

偽装請負 その2



法律で解決!

宮下正彦 弁護士

事例

和田さんは社員10名あまりのシステムエンジニアを抱えるコンピュータ会社を経営しています。あるとき、お得意先から、その会社のネットワーク管理者として和田さんの会社の社員を一人常駐させてほしい、と頼まれました。

お得意先でもあるし、何とか要望には応えようとした和田さんですが、最近ニュースで話題の「偽装請負」という言葉が気になったため、宮下弁護士のところを訪ねました。

宮下 御社のケースが偽装請負になるかを心配されているのですよね。

和田 はい。うちは派遣会社ではありませんので。そもそも派遣と請負の違いからしてよくわかりません。

宮下 まず派遣では、労働者と派遣先との間には指揮命令関係がありますが、労働契約はありません。これに対して請負では、労働者と派遣先との間には指揮命令関係も労働契約もありません。

つまり、今回和田さんがお得意先から頼まれているケースでは、請負として処理すると偽装請負の可能性が出てくるのです。

和田 常駐先で弊社のスタッフに対して、お得意先の社員の方が、指示をする可能性が高いからですね。

宮下 そうですね。請負契約においては、請負会社（ここでは和田さんの会社）が労働者の業務遂行に関する指示やその他の管理を行うことが義務付けられているのに、このケースの場合、それを行うのが実質的に難しいと考えられるからです。

和田 出向でもなく、請負でもないということは、派遣契約を結ぶ必要がありますね？

でも、うちは派遣会社ではないのですか？

宮下 労働者派遣事業には二種類あります。最近ニュースで「偽装請負」が話題になっていますが、その中でいわゆる「派遣業」として取り上げられていたのはほとんどが

「一般労働者派遣事業者」でした。例えば、登録型や臨時・日雇の労働者を派遣する事業主がこれに該当します。一般労働者派遣事業を行うには、厚生労働大臣の許可を受けなければなりません。

和田 常駐させる場合だから、これには該当しませんか？

宮下 はい。和田さんの会社のケースだと、もう一つの労働者派遣事業である特定労働者派遣事業に該当します。これは常用雇用労働者だけを労働者派遣の対象として行う労働者派遣事業のことです。特定労働者派遣事業を行うためにも、やはり厚生労働大臣に届出が必要です。どちらの労働者派遣事業も、事業主単位（会社単位）で行われるものです。

もし常用雇用労働者以外の派遣労働者を一人でも派遣することになったら、一般労働者派遣事業の許可申請を行うことが必要です。

和田 具体的に、常用雇用労働者とはどのような人のことをいうのですか？

宮下 期間の定めなく雇用されている労働者、または、日々雇用されていたり、あるいは一定の期間を定めて雇用されていて、その雇用期間が継続されて事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことをいいます。例えば三ヶ月とか六ヶ月契約の人であっても、実際には契約期間が更新されていくような場合です。

和田 今回の場合、お得意先にはうちの社員にずっといてほしいという意向があるようなので、常用雇用労働者としての扱いになりそうですね。

宮下 和田さんの場合は、特定労働者派遣事業登録をされることが一つの正しい対処法ではないかと思われまます。

この特定労働者派遣事業は、いわゆる世間一般で「派遣業」といわれる一般労働者派遣事業に比較して、事務所の床面積要件がなく、資産上の要件もなく、派遣元責任者講習を受講しなくてもよいうえ、許可が必要ではなく、届出で済むため、早く派遣事業を始められる、といったメリットが多くあります。システムエンジニアや機械設計といった職種を扱う事業者が多い労働者派遣といわれています。

和田 具体的に手続きはどうようにすればよいのですか？

宮下 派遣事業の届出をする前に、まず社会保険・労働保険への加入を確認してください。派遣しようとしているスタッフの方は社員だから、もちろん加入していらいっしょにましますよね？

その後、特定労働者派遣届出をしに申請書と登記簿や定款等の必要書類を持って各都道府県労働局へ行きます。書類が受理されれば、その日から労働者派遣が可能ですよ。

和田 よくわかりました。でも、逆にデメリットはないのでしょうか？

宮下 今回のケースの場合、元々社員であった人を派遣するだけなので、社会保険料などが新たに発生するデメリットはありません。あえていえば、その社員の方がオフィス・クルーにいなくなることによって、人手が足りなくなるなどは考えられますね。

和田 派遣しようと思っているスタッフは仕事もでき、どうやらお得意先から指名できた話のように感じましたので、実は少々損失かなあとも思っています。まあ、それで