

法律で解決

中小企業トラブルは怖くない！

監修▲弁護士 宮下正彦

偽装請負

事例・・・

石井さんはある地方都市で部品製造業を営んでいます。経営上の都合から、スタッフの全員が社員というわけではなく、一部のスタッフとは人材会社を通じて契約を結んでいました。あるとき、社員ではないスタッフの一人から、労働基準局に訴えると突然言い出され・・・。

宮下 お聞きしたところでは、どうもいわゆる「偽装請負」のように思われるケースですね。今日はお持ちでないようですが、その人材会社と交わした契約書の内容は覚えていらっしゃいますか？

石井 忙しかったので、ちゃんと読んでいませんでした。私の中では契約社員という認識でしたので・・・。

宮下 その人材会社というのは、ほかにはどのような業種に紹介しているのでしょうか？

石井 学生の短期アルバイトですとか、二〇代のフリーターが多く登録しているようで、日雇いや工事現場、私どものような製造業にも多く派遣しているようです・・・。

宮下 もし本当に派遣しているのであれば、一般労働者派遣事業を行っていることとなります。この事業を行うためには厚生労働省の許可が必要です。

派遣契約と請負契約は、紛らわしいところなのですが、それぞれの契約内容をしっかりと理解しておかないと、今回のようなトラブルに巻き込まれることとなります。

派遣と請負の違いとは？

宮下 まず、派遣業務の場合は、「派遣元（派遣会社）」と「派遣先企業」が「労働者派遣契約」を結び、派遣元に雇われている労働者（派遣スタッフ）は派遣先企業の指示・命令に従って仕事をします。つまり、労働者にとって雇い主と実際に働く会社は違ってきます。

石井 今回のケースの場合には、そのような契約内容になっていないと思うのですが？

宮下 果たしてそうでしょうか？このような場合に、請負契約や業務委託契約を結ぼうとする業者が往々にして存在します。しかし、本来これらの契約は、「請負元」と「仕事の注文主」が「請負契約」や「業務委託契約」を結び、請負元は自分の会社で雇っている労働者に指示を出して仕事をさせるといふものです。この場合、この人材会社がスタッフに仕事の内容を指示する、いわゆる「指揮命令権」を持つ、ということになります。つまり、派遣の場合と異なり、労働者にとっては雇い主も働く会社も同じでなければなりません。

石井 では、請負契約の場合は、私のほうで勝手に、うちのスタッフとして指示を出せないということですか？

宮下 はい。実際、契約書上は請負契約となっても、実際には注文主が労働者に作業の指示を出すようなことがあれば、その実態は請負や業務委託ではなく、「派遣」であると判断されてしまいます。その場合、今、社会問題化している「偽装請負」であると指摘

され、労働局から勧告を受けたり、刑事事件として罰金を科されることもあるのです。

また、その場合、労働安全衛生法の事業者責任は、請負元と注文主の双方が持つこととなります。この労働安全衛生法という法律は、職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な作業環境をつくることを目的に一九七二年に制定されたものです。

偽装請負トラブルを防ごう

宮下 そもそも、平成十六年までは、石井さんのような製造業を営まれる業種においては、労働者派遣が禁止されてきました。この禁止が解除されたのは、日々労働量が変動することに、より迅速・的確に対応することが社会的流れとして求められてきたからです。

石井 この制度が始まったのは大変助かりました。社員を一人抱えるよりも少ない人件費でまかなえますから。

宮下 ただ、繰り返しになります

が、今回の場合、石井さんとその人材会社はおそらく正式な「派遣契約」を結んでいないんですよ。スタッフは「請負契約」を結んでいるに、内容が「派遣契約」と変わらな

い、内容が「派遣契約」と変わらな

い、内容が「派遣契約」と変わらな