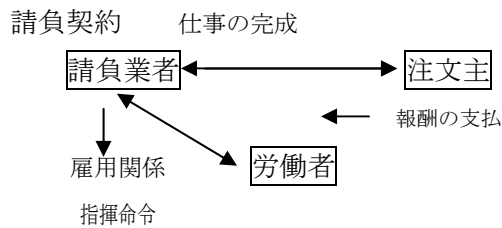


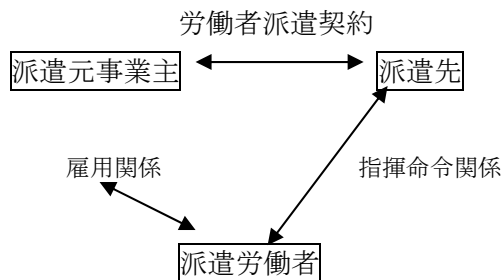
～【偽装請負】などの違法行為が超一流企業にまで・・・～

◆ 請負事業と労働者派遣事業（業務請負と派遣の区分について）

請負事業



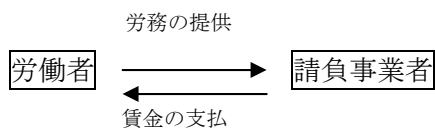
労働者派遣事業



請負事業とは・・・当事者の一方がある仕事の完成を約束し、相手方がその仕事の結果に対して報酬を与える事業をいいます。

請負事業の雇用関係は、請負事業者がその雇用する労働者に直接指揮命令し、請負業務を処理し、その対価として賃金を支払う通常の雇用関係です。

※ 請負事業の雇用関係



労働者派遣事業とは・・・派遣元事業主が事故の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させること行として行うことをいいます。

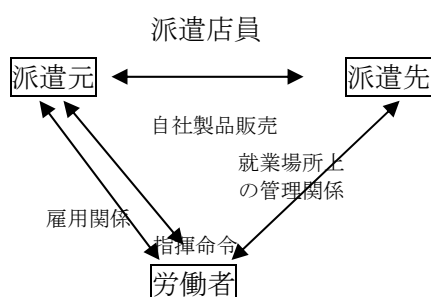
【労働者派遣契約】

契約の両当事者間で、発注事業者が、請負事業者の雇用従業員を指揮命令することを約

束していれば、その契約は、請負契約ではなく派遣契約であり、請負契約の請負事業者は派遣元と、請負契約の発注事業者は派遣先と、請負事業者の従業員は派遣労働者とみなされる。

派遣店員

※ デパートへの店員派遣は、自社製品の販売のため単に就業場所が派遣先であるに過ぎず、派遣先の指揮命令を受けて就労しているものではないが、派遣先の規則・基準の制約、本来業務以外の応援など求められる場合には実質的に派遣事業に該当する場合があります。



偽装請負 ⇒ 背景に事業のアウトソーシングの拡大

偽装請負とは …… 契約の両当事者(発注事業者と請負事業者)が請負契約の形式

で契約しているが、その実態は労働者派遣事業に該当していること。

◇ 適法な業務請負の3要件 (請負区分基準)

- ① 請負事業者の従業員の業務の遂行について、請負事業者側が直式指揮監督を行うこと
- ② その業務を請負事業者の業務として発注事業者から独立して業務を処理すること
- ③ 請負事業者がその有する能力と責任によりその業務を処理すること

請負判断基準の具体的な判断基準

1 労務管理の独立性

- ① 業務遂行方法などの指示・・・業務の割付・順序などについての直接指示、

一定期間に処理する業務内容・量についての受注者側で必要な従業員数の決定

- ② 作業の遂行速度を請負事業者の判断で決めることができる
- ③ 作業割付・作業順序を請負事業者の判断で決めることができる。技術指導・勤務状況把握・出来高査定などの評価を請負事業者が直接行うこと
- ④ 労働時間についての指示・・・従事する従業員の勤務時間の指示管理を行っていること、配置の決定・変更，服務規律の設定指示管理を行っていること

2 事業経営の独立性・・・資金調達や支弁など経理の独立性、事業主責任の負担など

3 業務の独立性・・・①機械・設備・器材・材料、資材などについて、請負事業者が調達して業務を行っていること ②請負事業者の企画により、又はその有する専門的な技術や経験により業務の遂行が行われていること

偽装請負は「労働者派遣法」に違反する行為であり、その他多くの法律違反の可能性大です。

請負業者の技術的能力・管理能力・人材養成能力などの独立業務処理能力の可否を検討することが重要です。

派遣受け入れと適正業務請負受け入れとのコストを考慮する必要がある大きいと思われます。