

第1回企業法務セミナー

法務関係者が知っておくべき業務委託と下請の法的問題

2009年1月17日

弁 護 士      出      澤      秀      二  
                 同      丸      野      登 紀 子

〒102 - 0083

東京都千代田区麹町三丁目2番地5 垣見麹町ビル別館5階

TEL 03-5215-2293 FAX 03-5215-2294

URL : <http://www.idesawalaw.gr.jp/>

E-mail : [shuji@idesawalaw.gr.jp](mailto:shuji@idesawalaw.gr.jp)

出 澤 総 合 法 律 事 務 所

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

## <目次>

### 業務委託契約とは何か

- 1 他人の労務を利用する形態
- 2 請負
  - (1) 請負とは
  - (2) 請負人の義務
  - (3) 注文者の義務
  - (4) 瑕疵担保責任
  - (5) 目的物の所有権の帰属
  - (6) 危険負担
  - (7) 注文者の任意解除権
- 3 準委任
  - (1) 準委任とは
  - (2) 受任者の義務
  - (3) 委任者の義務
  - (4) 任意解除権
- 4 相違点
  - (1) 区別の基準
  - (2) 効果の相違

### 契約書作成時のポイント

- 1 法的性質の確認
- 2 請負の場合
  - (1) 仕事の完成
  - (2) 所有権の帰属・移転時期
  - (3) 瑕疵担保責任
- 3 準委任の場合
  - (1) 事務処理の委任
  - (2) 再委託
  - (3) 費用負担
  - (4) 中途解約

### 秘密情報・個人情報の取り扱いに対する対応

- 1 情報管理の必要性

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

## 2 自社従業員と受託会社従業員の守秘義務の差異

### 3 秘密情報の管理

- (1) 不正競争防止法
- (2) 個人情報保護法
- (3) 秘密情報の管理の方法

### 知的財産権処理

- 1 知的財産権処理の必要性
- 2 知的財産に関する法律の定め
  - (1) 特許権, 実用新案権, 意匠権
  - (2) 著作権
- 3 知的財産権を委託会社が取得する方法
- 4 公正取引委員会「役務取引に関するガイドライン」

### 偽装請負問題に対する対応

- 1 問題とされる理由
  - (1) 定義
  - (2) 問題点
  - (3) 労働者派遣と業務委託(請負・準委任)との違い
  - (4) 労働者派遣法上の規制
- 2 偽造請負の判断基準(告示)
- 3 偽装請負とされた場合
  - (1) 労働基準法等上の使用者としての義務
  - (2) 労働組合法上の使用者としての義務
  - (3) 労働契約上の使用者としての義務
- 4 実務での対応
- 5 契約書での対応

### 下請法(下請代金遅延等防止法)に対する対応

- 1 趣旨
- 2 適用範囲
- 3 親事業者の義務
- 4 親事業者の禁止事項
- 5 違反の場合

参考資料 派遣元事業主・派遣先事業主に適用される規定

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

## 業務委託契約とは何か

業務委託契約とは他人の労務を利用する法律形式の一つであり、多くの利用がされているが、「業務委託契約」の定義を一般的に規定する法律は存在しない。契約内容は原則として自由に決められる（契約自由の原則\*1）ので、合意の内容により当事者間の法的関係が規律されるが、請負、準委任の性質を有する場合は、それらを規律する民法の条文が補充的に適用される（\*2）。

\*1 契約自由の原則は、締結の自由、相手方選択の自由、内容の自由、方式の自由からなる。

\*2 民法は13種類の典型契約を規定している。契約書の題名にかかわらず、内容が典型契約に該当すれば民法の該当条文の適用がある（排除は原則として可能）。

### 1 他人の労務を利用する形態

#### (1) 業務委託、請負、準委任

業務委託は、典型契約である請負もしくは準委任またはその双方の性質を有することが多い。受託者は独立した事業主体であるが、その行為につき委託者が第三者に対し責任を負うことがある（後述）。業務委託の形式をとりながら、労働者派遣法等の脱法的な利用（偽装請負）が問題となっているが、業務委託の場合、委託先は独立の事業者として契約の目的に従い裁量的に業務遂行できるものでなくてはならない。

#### (2) 労働者派遣

労働者派遣とは、「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」をいう。派遣先は、労務提供者を直接指示命令できるが、派遣元と派遣先の両方に労働者派遣法による多くの制約がある。

### 2 請負

#### (1) 請負とは

ア 当事者の一方（請負人）がある仕事を完成することを約し、相手方（注文者）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（民法632条）

イ 仕事の完成が目的 結果に対して報酬を支払う。

ウ 請負人は注文者から独立した事業主体として自己の裁量によって業務を遂行する。原則として下請けが可能。注文者と下請けの間に直接の契約は成立しない。

下請負人は元請負人の履行補助者 元請負人は下請負人の故意・過失について注文者に対し責任を負う。

#### (2) 請負人の義務

仕事完成義務と引渡義務：仕事を完成し、その引渡しをしなければならない（物の引渡しを要しない場合は、完成義務のみ）。

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

仕事の完成後引渡前に目的物が滅失毀損した場合、完成可能である限り、再度完成する義務を負う。

## (3) 注文者の義務

報酬支払義務:仕事の目的物の引渡しと同時に報酬を支払う義務を負う(民法633条本文)。ただし、物の引渡しを要しない場合は、報酬の支払時期は、仕事の終了後となる(民法633条ただし書)。

## (4) 瑕疵担保責任

- ア 瑕疵:当該物にあるべき品質や性能が欠如していること(取引界の要求する、または契約上予定される品質・性能の欠如) 法律上の瑕疵, 心理的欠陥
- イ 請負人の責任:瑕疵修補義務(民法634条1項), 損害賠償責任(民法634条2項)  
瑕疵担保責任に基づく損害賠償請求権と報酬請求権は同時履行 損害賠償請求権を行使しなければ、報酬の支払いを拒めない(大判大元・12・20民録18・1066)。
- ウ 例外:瑕疵が注文者の供した材料・与えた指図によって生じたときは瑕疵担保責任を負わない(民法636条本文)。ただし、請負人がその材料・指図が不相当であることを知りながら告げなかったときは、瑕疵担保責任を負う(民法636条ただし書)。請負人の専門的知識により「注文者の指示」は制限的に解釈される(後記裁判例)。
- エ 瑕疵担保責任の存続期間:目的物の引渡し時(物の引渡しを要しない場合は、仕事の終了時)から1年間(民法637条)  
特約により瑕疵担保責任の排除, 存続期間の伸縮が可能(伸長につき民法639条)

### <事例の検討>

【東京地方裁判所八王子支部平成15年11月5日判決(判時1857・73)】

#### (1) 事案

総合情報システムの構築を注文した原告(注文者)が、被告(請負人)に、納入したシステムには瑕疵があるとして、民法635条による請負契約の解除(瑕疵担保)に基づき請負代金の返還等を求めた事案

#### (2) 裁判所の判断

本件システムに瑕疵があることを否定して、請求を棄却

被告は、コンピューターソフトウェアの開発、販売等の専門企業であり、コンピューターシステムを構築するについては、顧客である原告から、その業務の内容等必要な事項を聴取し、その結果に基づいて、原告のシステム導入目的に適うシステムを構築すべき義務を本件請負契約に基づき負うものと解されるが、他方、原告も、一つの企業体として事業を営み、その事業のためにシステムを導入する以上、自己の業務の内容等被告がシステムを構築するについて必要とする事項について、正確な情報を被告に提供すべき信義則上の義務を負うものと解される。

それゆえ、たとえ被告がシステムの専門家であるとしても、システムを構築する前提

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

としての原告の業務の実態が正確に被告に伝達されなければ、被告において、原告の業務に適合するシステムを構築することは困難であり、原告が提供した情報が不正確であった以上、本件システムが、原告の業務の実態と異なる情報を前提として構築されたものであることについて、被告に責任があるとは言い難く、これに起因する事由をもって、本件システムの瑕疵に当たるとすることはできず、本件システムに構造的欠陥が存すると認めることはできない。

< 参考裁判例 >

注文者の指図（京地判平 4・12・4 判時 1476・142）

建築工事請負人は、専門的知識・経験を有するものとして専門的技能を十分に駆使して仕事を遂行することが期待されている。従って、工事請負人の担保責任を免除するような注文者の「指図」とは、注文者の十分な知識や調査結果に基づいて行なわれた指示、あるいはその当時の工事の状況から判断して事実上の強い拘束力を有する指示などであると制限的に理解しなければならない。

請負人の告知義務（東高判昭 53・7・19 東高民報 29・7・149）

請負人が利用した既設の排水管は、一たん使用をやめていたもので、その安全性については確たる保証はないものといわざるを得ず、排水管工事について専門的知識のない注文者の担当者が単にその利用を指示したからといって、排水設備について専門知識による判断を委ねられた請負人が調査もせず利用することが是認されるものではない。

請負人の告知義務（東高判昭 52.9.20 判タ 366・239）

本件請負工事（道路工事）は瑕疵があり（自動車の乗入れが不可能ないし非常に困難）、瑕疵の原因の一端が、請負契約における注文者の利益を保護すべき立場にある監理技師の作成した設計図にあつたことは明らかであるが、本件請負契約は特定行政庁の道路位置の指定を受けるべき道を築造することを目的とし、そのため自動車の乗入れが可能な道路を作ることが契約の内容とされたのであるから、設計図どおりの工事をするときには契約の趣旨に適合しない道路ができ上ることとなる以上、請負人としては、設計図につき疑義を抱くか、これによる工事が適当でないと認めて、監理技師に通知すべきであるのに、請負人は単に注文者に対し告知をただけであつて、監理技師に対し全然通知もせず、したがって、同人の調査並びにこれに基づく指示を受けることもしないまま、ただ監理技師の作成した設計図に修正を施したものより幾分緩やかな勾配のものに作り上げたにすぎないことが認められるから、本件請負工事の瑕疵の原因の一端が設計図にあつたからといって、請負人が瑕疵の修補義務を負わないものということとはできない。

(5) 目的物の所有権の帰属（完成・引渡前に不可抗力で滅失・損傷したり、請負人が倒産したりしたときに問題となる。）

ア 原則：民法 242 条以下の規定によって処理

例：請負人が材料を加工し目的物を製造

加工（民法 246 条）の規定が適用 目的物の所有権は、材料の所有者に帰属

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

注文者が材料供給 目的物の所有権は注文者に帰属

請負人が材料調達 目的物の所有権は請負人に帰属，引渡し時に注文者に移転

イ 例外：建物の建築請負の場合，請負人に帰属すると注文者が害されるおそれ

判例では，一部加工の規定の適用を排除

注文者が材料の全部又は主要部分を提供した場合

所有権は原始的に注文者に帰属(民法 246 条 1 項但書は不適用)(大判昭 7・5・9 民集 11・824)

請負人が材料の全部又は主要部分を提供した場合

請負人が所有権を取得し，引渡しによって注文者に移転(大判大 3・12・26 民録 20・1208)

特約がある場合

請負人が材料を提供していても竣工と同時に注文者が所有権を取得(大判大 5・12・13 民録 22・2417)

注文者が代金の全部又は大部分を支払い済みの場合，特約があったと推定(大判昭 18・7・20 民集 22・660，最判昭 44・9・12 判時 572・25)

上記の判例の立場(請負人帰属説)に対しては，目的物の所有権に関しては，当事者の通常の意味を尊重し，完成と同時に又は工事の進捗に応じて注文者に帰属すると考えるべきであるとする反対説(注文者帰属説)あり

下請負人との関係

注文者が元請に建物の建築を注文 元請は当該建築工事を一括して下請 下請が自ら材料を調達して工事 工事の約 4 分の 1 が完成した時点で元請が破産 注文者が元請負人との請負契約を解除 他の業者に建築工事を注文し建物を完成 下請が解除時点で建物の所有権は材料を提供した下請負人に帰属すると主張した。

最高裁は「建物建築工事請負契約において，注文者と元請負人との間に，契約が途中で解除された際の出来形部分の所有権は注文者に帰属する旨の約定がある場合に，当該契約が途中で解除されたときは，元請負人から一括して当該工事を請け負った下請負人が自ら材料を提供して出来形部分を築造したとしても，注文者と下請負人との間に格別の合意があるなど特段の事情のない限り，当該出来形部分の所有権は注文者に帰属する。けだし，一括下請負の形で請け負う下請契約は，その性質上元請契約の存在及び内容を前提とし，元請負人の債務を履行することを目的とするものであるから，下請負人は，注文者との関係では，元請負人のいわば履行補助者の立場に立つものにすぎず，注文者のためにする建物建築工事に関して，元請負人と異なる権利関係を主張し得る立場にはないからである」旨判示している(最判平 5・10・19 判タ 853・140)。

## (6) 危険負担

請負人の責めに帰することができない事由により，債務の履行ができなくなった場合の危

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

険を誰が負担するか（民法 536 条）

ア 「債務の履行ができなくなった」とは

物が滅失・毀損（損傷）しても仕事完成が可能な場合 請負人は仕事完成義務を負い、  
注文者は報酬支払義務を負う。 危険負担の問題ではない。

滅失毀損が注文者に帰責事由がある場合には、注文者に対し損害賠償請求が可能  
仕事完成が不能な場合 仕事完成債務は履行不能となり消滅 = 危険負担の問題  
請負人に帰責事由がある場合は債務不履行の問題

イ 危険負担

いずれにも帰責事由がない場合：報酬請求権は消滅（民法 536 条 1 項）

注文者に帰責事由がある場合：報酬請求権は存続（民法 536 条 2 項）

仕事完成義務を免れたことにより得た利益は注文者に償還する義務あり（最判昭  
52・2・22 民集 31・1・79）

（7）注文者の任意解除権

注文者は、請負人が仕事を完成しない間は、いつでも損害を賠償して契約を解除できる（民  
法 641 条）

仕事の内容が可分でありその給付に当事者が利益を有する場合には完成済みの部  
分については解除することができず（大判昭 7・4・30 民集 11・8・780）、完成済みの  
部分につき引渡義務を負う（東高判 30・3・8 判タ 49・63）。完成済みの部分に  
相当する請負代金の支払をしていた場合、引渡義務と解除による損害賠償債務とは  
同時履行の関係に立たない（同上東高判）

損害賠償の範囲：解除により支出した費用のほか、仕事を続けていれば得られた利益を含  
むと解されている（東高判昭 60・5・28 判時 1158・200）

損害賠償は、解除の条件とはならない（大判明 37・10・1 民集 11・  
780）

3 準委任

（1）準委任とは

ア 準委任：当事者の一方（委任者）が法律行為でない事務の処理を相手方（受任者）に委  
任すること（民法 656 条、643 条）。「委任」との相違は、法律行為か事務処理  
かの相違である。

イ 目的：委任された事務を処理すること 受任者に裁量あり

復委任（=再委託）の禁止

委任は高度の信頼関係を基礎としているので、委任者の承諾した場合又はやむをえ  
ない事情がある場合（民法 104 条類推適用）以外は、復委任（=再委託）はできない  
と解されている。



# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

## (2) 受任者の義務

- ア 善管注意義務：契約の目的に従って善良なる管理者の注意をもって委任された事務を処理しなければならない（民法 644 条）
- イ 報告義務：委任された事務の処理状況を報告し、事務処理完了後には遅滞なく事務処理の経過及び結果を報告しなければならない（民法 645 条）
- ウ 受取物等の引渡義務：事務処理に当たって受け取った金銭等を委任者に引き渡さなければならない（民法 646 条 1 項）
- エ 取得権利の移転義務：委任者のために自己の名で取得した権利を委任者に移転しなければならない（民法 646 条 2 項）

## (3) 委任者の義務

- ア 報酬支払義務：民法上は無償が原則、受任者が商人（株式会社等）の場合、常に報酬支払義務あり（商法 512 条）  
報酬の合意がなくとも合理的な報酬を請求できるとする判例（最判昭 37・2・1 民集 16・2・157）  
支払時期は後払いが原則、期間によって報酬を定めた場合には期間の経過後に請求可能（民法 648 条 2 項）  
受任者の責めに帰すべからざる事由によって途中で終了した場合、履行の割合に応じて報酬請求権あり（民法 648 条 3 項）
- イ 費用事前支払義務：事務処理に要する費用については受任者の請求により前払いしなければならない（民法 649 条）
- ウ 費用償還義務：受任者が事務処理に必要な費用を支出したときには、費用及び支出日以降の利息を償還しなければならない（民法 650 条 1 項）
- エ 債務の代弁済・担保提供義務：受任者が事務処理に必要な債務を負担したときには、受任者の請求により委任者がその債務を代弁済しなければならない（民法 650 条 2 項）
- オ 無過失責任損害賠償義務：受任者が事務処理のために無過失で損害を受けたときは、委任者がその損害を賠償しなければならない（民法 650 条 3 項）

### < 参考判例 >

#### 報酬支払義務（最判昭 37・2・1 民集 16・2・157）

弁護士の報酬額につき当事者間に別段の定めのない場合、裁判所がその額を認定するには、事件の難易、訴願及び労力の程度だけからこれに応ずる額を定むべきではなく、当事者間の諸般の状況を審査し、当事者の意思を推定して相当報酬額を定むべき

## (4) 任意解除権

- 委任者・受任者とも、いつでも契約を将来に向かって解除可能（民法 651 条 1 項）  
ただし、委任者の利益のみならず受任者の利益のためにも委任がなされた場合には委任者

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

は同条項に従って委任を解除することはできない(大審院判大9.4.24)

相手方にとって不利な時期に解除した場合には、解除にやむを得ない事由があったときを除き、損害賠償義務を負う(民法651条2項)

任意解除権を放棄する特約は有効

<事例の検討>

【大阪地方裁判所平成17・9・16判決(判時1920・96)】

## (1) 事案

原告(食品業者)が、被告(ファーストフード業者)に対し、被告が原被告間の肉まん供給業務委託契約を解約する旨の意思表示をしたことについて、肉まん供給契約の更新拒絶には正当事由が必要であり、更新拒絶は無効であること等を主張して、被告の肉まん供給契約の債務不履行によって原告に生じた損害等の支払いを求めた事案

## (2) 裁判所の判断

本契約を解約する際には、正当な事由が必要であるが、その解約に正当な事由があったとはいえ、被告に1年分の肉まん代金に関する原告の利益、肉まん生産のための機械代金、試作費用、被告専用段ボール費用等合計1億7633万7545円の損害賠償義務があると認めた。

本件肉まん契約は、期間の定めのないものと解すべきであるところ、一般に、期間の定めのない契約は、一方当事者からの解約申し入れによって終了するのが原則である。

しかしながら、契約の実現に一定の資本の投下が必要で、継続されることを前提に当該契約が締結された場合、当事者はその契約から投下した資本を回収することを期待しているから、このような場合には、一方当事者の解約申し入れによって契約を終了させるのは妥当ではなく、契約を解約するために正当事由が存在することが必要であるというべきである。そして、正当な事由が必要であるか否かは、契約の目的物の性質、当事者の性質等事案の特質を考慮して判断するのが相当である。

本件肉まん契約の目的物であるMD肉まんは被告らが開発した被告の各店舗で販売される商品であったこと、原告がMD肉まんを製造するにあたり、原告には商品情報、製造のノウハウ等がすべて開示されることとなっていたこと、原告には月100万個の発注が約束されていたこと、原告の工場施設について被告側から指導がなされることとなっていたことの各事実に照らせば、本件肉まん契約は一定期間継続されることが前提となっていたというべきであり、本件肉まん契約の解約には正当な事由が必要である。

本件肉まん製造依頼書には「製造供給日は、2001年2月を目度とする。」との記載があるのに対し、原告が実際に本件肉まんを供給できることとなったのは同年の10月であった。しかし、本件肉まん製造依頼書に定められた期日は供給の目処にすぎないこと、供給が遅れていることについて、被告が早く供給するよう催告したことはなかったこと等からすれば、被告は原告が本件肉まんの製造を新たに立ち上げる工場で行うこと(そのため供給が遅れること)について、承諾を与えていたというべきである。それゆえ、原告の供給が遅

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

れたことをもって、本件肉まん契約の解約に正当な事由があったということとはできない。

<参考裁判例>

任意解除権（最判昭58・9・20判時1100・55）

委任契約は、一般に当事者間の強い信頼関係を基礎として成立し存続するものであるから、当該委任契約が受任者の利益をも目的として締結された場合でない限り、委任者は、民法六五一条一項に基づきいつでも委任契約を解除することができ、かつ、解除にあたっては、受任者に対しその理由を告知することを要しない。委任契約において委任事務処理に対する報酬を支払う旨の特約があるだけでは、受任者の利益をも目的とするものといえない。

任意解除権（最判昭56・1・19判時996・50）

委任者の利益のみならず受任者の利益のためにも委任がなされた場合であつても、委任契約が当事者間の信頼関係を基礎とする契約であることに徴すれば、受任者が著しく不誠実な行動に出る等やむをえない事由があるときは、委任者において委任契約を解除することができるものと解すべきことはもちろんであるが、さらに、かかるやむをえない事由がない場合であつても、委任者が委任契約の解除権自体を放棄したものと解されない事情があるときは、・・・委任者の意思に反して事務処理を継続させることは、委任者の利益を阻害し委任契約の本旨に反することになるから、委任者は、民法六五一条に則り委任契約を解除することができ、ただ、受任者がこれによつて不利益を受けるときは、委任者から損害の賠償を受けることによつて、その不利益を填補されれば足りる。

任意解除権の放棄（神戸地判平2・7・17判タ745・166）

委任契約において、委任者が契約をいつでも解除できるということは、委任契約の本質であり、特に本件コンサルタント業務契約のように、委任者の利益のみを目的とし、かつ、専門的知識、経験、能力を要する事務処理を内容とするところから当事者間の信頼関係が特に重視されるべき契約においては、委任者の右解除権を保護すべき必要性が特に大きいものであることに鑑みると、委任者がそのような委任契約の本質的な権利を自ら制限し、あるいはこれを放棄したと認めるためには、単に期間及び受任者の逸失利益に関する損害賠償の定めがあったというだけでは足りず、当該期間中契約が継続しなければ委任契約の目的を果すことができない場合である等、委任者において特段の事情でもない限り特定の期間が満了するまで契約を継続させる意思を有していたと認めるべき客観的・合理的理由のある場合であることが必要であると解するのが相当である。原告らが本件コンサルタント業務契約等を締結するに際し、契約の期間を三年間有効とする合意及び損害賠償に関する合意が存在することを定めたからといって、これらをもって、右原告らにおいて右約定期間が満了するまで右各契約を継続させる意思を有していたと認めるべき客観的・合理的理由があったとは認め得ない。

## 4 相違点

(1) 区別の基準<参考裁判例>（東京高判昭57・11・29判タ489・62）

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

一般に、生産者が近代的機械設備を用いて商品を大量生産しこれを販売業者に供給する場合において、その商品の使用目的や大まかな規格のみを定めて製作を受注した場合は、でき上った製品が果して契約の本旨に従ったものであるか否かについて争いを生ずる虞があり、注文者にとつても、製作者にとつても甚だリスクが大きいことが明らかである。それ故この種の契約をするに当つては、1 注文者においてその能力がある場合には詳細な設計、仕様、工作方法等を定めて、これによつて製作を依頼し、2 注文者にその能力がない場合には、まず製作者において注文者から当該商品の使用目的や大まかな規格等を聞いたうえ、注文者が満足するまで試作を重ねたうえ、注文者が満足した段階で、当該試作品の設計仕様、工作方法に基づく商品製作の注文を受けることとなるのが通常であると考えられる。右1の方法によるときは当該契約はおおむね請負契約的性格を有するものであり、2の方法によるときは設計仕様等の確定に至る段階は準委任契約（有償のこともあれば、無償のこともあるのはもちろんである。）であり、設計仕様等の確定以後は、両者の関係は請負契約のそれであるというべきであろう。

## （2）効果の相違

請負：仕事の完成（結果）が目的

仕事の完成に責任を負う。完成しないと報酬請求権は生じない。無過失責任である瑕疵担保責任が生じる。

準委任：委託業務の遂行（行為）が目的

完成が観念できないので業務の遂行があれば報酬請求権は生じる。信頼関係に基づくので善管注意義務という高度の注意義務を負う。

### （上記高判の続き）

本件アイスパンチの製作に関する契約は、少くとも最初の五万個については請負契約として合意されたものではなくて、準委任契約として成立したものであると解するのが相当であり、控訴人はこれによつて被控訴人に対し、商品の使用目的に照らし何らの瑕疵のない物件を製作供給する義務を負担するものではなく、善良なる管理者の注意義務を用い、できる限り右目的に副つた物件を試作供給する義務を負うに過ぎないというべきである。

## 契約書作成時のポイント

### 1 法的性質の確認

契約書の名称にかかわらず、契約の具体的な内容から、請負か準委任かを判断することになる。請負と判断されれば、無過失責任である瑕疵担保責任を負うことになるし、報酬も原則後払い（引渡しと引換え）になる。報酬を先払いにしたい場合や瑕疵担保期間を短縮したい場合には、契約で特約を定めなければならない。

一方、準委任であれば、善管注意義務を怠った場合にのみ責任を負い、業務の遂行割合に応じて報酬を請求できることになる。

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

業務委託契約の法的性質を見極めた上で、民法・商法による原則を変更したい場合には、原則を変更することを契約書で明確に定める必要がある。

## 2 請負の場合

### (1) 仕事の完成

#### ア 「仕事」・・・具体的内容・成果物の明確化

「仕事」(=委託業務・成果物)の内容によって瑕疵担保責任の範囲(瑕疵の有無)が決まるので「仕事」の具体的な内容を明確にする。

#### イ 「完成」・・・検収の必要性

完成の有無の判断は重要なポイントとなる。完成の有無を確認する手続きが「検収」である。どのような手続きで、どのような基準により完成を確認するかを契約書上でも明確にするとよい。

#### <条項例>

甲(注文者)は、目的物の納入後 営業日以内に、仕様書等に定める検査基準に基づき、受け入れ検査を行い、目的物が検査基準に合致することを確認した場合は、乙(請負人)に合格した旨を通知する。なお、この検査合格をもって、乙に対する甲の検収は完了する。

#### <参考裁判例>

#### 瑕疵担保責任の判断(大判明43・4・21民録16・335)

請負契約は必ずしも仕事完成の義務のみに局限せらるべきものにあらず。他の義務を附加するも敢て請負契約の性質を失うに至らざるべし。被上告人は当事者間の電灯供給契約より生ずる当然の効果として電灯を安全に供給し火災の虞ながらしむべき義務即ち電灯供給の設備に関する瑕疵担保の義務を負担するものなるや否やを判定せんには勢い契約の内容特に屋内線等に付き如何なる約定の存するやを明にせざる可らざるの筋合なる。

#### 瑕疵の判断基準(福岡地判昭和61・7・16判タ637・155)

建築工事の瑕疵とは、完成された建物が契約書等で定められた内容どおりのものではなく、使用価値や交換価値を減少させるか、当事者が特に要求した点を欠くなど、契約内容に照らして不完全な部分を有することであるが、本件請負契約書には設計図面が添付されていないし、いまだ、本件請負契約において、本件建物の仕様はその建築確認通知書添付の設計図面のとおりとする旨の合意が成立していたと認めることはできないから、右建築確認通知書添付の設計図面を基準にして右瑕疵の有無を判断するのは相当でなく、他に特段の事情の認められない本件においては、結局、社会通念上最低限期待される建物の性状を基準として決するほかはない。

### (2) 所有権の帰属・移転時期

上述したとおり、請負においては、目的物の所有権の帰属について争いがあるところであり、契約書において明確にしておくこと。

#### <条項例>

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

第 条に基づき納入された目的物の所有権は、目的物の引渡し時( 検収完了時 )をもって、乙( 請負人 )から甲( 注文者 )へ移転する。

本来、目的物の引渡しと請負代金の支払いは同時履行の関係にあるが、現実には引渡しが先になされることが一般的である。注文者の立場であれば、引渡し時に所有権が移転した方がいいが、請負人の場合、請負代金の支払の担保のため、目的物の引渡し時ではなく、請負代金完済時とすることも考えられる。

## ( 3 ) 瑕疵担保責任

請負人の瑕疵担保責任は、原則として1年とされているので、期間を伸縮する際には、契約書でその旨を定める必要がある。

### < 条項例 >

前条第2項に基づく検収完了後、目的物について瑕疵が発見された場合には、乙( 請負人 )は無償で瑕疵の修補を行う。なお、本条により乙が責任を負う期間は、検収完了日からヶ月とする。

## 3 準委任の場合

### ( 1 ) 事務処理の委任

委任事務の処理( 行為 )が目的であり、受任者は委任事務の処理について責任を負うことになるので、「委託業務」の具体的内容、範囲を明確にする。

### ( 2 ) 再委託

準委任の場合、復委任( =再委託 )は原則として禁止されるので、復委任を行うのであれば、再委託の条件や手続き等について、契約書上この旨を明確に定める必要がある。

### < 条項例 >

乙( 受任者 )は、予め甲( 委任者 )の書面による承諾がない限り、委託業務の全部又は一部を第三者に再委託してはならない。乙は、甲の書面による承諾を得て再委託する場合、再委託先に関する一切の責任を負う。

### ( 3 ) 費用負担

委任者は、原則として委任事務の処理に必要な費用を負担することになるため、受任者に費用を負担させたい場合には、この旨を定める必要がある。

### < 条項例 >

乙( 受任者 )は、業務遂行に際しての通常経費を負担し、甲( 委任者 )の指示により特別経費を必要とするときは、あらかじめ甲と協議して負担を合意する。

### ( 4 ) 中途解約

上述のとおり、受任者の利益をも目的とする契約の場合には中途解約はできないが、報酬を支払う特約があるだけでは、受任者の利益をも目的とするものとはいえない旨判断した判例もあり( 前出最判昭 58・9・20 判時 1100・55 ), 契約途中で突然中途解約される可能性が

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

ある。また、不利な時期ではないと判断されれば、損害の賠償も請求できない可能性がある。そのため、中途解約した場合には、違約金の支払義務を定める等の対応が考えられる。

他方で、任意解約権を規定する場合には、不利な時期に解除したとして損害賠償を請求されないようにするため、解除通知後、一定の予告期間経過後に契約が終了する旨定める等の配慮が必要な場合がある。

## <条項例 1>

甲及び乙は、本契約を中途解約した場合、甲は乙に対し委託業務の終了部分の委託料及び委託業務の未了部分の委託料のパーセントに相当する違約金を支払う。

## <条項例 2>

甲（委任者）は、本契約の契約期間内であっても、乙（受任者）に対し、ヶ月前までに書面による通知することにより、本契約を任意に解約することができる。

## 秘密情報・個人情報の取り扱いに対する対応

### 1 情報管理の必要性

- ・情報資産の重要性の増大
- ・インターネット掲示板やブログでの公表等情報漏洩の可能性の増大

### 2 自社従業員と受託会社従業員の守秘義務の差異

#### (1) 自社従業員

従業員は、就業規則や雇用契約により、会社に対して守秘義務を負う。

#### (2) 受託会社従業員

受託会社の従業員は、委託会社との間には契約関係がないので、不正競争防止法などによる法律上の義務を除き、原則として、委託会社に対して直接守秘義務を負わない。受託会社の従業員は、自らの使用者である受託会社に対して、就業規則や雇用契約により、守秘義務を負うが、当該守秘義務の対象になる情報に、受託会社が委託会社から開示を受けた秘密情報を含める必要がある（委託者・受託者間の守秘契約で受託者に対しその従業員等に委託者の秘密情報を遵守させる義務を負わせる）。

### 3 秘密情報の管理

#### (1) 不正競争防止法

不正競争防止法の保護の対象になる「営業秘密」は、秘密管理性、有用性、非公知性の三つの要件を満たすもの（法第2条第6項）。「営業」といっても技術情報を含む。

不競法の不正競争類型は限定的なので、同法だけで企業の有する秘密情報の保護とするのは不十分

秘密管理性

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

客観的に秘密として管理されていると認識することができる状態にあることが必要（東京地判平成 20・9・30）。

東京地判平成 12・12・7（判時 1771・111）は、「〔1〕当該情報にアクセスした者に当該情報が営業秘密であることが認識できるようにしていることや、〔2〕当該情報にアクセスできる者が限定されていることが必要である」と述べている。

有用性

事業活動に有用な情報であり、役員のスキャンダルや企業の不祥事に関する情報などは含まれない。

< 参考裁判例 >

営業秘密の定義（東京高判平 20・9・30）

不正競争防止法の『営業秘密』につき、「秘密として管理されている」といえるためには、当該情報が客観的に秘密として管理されていると認識することができる状態にあることが必要である。

営業秘密と契約金額（東京高判平 16・9・29）

（販売店のメーカーからの仕入価格が「営業秘密」であるかどうか争われた事案につき）  
商品の仕入価格、つまり、控訴人と被控訴人との間における控訴人商品の売買代金額は、売買契約の主要な要素の一つであり、契約当事者が合意することにより形成されるものである。そして、合意したことにより、仕入価格という情報が成立し、双方が保有することになったのであり、控訴人が保有していたものが被控訴人に「示された」ものでないことは明らかであるから、これを一般消費者に開示しても、不正競争防止法 2 条 1 項 7 号が対象とする行為には該当しない。

（2）個人情報保護法

委託会社の監督義務：個人データの取扱いを委託する場合は、個人データの安全管理が図られるよう、受託者に対して必要かつ適切な監督を行わなければならない（法第 22 条）

受託者から個人情報漏洩すると原則として委託者の監督義務違反が認められる。

ア 「委託」

個人データの取扱いを他者に依頼する契約であれば、請負契約、準委任契約といった契約形態に関わらず、本条の「委託」にあたる。

イ 「必要かつ適切な監督」

「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン（平成 20 年 2 月 29 日厚生労働省・経済産業省告示第 1 号）では、「必要かつ適切な措置」として、以下の事項を上げている。

（ア）委託先を適切に選定すること

（イ）委託先に法第 20 条に基づく安全管理措置を遵守させるために必要な契約を締結する



# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

こと

(ウ) 委託先における委託された個人データの取扱状況を把握すること

(エ) 再委託の場合

委託元が委託先について「必要かつ適切な監督」を行っていない場合で、委託先が再委託をした際に、再委託先が適切といえない取扱いを行ったことにより、何らかの問題が生じたときは、元の委託元がその責めを負うことがあり得るので、再委託する場合は注意を要する。

(オ) 高度の監督が必要とされる場合

漏えいした場合に二次被害が発生する可能性が高い個人データ（例えば、クレジットカード情報（カード番号、有効期限等）を含む個人データ等）の取扱いを委託する場合は、より高い水準において「必要かつ適切な監督」を行うことが望ましい。

(3) 秘密情報の管理の方法

ア 業務委託における情報開示についての社内体制の整備

受託会社との間での業務委託契約で詳細な秘密保持条項・情報管理条項を設けることは必要である。しかし、秘密情報が漏えいした場合に企業が被る損害は種々のものがあり、受託会社からの損害賠償のみでは十分とはいえない。

業務委託における情報開示についての社内体制を整備し、必要最小限の秘密情報のみが開示されるような体制を整えておくことが必要

イ 業務委託契約によるコントロール

(ア) 個人情報保護の観点から盛り込むべき事項

「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」（平成20年2月29日厚生労働省・経済産業省告示第1号）では、以下の事項を盛り込むことが望ましいとされている。

- ・委託元及び委託先の責任の明確化
- ・個人データの安全管理に関する事項
  - ′ 個人データの漏えい防止、盗用防止に関する事項
  - ′ 委託契約範囲外の加工、利用の禁止
  - ′ 委託契約範囲外の複写、複製の禁止
  - ′ 委託契約期間
  - ′ 委託契約終了後の個人データの返還・消却・廃棄に関する事項
- ・再委託に関する事項
  - ′ 再委託を行うに当たっての委託元への文書による報告
- ・個人データの取扱状況に関する委託元への報告の内容及び頻度
- ・契約内容が遵守されていることの確認（例えば、情報セキュリティ監査なども含まれる。）
- ・契約内容が遵守されなかった場合の措置
- ・セキュリティ事件・事故が発生した場合の報告・連絡に関する事項

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

## (イ) 受託会社の従業員の守秘義務

受託会社の従業員から「委託会社の秘密情報について守秘義務を負う」旨の誓約書を取り付けることを、受託会社に対して義務づける。当該従業員の退職後にも守秘義務が存続する内容のものとする必要がある。

なお、委託会社が受託会社の従業員から直接に誓約書を取り付けることは、偽装請負や労働法上の「使用者」性の問題等が生じるので注意

### < 条項例 >

- 1 乙（受託者）は、委託業務の遂行に従事する乙の従業員が甲（委託者）の技術上、営業上の秘密を第三者に開示・漏洩しないよう必要かつ適切な監督を行い、契約期間中および契約期間終了後も本契約に定める秘密保持義務を負わせるものとし、乙の従業員がこれに違反したときは、乙がその責任を負うものとする。
- 2 乙は、委託業務の遂行に従事する乙の従業員から秘密保持に関する誓約書を提出させ、その写しを甲に提出する。

## (ウ) その他一般的に盛り込まれる規定

### 「秘密情報」の定義

当該情報が秘密保持義務の対象となる「秘密情報」か否かが不明確であれば、不適切な管理がなされる可能性がある 「秘密情報」を特定

### < 条項例 >

本契約において秘密情報とは、委託業務の遂行に関連して乙（受託者）が知り得た甲（委託者）の技術上または営業上の情報であって次のいずれかに該当するものをいう。

- (1) 技術資料、図面、財務資料、事業計画書その他関係資料が有体物、デジタルデータ（媒体保存、電子メールによる形態を含む）その他開示の結果が客観的に認識できる状態により開示され、かつ、秘密である旨の表示がある情報
- (2) 口頭にて秘密である旨表示して開示される情報であって、開示後15日以内に当該情報を特定して秘密である旨を明示する書面を提出したもの
- (3) 法令上、性質上または社会通念上、秘密とされる情報（インサイダー情報を含む）

### 秘密情報の管理方法

秘密情報に接触することができる者が多ければ、秘密情報が漏洩する危険は高くなる 秘密情報に接触できる者を限定

### < 条項例 >

乙（受託者）は、当該秘密情報を知る必要のある自己の役員および従業員のみ秘密情報を開示することができる。この場合、乙は被開示者に対し、本契約の乙におけるのと同様の守秘義務を課さなければならない。

### 損害賠償に関する事項

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

秘密情報が漏洩し損害が生じた場合、債務不履行に基づき損害賠償請求ができるが、実際に生じた損害額を立証することは非常に難しく、十分な損害賠償が受けられない可能性がある。賠償額の予定（ただし、あまり目にしない。）

当事者が合意した賠償予定額を裁判所は変更できない（民法 420 条 1 項）

## < 事例の検討 >

【東京高等裁判所平 19 年 8 月 28 日判決（TBC 個人情報漏洩事件，判タ 1264・299）】

### （1）事案

控訴人（TBC）がウェブサイトの制作，保守業務を Z 社に委託したところ，Z 社の設定の誤りによって被控訴人ら（顧客）の個人情報がインターネット上において閲覧可能な状態となってしまうことから，被控訴人らがプライバシー侵害を理由に，控訴人に対し，不法行為による損害賠償請求を求めたところ，原審が，被控訴人らの請求を慰謝料 3 万円（1 名については 1 万 7000 円）及び弁護士費用 5000 円の合計 3 万 5000 円（1 名については 2 万 2000 円）等の支払を求める限度で認容したため控訴人が控訴した事案

### （2）裁判所の判断

控訴人は，本件ウェブサイトのコンテンツの具体的な内容を自ら決定し，その決定に従い Z 社が行ったコンテンツ内容の更新や修正について，セキュリティ等を含めてその動作を自ら確認していたものであり，また，Z 社から随時運用に関する報告を受け，障害や不具合が発生したときは Z 社と原因や対応等について協議していたことが認められるから，控訴人は，Z 社が行う本件ウェブサイトの制作，保守について，Z 社を実質的に指揮，監督していたものといえることができる。

個人識別情報のほかにエステティック固有の事情に関する情報は，全体として，顧客が個人ごとに有する人格的な法的利益に密接なプライバシーに係るものといえ，控訴人のサービス業務に関係しない何人に対しても秘匿すべき必要が高く，また，顧客の合理的な期待としても強い法的保護に値するものというべきである。

原審が認定した損害額は，本件において流出した情報がエステティックサービスに係るものであるところから，個々人の美的感性の在り方や，そうしたものに関する悩み若しくは希望といった個人的，主観的な価値に結びつく，あるいは結びつくように見られる種類の情報である点で，流出データ回収の完全性に対する不安ないしは精神的苦痛に対する慰謝料請求や，大学在籍に係る個人識別情報の開示に関する慰謝料請求につき判定されるべき場合よりは，通常，より高い保護を与えられてしかるべき種類の情報であると認められることにかんがみて，高額にすぎることとはなく適切妥当であるというべきである。

【大阪高等裁判所平成 13 年 12 月 25 日判決（判例地方自治 265・11）】

### （1）事案

控訴人（宇治市）がその管理に係る住民基本台帳のデータを使用して乳幼児検診システムを開発することを企図し，その開発業務を民間業者に委託したところ，再々委託先のアルバイト従業員が上記データを不正にコピーしてこれを名簿販売業者に販売し，同業者が更に上

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

記データを他に販売するなどしたため、控訴人の住民である被控訴人らが、上記データの流出により精神的苦痛を被ったと主張して、控訴人に対し、国家賠償法1条又は民法715条(使用者責任)に基づき、損害賠償金(慰謝料及び弁護士費用)の支払を求めたところ、原審が、被控訴人らの請求を慰謝料1万円及び弁護士費用5000円の合計1万5000円(1名については2万2000円)等の支払を求める限度で認容したため、控訴人が控訴した事案

控訴人と再々委託先のアルバイト従業員との間に実質的な指揮・監督関係があったことを認めた上で、控訴人が被用者の選任・監督について相当の注意を払ったとはいえないとして控訴を棄却

## (2) 裁判所の判断

民法715条は、「或ル事業ノ為メニ他人ヲ使用スル者」は被用者が事業の執行につき第三者に加えた損害について賠償の責任を負うとしているから、控訴人がその事業のために不法行為者である再々委託先のアルバイト従業員を使用する関係にあることが必要である。そして、使用者と被用者の関係があるかどうかについては、実質的な指揮・監督関係の有無によって決するのが相当と解される。控訴人は、再委託することを承認したものであり、また、控訴人の担当職員は、乳幼児検診システムの開発業務について、現に再々委託先の代表取締役や従業員と打合せを行い、アルバイト従業員も、この打ち合わせに参加したものである。そして、再々委託先のアルバイト従業員は、当初、控訴人の庁舎内で乳幼児検診システムの開発業務を行っていたものであり、本件データを庁舎外に持ち出すことについても控訴人の承諾を求めたのである。これらの事実を照らすと、控訴人と再々委託先のアルバイト従業員との間には、実質的な指揮・監督関係があったと認めるのが相当である。

本件データは個々の住民のプライバシーに属する情報である以上、控訴人としては、その秘密の保持に万全を尽くすべき義務を負うべきところ、委託先との間の業務委託契約書には秘密の保持等に関する約定及び再委託の禁止に関する約定があったのに、同社が再委託先に乳幼児検診システムの開発業務を再委託することを安易に承認し、しかも再委託先との間で別途業務委託契約等を締結せず、再委託先との間で秘密の保持等に関する具体的な取り決めも行わなかったものである。また、本件データはコピー等による複製が容易に可能であるにもかかわらず、作業が終了時間までに終了できなかったという事情のみで、安易に、アルバイト従業員に対し、口頭で、両名が本件データを光磁気ディスク(MO)にコピーして持ち帰り再々委託先の社屋内で作業することを承諾したものであり、しかもその際、本件データの扱い等の管理上特段の措置をとった形跡がないのである。これらの事実を照らすと、控訴人が被用者の選任・監督について相当の注意を払ったとは到底いうことができない。

本件において、被控訴人らのプライバシーの権利が侵害された程度・結果は、それほど大きいものとは認められないこと、控訴人が本件データの回収等に努め、また市民に対する説明を行い、今後の防止策を講じたことを含め、本件に現れた一切の事情を考慮すると、被控訴人らの慰謝料としては、1人当たり1万円と認めるのが相当である。本件データの売却という不法行為と相当因果関係のある弁護士費用としては、被控訴人ら1人当たり5000円と

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

認めるのが相当である。

## 知的財産権処理

### 1 知的財産権処理の必要性

業務委託の成果物の所有権は、納入により委託者に移転するが、所有権が移転しても、当該成果物に係る知的財産権は直ちには委託者には移転しない（\*例えば、本を買ってもその著作権が移転しないのと同じである。）。しかし、委託者としては、知的財産権についても取得しておかないと、当該成果物のその後の利用に支障が生じることも考えられる（自由な利用が妨げられる）。そこで、業務委託の過程において生じた知的財産権について適切な権利処理しておくことが必要である。

### 2 知的財産権に関する法律の定め

#### (1) 特許権，実用新案権，意匠権

ア 原則：当該発明，考案，意匠の創作を行った従業員に原始的に帰属（特許法 35 条 1 項，実用新案法 11 条 3 項，意匠法 15 条 3 項）

イ 例外：職務発明・職務考案・職務創作（特許法 35 条 3 項，実用新案法 11 条 3 項，意匠法 15 条 3 項）

使用者の業務範囲に属し，かつ発明・考案・創作をするに至った行為がその使用者等における従業員等の現在・過去の職務に属する発明・考案・創作（職務発明等）については，使用者等が従業員等から特許を受ける権利を承継することを契約等で定めることが可能（従業員は，相当の対価の支払を受ける権利を有する）

これにより，受託会社の従業員が行った発明・考案・創作に係る特許権・実用新案権・意匠権を受託会社が取得

#### (2) 著作権

いわゆる職務著作については，契約や就業規則等で別段の定めのない限り，法人等に原始的に帰属（著作権法 15 条）

受託会社の従業員の職務著作に係る著作権は，原則的に，受託会社に原始的に帰属

##### 職務著作

プログラム以外の著作物：法人その他使用者（法人等）の発意に基づきその法人等の業務に従事する者が職務上作成する著作物で，その法人等が自己の著作の名義の下に公表するもの（1 項）

プログラムの著作物：法人等の発意に基づきその法人等の業務に従事する者が職務上作成するプログラムの著作物（2 項）

「法人等の業務に従事する者」の判断基準

法人等の指揮監督下において労務を提供し，かつ，法人等がその者に対して支払う金銭

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

が労務提供の対価と評価できるかによって判断（最判平 15・4・11 判時 1822・133）

< 参考判例 >

法人等の業務に従事する者（最判平 15・4・11 判時 1822・133）

法人等と雇用関係にある者が「法人等の業務に従事する者」に当たることは明らかであるが、雇用関係の存否が争われた場合には、「法人等の業務に従事する者」に当たるか否かは、法人等と著作物を作成した者との関係を実質的にみたときに、法人等の指揮監督下において労務を提供するという実態にあり、法人等がその者に対して支払う金銭が労務提供の対価であると評価できるかどうかを、業務態様、指揮監督の有無、対価の額及び支払方法等に関する具体的事情を総合的に考慮して、判断すべきものと解するのが相当である。

### 3 知的財産権を委託会社が取得する方法

#### (1) 特許権、実用新案権、意匠権

受託会社が受託会社の従業員から特許を受ける権利の承継を受ける（職務発明制度の利用）。

委託会社は、受託会社から特許権（ないし特許を受ける権利）の承継を受ける。

< 条項例 >

委託業務により乙（受託者）が発明（考案および意匠の創作を含む。以下同じ。）をなした場合、その発明および発明について特許を受ける権利（実用新案登録および意匠登録を受ける権利を含む。以下同じ。）の全てが、かかる発明をなした時点で乙から甲に移転する。

#### (2) 著作権

職務著作について、受託会社が著作権を有していることを確認する（職務著作について、従業員に著作権が帰属する取り決めがないか確認）。

委託会社は、(i) 受託会社から著作権の承継を受けるとともに、(ii) 著作者人格権を行使しない旨を受託会社に確約させる。

著作者人格権：公表権（18条）・氏名表示権（19条）・同一性保持権（20条）、これらの権利は、著作者の一身に専属し譲渡できない（59条）。行使の制限は解釈上認められる。

著作権は全部または一部を譲渡できるが（61条1項）、翻案権（27条）と二次的著作物に対する原著作者の権利（28条）は、譲渡契約に特掲していないと譲渡が留保されたものと推定される（61条2項）。

< 条項例 >

1 委託業務に関して生じる著作権（著作権法第21条ないし第28条までに規定する権利を含む。\*注：「特掲」の例）は、引渡完了日をもって甲（委託者）に移転する。

2 乙（受託者）は、委託業務に関して生じた著作物についての著作者人格権を一切行

使しない。

< 事例の検討 >

【知的財産高等裁判所平成 18 年 4 月 12 日判決（公刊物未掲載）】

（１）事案

被控訴人がゲーム機を開発・製作するに当たり、複数のプログラムを開発した控訴人が、当該プログラムの著作権は控訴人に帰属し、被控訴人がこれらのプログラムをゲーム機等に使用する行為は控訴人の著作権を侵害すると主張して、民法 709 条、著作権法 114 条 2 項に基づき、損害賠償等を請求するとともに、著作者人格権（同一性保持権）に基づき、プログラムの改変の禁止（著作権法 112 条 1 項）等を求めたところ、原審がすべての請求を棄却したので、控訴人が控訴した事案

（２）裁判所の判断

本件プログラムの著作権が被控訴人にあることを認め控訴を棄却

プログラムの開発委託契約に基づいて開発されたプログラムの著作権につき、受託者に発生した著作権を委託者に譲渡するのか、受託者に留保するのかは、契約当事者間の合意により自由に定めることのできる事項である。

この点、プログラムに関する契約書の規定を合理的に解釈すれば、開発されたプログラムにつき発生した著作権は、その発生と同時に被控訴人に譲渡されることを定めたものと解される。

以上に対して、一部のプログラムについては、契約書が作成されていないものの、開発委託契約自体は成立している。この当時の経緯をみると、他のプログラムに関する開発委託契約と異なる取扱いは、報酬月額を除けば、認められない。したがって、契約書が作成されていないプログラムの開発委託契約における合意内容は、報酬月額を除き、従前と同様の契約内容とするものであったというほかなく、開発委託契約の成立時に著作権の帰属についても合意があったと認めるのが相当である。

4 公正取引委員会「役務取引に関するガイドライン」

独占禁止法 19 条は、不公正な取引方法を用いることを禁止しているが、優先的地位の濫用は、不公正な取引方法の 1 類型と指定されている（昭和 57 年 6 月 18 日公正取引委員会告示第 14 号）。

情報成果物が取引の対象となる業務委託では、取引上優越した地位にある委託者が、受託者に対し、成果物について受託者に発生した著作権等の権利を自己に譲渡（許諾を含む。）させたり、当該成果物を作成する過程で取得した他に転用可能な成果物、技術等を二次利用することを制限すると、不当に受託者に不利益を与える場合があり、優先的地位の濫用に該当する可能性がある。

もっとも、成果物等に係る権利の譲渡又は二次利用の制限に対する正当な対価を支払っている場合には、受託者に不当な不利益を与えるものではない。

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

「役務の委託取引における優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の指針」(平成10年3月17日公正取引委員会)では、情報成果物に係る権利等の一方的取扱いについて指摘しており、優先的地位の濫用として違法となる場合として、以下の場合を挙げている。

## (1) 情報成果物の権利の譲渡

受託者に権利が発生するにもかかわらず、当該成果物が委託者との委託取引の過程で得られたこと又は委託者の費用負担により作成されたことを理由として、一方的に当該成果物に係る著作権、特許権等の権利を委託者に譲渡させる場合

受託者に権利が発生する場合において、二次利用による収益配分を条件として、著作権等の権利を委託者に譲渡したにもかかわらず、二次利用の管理を行う委託者が受託者からの二次利用の要請・提案に対して、合理的な理由がないのに応じない場合

## (2) 情報成果物の二次利用の制限等

受託者に権利が発生し、委託者には権利が発生しないにもかかわらず、委託者が、自らに又は自らにも権利が発生すると主張しこれを前提として、受託者との間で、一方的に当該成果物の二次利用の収益配分などの取引条件を取り決める場合、又は二次利用を制限する場合

受託者に権利が発生する場合において、委託者が、当該成果物が委託者との委託取引の過程で得られたこと又は委託者の費用負担により作成されたことを理由として、受託者に対し、一方的に当該成果物の二次利用の収益配分などの取引条件を取り決める場合、又は二次利用を制限する場合

受託者に権利が発生する場合において、受託者が、委託者が提示する成果物作成の対価に加えて、当該成果物の二次利用による収益配分の条件も考慮して当該成果物の作成を受託したにもかかわらず、二次利用の管理を行う委託者が受託者からの二次利用の要請・提案に対して、合理的な理由がないのに応じない場合

## (3) 受託者が情報成果物を作成する過程で発生した取引対象外の成果物等の権利の譲渡及び二次利用の制限等

受託者が取引対象である情報成果物を作成する過程で生じた当該成果物以外の成果物等について、受託者に権利が発生する場合において、委託者が上記(1)及び(2)と同様の行為を行う場合

## 偽装請負問題に対する対応

### 1 問題とされる理由

#### (1) 定義

偽装請負：実質は労働者派遣(場合によっては労働者供給)でありながら、請負契約や業務委託契約の形式で行う労務提供

#### (2) 問題点



# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

偽装請負がなされると、労働者派遣法・労働基準法・労働安全衛生法等に定められた派遣元事業主及び派遣先事業主の義務が果たされず、派遣労働者や正社員の保護を図った労働者派遣法等の趣旨が全うされない。

## (3) 労働者派遣と業務委託（請負・準委任）との違い

労働者派遣：自己（派遣元事業主）の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人（派遣先事業主）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（労働者派遣法2条1項）

派遣労働者は派遣先事業主の指揮命令を受けるが、派遣先事業主と派遣労働者との間に雇用関係は生じない。

注文者・委任者から独立して仕事・事務処理を行う請負・準委任とは異なる。

## (4) 労働者派遣法上の規制

### ア 一般的な規制

#### (ア) 派遣期間の制限

政令 26 業務以外 派遣就業の場所ごとの同一の業務について原則 1 年（労働者派遣法 40 条の 2 第 1 項，第 2 項）

一定の手続きで 3 年まで伸長可能（同条 3 項以下）

プロジェクト業務，日数限定業務，休業取得者の業務は除く

政令 26 業務 期間制限なし

#### <参考> 政令 26 業務

1. ソフトウェア開発・保守
2. 機械・設備設計
3. 放送機器等操作
4. 放送番組等演出
5. 電子計算機等の事務用機器操作
6. 通訳，翻訳，速記
7. 秘書
8. 文書・磁気テープ等のファイリング
9. 市場等調査・調査結果整理・分析
10. 財務処理
11. 契約書等取引文書作成
12. 機械の性能・操作方法等に関するデモンストレーション
13. 添乗
14. 建築物清掃
15. 建築設備運転，点検，整備
16. 案内，受付，駐車場管理等
17. 化学に関する知識・応用技術を用いての研究開発
18. 事業の実施体制の企画・立案
19. 書籍等の制作・編集
20. 商品・広告等デザイン
21. インテリアコーディネーター
22. アナウンサー
23. OA インストラクション
24. テレマーケティング営業
25. セールスエンジニア営業
26. 放送番組等における大・小道具

#### (イ) 契約書記載事項の法定（労働者派遣法 26 条 1 項）

##### <参考> 契約書記載事項

- ・ 派遣労働者が従事する業務の内容（政令 26 業務の場合は該当する政令の号命をつける）
- ・ 派遣労働者が派遣される事業所の名称，所在地その他就業する場所
- ・ 派遣先の指揮命令者に関する事項
- ・ 派遣の期間と就業日
- ・ 終・始業および休憩時間
- ・ 安全・衛生に関する事項
- ・ 派遣労働者の苦情処理に関する事項

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

- ・労働者派遣契約を解除するときに、派遣労働者の雇用安定のためにとる必要な措置に関する事項
- ・労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合は、紹介予定派遣に関する事項
- ・その他労働省令で定める事項

## (ウ) 労働基準法等の適用についての特例（労働者派遣法 44 条～47 条の 2）

労働者と雇用契約関係にあるのは派遣元事業主であるため、労働基準法上の「使用者」は派遣元事業主だが、派遣先事業主も労働基準法・労働安全衛生法等における「使用者」としての義務を負う。

<参考> 派遣元事業主・派遣先事業主に適用される規定 資料（P.36）

## イ 派遣元事業主の義務

許可（届出）義務：労働者派遣を業として行う事業者は、許可を受けなければならない（一定の場合には届出でよい）。

## ウ 派遣先事業主の義務

(ア) 雇用申込義務：一定の場合、事業主は派遣社員に雇用の申し入れをしなければならない。

### 政令 26 業務以外

）1 年以上派遣可能期間以内の期間、派遣先の同一の業務に、同一の派遣労働者を受け入れており、派遣受入が終了した日以後、当該業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者が、派遣先に雇用されて同一の業務に従事することを希望する旨を派遣先事業主に申し出ていて、かつ、派遣の受入が終了した日以後 7 日以内に、派遣元事業主との雇用関係が終了する場合には、派遣先事業主は当該派遣労働者を雇用する努力義務を負う（労働者派遣法 40 条の 3）

）派遣先が受入期間の制限に抵触する日以降も派遣労働者を使用しようとする場合、当該派遣労働者（抵触日の前日まで受け入れていた派遣労働者）が派遣先事業主に雇用されることを希望するときは、派遣先事業主は当該派遣労働者に対して、雇用契約の申し込む義務を負う（労働者派遣法 40 条の 4）

### 政令 26 業務

派遣先の同一の業務に、同一の派遣労働者を、3 年を超えて受け入れており、3 年を経過した日以後、派遣先事業主がその業務に外部から新たに労働者を雇い入れようとする場合には、派遣先事業主は当該派遣労働者に対して、雇用契約を申し込む義務を負う（労働者派遣法 40 条の 5）

(イ) 責任者の選任義務：派遣就業の場所ごとに専属の派遣先責任者を選任しなければならない（労働者派遣法 41 条）

(ウ) 派遣先管理台帳の作成義務：派遣先事業主は、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、3 年間保管しなければならない（労働者派遣法 42 条）

<参考> 管理台帳記載事項

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

- ・派遣元事業主の氏名又は名称
- ・派遣就業をした日
- ・派遣就業をした日ごとの始業、及び終業した時刻並びに休憩した時間
- ・従事した業務の種類
- ・派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ・紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
- ・その他厚生労働省令で定める事項

## 2 偽造請負の判断基準（告示）

「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 4 月 17 日労働省告示 37 号）

行政の内部的な規則

行政は、告示 37 号及びこれに対する具体的判断基準により派遣と「請負」を区別

最近では、これら全ての要件を満たさない限り、「請負」と判断されず、是正を指導される。告示 37 号の「請負」= 請負のみならず準委任を含む概念

<参考> 告示 37 号の内容

この基準は、法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かんがみ、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。

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っても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の 1 及び 2 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。

1 次の(1)から(3)まで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。

(1) 次の 及び 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。

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。

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。

(2) 次の 及び 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。

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。

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。

(3) 次の 及び 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

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

めの指示その他の管理を自ら行うものであること。

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。

労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

2 次の(1)から(3)まで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。

(1) 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。

(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すべての責任を負うこと。

(3) 次のイ又はロ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。

イ 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。

ロ 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。

の1及び2のいずれにも該当する事業主であっても、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って、その事業の真の目的が法第2条第1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基準の具体化、明確化についての考え方については、下記のアドレスを参照のこと

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/manual/dl/19.pdf>

### 3 偽装請負とされた場合

「使用者」としての義務を負う。

#### (1) 労働基準法等上の使用者としての義務

偽装請負は、実質的には派遣であり、派遣法の派遣先事業主として、労働基準法等の適用に関する特例が適用される結果、上記 1(4)ア(ウ)に記載される派遣先事業主の義務を負うことになる。

<参考裁判例>

M 製作所事件（東京高判平 14・3・22 判タ 1111・187）

労働安全衛生法は、2条において、労働者を「労働基準法第9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）をいう。」、事業者を「事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。」とそれぞれ定義している。そして、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

律 45 条 3 項により、労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者を当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者に使用される労働者とみなして、労働安全衛生法 23 条、27 条や関係罰則を適用することとされている。当該の関係が労働者派遣あるいは請負のいずれであるかを判断する基準としては、「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(昭和61年旧労働省告示第37号)」がある。この告示 2 条によれば、次のとおりである。

(中略)

そこで、被告人会社と E 鉄工建設の関係をみると、関係証拠によれば、原判決が詳細に説示するとおり、被告人会社において E 鉄工建設の労働者に工事内容を指示し、その工事に必要な材料を調えるなどして、本件工事に関し、E 鉄工建設は、前記告示 2 条各号のほとんどに該当しないから、労働者派遣契約に基づき、E 鉄工建設が被告人会社に対し労働者を派遣していたと認められる。そうすると、結局、被告人会社は、E 鉄工建設から派遣されていた A 労働者を使用する事業者とみなされることになる。

## (2) 労働組合法上の使用者としての義務

労働組合法上の「使用者」= 労働者の基本的な労働条件などについて現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある者(朝日放送事件 - 最判平 7・2・28 労判 668・11)

労働者の職場環境や指揮命令に関する苦情について、委託会社が実質的に支配していれば、委託会社はこの点について団体交渉義務を負う。

適法な業務委託の場合であっても、受託会社の従業員が委託会社の事業場内で就労している場合、その労働者の職場環境については委託会社が支配していると評価できるので、委託会社に団体交渉義務が生じる場合もある。

### < 参考判例 >

朝日放送事件(最判平 7・2・28 労判 668・11)

労働組合法七条にいう「使用者」の意義について検討するに、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

## (3) 労働契約上の使用者としての義務

委託会社が実質的に賃金の決定を行い、その支払を行っているとは評価される場合には、労

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

働契約上の使用者として、以下の義務を負う可能性がある。

ア 賃金支払義務

イ 雇用義務  ただし、委託会社が受託会社労働者に対する雇入れや解雇等の権限を実質的に有していて、基本的な労務供給請求権が委託会社にあると評価される場合に限定される。

< 事例の検討 >

【大阪地方裁判所平成 19 年 4 月 26 日判決（労判 941・5）】

松下プラズマディスプレイ第一審判決

（1）事案

原告は、平成 16 年 1 月 20 日ころ、訴外パスコとの間で雇用契約を締結し、そのころより被告工場において、PDP パネルの製造業務の封着工程に従事していたが、原告と被告との間には使用従属関係があり、原告の賃金額を實際上被告が決定し、実質的にこれを支給しており、原告の労務提供の相手方は被告であったとして、原被告間には黙示の雇用契約が成立したと主張して、原告が、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた事案

原告と被告との間に指揮命令関係があっても、賃金の支払関係がないとして雇用契約の成立を否定し、地位確認の訴えを却下

（2）裁判所の判断

関係各証拠によれば、原告がパスコに籍を置き、封着工程に従事していた当時の、被告工場における作業は、一定の技術を要し、また、その都度、指示を受けながらする作業であるが、原告は、パスコの従業員から指示を受けていたわけではなく、松下電器から被告に出向している従業員から指示（指揮命令）を受けていたことが認められる。これによると、原告に対する指揮命令は、被告が行っていたと認めることができる

しかし、雇用契約の本質は、労働を提供し、その対価として賃金を得る関係にあるが、労働の提供の場において、原告と被告との間に指揮命令関係があるといっても、その間に、賃金の支払関係がない場合は、両者の間に雇用契約関係があるとはいえない。

また、本件では、原告はパスコとの間で雇用契約を締結し、パスコから賃金を支給されていた一方、被告とパスコとの間に資本関係などは認められず、被告とパスコが実質的に一体であると認めるに足りる証拠もない。

【大阪高等裁判所平成 20 年 4 月 25 日判決（判時 2010・141）】

松下プラズマディスプレイ控訴審判決

（1）事案

上記の控訴審

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

1 審原告と1 審被告との間の使用従属関係，賃金支払い関係，労務提供関係等からすれば，黙示の労働契約の成立が認められるとして，労働契約上の地位を確認

## (2) 裁判所の判断

1 審被告・パスコ間，1 審原告・パスコ間の各契約は，公の秩序に反するものとして民法90条により無効というべきである。

労働契約も他の私法上の契約と同様に当事者間の明示の合意によって締結されるばかりでなく，黙示の合意によっても成立し得るところ，労働契約の本質は使用者が労働者を指揮命令及び監督し，労働者が賃金の支払を受けて労務を提供することにあるから，黙示の合意により労働契約が成立したかどうかは，当該労務供給形態の具体的実態により両者間に事実上の使用従属関係，労務提供関係，賃金支払関係があるかどうか，この関係から両者間に客観的に推認される黙示の意思の合致があるかどうかによって判断するのが相当である。

1 審原告は，期間2カ月，更新あり，賃金時給1350円の前で本件工場でPDP製造封着工程の業務に労務を提供し，1 審被告は，これを受けて，その従業員を通じて1 審原告に本件工場での同工程での作業につき直接指示をして指揮，命令，監督して上記労務の提供を受け，1 審原告は，1 審被告従業員と混在して共同して作業に従事し，その更衣室，休憩室は1 審被告従業員と同じであり，同工程における就業期間が1年半に及び，その間に他の場所での就業をパスコから指示されたこともなく，休日出勤についても1 審被告従業員が直接指示することがあり，本件工場にパスコ正社員が常駐していたものの，作業についての指示をしておらず，労働時間の管理等を行っていたか不明であり，1 審被告は，1 審原告を直接指揮監督していたものとして，その間に事実上の使用従属関係があったと認めるのが相当であり，また，1 審原告がパスコから給与等として受領する金員は，1 審被告がパスコに業務委託料として支払った金員からパスコの利益等を控除した額を基礎とするものであって，1 審被告が1 審原告が給与等の名目で受領する金員の額を実質的に決定する立場にあったといえるから，1 審被告が，1 審原告を直接指揮，命令監督して本件工場において作業せしめ，その採用，失職，就業条件の決定，賃金支払等を実質的に行い，1 審原告がこれに対応して上記工程での労務提供をしていたといえることができる。

そうすると，無効である前記各契約にもかかわらず継続した1 審原告・1 審被告間の上記実体関係を法的に根拠づけ得るのは，両者の使用従属関係，賃金支払関係，労務提供関係等の関係から客観的に推認される1 審原告・1 審被告間の労働契約のほかなく，両者の間には黙示の労働契約の成立が認められるというべきである。

## < 参考裁判例 >

ナブテスコ事件（神戸地明石支判平成17・7・22 労判901・21）

社外労働者と受入企業間に黙示の労働契約が成立すると認められるためには，社外労働者が受入企業の事業場において同企業から作業上の指揮命令を受けて労務に従事していること，実質的にみて派遣企業ではなく受入企業が社外労働者に賃金を支払い，社外労働者

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

の労務提供の相手方が派遣企業ではなく受入企業であることが必要であると解される。

勤務開始当初から、原告（労働者）らは、被告（受入企業）西神工場において、勤務開始約1年後にナブコ産業（派遣企業）の現場責任者が置かれるまで、被告社員である班長の指揮命令を受けて各自の担当作業を行っており、労働契約上の使用者であるナブコ産業による指揮命令を受けていなかったということができ、ナブコ産業の事後の対応をもって黙示の労働契約の成立を否定する事情と解することはできない。

被告とナブコ産業の間の委託契約は、当初は、被告からナブコ産業に支払われる報酬の金額が一部門につき月額15万円であったものが、原告らの勤務実績に応じて月額16万円に改訂されたことが認められる。被告は、上記報酬金額は、労働者が残業した場合でも増額されず、増額分はナブコ産業が負担していたと主張するが、このことは、ナブコ産業が本件委託契約において採算を度外視していたことを意味するのであるから、ナブコ産業が被告から経済的に独立して業務処理請負を行っていなかったと評価される事情となる。

ナブコ産業は、業務請負としては、専ら、完全親会社である被告の工場に対する労働力の供給しか行っていなかったことが認められる。そうすると、採用面接や実技試験においてナブコ産業の従業員が立ち会っていたとしても、ナブコ産業による原告らの採用は、完全親会社である被告の採用を代行していたにすぎないというべきである。また、原告らは、それぞれの班においてはナブコ産業からの労働者としては単独で、その他の複数の被告の正社員と同一の作業を渾然一体となっていて行っていたといえるし、原告らの出勤簿は被告が管理し、残業についても被告の職場長の指示で行われていたこと、有給休暇の申請についても、被告の従業員と同じ用紙を使用して被告の班長に提出していたことが認められるから、原告らの労務の提供は、ナブコ産業の請負業務ではなく、専ら被告に対して行われていたと評価することができる。

以上の検討によれば、原告らと被告とは、実質的にみれば、受入企業であるナブコから作業上の指揮命令を受けて労務に従事しており、派遣企業のナブコ産業ではなく受入企業である被告が社外労働者である原告らに賃金を支払い、原告らの労務提供の相手方は被告であったということが出来る。

そうすると、原告らが上記のような勤務形態で勤務を開始した時点で、原告らと被告との間には、黙示の労働契約が成立したというべきである。

## 4 実務での対応

委託者が受託者の労働者に対して直接指揮命令を行ってはならない。

委託者事業所内で業務を遂行する場合でも、受託者が作業する場所を区分し、業務分担を明確に区分する等委託者の労働者と受託者の労働者が渾然一体となって同じ業務を遂行しないようにする必要がある。

請負が適正に行われているかを自主的に確認するにあたり、地方労働局が公表している自主点検表が参考になる。



# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

神奈川県労働局の自主点検表は下記アドレスでダウンロード可能

[http://www.kana-rou.go.jp/users/antei/roudou\\_05.htm](http://www.kana-rou.go.jp/users/antei/roudou_05.htm)

## 5 契約書での対応

- (1) 受託者が直接労働者の指揮監督を行う 受託者は管理責任者を置き、現場における労働者への指揮命令を行わせる義務を定める等

業務中は委託者から直接指示を受けないことが書面化されていることが必要である。

### <条項例>

- 1 乙(受託者)は、委託業務の履行に関し、業務遂行場所に常駐し、委託業務の遂行に従事する乙の従業員を管理し、直接指揮命令する者(以下「管理責任者」という。)を選任し、書面により甲に通知する。
- 2 甲は、委託業務の履行に関し、乙に注文・指図等を行う場合には、乙の選任した管理責任者に対して行い、乙の従業員に対して直接注文・指図等を行ってはならない。

- (2) 受託者の経営上の独立性 業務に必要な機械・設備・機材、材料・資材は受託者の負担とする

委託者から貸与を受ける場合には対価を支払い、賃貸借契約等を締結しておく必要がある(請負契約書の一部に賃貸借条項があるだけでは不可)。

- (3) 肉体的な労働力の提供ではない 委託料を「労務単価×人数×日数・時間数」で算出する場合には、肉体的な労働力の提供と判断される可能性が高くなる

- (4) 受託者が使用者 労働法上の責任は受託者が負うことの確認

### <条項例>

乙(受託者)は、乙の従業員に対する使用者として、労働法、労働安全衛生法その他従業員に対する法令上の責任をすべて負い、責任をもって乙の従業員の労務管理を行う。

## 下請法(下請代金遅延等防止法)に対する対応

### 1 趣旨: 下請取引の公正化, 下請事業者の利益の保護

上記の4のとおり、独占禁止法の不公正な取引方法として、優越的地位の濫用を禁止されている(昭和57年6月18日公正取引委員会告示第14号)。しかし、その適用対象行為は不明確であり、同法の保護のみでは下請事業者の保護としては必ずしも十分ではないため、下請法により、適用対象となる行為を明確化するとともに、違反行為の排除措置の内容を具体的に法定し、かつ簡易な手続を規定している。

下請法の適用範囲外の取引であっても、取引態様等によっては、独占禁止法に違反する

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

場合もある。

## 2 適用範囲

下請法の対象となる取引は、(1)取引内容と(2)取引当事者の資本・出資の金額によって決まる。法人と取引する際には、相手方の資本金の確認が必要

### (1) 取引内容

物品の製造委託・修理委託

「物品」には不動産は含まれない。

プログラムの作成委託

運送、物品の倉庫における保管および情報処理に係る役務提供委託

「情報処理」とは、プログラムの作成に該当しない、計算、検索等の作業を行うことをいい、受託計算サービスや、データ入出力などの情報処理システムの運用を行うことをいう。

情報成果物作成委託（プログラムの作成を除く。）

役務提供委託（ に掲げるものを除く。）

### (2) 取引当事者の資本・出資の金額

ア 取引内容が上記 乃至 に掲げる取引である場合

(ア) 親事業者：資本金3億円超の法人事業者

下請事業者：資本金3億円以下の法人事業者（又は個人事業者）

(イ) 親事業者：資本金1千万円超3億円以下の法人事業者

下請事業者：資本金1千万円以下の法人事業者（又は個人事業者）

イ 取引内容が上記 及び に掲げる取引である場合

(ア) 親事業者：資本金5千万円超の法人事業者

下請事業者：資本金5千万円以下の法人事業者（又は個人事業者）

(イ) 親事業者：資本金1千万円超5千万円以下の法人事業者

下請事業者：資本金1千万円以下の法人事業者（又は個人事業者）

## 3 親事業者の義務

### (1) 書面の交付義務（第3条）

発注に際して、以下の記載事項をすべて記載している書面（3条書面）を直ちに下請事業者に交付

<記載事項>

親事業者及び下請事業者の名称（番号、記号等による記載も可）

製造委託、修理委託、情報成果物作成委託又は役務提供委託をした日

下請事業者の給付の内容

下請事業者の給付を受領する期日（役務提供委託の場合は、役務が提供される期日又は期間）

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

下請事業者の給付を受領する場所

下請事業者の給付の内容について検査をする場合は、その検査を完了する期日

下請代金の額（算定方法による記載も可）

下請代金の支払期日

手形を交付する場合は、その手形の金額（支払比率でも可）と手形の満期

一括決済方式で支払う場合は、金融機関名、貸付け又は支払可能額、親事業者が下請代金債権相当額又は下請代金債務相当額を金融機関へ支払う期日

原材料等を有償支給する場合は、その品名、数量、対価、引渡しの期日、決済期日、決済方法

## (2) 支払期日を定める義務（第2条の2）

物品等を受領した日（役務提供委託の場合は役務の提供をした日）から60日以内でできる限り短い期間内で支払期日を定める。支払期限を定めなかった場合は受領した日、期限の制限に違反した支払期日を定めた場合は受領した日から起算して60日を経過した日の前日を支払期日とみなされる。

## (3) 書類の作成・保存義務（第5条）

以下の事項を記載した書類を作成し、2年間保存

<記載事項>

親事業者及び下請事業者の名称（番号、記号等による記載も可）

製造委託、修理委託、情報成果物作成委託又は役務提供委託をした日

下請事業者の給付の内容

下請事業者の給付を受領する期日（役務提供委託の場合は、役務が提供される期日又は期間）

下請事業者の給付を受領する場所

下請事業者の給付の内容について検査をする場合は、その検査を完了する期日

下請代金の額（算定方法による記載も可）

下請代金の支払期日

手形を交付する場合は、その手形の金額（支払比率でも可）と手形の満期

一括決済方式で支払う場合は、金融機関名、貸付け又は支払可能額、親事業者が下請代金債権相当額又は下請代金債務相当額を金融機関へ支払う期日

原材料等を有償支給する場合は、その品名、数量、対価、引渡しの期日、決済期日、決済方法

## (4) 遅延利息の支払義務（第4条の2）

物品等を受領した日（役務提供委託の場合は役務の提供をした日）から起算して60日を経過した日から年率14.6%の割合による遅延損害金を支払う

年率14.6%よりも低い年率を定めても無効

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

## 4 親事業者の禁止事項

### (1) 受領拒否の禁止(第4条第1項第1号)

下請事業者の責めに帰すべき理由がないのに注文した物品等の受領を拒否すること

下請事業者の責めに帰すべき理由

- ・注文と異なるものまたは瑕疵等があるものが納入されたとき
- ・納期までに納入されなかったため、そのものが不要になった場合

### (2) 下請代金の支払遅延の禁止(第4条第1項第2号)

受領後60日以内(=2か月)に定められた支払期日までに支払わないこと

下請代金を毎月の特定期日に支払うこととされている場合

1か月締切制度を採っている場合は、締切後30日(1か月)以内に支払うという運用となる。

### (3) 下請代金の減額の禁止(第4条第1項第3号)

下請事業者の責めに帰すべき理由がないのに下請代金を減額すること

合意があっても不可

下請事業者の責めに帰すべき理由

- ・下請事業者の責に帰すべき理由(瑕疵の存在, 納期遅れ等。)があり, 受領拒否, 返品した場合に, その給付に係る下請代金の額を減じるとき
- ・下請事業者の責に帰すべき理由があり, 受領拒否, 返品できるのに, そうしないで, 親事業者自ら手直しをした場合に, 手直しに要した費用を減じるとき
- ・瑕疵等の存在又は納期遅れによる商品価値の低下が明らかな場合に, 客観的に相当と認められる額を減じるとき

#### < 勧告事例 >

時計の部品等の製造委託に関し, 下請事業者と半期ごとに, その期の取引金額が一定額を超えた場合には自社に協賛金を支払うことを内容とする覚書を締結し, 下請代金の額から協賛金の額を差し引くことにより, 下請代金の額を減じていた(32社に対し総額8714万7535円を減額)(勧告年月日:平成17年9月22日)。

### (4) 返品禁止(第4条第1項第4号)

下請事業者の責めに帰すべき理由がないのに受領した物品を返品すること

下請事業者の責めに帰すべき理由

- ・注文と異なる物品等が納入された場合
- ・汚損・毀損等された物品等が納入された場合

### (5) 買いたたきの禁止(第4条第1項第5号)

通常支払われる対価に比べて著しく低い下請代金を不当に定めること

通常支払われる対価

- ・同種又は類似の給付の内容について実際に行われている取引の価格(=市価)
- ・市価の把握が困難な場合, 同種又は類似の給付の内容の従来からの取引価格

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

## < 勧告事例 >

消防用設備の保守点検に係る役務提供委託に関し、「出精値引」と称して下請代金の額に一定率を乗じて得た額を差し引くことにより、下請代金の額を減じていた(20名に対し総額2億1551万5911円を減額(勧告前に返還))。その後、上記の減額行為を取りやめることとした上で単価改定を行ったが、下請事業者と十分な協議を行うことなく一方的に、下請代金の額を定めていた(下請事業者20名に対し、下請事業者の給付の内容と同種又は類似の内容の給付に対し通常支払われる対価に比し著しく低い下請代金の額を決定)(勧告年月日:平成19年12月6日)。

## (6) 購入・利用強制の禁止(第4条第1項第6号)

親事業者が指定する物・役務を強制的に購入・利用させること

## < 勧告事例 >

貨物運送に係る役務提供委託に関し、部門ごとに販売目標数量を定め、取引に係る交渉等を行っている支店等の長等を通じて具体的な数量を示す等、ラーメン等の物品の購入を要請していた。下請事業者は、今後の取引を考えやむを得ずラーメン等の物品を購入した(241社に対し、総額2469万1440円分の物品の購入を強制)(勧告年月日:平成20年4月17日)。

## (7) 報復措置の禁止(第4条第1項第7号)

下請事業者が親事業者の不正な行為を公正取引委員会又は中小企業庁に知らせたことを理由として、下請事業者に対して、取引数量の削減・取引停止等の不利益な取扱いをすること

## (8) 有償支給原材料等の対価の早期決済の禁止(第4条第2項第1号)

有償で支給した原材料等の対価を、当該原材料等を用いた給付に係る下請代金の支払期日より早い時期に相殺したり支払わせたりすること

## (9) 割引困難な手形の交付の禁止(第4条第2項第2号)

割引困難な手形 = 手形期間が120日(繊維業は90日)を超える長期の手形

## (10) 不当な経済上の利益の提供要請の禁止(第4条第2項第3号)

下請事業者から金銭、労務の提供等をさせること

## (11) 不当な給付内容の変更及び不当なやり直しの禁止(第4条第2項第4号)

下請事業者の責めに帰すべき理由がないのに、費用を負担せずに注文内容を変更し、または受領後にやり直しをさせること

下請事業者の責めに帰すべき理由

- ・ 下請事業者の要請により給付の内容を変更する場合
- ・ 給付前の確認により給付の内容が注文内容とは異なること又は下請事業者の給付に瑕疵等があることが合理的に判断される場合に、給付の内容を変更させる場合
- ・ 下請事業者の給付の受領後、下請事業者の給付の内容が注文内容と異なる場合又は下請事業者の給付に瑕疵等がある場合に、やり直しをさせる場合

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

## 5 違反の場合

### (1) 報告・立入調査(9条)

公正取引委員会は、必要があれば、親事業者・下請け事業者に対し、取引に関する報告をさせ、職員に事務所等への立入調査をさせることができる。

### (2) 勧告(7条)

公正取引委員会は、違反者に対し、違反行為の是正及び下請事業者の利益保護に必要な措置を取るべきことを勧告する。

公正取引委員会のホームページにおいて実名を公表される。

警告：公正取引委員会による法定外の処理で、改善報告書の提出が求められる。

事例は公表されるが実名は公表されない。

### (3) 排除措置命令(8条)

公正取引委員会が親事業者に勧告を行い、親事業者がその勧告に従った場合には、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律20条(排除措置命令)の規定は適用しない。

勧告に従わない場合には、排除措置が命じられる。

### (4) 罰則

ア 書面の交付義務・書類の作成・保存義務の違反 50万円以下の罰金(10条)

イ 報告徴収に対する報告拒否・虚偽報告、立入検査の拒否・妨害等 50万円以下の罰金(11条)

両罰規定あり(12条) 行為者に加え、会社も罰せられる

### (5) 経済産業省平成20年11月27日付通達

政府が取りまとめた「安心実現のための緊急総合対策」(8月29日)、「生活対策」(10月30日)の中で、下請事業者保護の強化を重要な柱と位置づけ、下請法の厳格な運用、違反行為への厳正な対処、相談体制の拡充等が盛り込まれたことを受け、なお一層下請法の厳正な運用を進めることを通達

### (6) 違反行為を自発的に申し出た親事業者の取扱い(平成20年12月17日公正取引委員会)

公正取引委員会は、下請法違反行為について自発的な申出が親事業者からなされ、かつ、以下のような事由が認められた場合には、親事業者の法令遵守を促す観点から、下請事業者の利益を保護するために必要な措置を採ることを勧告しない取扱いをすることを公表

公正取引委員会が当該違反行為に係る調査に着手する前に、当該違反行為を自発的に申し出ている。

当該違反行為を既に取りやめている。

当該違反行為によって下請事業者に与えた不利益を回復するために必要な措置(注)を既に講じている。

当該違反行為を今後行わないための再発防止策を講じることとしている。

当該違反行為について公正取引委員会が行う調査及び指導に全面的に協力している。

(注) 下請代金を減じていた当該事案においては、減じていた額の少なくとも過去1年間分を返還している。

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

## (参考資料) 派遣元事業主・派遣先事業主に適用される規定

### 労働基準法の適用関係 (労働者派遣法第44条)

派 遣 元	派 遣 先
均等待遇 (第3条)	均等待遇 (第3条)
男女同一賃金の原則 (第4条)	
強制労働の禁止 (第5条)	強制労働の禁止 (第5条)
	公民権行使の保障 (第7条)
労働契約 (第13条～第23条)	
賃 金 (第24条～第27条)	
変形労働時間制の定め (第32条の2～第32条の5), (一週間単位の非定型的変形労働時間制は派遣労働者には適用されない。)	労働時間 (第32条～第33条)
	休憩 (第34条)
時間外・休日労働の協定・届 (第36条)	休日 (第35条)
時間外・休日, 深夜の割増賃金 (第37条)	労働時間及び休憩の特例 (第40条)
事業場外労働 (第38条の2)	適用除外 (監視断続業務の許可を含む) (第41条)
専門業務型裁量労働 (第38条の3)	
年次有給休暇 (第39条)	年少者の労働時間及び休日 (第60条)
	年少者の深夜業 (第61条)
	年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限 (第62条, 第64条の3)
最低年齢 (第56条)	年少者及び女性の坑内労働の禁止 (第63条, 第64条の2)
年少者の証明書 (第57条)	
	産前産後の時間外, 休日, 深夜業 (第66条)
年少者の帰郷旅費 (第64条)	育児時間 (第67条)
産前産後の休業 (第65条)	生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 (第68条)
	徒弟の弊害の排除 (第69条)
徒弟の弊害の排除 (第69条)	
職業訓練に関する特例 (第70条～第74条)	
災害補償 (第75条～第88条)	
就業規則 (第89条～第93条)	申告を理由とする不利益取扱禁止 (第104条第2項)
申告を理由とする不利益取扱禁止 (第104条第2項)	国の援助義務 (第105条の2)
国の援助義務 (第105条の2)	法令規則等の周知義務 (就業規則, 労使協定を除く。)
法令規則等の周知義務 (第106条)	(第106条)
労働者名簿 (第107条)	
賃金台帳 (第108条)	記録の保存 (第109条)

# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

記録の保存（第 109 条）	報告の義務（第 104 条の 2）
報告の義務（第 104 条の 2）	

## 労働安全衛生法の適用関係（労働者派遣法第45条）

派 遣 元	派 遣 先
職場における安全衛生を確保する事業者の責務(第3条)	職場における安全衛生を確保する事業者の責務(第3条)
事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務（第4条）	事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務（第4条）
労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等（第9条）	労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等（第9条）
総括安全衛生管理者の選任等（第 10 条）	総括安全衛生管理者の選任等（第 10 条）
衛生管理者の選任等（第 12 条）	安全管理者の選任等（第 11 条）
安全衛生推進者の選任等（第 12 条の 2）	衛生管理者の選任等（第 12 条）
産業医の選任等（第 13 条）	安全衛生推進者の選任等（第 12 条の 2）
	産業医の選任等（第 13 条）
	作業主任者の選任等（第14条）
	統括安全衛生責任者の選任等（第15条）
	元方安全衛生管理者の選任等（第15条の2）
	安全委員会の設置等（第17条）
衛生委員会の設置等（第 18 条）	衛生委員会の設置等（第 18 条）
安全管理者等に対する教育等（第 19 条の 2）	安全管理者等に対する教育等（第 19 条の 2）
	労働者の危険又は健康障害を防止するための措置（次の 印のとおり）
	事業者の講ずべき措置（第20条～第25条の2）
	労働者の遵守すべき措置（第26条）
	元方事業者の講ずべき措置（第29条）
	特定元方事業者の講ずべき措置（第30条～第32条）
	定期自主検査（第45条）
	化学物質の有害性の調査（第57条の3）
安全衛生教育（雇入れ時）（第 59 条）	安全衛生教育（危険有害業務就業時）（第 59 条）
	職長教育（第60条）
危険有害業務従事者に対する教育（第 60 条の 2）	危険有害業務従事者に対する教育（第 60 条の 2）
	就業制限（第 61 条）
	中高年齢者等についての配慮（第 62 条）
中高年齢者等についての配慮（第 62 条）	事業者の行う安全衛生教育に対する国の援助（第63条）



# IDESAWA & PARTNERS

2-5-501, Kojimachi 3-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0083, Japan  
Phone 03-5215-2293 Fax 03-5215-2294 E-mail: info@idesawalaw.gr.jp

<p>事業者の行う安全衛生教育に対する国の援助（第63条）</p> <p>健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取）（第66条）</p> <p>健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）（第66条の5）</p> <p>一般健康診断の結果通知（第66条の6）</p> <p>医師等による保健指導（第66条の7）</p> <p>健康教育等（第69条）</p> <p>体育活動等についての便宜供与等（第70条）</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止（第97条）</p> <p>報告等（第100条）</p> <p>法令の周知（第101条）</p> <p>書類の保存等（第103条）</p> <p>事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助（第106条）</p> <p>疫学的調査等（第108条の2）</p>	<p>作業環境測定（第65条）</p> <p>作業環境測定の結果の評価等（第65条の2）</p> <p>健康診断（有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取）（第66条）</p> <p>健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）（第66条の5）</p> <p>作業の管理（第65条の3）</p> <p>作業時間の制限（第65条の4）</p> <p>病者の就業禁止（第68条）</p> <p>健康教育等（第69条）</p> <p>体育活動等についての便宜供与等（第70条）</p> <p>安全衛生改善計画等（第78条）</p> <p>機械等の設置，移転に係る計画の届出，審査等（第88条）</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止（第97条）</p> <p>使用停止命令等（第98条）</p> <p>報告等（第100条）</p> <p>法令の周知（第101条）</p> <p>書類の保存等（第103条）</p> <p>事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助（第106条）</p> <p>疫学的調査等（第108条の2）</p>
---	---

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用関係（労働者派遣法第47条の2）

<p>派遣元が責任を負う事項</p> <p>派遣先が責任を負う事項</p>	
<p>職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮</p> <p>妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置</p> <p>妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止</p>	<p>職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮</p> <p>妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置</p> <p>妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止</p>