



アウトソーシング規制、 どう読み解く？

ジェトロジャカルタ事務所
プラットフォームコーディネーター 森 智和





ハイライト

本日のウェビナーで得られるポイントは？

現在有効の

Step.1 アウトソーシング（人材派遣と業務委託）とは？

Step.2 この度のアウトソーシング規制

Step.3 引き続きできること、できなくなったこと

STEP 01

そもそも

アウトソーシングとは？

「人材派遣」と「業務委託」



アウトソーシング

「人材派遣」とは？

人材派遣契約とは、“ヒト単位” で発注する／請負う契約



イメージ：「運転手を3人用意して」





アウトソーシング

「業務委託／請負い」とは？

**業務委託／請負いとは、
“業務単位”で発注／請負う契約**



イメージ：「倉庫管理業務を代行して」





アウトソーシング

もっと分かりやすく。

記載内容

人数と業務内容

人材派遣契約



使用者側が指定した人数通りに、派遣会社がヒトを派遣する。

記載内容

業務内容と期待する成果

業務委託／請負契約



請け負う会社が、その業務を遂行するにどれだけの人数が必要かを判断する。



アウトソーシング

具体的に、もっと分かりやすく教えて。



依頼
内容

「運転」という業務をお願いしたいんだけど。
この場合、どっちの契約になるの？

01

人材派遣契約？

「ヒトの人数」を指定してないので、
人材派遣とはならない。

02

業務委託契約？

運転という「業務」の依頼だから
こっちが正解だね。



アウトソーシング

人材派遣と業務委託に共通することは？

共通点

使用者側に雇用責任が無い

雇用責任は、人材派遣会社／業務を請け負う会社にある

使用者側の
メリット01

使用者側の会社で
労働組合員になれない

使用者側の
メリット02

勤怠管理が不要

使用者側の
メリット03

ヒトの責任は
派遣／請負会社



アウトソーシングの歴史 その1

2012年から2021年1月まで

人材派遣

製造に直接関係しない次の5つの業務において認められる。

- ① クリーニング
- ② ケータリング
- ③ 警備
- ④ 運転
- ⑤ 工業および石油分野における補助業務

業務委託 ／請負い

以下の条件を満たすこと。

- ① 製造プロセスを直接妨げないこと。
- ② 委託主の本業（コアビジネス）以外であること。
- ③ 委託主の補助的活動であること。

製造会社が、梱包や輸送、会計業務を
第三者へ委託することは認められたが、
「バネ製造を本業とする会社は、
バネ製造を第三者へ委託できなかった」



2021年1月まで、製造オペレーターへの派遣／業務請負は不可。
製造会社は、オペレーターを直接雇用（正社員／契約社員）するしかなかった。



アウトソーシングの歴史 その2

2021年2月から2026年4月まで

オムニバス雇用創出法によって、
アウトソーシング（人材派遣と業務委託／請負い）に
かかるすべての規制が撤廃された。



例）バネ製造会社が、本業であるバネ製造を
第三者へ委託することもでき、自由に人材派遣できるようになった。



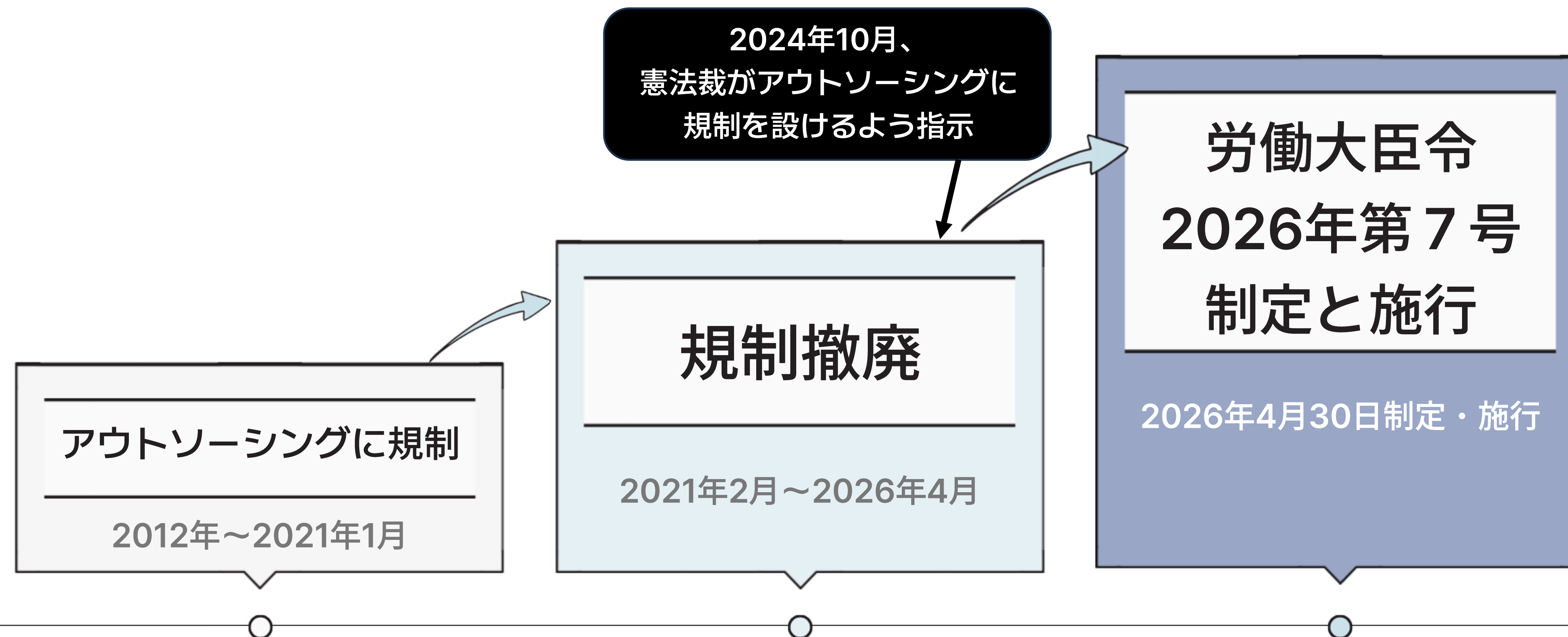
ジョコ前大統領によるオムニバス雇用創出法。

法規制の緩和による企業活動の円滑化によって、雇用の創出を目指した。



アウトソーシングの歴史 その3

規制⇒撤廃⇒規制 の繰り返し



アウトソーシングは、労働者の強い反発と、
ときの政治によって変化を遂げてきた。

この度の

STEP 02

アウトソーシング規制 紐解いてみよう

曖昧さの中に答えあり



スポットライト

最大のポイントは・・・

「ヒトの派遣」に規制あり、
「業務委託／請負」に規制なしか！？



ここから大臣令2026年第7号を紐解いていくよ



労働大臣令2026年第7号
(4月30日制定・施行)

第2条

使用者は、書面による人材派遣契約を通じて、業務の一部を人材派遣会社に委託することができる。

第3条

業務の種類及び分野は、次の補助業務とする。

1. クリーニング
2. ケータリング
3. 警備
4. ドライバー及び労働者輸送
5. 業務支援サービス
6. 工業、石油、ガス及び電力分野における補助的業務

業務支援とやらの定義は？
どう解釈すべきか、現時点で不透明。
今後、政府がこの「業務支援サービス」を
どう定義づけるかに注目。



規制は人材派遣会社？

人材派遣のライセンスをもった会社が・・・

第2条

使用者は、書面による人材派遣契約を通じて、業務の一部を**人材派遣会社**に委託することができる。

(使用者と派遣会社とで締結された)

第5条

人材派遣契約は、**人材派遣会社が～労働局に対し、契約締結日から3日以内に提出**しなければならない。

▶ 使用者がブカシ県の場合、ブカシ労働局へ提出。

(使用者と派遣会社とで締結された)

第5条

人材派遣契約が～規定を満たしている場合、労働局は記録証明を発行する。

▶ 労働省ではなく、地方労働局が判断する。

第6条

人材派遣会社は、**人材派遣業の許可保持者**として～人材派遣契約を労働局に記録すること。

▶ 規制対象者が、“人材派遣会社”に限定されるのか？

注意点

第4条

1. 人材派遣契約には、少なくとも次の事項を含まなければならない。
 - a. 人材派遣会社に委託される業務内容
 - b. 人材派遣契約の期間
 - c. 業務の実施場所
 - d. 派遣労働者の人数
 - e. 派遣労働者の保護及び権利（少なくとも賃金、残業代、労働時間及び休憩時間、年次有給休暇、安全衛生に関する権利、社会保障、宗教大祭手当(THR)、雇用関係終了又は解雇に関する権利を含む）
 - f. 人材派遣会社及び業務の一部を委託する会社の権利義務
2. 前項eに定める派遣労働者の保護及び権利は、少なくとも関連法令の定めに従って実施され、人材派遣会社がその責任を負うものとする。
3. 使用者は、人材派遣会社が派遣労働者の保護及び権利を、少なくとも関連法令に従って履行することを確保する責任を負う。

ドライバー派遣ではよく、派遣会社が給与、残業代を正しく支給していないとか...。
派遣社員の権利が守られるよう使用者側も監視しないとね。



罰則を見てみよう！

第3条とは、6つの補助業務を指す。

第8条 使用者が第3条に違反した場合、次の行政制裁が段階的に科される。

第一、書面による警告

第二、事業活動の制限

おやおや、罰金など重い罰を受けると思いきや、警告書ときた。
とすると、万が一、誤ったアウトソーシングをしていたとしても、
警告書を受けてから対応を改めることもできる、というわけか。





3つのポイント

見えてきた、今回のアウトソーシング規制の本質

01

そもそも、人材派遣のライセンスは、人材派遣会社しか取得できない。
今回の規制対象者は、人材派遣のライセンスを持つ人材派遣会社、と解釈。

02

アウトソーシングは6つの業務に
限定される。(クリーニングなど)

03

ライセンスを持つ人材派遣会社が
地方労働局へ派遣契約を提出⇒許可。

STEP 03

引き続きできること できなくなること

対応を誤らず、万全な体制へ



施行と現行の契約について

現行の人材派遣契約はどうなる？



本大臣令が施行された日（2026年4月30日）よりも前に締結済みの人材派遣契約は、その契約期間満了まで有効だよ。（第10条）

オッケー。じゃ、現在の人材派遣契約が満了後、人材派遣会社を通じてヒトの派遣を依頼する場合は、6つの業務に留意しないとね。





やっておきたいこと

これを機に、確認をしよう。

1

派遣会社が派遣ライセンスを持っているか？



2

派遣会社の会社定款の提出、
経営者との面談もしてみよう。



3

使っていた派遣会社が、
社員の親せきだったりして。



4

不正・癒着の予防に、
派遣会社の切り替えも。





本日、学んだ理解

製造業や卸売業（商社）、倉庫業といった外資企業は、
そもそも人材派遣業ではない。
人材派遣業のライセンスは、人材派遣会社しか保有しない。

規制の対象となってしまうのは、
人材派遣業のライセンスを
持つ人材派遣会社になる、というわけか。



とすると、バネの製造会社が「バネ製造」という業務を、
これまで通り下請けの製造会社へ委託できる、
というわけか。だって、委託主も請負主いずれも、
人材派遣業ではないからな。

今使っている派遣会社、
派遣のライセンス持ってる？
派遣社員の権利守ってる？

下請け企業と取り交わす契約書の表現は、
“ヒト”単位ではなく“業務”単位にしないと、な。

免責事項

- 本資料作成にはできる限り正確に記載するよう努力しておりますが、その正確性を保証するものではありません。
- 本資料の記載内容に関して生じた直接的、間接的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、一切の責任を負いません。
- 本資料の無断での掲載、複製、転送、配布等を禁止します。