

# 「製造請負なんでも相談室」Q&A集

2022年度 厚生労働省委託事業

## 目次

1. 請負事業について……………	2
(1) 適正な請負について……………	2
(2) 指揮命令等について……………	5
(3) 運営管理等について……………	7
(4) 機械、設備、材料等について……………	9
(5) 請負料金等について……………	11
2. 外国人労働者について……………	13
3. 社会保険の適用拡大について……………	15

本書は、2022年度 請負事業適正化・雇用管理改善推進事業として実施した相談支援から、代表的な内容等についてQ&A集としてとりまとめたものです。

製造請負事業改善推進協議会  
受託者事務局：一般社団法人 日本BPO協会

## 1. 請負事業について

### (1) 適正な請負について

**Q1-1 製造会社から、現在派遣で行っている業務の請負化の依頼が来ています。曖昧な形で請負を開始し、請負の業務に問題があった場合は、どのような罰則がありますか？また、関連する法律にどのようなものがあるかも教えてください。**

A1-1 (1) 請負側が労働者派遣事業者として許認可を持っている場合は、労働者派遣法違反となります。許認可を持っていない場合は、職業安定法第 44 条及び労働者派遣法において許可を得ないで事業を行ったとして罰則を受けることになります。

(2) 請負や委託などに関する法律は、商法で定められています。ただし、製造現場の請負業務に関する細かな規則などを定めた法律はありません。そこで、厚生労働省では、製造請負に関する具体的な指針を定めて、告示や通達を発出しています。労働者派遣法も併せて参考にして下さい。

※ 関連する法律等は下記の通りです。

#### 1) 関連する法律

「労働者派遣法」

「労働基準法」

「労働契約法」

「労働安全衛生法」

「社会保険に関する法（健康保険法、厚生年金保険法、雇用保険法、労働者災害補償保険法）」等

#### 2) 告示 37 号

「労働者派遣事業と請負による行われる事業との区分に関する基準」  
(労働省告示第 37 号：昭和 61 年 4 月 17 日)

#### 3) ガイドライン

「製造業の請負事業の雇用調整助成金管理の改善及び適正化の促進に向けた取り組みについて」(厚生労働省通達：平成 19 年 6 月 29 日)

#### 4) 疑義応答集

「労働者派遣事業と請負により行われる事業継区分に関する基準  
(37 号告示)に関する疑義応答集」

**Q1-2 請負を行うためには、最低限どこまで行えば、法的に適正な請負と見なされるでしょうか？ 37号告示により派遣と請負区分を明らかにするための基準(偽装請負防止)は確認しておりますが、具体的に知りたいです。**

A1-2 請負を適正に進めるための要件は次の通りです。

◆ 受託者の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること

- (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っているか？
- (2) 労働者の労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行っているか？
- (3) 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っているか？

◆ 請け負った業務を受託者の自己の業務として独立して処理していること

- (1) 業務の処理に必要な資金を全て自らの責任において調達・支弁しているか？
- (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、事業主としての全ての責任を背負っているか？
- (3) 単に肉体的な労働力を提供するものになっていないか？

東京労働局が出している「請負の適正化のための自主点検表」に具体的なチェック項目が載っています。この自主点検表を活用することにより、適正な請負の観点から、現状不備と思われる点が明確になり、今後対応すべき事項がより明確になります。

**Q1-3 発注者から製造ラインの請負の依頼が来ています。そのラインは独立していますが、他社が行っている前工程の影響を受ける懸念がありますが、請け負っても大丈夫でしょうか？**

A1-3 ライン作業の工程の一部（中間）を請負う場合、処理すべき業務の内容、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、偽装請負と判断されないとされています。

しかし、ご質問のように、他請負事業者のペースで生産が行われる場合は、作業の速度や開始時間、終了時間が実質的に決まってしまうことになり、業務遂行に関する指示、管理を御社が行っているとはみなされず、偽装請負と判断される可能性がありますので、実態を見極めた上で、慎重に進めてください。

**Q1-4      ホテルの客室管理(客室清掃や共用部清掃)の請負を検討中です。業務の内容からすると、業務の結果や成果物を目的とする請負ではなく、業務の遂行を目的とする準委任契約にしたいと考えていますが、可能でしょうか？**

A1-4      委任契約は法律に係る事務業務を委託する際に使う契約で、準委任契約は法律に関わらない業務(労務、サービス等)を委託する際に使う契約です。従って、客室管理業務を準委任契約で行うことは可能です。

請負契約には業務の完成義務があり、成果物に不具合、欠陥があった場合には「契約不適合責任」(瑕疵担保責任)が発生しますが、準委任契約には「契約不適合責任」はありません。その代わりに「善管注意義務」(受託者の能力や社会的地位などから判断して、通常期待される注意を払う義務)が生じることになります。

請負契約あるいは準委任契約にするかは、発注者の意向もあると思いますが、業務の内容、範囲や契約形態の違いによる事業運営への影響等を考慮し、場合によっては、弁護士に相談する等、慎重に進めてください。

(2) 指揮命令等について

**Q2-1 現在、発注者と請負業務について、作業改善の検討を進めています。発注者から当社の現場責任者に具体的な改善方法について提案がありました。この提案を受け入れて作業に反映させても、問題ありませんか？**

A2-1 作業改善は請負事業者が業務を遂行する中で自ら行うのが一般的ですが、発注者から現場責任者に具体的な改善方法の提案があった場合、御社が改善提案の内容を検討し、御社の判断で受け入れを決断したのであれば、問題ありません。  
ただし、発注者による改善要請や改善指示を請負現場の作業員に直接行った場合は、問題となります。  
作業改善に関しては、請負料金にも大きく影響してきますので、発注者と十分協議して進めてください。

**Q2-2 発注先の構内でコールセンター業務の委託を受けています。お客様から電話を受けて答えられない場合、発注先の責任者に相談し、その回答をお客様に伝えています。この場合、発注者からの指示、指揮命令を受けたことになり、偽装請負になるのでしょうか？**

A2-2 請負契約の内容にもよりますが、コールセンター業務のマニュアルがあって、マニュアルにはない想定外の問合せ等があり、それに対して、発注者側の責任者と相談し、回答することは、偽装請負には該当しません。契約書等にイレギュラー処理の内容及び対応についても明記しておくことを勧めます。

**Q2-3 発注者の機械を使って製造の請負を行っています。請負事業者に対して、発注者が直接指示を行うことができないことは理解していますが、機械が新しい機種に切り替わる場合、発注者から取り扱いの説明や指導を受けることは、問題になりますか？  
また、新製品に切り替わる場合の技術的指導も問題になるのでしょうか？**

A2-3 請負事業の場合、業務の内容について、発注者の指導や指示を仰ぐことはできませんが、新規設備、機械の導入時や新製品の立ち上げ時は、請負事業者側の責任者立ち合いの下で、発注者の指導を受けることは認められていますので問題ありません。  
何れの場合も、必ず請負事業主の管理責任者が立ち合いの下で行なってください。

安全衛生上の緊急の場合も、直接指示を出すことは認められています。

**Q2-4 請負作業所において、天災等の「BCP 事業計画」の件で発注者と取引業者(サプライヤ)の話し合いが行われることが見受けられます。その中で発注者が「緊急行動ルール」として業者へ指揮命令行為は、「請負業者の独立性を脅かさない特殊ルール」として考えてよろしいのでしょうか？(発注者が直接声掛けする行為)**

A2-4 厚生労働省の「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 Q&A」(第2集)に災害時の直接指示に関し、「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ない」との回答が出ています。また、請負事業者は請負労働者に対して安全配慮義務はありますが、発注者にもあります。このことから、発注者の「緊急行動ルール」の中で直接指揮命令を受けても問題ないと考えます。

**Q2-5 新たな業務の請負を開始するのですが、「作業手順書」を作成する場合、顧客の作業手順書を参考にすると、業務の独立性に違反したことになりますか？**

A2-5 「作業手順書」の作成で重要なことは、「請負業務の独立性」です。偽装請負とならないためには、請負事業者が「独自の技能・技術」で請負業務を遂行することが求められますので、請負事業者側が独自の作業手順書を作成する必要があります。なお、作成にあたっては、お客様の合意、協力を得て、発注者が使用している作業手順書や必要な資料、データを提供してもらい、それを参考にして作成することについては、問題ありません。

**Q2-6 同じような製造ラインが3ラインあり、そのうちの2つが請負会社で製造を行っているが部品トラブルが発生しました。この場合、作業をしている社員、請負会社スタッフ全員に対して、注意をすることは、作業指示となり、偽装請負の恐れが生じるのでしょうか？また、労働災害が発生した場合、直接注意喚起することについては、問題ないのでしょうか？**

A2-6 このまま作業を続けることによって部品トラブルや不良品発生につながる恐れがあっても、請負会社スタッフに対して直接注意することは、直接の技術指導、作業

指示に該当する恐れがありますので、請負事業者の責任者立会いの下で行ってください。

部品トラブルの原因が請負事業者にあり、発注者が請負事業者に対して作業工程の見直し要請を行う場合、請負事業者の判断のもとで見直しを行うこととなります。請負労働者に作業の見直し、変更を直接指示した場合は、偽装請負と判断されることとなります。

なお、労働災害の発生等、安全衛生上の緊急の必要性がある場合は、発注者が請負労働者に直接注意、指示を行っても偽装請負と判断されません。

### (3) 運営管理等について

**Q3-1 複数の請負現場があり、規模的には大きくありませんが、それぞれの現場に管理責任者を置く余裕がありません。管理責任者 1 人で複数現場を兼務することは可能でしょうか？**

**シフト勤務の場合はシフトごとに管理責任者を置く必要があるのでしょうか？**

A3-1 管理責任者が責任を果たせる管理可能な範囲において、管理責任者が業務遂行の指示や労働者の管理等を的確に行っていれば、常駐していないことだけをもって偽装請負にはならないとされているので、管理責任者が複数現場を兼務することは可能です。

シフト勤務に関しても、同様の取扱いと考えられますが、管理責任者が不在の場合も想定し、シフトごとに代理を選任しておき、請負事業者または管理責任者と連絡が取れる体制を整えてください。

**Q3-2 製造現場の請負をやっていますが、事業所責任者は、請負現場の従業員数に関わらず、1 名の選出で良いのですか？**

**何か基準が示されたものはありますか？**

A3-2 事業所責任者は、所属人員 100 人に対して 1 名を選任する決まりがあります。

したがって、100 人を超える現場では、2 名を選任して、内 1 名を統括事業責任者として任命して下さい。なお、工程管理等責任者も同じ基準で選任して下さい。事業所責任者や工程管理等責任者を選任した際は、発注者への届け出が必要となります。

詳細は、厚生労働省 HP から「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促

進に取り組む請負事業主及び発注者が講ずべきガイドライン」を検索していただき、確認してください。

**Q3-3 現在、日勤で稼働している製造ラインを昼夜 2 交代での稼働を計画しています。請負事業者と協議し、双方の合意があれば夜勤を請負会社へ依頼をして良いでしょうか？  
また、その場合、同じ機械設備を請負会社と共有で使用することにして良いでしょうか？**

A3-3 請負作業が 2 交代の現場であっても、請負事業者との間で合意があり、請負事業者が担当する時間帯において、請負事業者の指揮命令の下で請負業務が適正に遂行されるのであれば依頼は可能です。  
機械設備の使用については、時間帯を明確に分け、適正な請負の要件を満たしていれば、請負事業者と同じ機械を使用することは可能です。使用料や保守料について使用時間を考慮するなどして、委託先と協議の上、機械設備の使用に関する取り決めを契約書等で明確にしておいてください。

**Q3-4 事業所責任者を選抜する前段階として、候補者を発注者の現場に勉強のため実習させても問題ないですか？**

A3-4 発注者の現場での実習は、発注者の許可があれば、問題ありません。現場実習を行う場合は、人件費の問題が発生しますので、発注者の了解を取って、候補者を派遣契約で実習させることが望ましいです。実習期間中の労災の問題もありますので、派遣法等にも適切に対応してください。

**Q3-5 中間工程を請け負う場合、前工程に一定の仕掛かりがあれば、自社工程の生産計画を多少変更できるのですが、仕掛かりがほとんどなく、実質は前工程の生産計画に合わせなければならない場合、請負として成立しますか？**

A3-5 発注者（他の請負事業者）の前工程の計画や流れによって、作業する開始時間と就業時間が実質的に決まってしまう、請負事業者が自らの業務遂行に関する指示、管理を行っているとはみなせない場合は、請負の要件は満たされないことになります。



(4) 機械、設備、材料等について

**Q4-1 請負の場合、発注者から請負作業に使用する機械・設備を借りる場合は、別個に契約を結ぶ必要があるとのことですが、無償で借りることに、問題ありますか？ また、作業場所に関しても同様に賃貸借契約を結び、費用を負担しなければなりませんか？**

A4-1 双務契約は、「契約当事者双方に相互に対価的関係をなす法的義務を課する契約」のことなので、有償となります。従って、有償での貸与が「適正な請負」の条件になります。

ただし、特殊な事情があれば、「無償での使用」が認められる場合があります。

- (1) 機密性が非常に高い設備・機械（例：コンピュータシステム）
- (2) 金額が非常に高い設備・機械（例：半導体製造設備、自動運転倉庫）
- (3) 自治体の予算で一括購入済みの設備・機械（例：学校の給食設備）

特例が認められるかどうかは、それぞれの特長性がありますので、必ず所轄の労働局と相談して決めて下さい。特例が認められた場合は、必ず、発注者と「機械・設備無償使用許諾書」を取り交わして下さい。

また、作業場所の費用については、機械、設備とは異なり、業務処理に間接的に利用とされるものではないので、双務契約まで必要ないとされています。ただし、請負契約書等に「使用を許可する」という内容は記載しておく必要があります。費用負担については、双方合意の上で、無償としても問題ありません。

**Q4-2 発注者の構内で、コンベアで運ばれてきたものの加工処理を行っています。業務の処理に直接必要な工具等は、自社で準備していますが、コンベアは発注者が所有しているものであり、そのコンベアを使用するにあたっては、双務契約を締結する必要があるのでしょうか？**

A4-2 請け負っている業務が、コンベアで運ばれてきたものの加工処理だけであれば、コンベアはエレベーター同様、発注者と請負事業者が共同で使用する設備とみなされ、個別の双務契約までは必要ないと解釈されます。

ただし、構内の受入業務から加工処理まで一貫して業務も請け負っている場合は、受け入れ場所から加工処理の場所までの間を、請負労働者の代わりにコンベアが運んで来ると考えられたため、その費用は請負事業者が負担することになり、双務契約が必要になります。

**Q4-3 発注者から請負作業に使用する機械・設備を借りる場合、賃料はどのようにして決めるのでしょうか？**

A4-3 特に法律等で定められた基準はありませんが、減価償却費相当額が一つの目安になりますが、何れにしても契約の範疇になるので、双方で合意できる金額で決めてください。

**Q4-4 発注者の構内でフォークリフトを使った運搬の業務を請負っています。フォークリフトは発注者所有のものですが、無償での賃貸借契約で問題ないのでしょうか？有償の場合、賃借料はどのように決めればよいのでしょうか？また、フォークリフト作業の請負で気を付けることを教えてください。**

A4-4 双務契約を締結してください。賃借料については、フォークリフトのリース代や原価償却費等が基準になりますが、発注者と協議の上で決めてください。フォークリフト業務は資格が必要であり、危険を伴う業務なので、万が一の事故に備えた補償に関しても、発注者と協議を行っておいてください。

**Q4-5 作業に使用する油性ペン等、また清掃用具等は、請負事業者が揃えるものでしょうか？ それとも発注者でしょうか？**

A4-5 請負業務の処理に直接必要なものであれば、請負事業者が揃える必要があります。清掃用具等、直接必要のないものに関しては、発注者と協議して決めていただいても結構ですが、業務の独立性の観点から請負事業者が準備するのが一般的です。

(5) 請負料金等について

**Q5-1 請負料金は個建て請求していますが、業務が残業になることが多く、料金に残業費用を上乗せして請求することは問題でしょうか？**

A5-1 請負は時間で請求が認められませんので、問題があります。現在の業務が残業になるケースが常態化し、料金を設定した当時の条件（工数、就業時間帯、生産変動等）と大きく異なっているのであれば、新たな価格設定を発注者と協議することを勧めます。

**Q5-2 製造現場において、現在、派遣で材料の供給を行っている業務の請負化を検討していますが、供給品目が多く、1個いくらの個建料金の契約が難しい。また、生産量の変動も激しい。このような場合、どのように請負契約を結べば良いですか？**

A5-2 完成品が多品種の場合や完成品 1 個当たりの金額を特定できない場合、生産数量が毎月極端に変動する場合などのケースでは、業務遂行の独立性や発注量に対して自己の雇用する労働者を直接利用している等、請負の要件を満たしているのであれば、包括的な業務請負契約を締結しておいて、日々の受注を行い出来高で精算しても偽装請負にはならないとされています。従って、1 カ月当たりの請負料金を決める方法もありますが、請負の実態で判断されますので、所轄の労働局で確認の上進めてください。

**Q5-3 発注者からの要請により、毎日「作業日報」を提出しています。作業日報に、工場への入職者ごとの勤務時間及び完成品数量(個人別)を記載していますが、問題ありませんでしょうか？**

A5-3 問題があります。請負事業では、請負作業の割り付けや手順は、請負事業主独自の裁量で行い、各作業者の勤務時間等の管理も、請負事業主の責任で行わなければなりません。従って、当日の入職者ごとの勤務時間を発注者に報告する必要はありません。また、請負金額は人工（人数×時間）によらず、完成品 1 個当たりの単価で計算しますので、個人別の効率を、発注者がチェックする必要は認められません。

**Q5-4 準委任契約で業務を行うことを検討していますが、発注者に対して、業務の遂行に掛かった時間で請求しても大丈夫なのでしょうか？また、準委任契約で業務を行う場合、注意すべきポイントを教えてください。**

A5-4 請負は成果物に対して納品後に報酬が支払われますが、準委任契約では、業務のプロセスの中で提供した労働時間や工数等を基準に報酬に支払われても問題ありません。

ただし、請負契約と準委任契約は、それぞれに課せられた義務や責任が異なりますので、業務の内容、実態に応じて、請負、準委任どちらの契約形態にするか、的確に判断する必要があります。

また、注意すべきポイントとしては、準委任契約であっても、「業務の処理を相手方から受託し、自己の裁量と責任において処理するもの」という請負と同じ要件が適用され、契約の名称に関わらず、この要件が満たされていなければ、労働者派遣に該当すると判断される可能性があります。発注者からの指揮命令等が行われていれば偽装請負と判断されますので、十分注意が必要です。

また、契約書等には、業務の内容、範囲や責任の所在等を明記しておくことも重要です。

## 2. 外国人労働者について

**Q6-1 請負現場で外国人スタッフを採用する際に注意すべきことは何ですか？**

A6-1 注意点は次の通りです。

- ・在留資格が業務に合ったものかどうかの確認
- ・日本語能力試験の認定レベルから日本語レベルを確認する。
- ・労働条件を理解してもらう。
- ・スキルを高めるための教育環境を整える。
- ・文化の違いを考慮し、日本人労働者の理解を深める。
- ・採用、離職時の適正な届け出を行う。

採用後、会社の戦力としてスキルを高めることが重要です。

**Q6-2 製造の請負現場のスタッフとして、外国人労働者を多く雇用しています。新人教育用に母国語による安全衛生教育資料を探していますが、良いものがあれば教えてください。**

A6-2 厚生労働省が作成・公開している次の資料があります。厚生労働省のホームページからダウンロードすることができますので、活用してください。

「未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル」（製造業向け）

※日本語、英語、ポルトガル語、スペイン語、中国語版あり

**Q6-3 外国人労働者を請負で入職させるにあたり、どこまでの管理を会社として行うべきなのでしょう？**

**担当者の負荷を減らすために、効率の良いやり方があれば教えてください。**

- ・生活環境フォロー
- ・病院対応(送迎含む)
- ・一時帰国、完全帰国にまつわる手配や送迎対応
- ・日本語の教育(主に現場で使用する単語など)
- ・日々の質問回答や問題等の対応
- ・作業教育
- ・寮の管理

A6-3 質問に記載されている事項は、外国人労働者に対して、一般的に行われている内容

です。例えば、フォローする内容を次の3つに分けて、それぞれに担当を決めて、対応すれば、効率良く、効果的なフォローができると思います。

①職場（作業教育等）

②教育・育成（日本語教育等）

③生活支援（日常生活、病院、宗教・文化、一時帰国等）

厚生労働省から関連する資料が出ていますので、参考にしてください。

「外国人の活用好事例集」 - 厚生労働省

### 3. 社会保険の適用拡大について

**Q7-1** 2022年(令和4年)10月からの社会保険被保険者の加入要件が一部変更になりますが、既に雇用している労働者が制度の変更によって適用対象になる場合、労働者の資格取得は、入社日に遡って加入するのですか？

A7-1 施行日である2022年(令和4年)10月1日が資格取得日になります。

**Q7-2** 就業規則や雇用契約書等で定められた所定労働時間が週20時間以上30時間未満で社会保険に加入している者(4分の3基準を満たさない短時間労働者として被保険者資格を取得した者)が、業務の都合等により、恒常的に実際の労働時間が週30時間以上となった(4分の3基準を満たすようになった)場合、一般被保険者への変更手続きが必要になりますか？

A7-2 ご質問の内容については、一般被保険者への変更手続きが必要となり、「健康保険・厚生年金保険被保険者区分変更届/厚生年金保険70歳以上被保険者区分変更届」を提出する必要があります。

**Q7-3** 就業規則や雇用契約書等で定められた所定労働時間が連続する2か月において、週20時間以上である者が、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間が週20時間未満となった場合の取り扱いについて教えてください。  
実際の労働時間が週20時間未満となった3か月目の初日に被保険者の資格を失いますか？

A7-3 雇用契約等に変更はなく、「実際の労働時間が週20時間未満となった」ことをもって、直ちに被保険者の資格を失うことはありません。ただし、雇用契約等が見直されることなく、常態的に週20時間未満となる状況が続く場合は、実態を踏まえた上で資格喪失することになります。具体的な判断については、年金事務所に相談してください。

**Q7-4** 2か月未満で更新なしの雇用契約で入社した派遣スタッフ(社保への加入なし)について、その後、契約期間の途中で、雇用契約の期間を延長することになり、社会保険に加入させましたが、入社日まで加入日を遡る必要はあるのでしょうか？

A7-4 社会保険の加入日は、雇用期間の期間変更時（2か月を超えて雇用されることとなったとき）のため、加入日を遡る必要もありません。  
なお、個別具体的なケースにつきましては、契約書サンプル等を持参の上、年金事務所に相談してください。

**Q7-5 2022年10月からの社会保険適用拡大の変更内容を社内で情報共有したいので、ポイントを教えてください。**

A7-5 対象となる企業が拡大され、新たに加入対象となる方の条件が変更になりました。

●対象となる企業

従業員数101人以上の企業が対象となります。

なお、2024年10月からは従業員数51人以上の企業が対象になります。

※従業員数のカウント方法

以下のA+Bの合計です（厚生年金保険の適用対象者）。

A：フルタイムの従業員数

B：週労働時間がフルタイムの3/4以上の従業員数（パート・アルバイトを含む）

●新たに加入対象となる方

次のすべてに該当するパート・アルバイトの方

- ・週の所定労働時間が20時間以上
- ・月額賃金が8.8万円以上
- ・2か月を超える雇用の見込みがある
- ・学生ではない

以上