

労働者派遣・請負を行う事業主・活用する事業主の皆様へ

労働者派遣・請負を適正に行うために



厚生労働省・都道府県労働局

労働者派遣と請負の区別の必要性

平成16年3月からの製造業務への労働者派遣（※）の解禁に伴い、製造業の事業所において請負とともに労働者派遣が活用されることが考えられますが、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、労働時間管理の適正化等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。

11・12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。

※ 製造業務への労働者派遣についての留意事項

- ① 平成19年2月末までは、派遣受入期間は1年に制限されています。（その後は3年）
- ② 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。
- ③ 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。