

発行日：2006年11月13日

## 人事労務レポート

今回のテーマ

# 偽装請負について考える

< 問題の論点と対応策 >

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
〒181-0013 東京都三鷹市下連雀 3-27-1  
三協ビル 3F  
TEL：0422-49-7340 FAX：0422-49-7381  
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
URL：http://www.ys-office.co.jp

最近、新聞等で「偽装請負」という言葉がよく取り上げられるようになってきました。厚生労働省も平成18年9月4日付けで「偽装請負の解消に向けた当面の取組について」という文書を発表し、対策の強化を図っています。

今回は偽装請負という問題の論点を整理し、企業が取りうる対応策についてまとめてみました。

### 1. そもそも請負とは？ 請負と派遣の違い

請負：労働の結果としての仕事の完成を目的とするもの（民法第632条）で、雇用関係のある請負業者のみ、自己の労働者に対する指揮命令権がある。

派遣：派遣元が自己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させること。

請負の場合、発注元（派遣という派遣先）に指揮命令権がない、つまり直接労働者に作業手順や残業等の指示ができない、という点が派遣との大きな違いです。

契約書面からは請負なのに、実態が請負になっていない（＝発注元が直接労働者に業務の指示等を出している）ケースを「偽装請負」と呼んでいます。

### 2. 偽装請負は製造業だけではない

請負契約にもかかわらず、実態は人材派遣と変わらない場合は、請負業者は無許可派遣事業として処罰されます。また、請負業者だけでなく、供給された労働者に指揮命令して労働させた発注元も職業安定法違反に問われる可能性があります。

このような法令違反は一般的に製造業に多いといわれますが、東京労働局が2004年に実施した調査では、法令違反を指摘された事業所のうち、2割強はIT業界であるとされています。セキュリティの面でも発注元に技術者を常駐させることが当たり前になっている仕組みが法令違反につながる要因になっていると思われます。

### 3. 「適正」請負とみなされる条件

請負が適正とみなされるには、下記の～の事項を請負業者が自ら行いクリアしていなければなりません。

**労働者に対する業務の遂行方法に関する指示・管理**

技術指導、能力評価を発注元が行う・・・×

**労働者の労働時間等に関する指示・管理**

残業、休日出勤の指示を発注元が行う・・・×

**企業における秩序の維持、確保等のための指示・管理**

発注元が面接で労働者を選定する・・・×

**業務処理に必要な資金の調達**

原料、部品等を発注元が無償で提供している・・・×

**業務の処理について民法・商法その他の法律に規定された、事業主としての全ての責任を負うこと。**

労働安全衛生の確保・責任を負っていない・・・×  
**単なる肉体的な労働力の提供ではないこと**  
作業時間の減少により請負代金が減る・・・×

### 偽装請負で事業停止命令

実態は労働者派遣なのに派遣元が業務管理の責任を負わず請負業務を装う「偽装請負」を繰り返していたとして、大阪労働局は「コラボレート」（大阪市）に対し、労働者派遣法に基づき事業停止命令を出した。偽装請負を理由にした事業停止命令は全国初。

（平成18年10月4日付 日本経済新聞 朝刊）

### システム大手「請負」点検

システム開発大手が外注先との請負契約や、外注先技術者に対する指揮系統の見直しに動き出した。野村総合研究所は契約や技術者への指示でガイドラインを作成、NTT データも契約の総点検を始めた。外注が二次や三次に及ぶことの多いIT業界では、外注先技術者への作業指示や時間管理で法令違反を指摘されるケースが増えている。契約から作業手順まで見直して法令順守を徹底する。

（平成18年10月6日付 日本経済新聞 朝刊）

### 4. 偽装請負をなくすための対応

偽装請負をなくすためには、2つのやり方が考えられます。1つは前項で述べたような請負の基準に従い、請負であることに徹することです。

もう1つは実態に即して請負契約をやめ、派遣契約に変更するということです。なお、派遣契約の場合、発注元（派遣先）は、一定期間受け入れた派遣労働者に対する雇用契約の申込や安全管理体制の整備といった、派遣先としての新たな義務が発生することとなります。

## コラム

先日、三鷹ネットワーク大学というところで、起業を目指す人へ雇用管理について講義をした際、「倒産して従業員を解雇する場合、解雇予告手当の他に何か支払う義務があるのでしょうか？」という質問を受けました。よくよく聞いてみると、つい最近お父様の会社が倒産し、お父様は従業員に対して（支払う義務のない）給与の数ヶ月分を支払ったとのことでした。その人は「法的手続きを知っていれば余計に苦しまずに済んだのに」と涙を浮かべておっしゃっていました。もしかしたら、退職金等と混同されていたのかもしれませんが、使用者としての権利・義務を明らかにしておく必要性を感じました。