

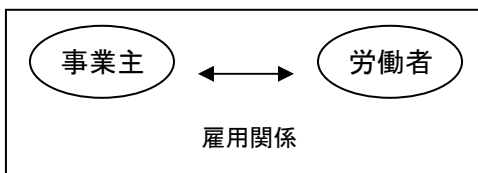
【間接的雇用(派遣・請負)について】

去年は“偽装請負”や“二重派遣”という言葉が世間を騒がせました。

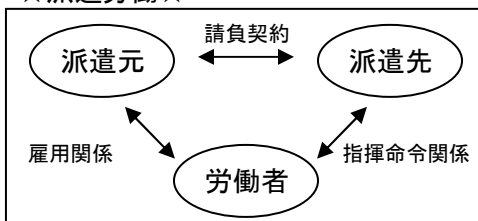
そもそも正規の雇用とは、事業主と労働者がお互いに雇用契約を結び、労働者は労務を提供する義務を負い、事業主はその対価として賃金を支払う義務を負うという契約のもとに成り立っています。また雇用主は安全衛生面や福利厚生などを適正に管理する義務も負います。

派遣労働の場合は、雇う側の立場が派遣元(雇用主)と派遣先(就業先)の2つに分かれ、事業主として負うべき責任の所在があいまいになる可能性があります。また請負業務の場合は、注文主から依頼を受けた事業主が、自社の社員を注文主企業で働かせ業務を遂行させるのですが、多くの請負業者は価格競争の激化から事業主として負うべき義務が果たせず、最低賃金以下で賃金を支払ったり、労災や雇用保険などの未加入、また二次三次請けによるダンピングが横行し社会的な問題になりました。このことから派遣労働や請負業を行う業者は、偽装請負が行われていないか、請負業務と認められないなら派遣事業登録を行っているか、監視の目がいっそう厳しくなっています。

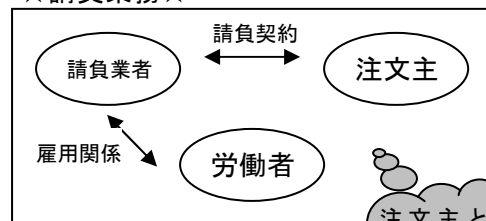
★基本的な雇用関係★



★派遣労働★



★請負業務★



注文主と労働者は直接関係しない

【請負業務と認められるポイント】

- ① 自社で雇用する労働者を自ら直接使用すること
- ② 自社社員の労働時間や作業に関する指示を自ら行っている
- ③ 自社に直接指示をするものがおり、注文主から指示を受けることはない
- ④ 作業の完成について事業主としての財政上、法律上のすべての責任を負うこと
- ⑤ 自ら提供する機械や作業に必要な材料などを自ら使用すること
- ⑥ 企画、専門的な技術、専門的な経験を必要とする作業を行うものであり、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと