ですか。

(答)

請負事業主が、請負業務に従事する労働者の決定を自ら行っている場合は、発注者が請負事業主に対し、情報漏洩防止のため、請負労働者の請負事業主あての誓約書の写しを求めても、そのことのみをもって労働者派遣事業又は労働者供給事業と判断されることはありません。

一方、発注者が請負労働者の職務経歴書を求めたり事前面談を行ったりする場合は、一般的には当該行為が請負労働者の配置決定に影響を与えるので、労働者派遣事業又は労働者供給事業と判断されることがあります。特に、職務経歴書の提出や事前面談の結果、発注者が特定の者を指名して業務に従事させたり、特定の者について就業を拒否したりする場合は、発注者が請負労働者の配置等の決定及び変更に関与していると判断されることとなります。なお、請負事業主から発注者へ請負労働者の個人情報を提供する際には、個人情報保護法等に基づく適正な取扱（例えば、誓約書の写しの提供に先立ち請負労働者本人の同意を得る等）が求められます。

「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」疑義応答集第2集⑥

●自らの企画又は専門的技術・経験に基づく業務処理

問 14 デパートや美術館等の受付案内業務は、37号告示にいう「自らの企画又は自己の有する専門的な技術・経験に基づく業務処理」と言えますか。

(答)

請負業務では、請負事業主が契約の相手方から独立して業務を処理することなどが必要であり、①自己の責任と負担で準備し、調達する機械・設備、材料・資材により業務を処理するか、②自ら行う企画又は自己の有する専門的技術・経験に基づき業務を処理するか、いずれかであることが必要です。

デパートや美術館などの受付案内業務のように、「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は、①のような自己負担すべき設備や材料等がなく、②に該当する場合もあると考えられます。これに関しては、例えば、様々な場所の受付における来客対応、案内の方法、様々な客層に対する接遇手法やトラブル発生時の対応等のノウハウを蓄積し、これを基に業務対応マニュアル等を自ら作成した上で、労働者に対する教育訓練を自ら実施し、かつ、当該業務が的確に行われるよう自ら遂行状況の管理を行っているような場合は、請負事業主が自らの企画又は専門的技術・経験に基づいて業務処理を行っているとは判断できます。

一方、例えば、発注者から、来客への対応マナーや応答ぶり等をすべて事前に文書等で詳細な指示を受けており、トラブルが発生した場合にはその都度発注者に対応方針の指示を仰ぐこととされているなど、契約上の業務内容に請負事業主の裁量の余地がない場合は、単なる労働力の提供と認められ、労働者派遣事業と判断される可能性が高まります。

問 15 車両運行管理業務は、37号告示にいう「自らの企画又は自己の有する専門的な技術・経験に基づく業務処理」と言えますか。

(答)

車両運行管理業務の内容が、運転者の提供のみならず、車両の整備、修理全般、燃料、備品、消耗品等の購入、車両運行管理のための事務手続及び事故処理全般等車両運行管理全体を請け負うものである場合は、多くの場合、請負事業主が自らの企画又は専門的技術・経験に基づき業務が処理されているものと判断できます。この場合、請負事業主が自己の責任と負担で調達する機械等により業務を処理する必要は必ずしもありませんので、車両の整備・修理費用等を発注者が負担しても、特に問題はありません。

なお、発注者が所有・管理する車両を、発注者が指定する目的地まで運転するのみの業務（運転者を提供するのみの業務）は、単なる労働力の提供と認められ、労働者派遣事業と判断される可能性が高まります。

また、労働者派遣事業と判断されないためには、上記のように車両運行管理全体を請け負うだけでなく、請負事業主が請負労働者に対して業務遂行に関する指示その他の管理を自ら行うこと等が必要となります。

今後の進め方について（案）

5月31日

- ・第1回 厚生労働省からの説明、IPA からヒアリング

6月下旬

- ・第2回 発注者・受注者企業からヒアリング
- ・この間、事務局において発注者・受注者企業数社からヒアリング

7月

- ・第3回 論点整理・メンバーからのヒアリング

アジャイル型の開発について

～「派遣・請負区分への具体的当てはめの明確化」に向けて～

2021年5月31日
厚生労働省ヒアリング会合

独立行政法人情報処理推進機構（IPA）

社会基盤センター

山下 博之

デジタルトランスフォーメーション（DX）の時代においては、ますます激しくなるビジネス環境の変化への俊敏な対応が求められる。そのDX推進の核となるICTシステムの開発では、技術的実現性やビジネス成否が不確実な状況でも迅速に開発を行い、運用時の技術評価結果や顧客の反応に基づいて素早く改善を繰り返すという、アジャイル型の開発が有効となる。

日本におけるICTシステムの開発は、ユーザ企業・ベンダ企業間の契約に基づいて行われる。アジャイル型開発は、ユーザ企業・ベンダ企業双方がその特徴を理解した上で、価値の高いプロダクトの開発を目指して両者が緊密に協働しながら適切に開発を進めるものである。

本日は、日本におけるICTシステム開発の特徴とDXの推進といった背景を踏まえつつ、この時代に有効とされるアジャイル（型）開発の進め方について概説する。

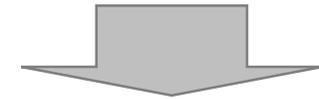
1. 日本におけるICTシステム開発
2. 現代のビジネスとICTシステム
3. DXとアジャイル（型）開発
4. アジャイル（型）開発の特徴
5. アジャイル（型）開発と契約
6. アジャイル（型）開発の進め方

背景

本検討事項の重要性



有効なアジャイル開発
の必要性



ICTシステム
の開発に適用

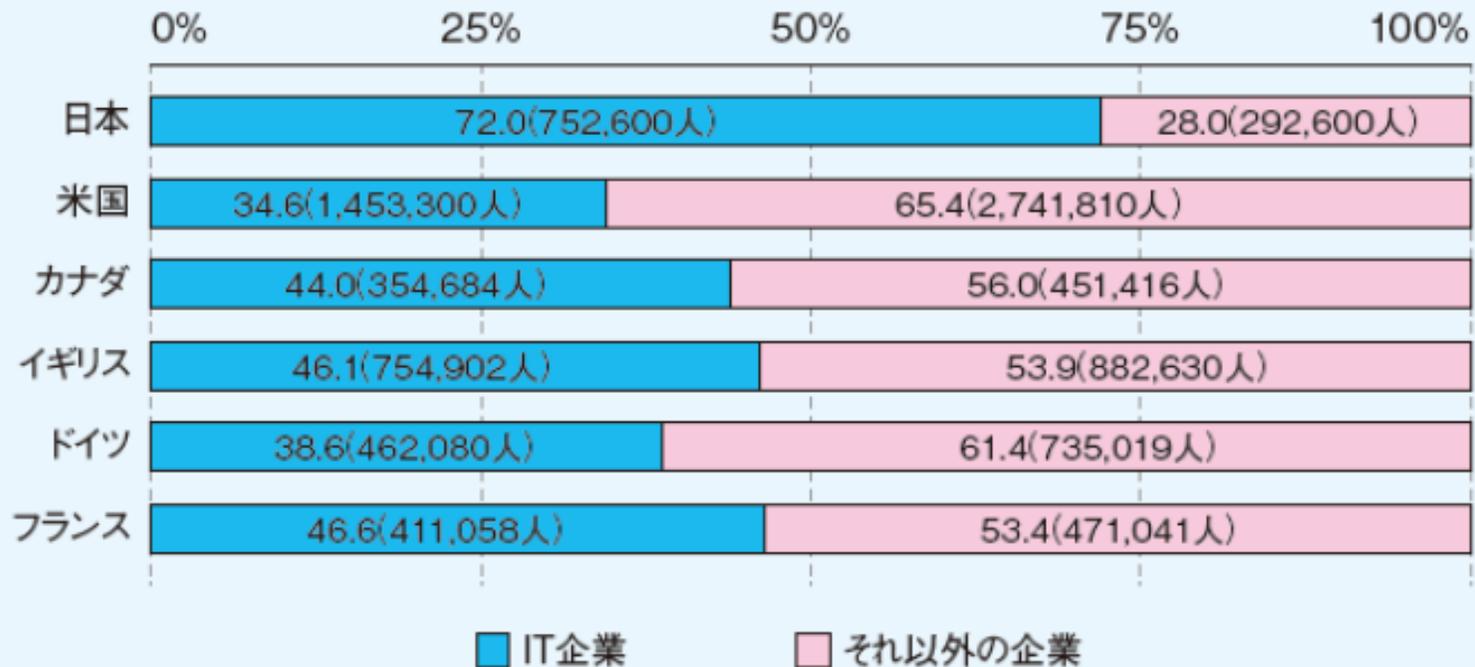
- ・生活の質の維持・向上
- ・社会経済の発展

- ・組織やプロジェクト，開発対象の状況に応じ，実際には，標準的な進め方をカスタマイズ
- ・ここでは，モデル契約で想定する進め方を説明

ICTに携わる人材の所属企業の国際比較

我が国では、欧米等と比較して、IT人材がIT関連企業に従事する割合が高く、ユーザ企業に従事する割合が低い。

日米、欧州等のIT企業・IT企業以外の企業における
情報処理・通信に携わる人材の割合

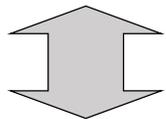


<出典> IPA:「IT人材白書2017」 図表2-2-3

ICTシステム開発における契約の必要性

日本では、
IT人材の所属割合がIT企業が72%に対しユーザ企業が28%と
米国等の欧米主要国に比べてIT企業所属の比率がかなり高いこと、
人材の流動性が比較的低いこと、から、
ICTシステム開発では契約の締結を避けられない。

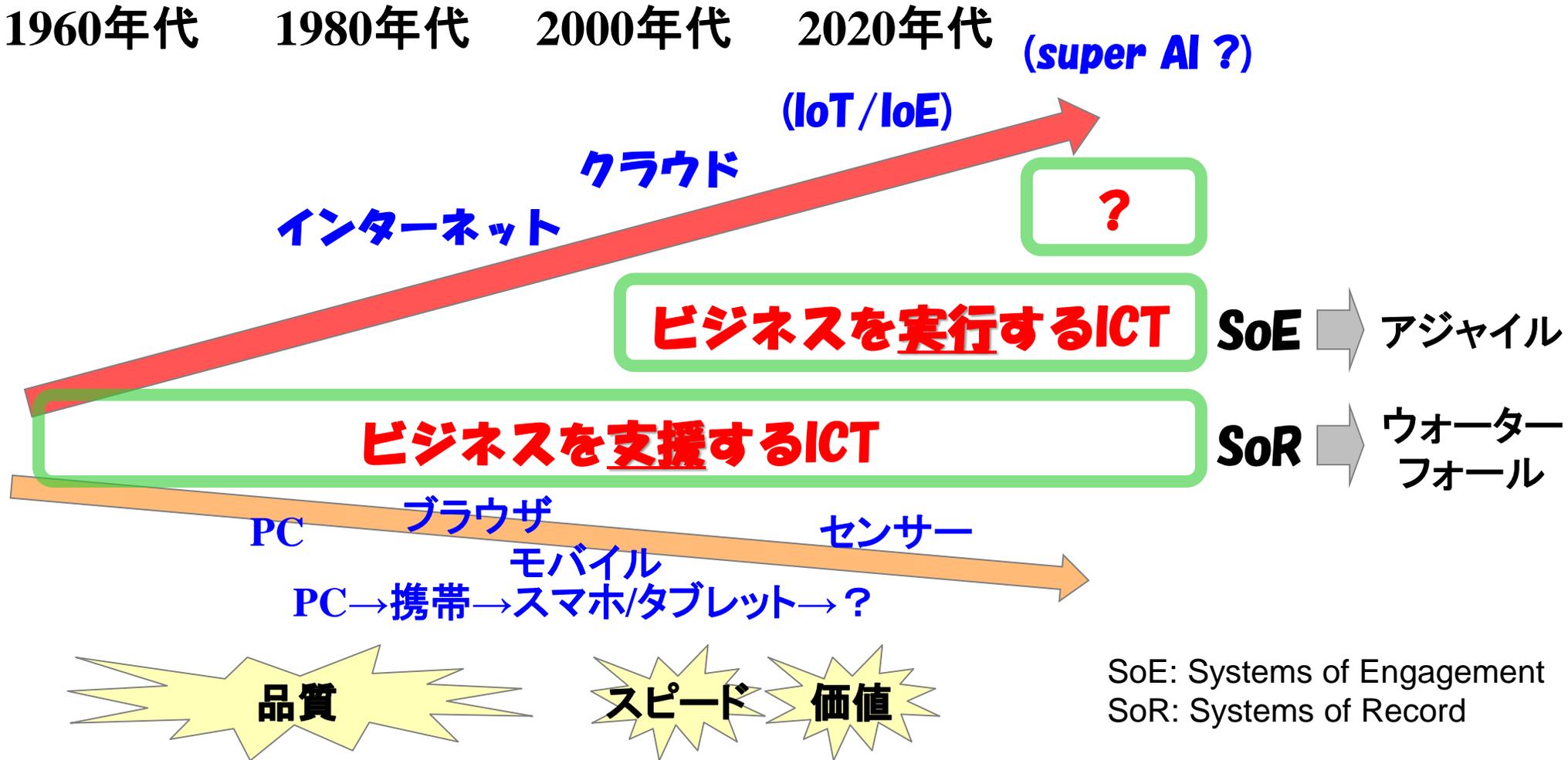
発注者／ユーザ（企業）／委託者／注文者



受注者／ベンダ（企業）／受託者／請負人

ICTシステムの変遷

Support Business から Do Business へ



SoE: Systems of Engagement
SoR: Systems of Record

ビジネスに関わる現代の特徴

モノ、ヒトとネットワークとソフトウェアを組み合わせた強みを活用し、さらにAIやビッグデータ分析等の技術を組み合わせた

グローバルな商品／サービス競争の時代

取り巻く環境の変化が激しい時代

- インターネット上で時々刻々と新デバイスが接続，新サービスが提供
 - 現状や未来の全体像を見通すことはできない（VUCA*）
- 顧客のニーズもそれらに誘発されて移ろいゆき，それがきっかけとなってさらにデバイスやサービスが更新
 - 相互に深く影響し合いながら進展する
- ある日突然，新たなセキュリティ上の脅威が発生
 - 対応の機敏さが死命を制する

* Volatility (変動性), Uncertainty (不確実性), Complexity (複雑性), Ambiguity (曖昧性) の頭文字を並べた語

Web系サービス開発（例：スマートフォンのアプリ）

スピード重視

コアとなる機能*を素早く作って先にリリースし、市場や利用者（顧客）の反響を見ながら、

- ・ 人気が出そうな部分を中心にさらに機能追加をする
- ・ クレームが多い部分について改善する
- ・ 周辺機能を作って徐々にリリースする

環境の変化をいち早く察知し、素早く対応（機能追加など）する

通常の業務システム、基幹システム、組込みシステムでも、徐々に同様の傾向に向かう

* MVP (Minimum Viable Product)

DXとアジャイル(型)開発

DXの定義（「DX推進ガイドライン」*）

「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」



DX推進の核となるICTシステムの開発

技術的実現性やビジネス成否が不確実な状況でも迅速に開発を行い、運用時の技術評価結果や顧客の反応に基づいて素早く改善を繰り返す、仮説検証型の

↳ アジャイル開発が有効

顧客視点

継続性

* デジタルトランスフォーメーションを推進するためのガイド（DX推進ガイドライン）を取りまとめました。2018年12月12日。
<https://www.meti.go.jp/press/2018/12/20181212004/20181212004.html>

アジャイル型開発 (or 単に,アジャイル開発) とは 

「アジャイル開発」は、開発対象を小さな単位に分割し、優先順に2週間といった短期間で動くソフトウェアをチーム全員で作り、それを繰り返して積み上げて製品を作っていくものである。リリースまでの開発期間が短縮でき、また、追加や修正などの変更を市場やユーザーニーズに合わせて柔軟に取り入れることができる。

「アジャイル開発」はこのような開発スタイルの総称であり、実際には具体的な手法がたくさんあるが、現在最も普及しているものは「スクラム」である。「スクラム」は、一人ひとりが個別に役割を分担する従来のやり方に対し、チーム全員が一体となって設計、プログラミング、テストを行い、2週間程度の短い反復（スプリント）を繰り返しながら開発を進めていく。

なお、「ウォーターフォール（WF）型開発」は、全体の要件を決めた後に、基本設計→詳細設計→製造（プログラミング）→テスト→運用まで後戻りせずに進むものである。

アジャイル宣言における4つの価値

私たちは、ソフトウェア開発の実践を手助けする活動を通じて、よりよい開発方法を見つけだそうとしている。

この活動を通して、私たちは以下のことを重視する：

① プロセスやツールよりも、個人と対話を

② 包括的なドキュメントよりも、動くソフトウェアを

③ 契約交渉よりも、顧客との協調を

④ 計画に従うことよりも、変化への対応を

すなわち、①～④の各文の前者(「よりも」の前の言葉)に価値があることを認めながらも、私たちは後者(「よりも」の後の言葉)の事柄により価値をおく。

注) ここでの“顧客”は、ユーザ/発注者を指す。

アジャイル宣言(Agile Manifesto)

アジャイルな開発手法の提唱者17名が集まり、2001年に発表。

<http://agilemanifesto.org/iso/ja/manifesto.html>

アジャイル宣言の背後にある12の原則

私たちは以下の原則に従う。

- ① **顧客満足を最優先し、価値のあるソフトウェアを早く継続的に提供する。**
- ② **要求の変更はたとえ開発の後期であっても歓迎する。**
変化を味方につけることによって、顧客の競争力を引き上げる。
- ③ **動くソフトウェアを、2-3週間から2-3ヶ月というできるだけ短い時間間隔でリリースする。**
- ④ **ビジネス側の人と開発者は、プロジェクトを通して日々一緒に働く。**
- ⑤ **意欲に満ちた人々を集めてプロジェクトを構成する。**
環境と支援を与え仕事が無事終わるまで彼らを信頼する。
- ⑥ **情報を伝える最も効率的で効果的な方法は、フェイス・トゥ・フェイスで話をする**ことである。
- ⑦ **動くソフトウェアこそが進捗の最も重要な尺度である。**
- ⑧ **アジャイル・プロセスは持続可能な開発を促進する。**
一定のペースを継続的に維持できるようにしなければならない。
- ⑨ **技術的卓越性と優れた設計に対する不断の注意が機敏さを高める。**
- ⑩ **シンプルさ(ムダなく作れる量を最大限にすること)が本質である。**
- ⑪ **最良のアーキテクチャ・要求・設計は、自己組織的なチームから生み出される。**
- ⑫ **チームがもっと効率を高めることができるかを定期的に振り返り、それに基づいて自分たちのやり方を最適に調整する。**

アジャイル開発の概念

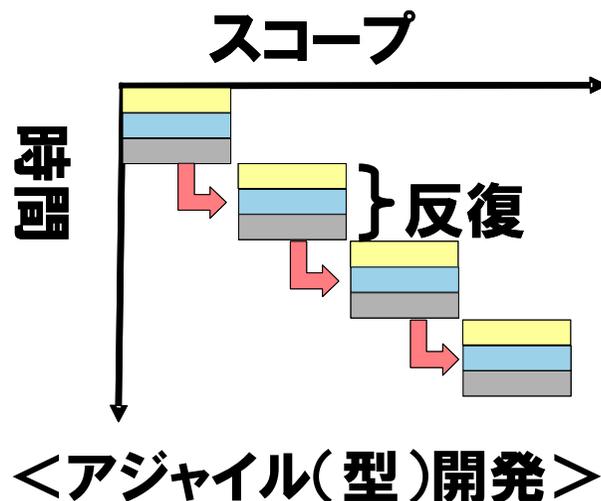
顧客の要求にしたがって, 優先度の高い機能から順に,
 要求・開発・テスト(・リリース)を短い期間で繰り返しながら,
 システム全体を構築していく。

原則として,

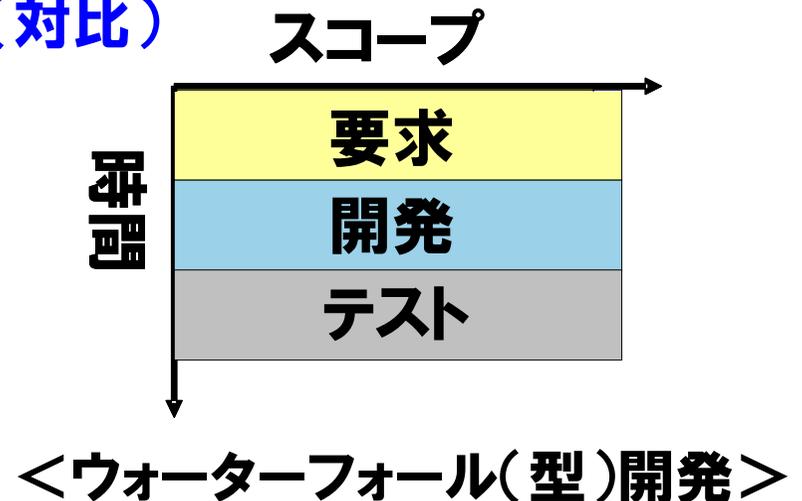
事前に開発の詳細な計画は作らず,

1~4週間という一定の短い周期で要求・開発・テストを繰り返しながら,
 動作可能なソフトを作り上げる。

反復
 (イテレーション)



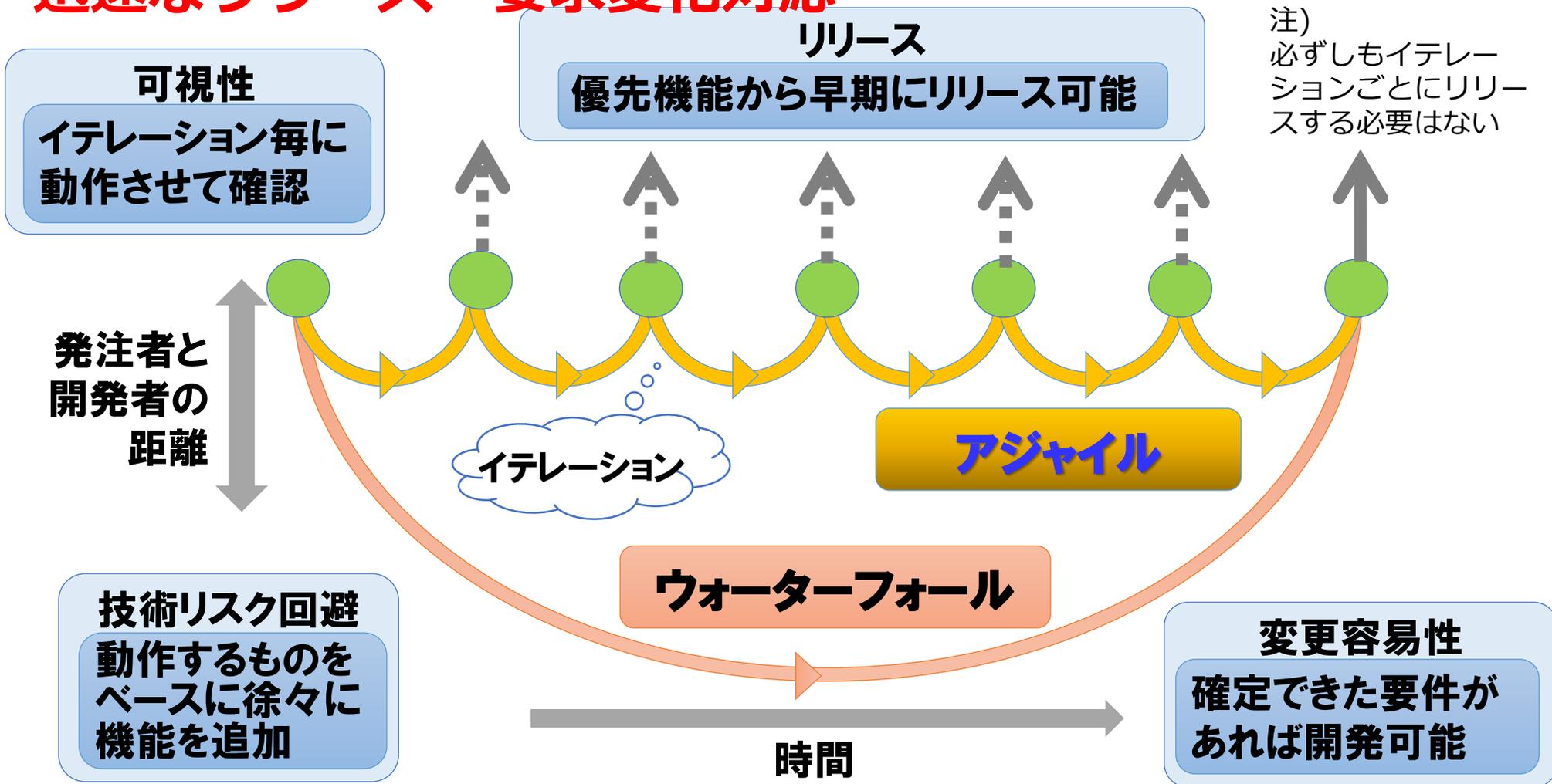
(対比)



要求：要件定義 開発：設計，製造

アジャイル開発の利点

迅速なリリース・要求変化対応

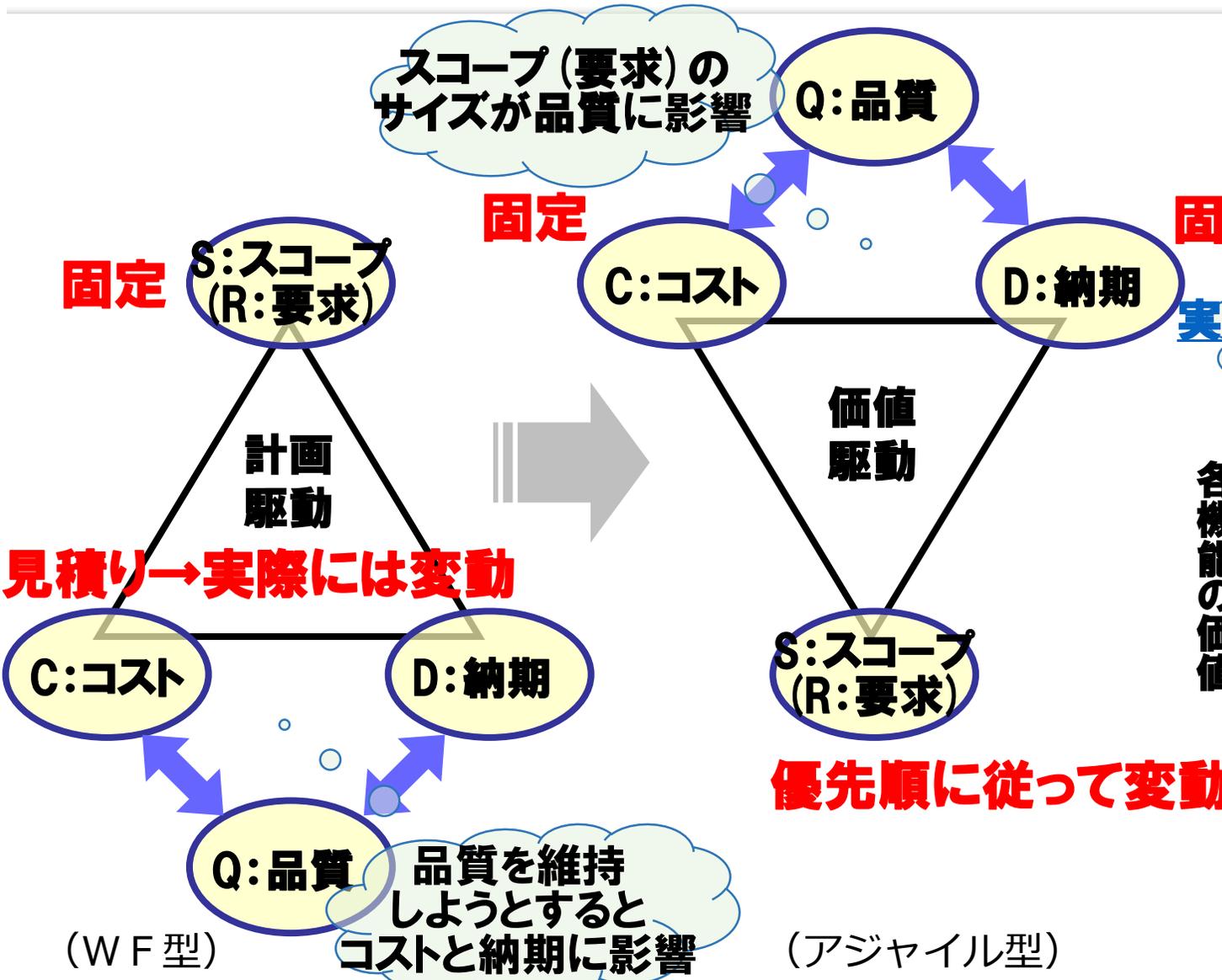


<出典> 永和システムマネジメント：新しい契約形態での受託開発実践記，SECセミナー資料，2011-10-04.

開発プロジェクトのパラメータ間の関係

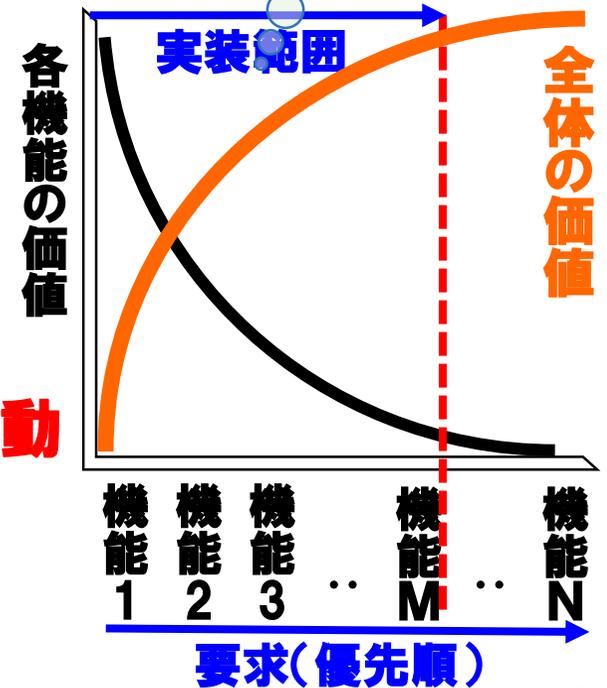
システム構成

機能 1	機能 2	機能 3	..	機能 M	..	機能 N
---------	---------	---------	----	---------	----	---------



固定

優先度の低い機能は
実装しても結局は使われない
→無駄な実装はしない



使用されているアジャイル (型) 開発の手法

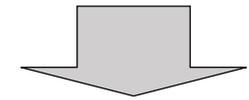
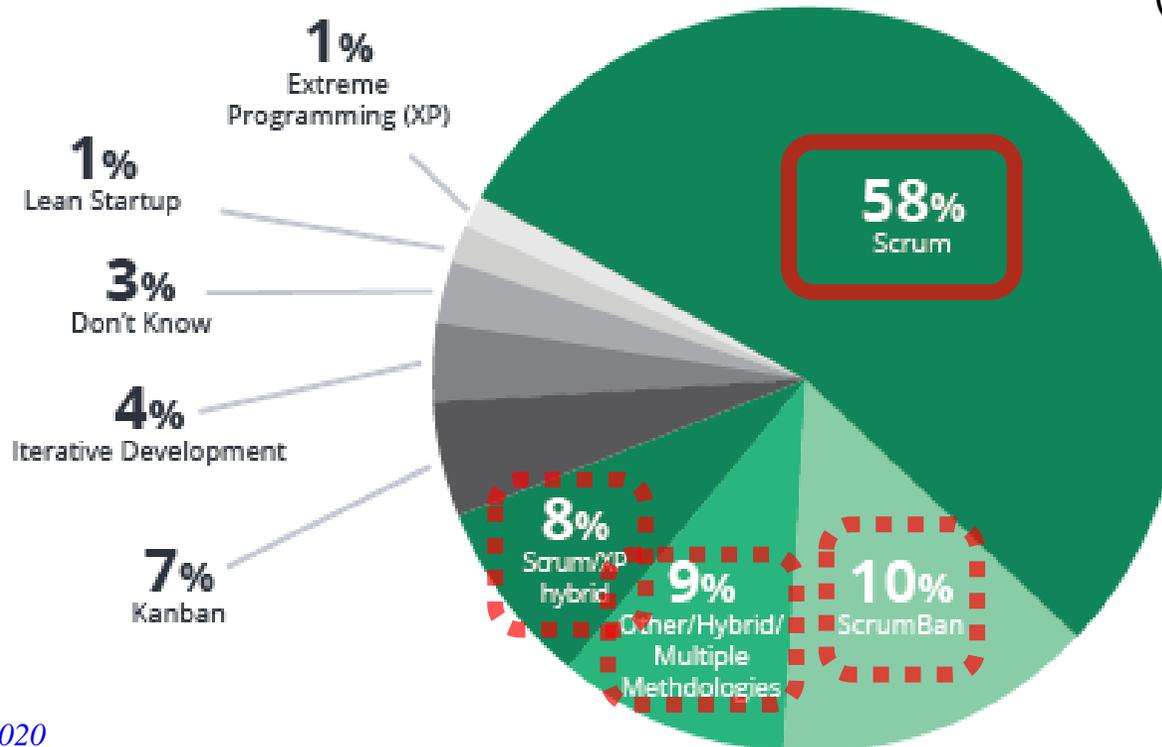
AGILE METHODS AND PRACTICES

AGILE METHODOLOGIES USED

Scrum and related variants continue to be the most common Agile methodologies used by respondents' organizations.

スクラム, 及びそのバリエーションが大半

日本国内も同様以上
(関係者の話に基づく想定)



**本資料では、
「スクラム」*を
対象に説明**

ScrumBan: Scrum/Kanban hybrid

<出典>

14th Annual State of Agile Report,
MAY 26, 2020, Digital.ai Software, Inc.

* スクラムガイド2020

<https://scrumguides.org/docs/scrumguide/v2020/2020-Scrum-Guide-Japanese.pdf>

Total exceeds 100% due to rounding.

アジャイル（型）開発の特徴まとめ

●ビジネス対応の面

1. 要件の全体が決まらなくても、開発に着手
2. 最も重要な部分（MVP）が完成したら、まずリリース
3. 市場の評価や環境変化を反映して迅速に改善し、開発途中でも要件の変更可能
4. 早く失敗して、早く学ぶ

●開発の進め方の面

1. ユーザ（発注側）とベンダ（受注側）との間の一体的な連携／チーム体制 → スクラムチームは10人以下
2. ユーザとベンダとの間の緊密なコミュニケーション
→ チームは同じ場所で作業
3. 各メンバーが振り返りと改善をしながら自律的に開発を進める

アジャイル(型) 開発と契約の対立

- 契約

合意内容を固定して、当事者を法的に拘束する



- アジャイル(型)開発

変化に対応すべく、合意内容の変更を柔軟に認め、
当事者をなるべく拘束しない

⇒アジャイル(型)開発にふさわしい契約とは？

ユーザ企業・ベンダ企業双方がアジャイル開発の特徴を理解した上で、価値の高いプロダクトの開発を目指して両者が緊密に協働しながら適切に開発を進める

相互にリスペクトし、密にコミュニケーションしながらプロダクトのビジョンを共有して開発を進める

双方が、ウォーターフォールモデルを中心とする伝統的なシステム開発のスタイルにとらわれることなく、場合によっては開発に関する考え方や当事者の役割分担を大きく見直しながら、アジャイル開発に適した体制を構築



アジャイル開発の採用にあたっては、以上の特徴を踏まえて適切な契約のもとに開発を行うことが重要

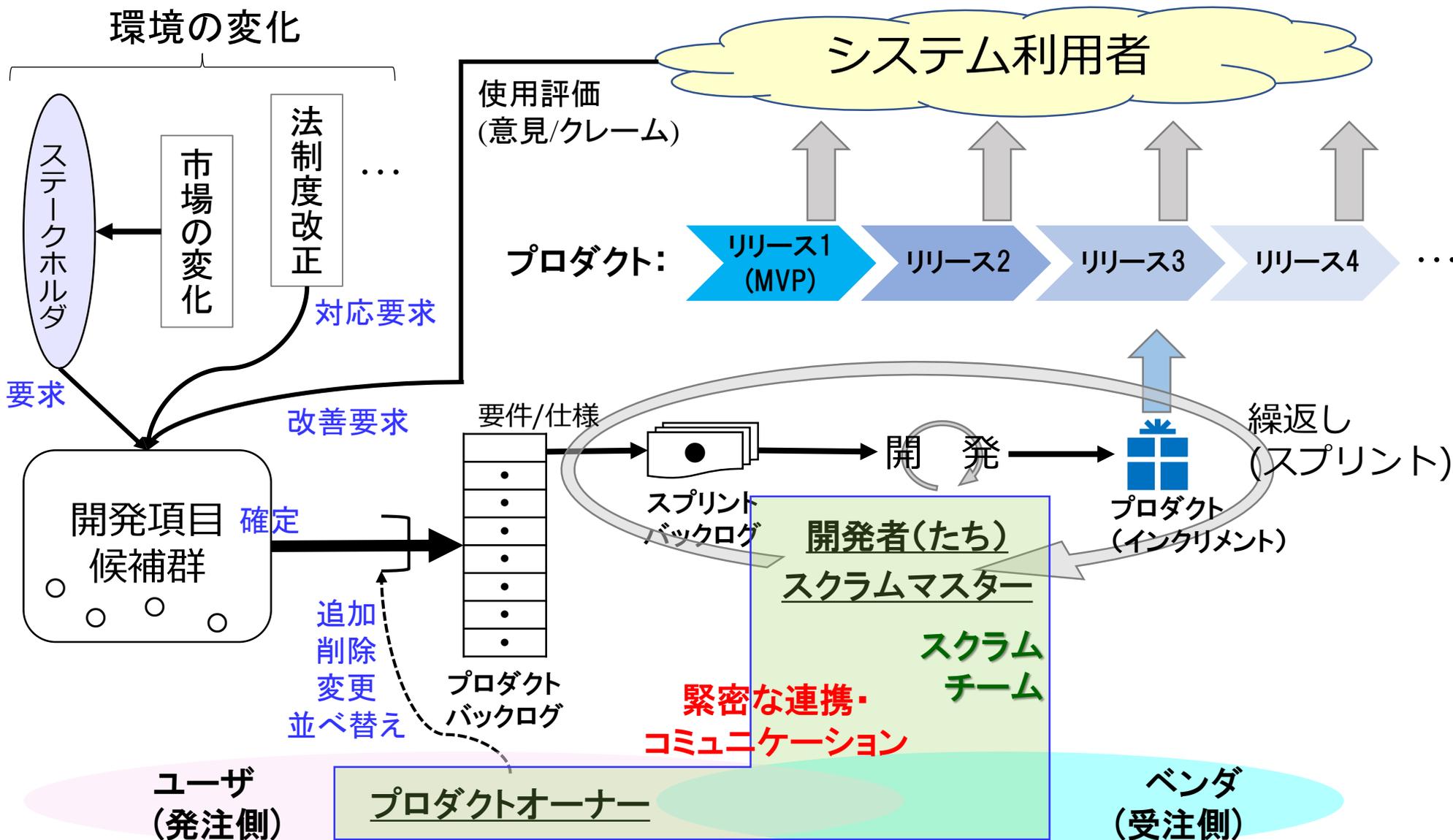
契約の種類	内容
請負契約	<p>ベンダ企業側が成果物の完成を請負い、ユーザ企業側が成果物に対する報酬の支払いを約束する契約形態</p> <p>発注側から受注側へ指揮命令をしてはならない</p>
準委任契約	<p>業務を委託する契約であり、ベンダ企業側の責任は、業務を実施することにより、成果物に対する完成責任を負わない</p> <p>発注側から受注側へ指揮命令をしてはならない</p>
労働者派遣契約	<p>派遣元が雇用する労働者を派遣先の指揮命令で働かせることができる契約</p> <p>通常は、派遣先が就労場所になる</p> <p>派遣先と労働者とは、指揮命令関係はあるものの、雇用関係はない</p>

アジャイル (型) 開発にはどんな契約がふさわしいのか? IPA

- **開発内容が決まっていない**段階で、開発プロジェクト全体につき、一つの**請負契約**を結ぶのは適切ではない(何をいくらで完成させるか不明)。
- 他方、開発プロジェクト全体を**準委任契約**にすることは、ベンダが完成義務を負わない点で、**ユーザ側に不安**がある(たとえ成果物が完成しなくても、ユーザは対価を支払う必要)。
- また、アジャイル開発の特徴である**ユーザとベンダの協働関係**を、契約に取り入れる必要がある。

注) ユーザ側での**労働者派遣契約**に基づくスクラムチーム構成には、指揮命令に関する問題は特にない。しかし、ベンダ側に企業としてのノウハウが蓄積しにくいなどのデメリットがある。
(**内製**傾向の高まりに伴い増加?)

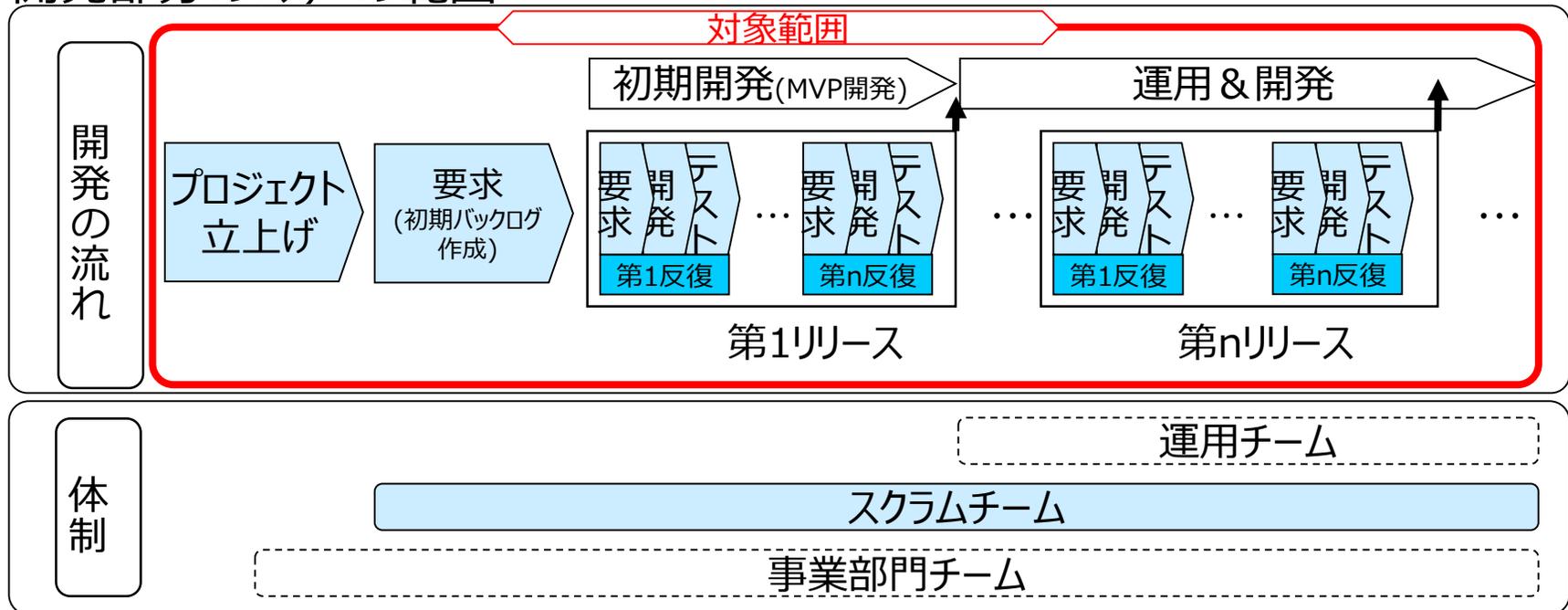
アジャイル開発の全体概要



モデル契約で想定する開発の対象範囲

<出典> IPA/経済産業省：情報システム・モデル取引・契約書<アジャイル開発版>（2020年3月31日）
https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20200331_1.html “スクラムガイド2020”に対応して一部変更

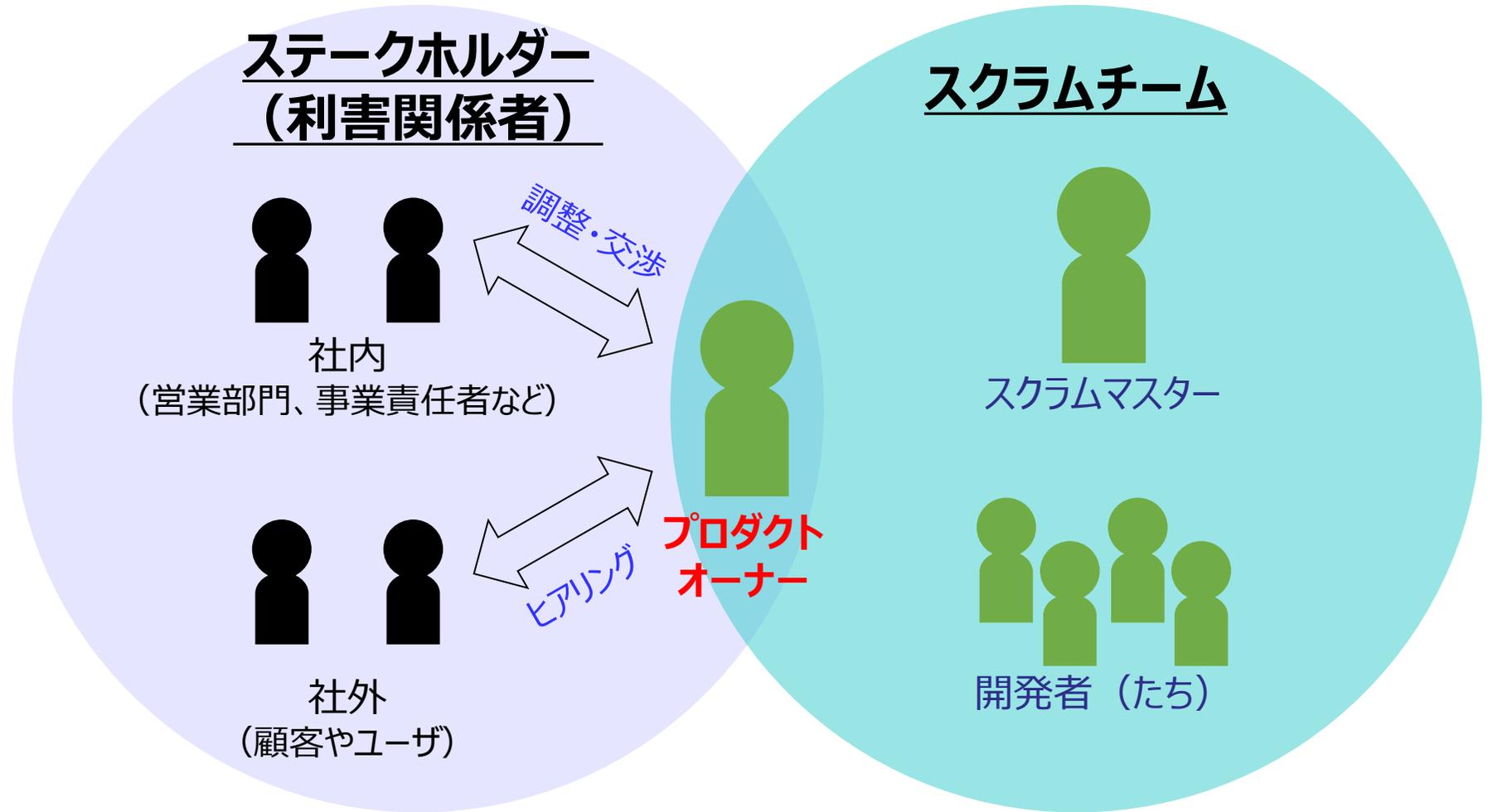
「プロジェクト立上げ」～「初期開発」及び「運用&開発」（ただし、開発部分のみ）の範囲



プロジェクト立上げ時にスクラムチームを編成し、ユーザ側の事業部門内のチームと連携を図りながら、開発を進めていく。第1リリース後、運用チームを編成し、スクラムチームと連携しつつ、継続的にリリースする。

（MVP開発：実用最小限のプロダクト (Minimum Viable Product) を開発すること）

モデル契約で想定する開発体制



モデル契約で想定するスクラムチームの体制

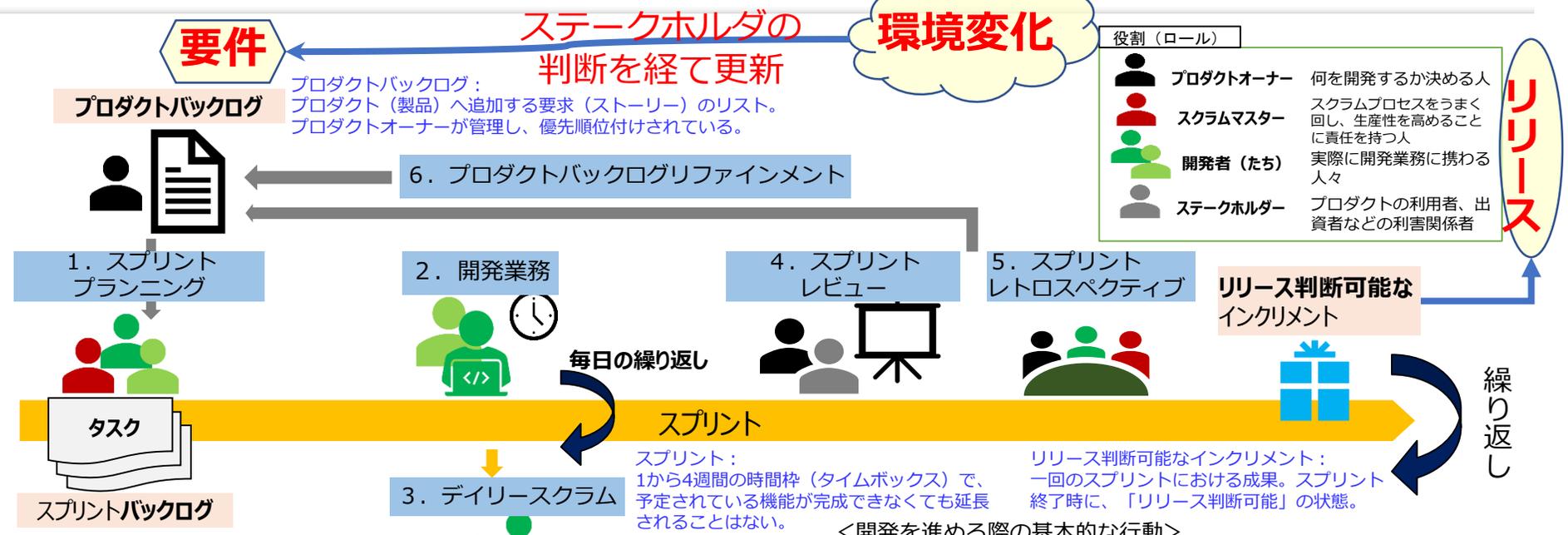
スクラムチームの体制は、ユーザ企業側とベンダ企業側で役割（ロール）を分担して構築

	役割（ロール）	ユーザ企業側	ベンダ企業側	補足
スクラムチーム	プロダクトオーナー	○		プロダクトオーナーはユーザ企業側がアサインする。
	スクラムマスター		○	スクラムマスターはベンダ企業側がアサインする。
	開発者（たち）	○	○	開発者はプロジェクト特性に応じて双方からアサインする。 （ユーザ企業側からのアサインがないこともある。）

モデル契約で想定する役割（ロール）の特徴

役割(ロール)	説明	詳細
プロダクトオーナー	何を開発するか決める人	開発への投資に対する効果（ROI）を最大にすることに責任をもつ。開発者（たち）に最も価値の高いソフトウェアを開発してもらうために、 <u>プロダクトに必要な機能を定義し、その機能を含む要求事項の順位づけ</u> をする。要求事項はプロダクトバックログというリストになっている。バックログへの追加、削除、順位づけは、他の人が提案したり他の人に委任したりすることができるが、プロダクトオーナーに <u>最終的な責任</u> がある。また、プロダクトオーナーには、開発者（たち）に <u>要求事項を説明</u> して理解を得る責任がある。もちろん、プロダクトの <u>ビジョンを示す</u> ことも大切な仕事である。
開発者（たち）	実際に開発業務に携わる人々	<u>実際に開発を行う者</u> （たち）のこと。従来型では、役割ごとに、タスクや役割が決まっているのが一般的である。スクラムでは、ビジネスアナリスト、プログラマー、テスター、アーキテクト、デザイナーなどの <u>明示的な区分けはない</u> 。個人の専門分野はあってよく、むしろ強みを持ち寄り、その垣根を超えて貢献しあう。機能横断的な様々な技能を持った人がプロダクトを中心に集まり、 <u>自律的に行動</u> する。開発者（たち）はバックログに入っている項目を完了状態にし、プロダクトの価値を高めていくことに責任を持つ。
スクラムマスター	スクラムプロセスをうまく回し、生産性を高めることに責任を持つ人	<u>スクラム全体をうまく回す</u> ことに責任を持つ、キーパーソンといえる。スクラムチーム全体が自律的に協働できるように、場作りをするファシリテーター的な役割を担う。ときにはメンターやコーチとなってメンバーの相談に乗ったり、開発者（たち）が抱えている問題を取り除いたりする。 スクラムチーム全体をマネジメントするが、コントロール型の管理を行うのではなく、 <u>チームを支援する役割</u> を担う。サーバントリーダー（奉仕型のリーダー）といえ、開発者（たち）を外部的な割り込みから守り、チームの障害を取り除くために <u>外部との交渉</u> を行う。 開発のやり方に関する決定はスクラムマスターではなく、開発者（たち）が行う。スクラムマスターが <u>細かい指示を出すのではなく、自分たちで決めながら動く自律したチームを作る</u> ことが、生産性をあげる鍵となる。 さまざまな形で、 <u>組織やプロダクトオーナーを支援</u> する。

モデル契約で想定するスクラムの概要

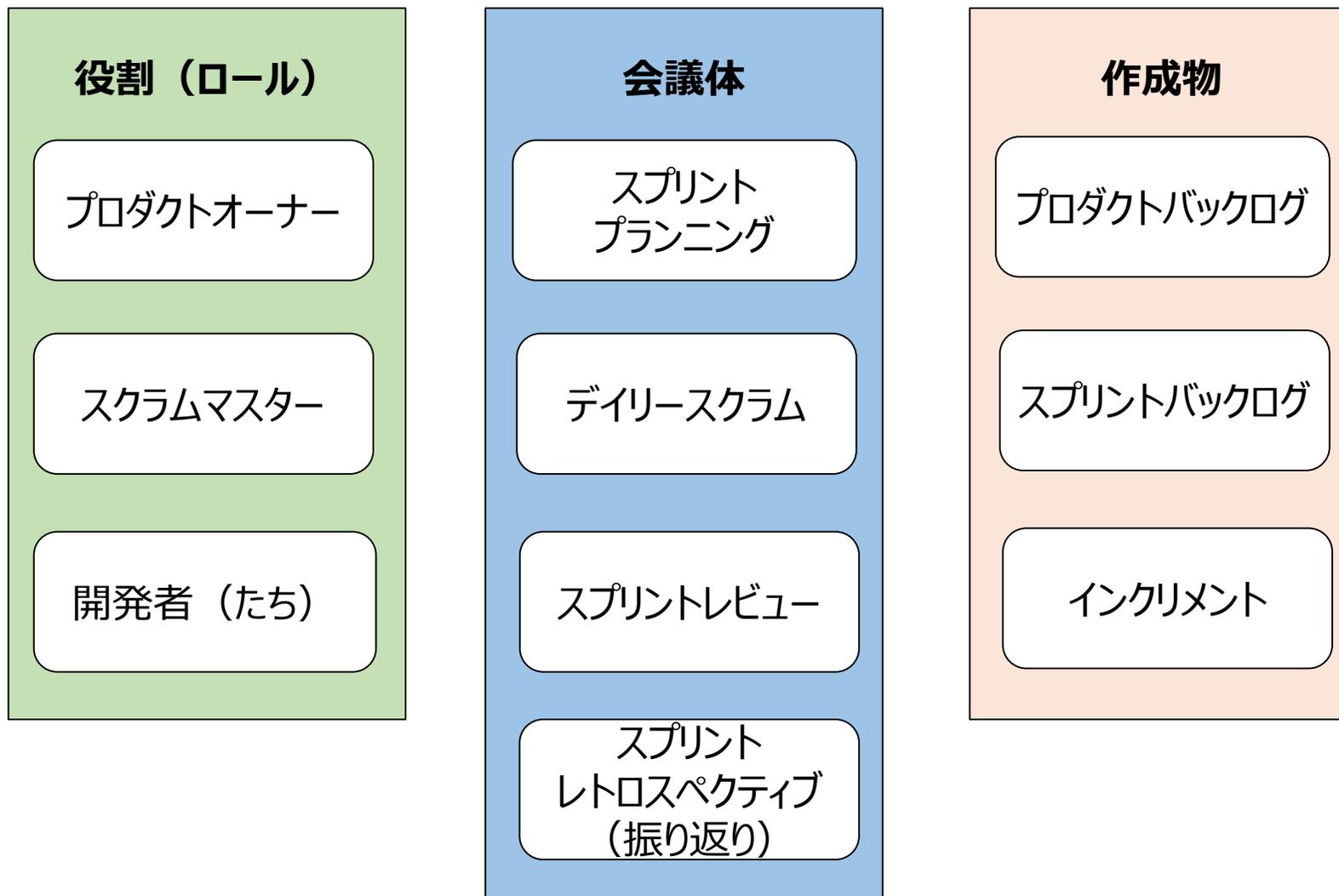


<開発を進める際の基本的な行動>

プロセスのコンセンサス	アジャイル開発の進め方 (下記内容) や役割分担について理解し、合意する。
プロダクトのコンセンサス	スクラムチーム (ユーザ、ベンダを含む) 内で、各メンバーの専門知識や経験に基づき、開発対象プロダクト内容あるいは開発手法等 (ビジネスニーズ、ユーザビリティ、技術的実現性、開発規模/期間見積もり、等) に関する情報交換、意見交換等のコミュニケーションを自由に行いながら、プロダクトバックログからスプリントバックログを抽出・作成し、合意する。その後、バックログの内容を開発タスク群に分割する。
自律的なワーク	各開発者は、開発ボードに掲示された未着手の開発タスク群のうちから、自身の得意分野や経験等を考慮しつつ、自発的に1個を選択し、開発を行う。各開発者は開発終了後、同様に、次の開発タスクを選択し、開発を行う。開発タスクがなくなるまで、あるいはイテレーションの期間が終了するまで、上記を繰り返す。
例外対応	開発中に問題が生じた場合には、スクラムチーム内で話し合い、その解決に努める。チーム内での解決が困難と判明した場合には、上位会議体にエスカレーションする。

1	スプリントプランニング	プロダクトバックログから今回のスプリントで扱うバックログを抜き出し、タスクに分解。タスクを時間で見積もり、スプリントバックログを決定。
2	開発業務	コーディング作業だけでなく、スプリントバックログを完了させるための幅広い作業の集合体。
3	デイリースクラム	開発者 (たち) が全員の活動状況を共有。毎日短時間 (15分) で、各開発者が、①昨日やったこと、②今日やること、③困っていること、を順に確認。
4	スプリントレビュー	スプリントの終了時、プロダクトオーナー出席のもと、出来上がったプロダクトをデモンストレーション。
5	スプリントレトロスペクティブ (振り返り)	スプリントレビュー後に、今回のスプリントを振り返り、要改善点を確認。
6	プロダクトバックログリファインメント	次回以降のスプリントに向け、プロダクトバックログ項目を見直し。

モデル契約で想定するスクラムのフレームワーク



モデル契約で想定するアジャイル開発のプロセス

- スクラムは反復（イテレーション）を繰り返す開発プロセスである。この反復の単位を「スプリント」と呼ぶ。スプリントの中身は、「スプリントプランニング」「デイリースクラム」「スプリントレビュー」「スプリントレトロスペクティブ（振り返り）」、そして実際の「開発業務」である。
- 「スプリント」は、1～4週間の時間枠（タイムボックス）^{*1}であり、予定されている機能が完成できなくても延長されることはない。開発チームは、この期間内にスプリントバックログの開発に集中し、「リリース判断可能なインクリメント」（プロダクト）を作り出す。
- 「スプリントバックログ」は、プロダクトバックログに含まれる要求事項のうち、優先順位の高いものから選定された、次のスプリントでの開発対象となる要求事項（追加する機能等）と、それを実現するために必要なタスクを列挙したリストをいう。スプリントバックログは、スプリントプランニングでプロダクトオーナーの決めた優先順位と開発者（たち）が提示した見積りの両方の情報をもとに作成される。作成されたスプリントバックログは一回のスプリントにおいてのみ使用される。
- 「リリース判断可能なインクリメント」とは、一回のスプリントにおける成果としてのプロダクトを指す。スプリント終了時にはプロダクトが動く状態であることが必要となり、プロダクトオーナーはそのプロダクトをレビューして、実際にリリースするかどうかを決定する。すなわち、開発されるプロダクトは、スプリント終了時には、「リリース判断可能」になっている必要がある。
- なお、スプリントバックログには、「リリース判断可能なインクリメント」の開発以外のもの、すなわち、リファクタリングや特定の文書作成なども含まれ得る。ただし、文書は本当に必要なものだけを作成する。

*1 “スクラムガイド2020”では、1か月以内の決まった長さ

以降, 参考

用語	説明
インクリメント	一回のスプリントにおける成果としてのプロダクト
開発者(たち)	実際に開発業務に携わる開発者たち。自分たちの作業を構成・管理するために、組織から体制と権限を与えられている。
スクラム	複雑で変化の激しい問題に対応するためのフレームワークであり、反復を繰り返す開発プロセス
スクラムチーム	プロダクトオーナー、開発者(たち)、スクラムマスター(その他これらに準じる者が含まれる場合もある)
スクラムマスター	スクラムプロセスをうまく回し、スクラムの確立とチームの有効性に責任を持つ人。また、組織やプロダクトオーナーを支援する。
ステークホルダー	利害関係者(プロダクトの利用者、出資者等)
スプリント	開発業務を実施するための一定の区切られた期間(1か月以下の固定長タイムボックス)
スプリントバックログ	プロダクトバックログのうち優先順位の高い要求事項から抜き出された、次のスプリントで開発対象とする要求事項とそれを実現するために必要なタスクのリスト
スプリントプランニング	プロダクトバックログから今回のスプリントで扱うバックログを抜き出し、タスクに分解した上で、タスクに要する見積もり時間を考慮し、スプリントバックログを作成するためのミーティング。
スプリントレトロスペクティブ	スプリントレビュー後に、今回のスプリントを振り返ってスクラムチームが適切に稼働できたかチェックを行い、次のスプリントでの改善計画を作成するためのミーティング。
スプリントレビュー	スプリントの終了時に、完成したプロダクトのデモンストレーションを行い、スクラムチームと(必要な)ステークホルダーがスプリントの成果をレビューするためのミーティング。
デイリースクラム	開発者(たち)が全員の活動状況(実施済内容、予定、困りごとなど)を共有するために、毎日短時間(15分)で行うミーティング。
テスト駆動開発	「テスト駆動」に基づく開発手法。次の①～③を繰り返す。 ①現状の実装では失敗するテストを書く。②テストをパスするコードを書く。③コードの構造や設計の改善のためリファクタリングをする。
プロダクトオーナー	何を開発するか決める人。プロダクトバックログの管理と生み出されるプロダクトの価値の最大化に責任を持つ。
プロダクトバックログ	プロダクトに関する要求事項を列挙して優先順位を付けたリスト
プロダクトバックログリファインメント	次回以降のスプリントに向けてプロダクトバックログ項目を見直す作業。プロダクトバックログに含まれる要求事項に対して、詳細の追加、見積もり、並べ替えをする。
リファクタリング	設計変更や改造を行うことにより冗長となった開発済ソフトウェアにおいて、その機能やプログラム動作を変更することなくソースコードの内部構造を整理し、ソフトウェアの保守性を向上させる作業。

アジャイル開発に関わる条項

- 第1条（目的）
- 第2条（アジャイル開発方式）
- 第3条（体制）
- 第4条（発注者の義務）
- 第5条（受注者の義務）
- 第6条（変更管理）
- 第7条（問題解消協議）
- 第8条（契約期間及び更新）
- 第9条（文書作成）

一般的条項

- 第10条（実施業務の確認）
- 第11条（委託料及び支払方法）
- 第12条（発注者が受注者に提供する資料等及びその返還）
- 第13条（再委託）
- 第14条（秘密情報の取扱い）
- 第15条（個人情報取扱い）
- 第16条（特許権等の帰属）
- 第17条（著作権の帰属）
- 第18条（第三者ソフトウェアの利用）
- 第19条（FOSSの利用）
- 第20条（知的財産権侵害の責任）
- 第21条（損害賠償）
- 第22条（解除）
- 第23条（権利義務譲渡の禁止）
- 第24条（協議）
- 第25条（和解による紛争解決・合意管轄）

契約書のひな型（別紙）

個別具体的な案件の内容に合わせて取り決める必要がある部分を記載

1. 本プロジェクト

2. 開発対象プロダクト

3. スケジュール

マイルストーンレベル

4. 体制（スクラムチーム構成）

5. 会議体

6. 本件業務の内容及び役割分担

7. 本契約の有効期間

8. 委託料及び支払方法

- ・ ユーザ企業が、開発するプロダクトを用いてどのような目的を達成したいのかを記載
- ・ ユーザ企業内のステークホルダー及びベンダ企業との間で達成すべきゴールについて認識を共有

開発対象とするプロダクトの大枠を記載

各社の業務体制：
役割（プロダクトオーナー、スクラムマスター、開発者、等）、求められる経験・スキル、想定人数・稼働率、基準単価

会議名（例：スプリントプランニング、デイリースクラム、スプリントレビュー、スプリントレトロスペクティブ、バックログリファインメント）、開催日、会議目的、備考

- ・ 下請法が適用される場合の対応
- ・ インセンティブとしての成果報酬型を採用する場合には、ここに記載

別紙にも法的拘束力あり

モデル取引・契約書〈アジャイル開発版〉における 派遣・請負区分に関連する条項と議論

2021年5月31日
厚生労働省ヒアリング会合

独立行政法人情報処理推進機構（IPA） 専門委員
ブレイクモア法律事務所 弁護士
梅本 大祐

モデル契約第3条（体制）

1. 甲（ユーザ企業）及び乙（ベンダ企業）は、開発対象プロダクトを開発するにあたり、別紙第6項で定めた業務（以下「本件業務」という。）を、それぞれ同項記載の役割分担に従って行うとともに、相手方の担当業務についても誠意をもって協力する。
2. 甲及び乙は、本件業務を遂行するにあたり、別紙第4項の体制に基づき、それぞれ業務従事者を選任する。
3. 甲及び乙は、それぞれ本件業務の実施責任者を選任し、本件業務に関する指示、要請、依頼等の連絡を行う場合には、双方の実施責任者を通じて行う。
4. 甲及び乙は、労働関係法令及びその他の適用のある法令に基づき、自らの業務従事者に対する雇用主としての一切の義務を負い、自らの業務従事者に対して本件業務の遂行、労務管理及び安全衛生管理等に関する一切の指揮命令を行う。

（以下略）

役割分担に関する規定（モデル契約4条、5条、別紙）

ユーザ企業の義務（4条）

- 別紙で定める担当業務の実施
- スクラムチームに対する適時の情報提供及び必要な意思決定
- プロダクトオーナーの選任

（プロダクトオーナーの義務）

- ・ スクラムチームに対し開発対象プロダクトのビジョンや意義を提示
- ・ プロダクトバックログ（開発する機能）の作成及び優先順位の変更
- ・ 別紙で定める会議への出席
- ・ 関係者との調整、フィードバック提供
- ・ 個々の要求事項の完了確認、開発対象プロダクトの完成確認

ベンダ企業の義務（5条）

- 別紙で定める担当業務の実施
- 善管注意義務を果たすため、プロダクトバックログ（開発する機能）の内容及び優先順位に関する助言、開発スケジュールの見通し、開発対象プロダクトの技術的なリスクに関する説明などの実施
- スクラムマスターの選任

（スクラムマスターの義務）

- ・ 本件業務の遂行の妨げとなりうる事象を積極的に把握し、それを排除するよう努力

役割分担に関する規定（モデル契約別紙サンプル）

6. 本件業務の内容及び役割分担

- (1) 準備フェーズ（要求の洗い出し、最初のプロダクトバックログ作成）
 - ①共同担当業務： リリースプランニング、開発に必要な環境の準備
 - ②乙（ベンダ企業）の担当業務： プロダクトオーナーの求めに応じた支援
 - ③甲（ユーザ企業）の担当業務： プロダクトバックログ作成
- (2) 開発フェーズ（スプリントを繰り返してリリース可能なプロダクトを開発）
 - ①共同担当業務： スプリントバックログ作成、スプリント後の成果確認、バックログの継続的改善
 - ②乙（ベンダ企業）の担当業務： スプリントバックログ作成にあたってのベロシティ及び業務量見積提示、スプリントバックログに記載された要求事項の開発
 - ③甲（ユーザ企業）の担当業務： 業務分析、開発に必要な情報の提供、乙の求めに応じた意思決定、スプリント完了後の成果確認・リリース承認、開発されたプロダクトに対するフィードバックの提供

モデル契約掲載URL:
https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20200331_1.html

アジャイル開発の偽装請負該当性について：

- ✓ 偽装請負にならないかという点を心配して、アジャイル開発に二の足を踏んでいる会社も多い。DXの観点から非常に大きな問題がある。
- ✓ アジャイル開発では、何を作るかを最終的に決める責任はプロダクトオーナー（ユーザ企業側）にあるが、どう開発を進めるかという具体的なタスクレベルの項目は、プロダクトオーナーとも協議はするものの、最終的には開発チームが決定する。開発チームは、自己組織化されたチームであり、誰が誰に指示をすることは一切ない、というのが基本。指揮命令系統というものとは独立した自主的な運営組織。
- ✓ 厚労省の通達（区分告示やその疑義応答集）がイメージしているのは既に規格のある商品を製造するような場面。アジャイルはこれと異なり、何を作るか細かく決まっていない。ユーザは業務についての知識、ベンダはITについての知識をお互いに出しあって、より良いものになるよう、平等な、対等な立場でディスカッションをしながら進めていくもの。労働局にはこうした違いを念頭に置いて指揮命令かどうかを判断してもらいたい。

* WG: IPAに設置され、モデル契約の作成を行った「DX対応モデル契約見直し検討WG」

「実施責任者」を通じた指示、要請、依頼等の連絡について：

- ✓ 両当事者が実施責任者を置いて、必ずその人を通じてコミュニケーションをしなければならないというのは、アジャイル開発の実態と異なるのではないか。実施責任者を置く必要はないのではないか。
- ✓ 本来アジャイルは、対等なメンバ同士が、ベンダ、ユーザ関係なく、互いに提案・助言をし合って進めていくもの。こうした提案・助言は指揮命令には当たらず、実施責任者を通じて行う必要はないはず。
- ✓ 労働局から見れば、実施責任者を置かないやりとりが常態化している場合、偽装請負と判断されるのではないか。
- ✓ 実際に労働局とやりとりした経験からすれば、例えば開発者の座席を会社ごとに分けろ、座席が近い、といった指導までされる中で、アジャイルの本質を主張しても、まったく労働局に通じる感じがしない、というのが正直な感想。
- ✓ 実施責任者を設置するとしても、それを通じて行う「指示、要請、依頼等の連絡」には、開発チームのメンバ間での助言、提案等は含まれないと考えるべき。

ある委員から提示された整理案：

- ✓ 本契約で想定されるアジャイル開発におけるコミュニケーションは「①ベンダ企業内部」「②ユーザ企業内部」「③ベンダ企業からユーザ企業」「④ユーザ企業からベンダ企業」の4つがあるが、偽装請負との関係ではこのうち、④のみが問題。④については、以下のように整理できるのではないか。

コミュニケーション	○ アジャイルの本来の姿に合致しており、かつ、偽装請負ではない	× アジャイル的ではない対応である（偽装請負の懸念も否定できない）
プロダクトオーナーからベンダ企業（ベンダ企業側開発メンバ等）	契約上認められた本来の権能の行使としてプロダクトオーナーがプロダクトバックログの並べ替え等の決定を行い、ベンダ企業に連絡する	プロダクトオーナーが個別のベンダ企業側開発メンバの行うべき個別具体的な対応について指示する
ユーザ企業側開発メンバからベンダ企業（ベンダ企業側開発メンバ等）	ユーザ企業側開発メンバがその業務に対する知見を元に、ベンダ企業（ベンダ企業側開発メンバ）に対して提案する	ユーザ企業側開発メンバがベンダ企業側開発メンバに対して指示する
（ユーザ企業が連れてきた）スクラムマスターからベンダ企業（ベンダ企業側開発メンバ等）	（ユーザ企業が連れてきた）スクラムマスターがベンダ企業（ベンダ企業側開発メンバ等）に対して助言する	（ユーザ企業が連れてきた）スクラムマスターがベンダ企業側開発メンバに対して指示する

整理案に関する委員からのコメント：

- ✓ 商品の製造の文脈では、偽装請負への該当性について、次のような整理がなされている。
- 「発注者から請負事業主に対して、作業工程の見直しや欠陥商品を製作し直すことなど発注に関わる要求や注文を行うことは、業務請負契約の当事者間で行われるものであり、発注者から請負労働者への直接の指揮命令ではないので労働者派遣には該当せず偽装請負にはあたりません。」（「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）に関する疑義応答集Q2）
- 「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」（は偽装請負ではない）（「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」（37号告示）に関する疑義応答集Q10イ）
こうした整理を考慮すると、アジャイル開発の本質に即したコミュニケーションは、ユーザ企業の注文主としての意思決定の伝達等の契約の当事者間で行われる要求や注文、又はベンダ企業の監督の下でユーザ企業がベンダ企業（ベンダ企業側開発メンバー等）に対して提案・助言・説明をする範囲内に収まり、偽装請負となる指揮命令には該当しないこととなるはずである。

整理案に関する委員からのコメント：

- ✓ 「発注者・請負事業主間の打ち合わせ等に、請負事業主の管理責任者だけでなく、管理責任者自身の判断で請負労働者が同席しても、それのみをもって直ちに労働者派遣事業と判断されることはありません。」（「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）に関する疑義応答集（第2集）問9）ともされているところ、例えばプロダクトオーナーからベンダ企業にプロダクトバックログ並べ替え等の決定が伝達され、その際にベンダ企業側開発責任者だけではなく、ベンダ企業側開発メンバ等が同席している場合というのは、このような状況として取り扱えるのではないか。
- ✓ ユーザ企業がベンダ企業（ベンダ企業側開発メンバ等）に対し「業務の遂行に関する指示その他の管理」（「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」第2条第1号イ）を行うことは、そもそも「対等な当事者の協働」というアジャイルの本質に反している。「実施責任者」を通じて行う「指示、要請、依頼等の連絡」には、開発メンバ間での助言、提案等は含まれないと想定すべき。
- ✓ アジャイル開発といえども、受発注関係を前提とする以上、発注者であるユーザ企業側の立場が強いため、（派遣・請負区分に関するこれまでの労働局の姿勢を前提とすれば）実施責任者を介さない直接のコミュニケーションが指揮命令に当たらないと主張できる場合は、本当に対等な、ある意味例外的な場合に限られるのではないか。

1. アジャイル開発の偽装請負該当性について：

- ✓ 偽装請負該当性の判断は、「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」及びそれに関する疑義応答集等に基づいて、（契約のみならず実態に照らし）所管官庁（最終的には裁判所）が行うもの。WGでは整理せず。
- ✓ もっとも、WGで議論された内容はアジャイル開発での偽装請負の問題を考えるにあたって有益であるため、主な議論を解説に掲載して紹介。

2. 「実施責任者」を通じた指示、要請、依頼等の連絡について：

- ✓ 実施責任者については、不要論と必要論があったが、このうち必要論は、実施責任者を設置しないことで、労働局により偽装請負と判断されるリスクが高まることを懸念するもの。こうした懸念を考慮し、モデル契約では、（アジャイル開発ではない）一般的なシステム開発契約の例にならって、実施責任者の設置を規定。
- ✓ 実施責任者を置いた場合に、アジャイル開発に関連するコミュニケーションのうち、どの範囲を実施責任者を通じて行うべき「本件業務に関する指示、要請、依頼等の連絡」（モデル契約3条3項）として扱うべきかは、上記1の問題に密接に関連するものであり、WGでは整理せず。