

今月の相談事例（2月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

昨年、労働者派遣法が改正になりましたが、構内請負作業員を「派遣」と読んだり、派遣労働者の管理を派遣元がしていたりと、「派遣」と「請負」の区別がよくわかりません。

法的な処罰もあるようですので、詳しく説明してください。

【アドバイス】

まず、「派遣」と「請負」の違いについて説明します。請負とは、「労働の結果としての仕事の完成を目的とするもの（民法）」です。労働者派遣とは、「雇用契約を結んだ派遣元の会社が、労働者派遣契約を結んでいる派遣先の会社へ労働者を派遣し、労働者は派遣先の指揮命令に従って働くという働き方」です。

	目的	労務を提供する者	労務提供者の裁量	例
請負	仕事の完成	請負人（事業主）	あり	建築業者、運送業者 等
雇用（派遣）	労務の提供	労働者（労働者）	なし (指揮命令を受ける)	一般の会社員・派遣元に雇用されている派遣社員 等

派遣との違いは、発注者と受託者の労働者との間に指揮命令関係が生じないということがポイントです。請負契約の目的は仕事の完成であって、労務の提供そのものが目的ではありません。そのため、「構内請負作業員」の業務指示や勤怠管理などの労務管理はできません。

労務管理を行うものは「労働者派遣」となります。これを守らない場合、「偽装請負」とみなされ、労働者派遣法及び職業安定法により罰せられます。ただし、契約期間の途中に、業務の進捗状況などを報告させる、仕様変更などを行うなど、通常、発注者として行うべき範囲の指示は可能です。

★★★「構内請負」では次のことを遵守してください。★★★

～請負基準（以下7項目すべてを満たすことが必要）～

- ①労働者に対する業務の遂行方法に関する指示管理を、請負元が行う。
- ②労働者の業務の遂行に関する技術的な指導・点検・出来高査定などを、請負元が行う。
- ③労働者の始業および終業の時刻・休憩時間・休日・休暇に関する指示管理を、請負元が行う。
- ④労働者に時間外および休日労働させる場合の指示管理を、請負元が行う。
- ⑤労働者の服務上の規律に関する事項についての指示管理を、請負元が行う。
- ⑥労働者の配置等の決定および変更を、請負元が行う。
- ⑦請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して、請負元が処理する。

請負労働者の場合、労働基準法が適用されないため、通常雇用の労働者と比べて作業員の身分に注意する必要がなく、偽装請負は労働者にとって大変不利益となります。労働者を雇用する場合、事業主には健康保険や厚生年金保険への加入などの義務が発生しますが、こうした義務を回避するために、実際には「雇用労働者」であるにも関わらず「請負労働者」として労働を行わせている事業主もあり、当然、罰せられる対象となります。

また上記のような理由から、「派遣労働者」としてではなく「請負労働者」として人材を派遣している業者が摘発される例もあります。偽装請負が行われていることを分かった上で、業務請負業者から人員を受け入れても罰せられるため、その点でも注意が必要です。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）