

労働者派遣と請負の違いと労務管理の留意点

製造業派遣の禁止を見据えた派遣法改正の動きを背景に、製造現場を中心に派遣から請負（業務委託）等への移行が進んでいます。労働者派遣と請負の違いと、切替えの際の留意点を解説します。

特定社会保険労務士
塩澤 迅也

表1) 図
てい
が盛
とい
遣の
止、
業派
造業
用型
則禁
具体的には、①登録型派遣の原則禁止、②常用型以外の製造業派遣の禁止、③日雇派遣の原則禁止といった内容が盛り込まれています（図表1）。

図表1 派遣法改正に関する労働政策審議会答申の主な内容

①登録型派遣の原則禁止	専門26業種や産休・育休・介休代替、高齢者、紹介予定を除く登録型派遣の禁止
②製造業派遣の原則禁止	常用雇用型（特定の派遣先との契約が終了しても労働契約が継続するもの）を除き、製造業派遣は原則禁止
③日雇派遣の原則禁止	日々または2か月以内の期間により雇用する労働者について、労働者派遣を原則禁止（例外はリスト化して認める）
④違法派遣の場合の直接雇用の促進	派遣先が違法と知りながら受け入れた場合、派遣元の労働条件と同一の労働契約を派遣先が申し込んだとみなす規定を創設
	派遣労働者がこの申込みを受諾したにもかかわらず、労働契約を締結しない場合、新設の勧告制度の対象となる

派遣法改正案の内容と製造業派遣禁止の影響

昨年12月28日、労働政策審議会から労働者派遣法改正が答申されました。厚生労働省はことしの通常国会への早期の法案提出を目指すとのことです。

答申の内容は派遣社員の雇用の安定を主眼としており、経営側の雇用調整に大きな制約を課すものとなりました。

具体的には、①登録型派遣の原則禁止、②常用型以外の製造業派遣の禁止、③日雇派遣の原則禁止

録型派遣と製造業派遣の禁止は公布の日から3年以内の政令で定める日（登録型派遣の一定の業種は施行日からさらに2年後までの間）の猶予期間をおくとしています。

答申の内容を受けて改正法が成立した場合、製造業各社は派遣から契約社員、請負（業務委託）への切替えなどを迫られることになります。

一方、こうした変化は製造コストの増加を招くことが予想され、企業の競争力をそぐものと懸念さ

図表2 請負（業務委託）への切替えの際に押さえておくべき条件（例）

	個人事業主 (直接契約)	個人事業主 (請負会社を 介した契約)	請負会社 (請負会社の社員)	(参考) 派遣社員の 労務管理
労務管理上の 独立性	業務管理面の 独立性	・業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行なう立場である ・業務の進捗や結果については報告義務や検査・評価を受ける義務があっても、発注側の指揮命令下にはない ・業務内容は注文書、仕様書などにより、明白に独立して遂行されている ・業務日数や件数など、注文や合意として定めても、指示命令ではない ・別に事務所をもっているか、構内に独立した業務場所をもっている。または業務が明白に独立している	・注文に基づき、人数や配置、作業速度、割付などを行ない、その社員は請負会社の管理下にある ・個別の社員の技術指導、査定は請負会社が行なう	・派遣先が派遣契約や派遣元就業規則の設定の範囲内で直接指揮命令をする
	時間管理面の 独立性	・業務時間は個人事業主が自ら管理する。勤務時間の拘束はない ・遅刻、欠勤などについて懲戒など不利益を受けず、相当額の請負金の減額もない ※施設管理やセキュリティ管理上の入・退室管理や休日の施設利用管理は問題ない	・業務時間は請負会社の管理下にある（タイムカード管理、残業の指図など）	
	職場秩序・ 人事管理面の 独立性	・朝礼への出席、制服、出欠報告などの業務秩序に関する拘束を受けない ※施設管理や機密保持管理の拘束に従うことは問題ない	・請負会社が管理する（請負会社の就業規則を適用）	・職場秩序や安全衛生管理は派遣先が責任を負う ・人事権は派遣元の管理下にある
事業経営上の 独立性	経理面の独 立性	・給与として源泉徴収を受けない ・経費を負担し、報酬水準は事業主として相当額である（交通費などの支給を受けない） ・税務申告など対外的に事業主として手続きしている	・請負会社から給与の支給を受ける ・請負会社の運転資金は独立して調達・支弁する ・発注側からは経費などの支給を受けない	・派遣元から給与の支給を受ける
	法律面の独 立性	・業務の不履行や不法行為などにつき、瑕疵担保責任や損害賠償責任を負う ・再下請や補助者の利用の有無について、約定されている	・請負会社は損害賠償責任などを負う ・請負会社は請負社員に対する使用者責任を負う	・派遣元は仕事の結果に対する瑕疵担保責任や債務不履行責任を負わない ・派遣契約違反の労働提供責任は派遣元が負う
	業務面の独 立性	・他の業務との兼業は禁止されない ・発注側の機械・設備の使用と保守・修理について請負側が負担する旨、別途約定している。また材料、部品の受取りや製品引渡しについて帳票が整備されている。あるいは請負側が自らの企画や専門的技術または経験により、業務を処理する		・機械、設備などは派遣先の物を使用する

れています。登録型派遣と製造業派遣の原則禁止について、最大3年間の施行猶予期間が設定されたのはこのためです。

すでに大手企業は派遣社員の採用を回避する傾向にあり、契約形

態の切替えのほか、系列内外の出向や応援といった方法で人員を補充しています。

また、多くの中小企業には人材確保の面で深刻な影響があるものと予想されます。

そもそも即戦力の短期契約社員の採用・育成は容易ではなく、固定的なコストも生じます。業務の繁閑に人員調整が追いつかなければ、受注への影響も懸念されま

**派遣を請負に
切り替える場合の手順**

(1) 3つの契約形態

派遣法の改正を見越して、派遣社員の請負（業務委託）への切替えを検討するケースも増えてくるものと予想されます。

製造業の構内業務の請負（業務委託）への切替えを前提とする、形態は次の3つのいずれかが想定されます。

- ① 個人事業主と請負（業務委託） 契約を締結して受け入れる
- ② 請負会社と請負（業務委託） 契約を締結し、請負会社と請負（業務委託） 契約を締結した個人事業主を受け入れる
- ③ 請負会社と請負（業務委託） 契約を締結し、請負会社の社員を受け入れる

(2) 切替えの条件を決める

請負（業務委託）形態では、請負人は発注側から独立している必要があり、指揮命令や労務管理を行なうことができません。

請負と認められる具体的な条件とは、図表2のようなものです。これらの条件を満たさない場

して1年以上（3年以内の派遣可能期間）派遣社員を受け入れた場合で、引き続き同じ業務のため派遣期間経過後に新たに労働者を直接雇用しようとするときは、それまで勤務した派遣社員を雇い入れるよう努めることとされています。

適正な手続きを踏んで請負（業務委託）契約に切り替える場合、問題はありませぬ。

使用者責任と安全管理

発注側と個人事業主や請負社員との間には労働契約が締結されておらず、発注側は使用者責任を負いません。同様に安全管理責任を負うこともありません。

ただし例外的に、労働安全衛生法違反について必要な指導や是正の指示を行なう義務があるものとされます。

また、同法は発注側に作業間の連絡調整を義務づけており、具体的な指針も出されています（「製造業（造船業を除く）における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」基発0801010号 平成18年8月1日）。

図表4 請負社員に関するトラブルで発注側の責任が問われた判例

<p>アテスト（ニコン熊谷製作所）事件 東京地裁平17・3・31判決</p>	<p>請負社員の過労自殺について、発注側が直接労務管理を行っていたことを理由に安全配慮義務違反を認め、発注側と請負会社に対して連帯しての損害賠償責任を認めた。</p>
<p>ナブテスコ（ナブコ西神工場）事件 神戸地裁明石支部平17・7・22判決</p>	<p>発注側が実質的に請負社員の賃金を負担し、作業の指示も行っていたために、発注側と請負社員の間に「黙示の労働契約」が成立したとみなされ、請負会社による雇止めが無効と判断された。</p>
<p>鹿島建設・大石塗装事件 最高裁昭55・12・18判決</p>	<p>建設現場での請負社員の塗装作業中の転落死亡について、落下防止の養生網の無断開放の予防が可能であったにもかかわらず対策を尽くさなかったとして、発注側の安全配慮義務違反を認めた。</p>

- ① 発注側に求められる対策のうち、主なものは次のとおりです。
 - ① 作業間の連絡調整の責任者を選任する
 - ② 安全衛生計画を策定し、請負人に周知させ、労災防止対策を実施する
 - ③ 複数の構内請負人が作業する場合、作業間の連絡調整を行なう
 - ④ 構内請負人との情報共有、認識共有のため定期的・臨時的な協議会を設置する
 - ⑤ 労災防止のため、定期的・臨時的な巡回を行なう
 - ⑥ 構内請負人が請負社員に安全衛生教育を行なう場合、場所や資料などを援助する
 - ⑦ 以上の連絡調整のため、構内請負人の責任者を把握する
 - ⑧ 一方、民事上の安全配慮義務（労務提供上、労働者の生命と身体の危険から保護しよう配慮する義務）は、労働契約を前提にしたものではありませぬ。

構内業務の請負（業務委託）では、過去の判例等から、発注側が支配・決定している作業環境について、限定的に安全配慮義務を負うものと考えられます。参考までに、判例では図表4のような発注側の責任が問われたケースがあります。なお、先ほどの指針では、主な対策のほかに「請負人の健康診断受診の促進」や「危険性や有害性などの情報提供」など必要な措置をとるよう求めています。複数の事業主が混在する構内業務では、労災のリスクは通常より高くなることが想定されます。そこで、労災予防を目的とする連絡調整の仕組みの構築は必須といえます。発注側としての責任を果たすことで、労災発生時の混乱の抑制にも繋がるものと考えられます。

また、偽装請負として実質的に派遣とみなされるケースでは、労務管理上も様々なトラブルが生じるおそれがあります。派遣法に基づき発注側に使用者責任が認められ、安全配慮義務の範囲も拡大されるためです。

適正な請負（業務委託）が行なわれるよう、請負（業務委託）契約の内容や管理の実態を十分に把握し、業務体制を構築してください。