

「請負なんでも相談室」Q&A集

2025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……………	11
(5) 請負料金等について……………	14
2. 外国人労働者について……………	16

本書は、2025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 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、具体的にどのような要件があるのかを知りたいです。

A1-1 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？
 - ・ 処理すべき業務を①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。②自らの企画または高度な技術・専門性等で処理をしている。①②のどちらかに該当しているか？
 - ・ 業務処理に必要な機械、資材等を発注者が調達する場合は、個別の双務契約（有償）を締結しているか？

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」（下記 URL）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。是非、参考にしてください。

<https://nrec.sakura.ne.jp/ukeyoi.pdf>

Q1-2 請負事業を適正に行うために教えてもらいたいのですが、労働局が適正な請負かどうかを判断する際、何を基準にして行われるのか教えてください。

A1-2 労働局は適正な請負かどうかの判断は、「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を定める告示」（「37号告示」）と具体的な判断基準やQ&Aが示されている「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」に基づいて、業務や労働者の就業（働き方）の実態により判断されると考えられます。

また、「37号告示」に記載されている要件は、それぞれ関連性をもっているものであり、一つの基準に反したからといって偽装請負になるものではなく、総合的に勘案して判断されるとされています。従って、できるだけ多くの要件を満たすことが重要となります。請負（業務委託）を適正に行うためには、この点に注意して進めてください。

Q1-3 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り、偽装請負と判断された場合にどのような罰則がありますか？また、発注者にも何らかのペナルティはありますか？

A1-3 (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。また、偽装請負は労働者供給業にあたり、事業者はこの中間搾取をおこなったと見なされるため労働基準法違反にあたります。これらの罰則は、請負事業者だけでなく、発注者にも適用となる可能性がありますので、請負化を進めるにあたっては、発注者と「適正な請負」についての認識を共有することがとても重要です。罰則の内容は次の通りです。

■労働者派遣法：1年以下の拘禁刑または100万円以下の罰金（第59条2号）

■職業安定法：1年以下の拘禁刑または100万円以下の罰金（第64条10号）

■労働基準法：1年以下の拘禁刑または50万円以下の罰金（第118条）

(2) 偽装請負によって「労働者契約申込みみなし制度」が適用され、労働者が承諾した場合に労働契約が成立することになります。発注者にとっては、請負労働者の直接雇用リスクが発生することになります。

Q1-4 IT関連の会社です。システム開発の業務委託を行う予定ですが、請負契約と準委任契約にどのような違いがあるのか教えてください。また、準委任と請負の場合、どちらも偽装請負の基準である37号告示の区分基準が当てはまるのですか？

A1-4 (1) いずれも他人の労務を利用する契約関係であり、民法上の違いは以下のとおりです。業務内容や業務範囲に応じて、適切な契約形態を選択することになります。
○ 請負契約とは、「当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方が

その仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる」(民法第 632 条) 契約で、仕事の完成に主眼を置いた業務に使われます。

○ 準委任契約とは、「法律行為ではない事務の委託」(民法第 656 条) をする際に使われる契約で、「履行割合型」と「成果完成型」があります。事務処理全般に使われる契約で、受託者には善管注意義務があり、情報システムの運用管理や事業戦略のコンサルティングを依頼する際に使われます。

(2) 37 号告示の解釈では、「請負により行われる事業」は、請負契約だけではなく、同様に発注者と受注者側の労働者との間に指揮命令関係を生じない契約形態である委任契約、準委任契約による事業を含む広い概念であるとされています。従って、準委任契約が締結されている場合でも、実態として、発注者と受注側の労働者に指揮命令関係がある場合には、その契約形式を問わず、労働者派遣事業に該当し、派遣法の適用を受けて、偽装請負と判断されることとなります。

Q1-5 お客様から現在自社で行っている業務を、1名の請負でお願いしたいとの依頼が来ます。業務の内容にもよりますが、依頼を受けても問題ないでしょうか？また、この依頼を受ける場合に気を付けなければならない点があれば、教えてください。

A1-5 他に管理責任者がいないで一人で業務を請負う場合は、実態的に発注者から請負労働者への指揮命令に該当し、労働者派遣とみなされ、派遣法に基づく適正な運用がなされていないければ、偽装請負と判断され、問題となります。また、作業を行う人数や人員の配置については、受託者である御社の判断で行なう必要があり、1名という人数の指定はできません。この点にも注意が必要です。

Q1-6 システム開発等で個人事業主と業務委託契約(準委任契約)を結んでいます。実際に個人事業主と業務を進める場合、どのような点に気を付ければ良いですか？

A1-6 個人事業主に業務を委託する際、個人事業主に対して直接指揮命令を行った場合、業務委託契約(準委任契約)であっても、実際の働き方が労働基準法上の「労働者」に該当するとみなされ、時間外労働規制や安全配慮義務などの労働法令が適用される可能性がありますので、注意が必要です。

Q1-7 個人事業主として業務を行っているが、委託元との見解の相違や契約上のトラブルに発展しそうになっているが、その対応をどうしたら良いか、相談に乗ってほしい。

A1-7 「フリーランス・トラブル 110 番 (0120-532-110) に電話してください。

(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。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、運転や設備維持を行うにあたって必要な操作方法等を現場で発注者の担当者から説明や指導を受けることは、問題になりますか？

A2-2 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、操作方法の説明などは、請負業務を遂行するにあたって必要な状況共有になりますので、問題ありません。むしろ、必要な情報共有を適時適格に実施することは、発注者の責任です。但し、請負労働者が説明、指導を受ける場合は管理責任者の同席等、御社の監督の下で行ってください。

Q2-3 マンションの配管設備の清掃業務を個人事業主として請負っています。発注者の方から作業を行う曜日や時間の指定、作業のやり方についても指示を受けることがあります。相手方とは請負契約を取り交わしていますが、問題にはならないのでしょうか？

A2-3 個人事業主であっても業務の遂行方法等の決定は自ら行う必要があり、注文書や仕様書等で取決めた注文指示に基づいて自らの責任で完成することになります。発注者が通常行われている作業のやり方、進め方に関して指示を出す場合は、業務管理上の独立性の観点から問題となり、偽装請負とみなされる可能性があります。
また、作業を行う曜日、時間の指定についても自己の判断で決めるのが基本ですが施設管理上やセキュリティ管理上の制約を受ける場合は差し支えないとされていますので、実態を見て判断されることとなります。

Q2-4 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？

A2-4 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、請負事業主に対して行い、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。

Q2-5 請負現場における発注者主催の会議や朝礼について、請負事業主の労働者にも参加してもらっていますが、偽装請負と判断されることになるのでしょうか？また、発注者と請負事業者間でのコミュニケーションは指揮命令に該当するのでしょうか？

A2-5 会議や朝礼が仕事の完成に際して必要であるかという観点で判断されます。作業を進める上で必要な情報の共有や安全確認を目的とするものであれば問題ありません。同じ会議に出て意識合わせをすることも重要なことですので、必要であれば仕様書等に明記した上で実施してください。

会議等に請負事業主の管理責任者だけでなく、請負労働者が同席しても、そのみをもって直ちに偽装請負と判断されることはありませんが、請負労働者が参加する場合は、管理責任者も同席してもらいようにしてください。

なお、請負労働者に対して会議等への参加依頼を行う場合は、請負労働者の管理責任者を通して行い、請負労働者に対して直接依頼しないようにしてください。

コミュニケーションに関しては、業務を進める上で、進捗状況の確認、必要な情報提供として問題ありませんが、「このようにやりなさい」「〇〇に手伝ってもらいなさい」等になると、コミュニケーションではなく、発注者からの指揮命令に該当することとなりますので、注意が必要です。

(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？また、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 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？また、発注者の図面、仕様書をそのまま受託者が使用して業務を遂行しても問題ないのでしょうか？

A3-2 (1) 「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。偽装請負としないためには、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、それを参考にし作成することについては、問題ありません。

(2) 請負は発注者の図面や仕様書を基に製品等を完成させることになりますので、受託者がそのまま使用しても問題ありません。但し、発注者が独自に変更したり、頻繁に変更等を要請してくる場合は、独立性の観点から問題があります。

Q3-3 発注者の工場内で製造業務を請負っていますが、発注者から生産計画表の提出や日々の生産高の報告、達成率を把握するためデータの提供を求められた場合、要求にも応じなければならないのでしょうか？

A3-3 請負（契約）であれば、作業の完成・成果物の納品が目的となりますので、途中経過としての作業報告を行う義務はありませんが、発注者との間で、生産計画表の提出や日々の生産高、達成率のデータの提示を行う旨の取り決めがなされれば、応じる必要があると思われます。但し、それを基に発注者が直接、現場作

業員に工程の変更や作業改善を指示することは、業務の独立性を侵害したことになりますので、注意が必要です。

Q3-4 製造業務を他社に委託する場合、生産性や無駄の分析等を行うために、実際の作業に掛った工数のデータ提供を請負事業者に求めたり、請負労働者に個別にヒアリングを行うことは問題がありますか？問題がある場合、無駄や生産性向上を検討する場合、何を根拠に行えばいいのでしょうか？

A3-4 生産性や無駄を分析する根拠はあくまでも、決められた完成品の数量に対して、何個多かったか、少なかったかという結果に対してです。作業に掛かった工数等を分析して、改善等を行うのは請負事業者の役割であり、提出の義務はありません。請負事業者にこれらの自主性、裁量を与えないと、業務の独立性の観点から、偽装請負となる可能性が出てきます。

Q3-5 現在、弊社は親会社から物流業務の一部を委託され、その業務を親会社の了解を得て請負事業者に再委託しています。その際、親会社または弊社の社員を在籍したまま請負事業者に出向させ、現場の運営管理の一翼を担ってもらおうと考えていますが、可能でしょうか？

A3-5 在籍出向の場合は、御社と二重の雇用関係が成立することになりますので、出向者が行う業務の内容が、「業として行う」と判断された場合には、労働者供給に該当し、職業安定法違反になりますので、注意が必要です。「業として行う」と判断されないためには、次の4つの要件に該当する必要があります。

- ①関係会社における雇用機会を確保するため
- ②経営・技術指導のため
- ③職業能力開発の一環として行うため
- ④企業グループ内の人事交流の一環として行うため

ご相談のケースは、④に該当する可能性はありますが、業務の実態が現場の運営管理であれば、「業として行う」に該当することになると考えられますので、避けた方が良いと思います。御社独自の体制で請負を行うことを勧めます。

Q3-6 委託する業務の要求レベルが高く、発注側である当社が資格試験を実施し、合格した人の中から請負事業者に作業者を人選してもらっているが、問題ないでしょうか？また、資格試験や合格するための講習を実施することに関しては、問題ないでしょうか？

A3-6 請負事業者が作業者の人選をしているので問題ありませんが、御社（発注者）が人選を行った場合は、指揮命令に該当することになり問題となります。

労務管理上の独立性を担保するため、資格試験や教育研修は原則として請負事業主側が実施すべきですが、請負事業主が受託するための前提条件（要求事項）として取り決めがなされていれば、発注者側が実施しても問題ありません。ただし、初回の教育は問題ありませんが、試験に合格するまで発注者側が何度も教育を行うことはできません。そこは請負事業主側が責任を持って実施することになります。

また、特に注意すべき点は、資格試験や教育研修を受ける人の人選は請負事業主側が行わなければならないということです。発注者側が個人を人選、指定することはできません。

Q3-7 業務を委託している現場において、期待していたよりも能力が足りない労働者が来た場合、管理責任者を通じて、業務をこなせる能力がある人に替えてもらいたい旨を受託者に依頼しても問題ありませんか？また、発注者である当社が業務に必要な能力を仕様書で指定することに関しては問題ありませんか？（経験年数1年以上〇名、TOEIC〇〇点以上〇名等）

A3-7 (1) 発注者は仕事について評価するのであって、人の能力等は評価するものではありません。また、請負労働者の能力等の評価に基づく配置等を行うことはできませんので、人への交代を依頼することに関しては、問題があります。

(2) 発注者が委託業務を請負事業者に任せる上で必要とされる能力（技術・技能等）の水準を仕様書で指定することは問題ありませんが、必要とされる人数を指定することはできません。あくまでも、能力の評価、人数、配置については、請負事業者の裁量で行わなければなりません。

Q3-8 請負事業においては、発注者が請負労働者の交代を求めることができないとされていますが、請負労働者が構内機密保持に反した場合等にも交替を求められないのですか。また、他にも交代を求められることができるケースを教えてください。

A3-8 請負労働者の配置等の決定、変更は、請負事業主自ら行う必要があります。ただし、発注者側の機密保持に反した場合は交代を求められます。また、不安全行動や企業秩序維持等の合理的な理由がある場合には差し支えありません。

請負労働者の作業能率、品質・不良、作業態度等を理由に交代を要求した場合は、発注者側が請負労働者の作業実施状況の評価を行っていることになり、指揮命令に該当し、偽装請負と判断される可能性があります。

Q3-9 請負事業の発注者が労働安全衛生法の元方事業者に該当する場合、どのような義務を負うことになるのか、教えてください。また、安全衛生法上、元方事業者は関係請負人が法令に違反しないよう必要な指示・指導を行うことができるとされていますが、元方事業者が請負事業の発注者に該当する場合、当該指示・指導が請負事業者への指揮命令とみなされて、偽装請負と判断されることはありますか？

- A3-9 (1) 元方事業者の義務は主に次の2つです。①請負人及びその労働者に対する安衛法違反防止の指導・是正責任（第29条）②作業間の連絡及び調整等の措置責任（第30条の2）。
- (2) 発注者である元方事業者は、安衛法またはこれに基づく命令の順守に関する指示を請負事業者の労働者に対して行わなければならないと安衛法で定められているため、このような指示・指導を行っても偽装請負と判断されません。

(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 請負では、事業として独立性が求められますので、原則として、発注者から機械・設備を借りて業務を行う場合は、別途、双務契約を締結する必要があります。双務契約は「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」なので、有償での貸与が原則となりますが、下記のような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）

ただし、特殊な事情に該当するかどうかは、業種、業界等の特殊性によっても異なりますので、必ず所轄の労働局の判断を仰いでください。特例が認められた場合でも、事業の独立性を担保するために、無償の賃貸借契約の締結や「使用許諾書」を双方で取り交わしておいて下さい。

また、作業場所の費用については、機械、設備とは異なり、業務処理に直接必要とされるものではないので、双務契約までは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。

※発注者の機械・設備を請負事業者が借りて使用する場合、その利用を認める旨が記載された使用契約書等を締結し、双方で合意がなされていれば、無償での貸与も問題ないという解釈も出ています。ただし、各労働局の見解、解釈が異なる場合がありますので、所轄の労働局に機械・設備の使用状況を具体的に説明した上で、判断を仰いでください。

Q4-2 「37号告示」に、次のように記載があります。

業務の独立処理の要件として、次の2つ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。

- (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。

請負を考えている業務が「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く業務」であれば、発注者から借りて業務に使用する設備関係は無償で問題ないでしょうか？また、業務が「企画又は専門的な技術若しくは経験に基づく業務」に該当するかの判断はどのようにされるのでしょうか？

- A4-2 「企画または専門的な技術若しくは経験」がどのようなものかについては、「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」のQ&Aにも記載されていますが、個々の労働者の有する技術や専門性ではなく、請負事業者として全体的に発揮すべき企画性、技術性、経験を指しています。従って、対象とする業務が「企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験」が必要とされる業務であれば、業務に必要な機械・設備等を自らの責任で準備せず、発注者のものを使用して業務を行っても問題ないということになります。場所等も無償で問題ないということになります。ただし、その場合であっても、業務の独立性の観点から、「使用を許可する」旨を請負契約書等に記載しておく必要があります。
- また、業務が「企画又は専門的な技術若しくは経験に基づく業務」に該当するかの判断は、実際の業務やマニュアル等を見て判断することになりますが、具体的な判断基準については、所管の労働局に確認してください。

- Q4-3 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いいのでしょうか？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。**

- A4-3 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。

- Q4-4 発注者が所有しているパソコンやシステムを使って業務を行う場合、それらが非常に機密性の高いものであれば、特殊な事情に該当するものとして、無償貸与でも問題ないでしょうか？また、その根拠も教えてください。**

- A4-4 「機密性が非常に高い」「高額である」「請負期間が短く準備することができない」場合等、合理的と思われる理由があれば、無償でも問題ありません。パソコンやソフトウェアを使っての作業は、単純に機械を借りて製品を造るのとは異なり、ハード、ソフトの中身、機密性を含めてそれを借りて作業を行う必要があるため、使用

許諾の範疇になり、双務契約とは異なるという考えに基づいて判断することになります。

なお、有償か無償かだけで業務の独立性が担保されるかの判断はせず、指揮命令がなされていないか等、業務や働き方の実態を見て判断するので、偽装請負の判断材料の一つにするかもしれませんが、それだけをもって偽装請負の判断がなされるものではありません。

Q4-5 **これから製造業務の委託を検討しているのですが、機械・設備は有償で使ってもらうことを考えていますが、事務所、休憩所、ロッカーの使用や電気料金は無償でも問題ないのでしょうか？また、設備機械に使う電力料金の取り扱いは、どうすべきなのでしょうか？**

- A4-5
- (1) 作業場や事務所、休憩室等は請負業務に間接的に必要とされるものなので、双務契約（有償）まで必要なく、「その利用を認める」旨を請負契約書等に規定しておけば、無償で問題ありません。
 - (2) 設備・機械等は借主が準備し、借りる場合は双務契約が必要になりますが、使用する電力については、明確な基準はなく、双方での取決め（契約）の中で、貸主が電力の使用を認めれば、無償でも問題ないと考えられます。

(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 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んでしょうか？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。

A5-2 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。

Q5-3 製造業務の一部を請負でお願いする場合、請負事業者に請負代金の見積りの根拠として「労務単価×人数×日数または時間」の提示を求めた場合、「単なる労働力の提供」としてみなされ、偽装請負と判断されることになるのでしょうか？

A5-3 請負に関しては、請負事業者が業務を遂行する上で、このレベルの人が何人必要で何時間掛るという根拠の下での請負代金の算定（見積り）を行うのが一般的です。発注者側としては、その根拠をヒアリングで確認する程度であれば問題ありませんが、資料として提示を求めた場合は、これだけをもって偽装請負とは判断されませんが、問題があります。

なお、作業に掛った人数や工数に基づいて精算処理をした場合は、単なる労働力の提供をみなされ、偽装請負と判断される可能性があります。

**Q5-4 厚生労働省の疑義応答集(第2集)では、「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、合理的な理由がある場合、人工賃(労務費)計算が認められる旨が示されています。準委任契約の履行割合型がこれに該当するのでしょうか？
また、他に「合理的な理由」がありましたら教えてください。**

- A5-4 (1) 契約形態ありきで考えるのではなく、あくまでも業務の性格(内容)で判断することになります。疑義応答集では、合理的な理由の前提となる業務は、「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とされており、作業時間等が算定の重要な要素となる業務が対象となります。「準委任」という表現は使われてはいませんが、内容から判断して、準委任契約に限定したものであると考えられます。疑義応答集では、マネキン、販売、サービス、保安等が該当するとされており、IT業界では、保守サービスやシステム運用がこれに該当するものと考えられます。
- (2) その他の「合理的な理由」としては、注文(業務)が初めての場合や数量が定まらない等、請負金額を決定するのが困難な場合が該当すると考えられます。

2. 外国人労働者について

Q6-1 特定技能の受入れを検討していきたいのですが、やるべきこと、留意すべきことは何かを教えてください。

A6-1 特定技能での受入れに当たっては、単に雇うだけでなく、さまざまな支援も求められることとなります。事業主としてやるべきことも多いので、先ずは、制度をよく理解するとともに、受け入れた外国人にどのように働いてもらうのか、職場環境をどう整えるかなど、しっかり検討を行った上で、受け入れることが大事です。

Q6-2 請負職場において外国人実習生の活用を検討していますが、請負エリアで生産に従事しない通訳を入室させることが可能かどうか教えてください。可能な場合、覚書等を締結すれば問題ないでしょうか。また、この件に関する法的な根拠についても教えてください。

A6-2 (1) 御社に雇用されている通訳社員ということであれば、通訳社員を配置しても問題ありません。

(2) 契約については、特段作業員しか入室できないという契約になっていなければ、通常の雇用契約を締結していれば問題ありません。在留資格が技人国の通訳社員ということでしたら、請負事業所内での通訳という業務内容で許可を取るようになっておけば、覚書までは必要ないと考えます。

(3) この件に関しては、特に法的な根拠はありません。但し、在留資格によって行える業務が異なり、通訳の在留資格は技人国のため、通訳社員が請負現場内で作業を行った場合は、違法行為となりますので、注意が必要です。

※技人国とは、「技能・人文知識・国際業務」の在留資格を指す。

Q6-3 外国人雇用の観点から、偽装請負とみなされた場合にどのようなリスクがありますか？

A6-3 偽装請負によって、本来の在留資格でしか働けない職種・業種以外の業務を行いことになっている場合は、結果として資格外活動に該当し、在留資格取り消しや退去強制処分となる可能性が出てきます。更に、偽装請負の指摘を受けた場合は、外国人労働者本人も「不法就労助長罪」で処罰される可能性が出てきます。

Q6-4 技人国の在留資格から特定技能1号又は2号に変更することはできますか？また、特定技能制度の概要やポイントが分かる資料がありましたら教えてください。

A6-4 技人国から特定技能1号や2号へ変更することは可能です。特に、特定技能2号への移行については、より高度な技能と経験、高い日本語能力が求められますので、非常にハードルが高くなっています。
特定技能制度の概要については、出入国在留管理庁が出している資料が分かり易いので、下記 URL をご覧になってください。

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/pdf/240904-1.pdf

Q6-5 物流請負の分野でも、外国人労働者の活用が喫緊の課題ですが、この分野での特定技能の追加の状況はどのようになっているのでしょうか？

A6-5 物流倉庫内の業務について、「物流倉庫」という名称で特定技能での受入れ対象分野として追加する方向で議論が進んでいます。2026年1月の閣議決定を経て、2027年4月に施行予定となっています。この結果、2027年4月から、特定技能制度は全19分野へと拡大されることになります。

以上