

梅ちゃん先生の 法律相談

第8回

他企業の労働者を 使用する場合の注意点 — 派遣、請負など

公益社団法人日本照明家協会監事 梅本寛人 (弁護士)

1 はじめに

劇場やテレビ局に限らず、今日において、企業をはじめとする事業者は、正規社員のみならず、派遣社員、個人事業主（フリーランス）、業務処理請負（または業務委託）などさまざまな形態によって労働者の労働力を利用しています。舞台やテレビの制作現場においては、以上のような多様な形態による労働力の利用がむしろ一般的であるといえるでしょう。

本コラムでは、以上のうち、ある事業者（企業等）が、他企業等から、労働者の提供を受け、自己の業務の遂行に利用する場合に、法的に何が問題となるのか？という点について、説明したいと思います。

2 なぜ規制されるのか？

昭和60年に労働者派遣法が成立するまで、他企業等の労働者を利用する類型としては、後述する（民法上の）業務処理請負契約の締結等がありましたが、労働者派遣法の制定とその後の度重なる同法の改正により、派遣社員が企業において広く利用されるに至っています。現在は、他企業等の労働者を利用する形態としては、①労働者派遣、②業務処理請負、③出向（在籍出向）の3つの類型があります。

そもそも、職業安定法（昭和22年制定）では、事業者が他社から労働者の供給（提供）を受けることを全面的に禁止していました。その理由は、労働者供給が、強制労働の契機となったり、供給業者（中間業者）による搾取（要するに賃金のピンハネ）の温床となり、また、労働者から見た場合に誰が「使用者」であるのが不明確で、労働基準法、労働安全

衛生法等の適用や責任の所在が不明確になる危険があるためです。

もっとも、事業者側においては、業務の専門化と外注化の要請が高まり、他方、労働者側においても、専門性を生かしたり自己のライフスタイルにあわせた就業形態へのニーズが高まった結果、労働者派遣法が制定されました、また、従来からあった業務処理請負や出向も幅広く利用されています。

3 労働者派遣規制の概要

(1) 意義

「労働者派遣」とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」（労働者派遣法2条1号）と定義されています。要するに、派遣企業が、その雇用している労働者を他社（派遣先企業）に派遣し、その他社の指揮命令の下に労働に従事させることをいいます。派遣先企業の指揮命令の下に労働に従事するという点がポイントです。

(2) 規制の概要

労働者派遣事業を行うには、厚生労働大臣の許可が必要です（同法5条1項）。この許可の有効期間は3年間であり、その後は更新が必要です（同法10条）。

以前は、労働者派遣を行いうる業

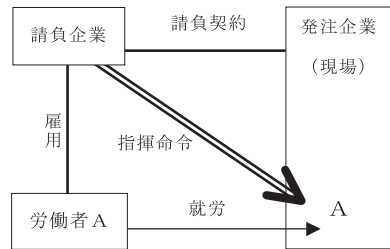
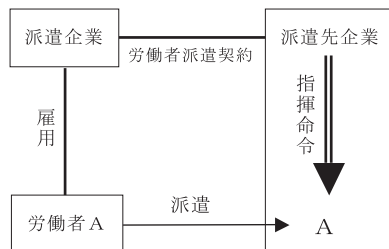
務（対象業務）は、一定の業務（専門26業務。この中には放送番組等における業務も含まれていました。）に限定されていましたが、法改正により徐々に拡大され、現在は、逆に、法令上禁止された業務（建設業務、医療関連業務等）以外の業務について労働者派遣が可能となっています。

さらに、平成27年の労働者派遣法の改正（平成27年9月30日から施行）以前は、専門26業務については派遣期間に制限はなく、それ以外の業務については、派遣期間は原則1年（3年まで延長可）という期間制限がありました。しかし、上記改正により、このような業務単位での期間制限は撤廃され、事業所単位（就業場所毎の規制）、人単位（派遣労働者毎の規制）での期間制限が導入されました。

ほかに、労働者派遣法においては、派遣労働者に対する就業条件の明確化、派遣元と派遣先が講ずべき種々の措置（派遣労働者に対する派遣元企業の教育訓練等）、派遣先企業も一定の限度において、派遣労働者に対する義務や責任を負うべきこと等、派遣労働者に対する保護を図る観点から規制が設けられています。

4 業務処理請負とは？

(1) 意義



「業務処理請負」とは、ある企業等(請負企業)が、他企業(発注企業)に対して一定の業務処理を請け負い、この請負業務を行うため、自己の雇用する労働者を発注企業の事業場(現場)において、自己の指揮命令下に労働させることをいいます。このような形態も民法上の請負契約としては有効であり、労働者派遣と異なり、特に許可は不要で、自由に締結できます。

業務処理請負は、発注企業から見れば、他社(請負企業)である労働者を利用している(供給を受けている)という面があります。しかし、発注企業は、あくまでも全体としての仕事を請負企業に請け負わせ、請負企業は、その仕事を遂行するために自己の指揮命令の下に労働者を現場に送り込んでいるに過ぎません。

(2) 派遣との区別－「偽装請負」

もっとも、パッと見て皆様もお気づきかもしれませんが、先に述べた「労働者派遣」との区別が曖昧な面があり、昔から、適法な「業務処理請負」と違法な「偽装請負」(「派遣逃れ」の請負契約)との限界が盛んに論じられてきました。

この点について、厚生労働省は、適法な業務処理請負と違法な偽装請負との区別基準を定めています(昭和61年4月11日労働省告示第37号)。その概要は以下のとおりです。要は、請負企業が発注企業から独立して労務管理と経営を行っているか?ということを検討します。

(1) 労務管理上の独立

① 業務の遂行に関する指示その他管理を請負企業自らが行っているか

- a 作業場における労働者の人数、配置、変更等の指示はすべて請負企業が行っている。
- b 労働者に対する仕事の割り当て、調整等の指示はすべて請負企業が行っている。
- c 労働者に対する業務の技術指導や指揮命令は、すべて請負企業が行っている。
- d 請負企業自らが作業スケジュールの作成や調整を行い労働者に指示している。
- e 欠勤等があつた時の人員配置は、請負企業が自ら指示、配置している。
(※欠員補充の要員を発注者側や他社の労働者とする場合は適正ではありません。)

f 仕事の完成や業務の処理方法の教育、指導は請負企業自ら行っている。

g 作業者の個々の能力評価は請負企業自らがを行い、発注者に能力評価の資料等を提出していない。

h 発注者の許可、承認がなくても、請負側の労働者は職場離脱できる。(ただし、施設管理上、機密保持上の合理的な理由がある場合は除く。)

② 労働時間等に関する指示その他の管理を請負企業が行っているか

a 請負企業が労働者の①就業時間、休憩時間の決定②残業、休日出勤の指示③欠勤、遅刻、早退等の管理を行っている。

b 発注企業の就業規則をそのまま使用したり、その適用を受けさせることはない。

c 発注企業が作成するタイムカードや出勤簿をそのまま使用させていない。(※労務管理を目的としない合理的な理由がある場合を除く。)

d 請負企業側の個々の労働者の残業時間、深夜労働時間、休日労働日数の把握、確認、計算等を発注企業が行うことはない。

③ 企業における秩序、確保等のための指示その他管理を請負事業主自ら行っているか

a 発注企業が作成した身分証明書、IDカード等を使用させていない。(※合理的な理由がある場合を除く。労働者の名刺が発注企業の所属となっていないかにも注意。)

b 発注企業が請負企業側の個々の労働者の能力不足等の指摘をすることはしない。

c 発注企業が面接等を行い請負企業側の労働者を選定することはない。

d 発注企業と同一の作業服(帽子を含む)を着用させていない。(※有償で使用している場合等は、名札等で請負企業側の労働者と分かるようにしておく。)

e 労働者の氏名、分担、配置等の決定は請負企業主がすべて行っている。

(2) 事業運営上の独立

① 業務に必要な資金を全て請負企業自らの責任において調達・支弁しているか

a 必要になった旅費、交通費等を

その都度発注企業が請求を受けることはない。

b 原料、部品等を発注企業が無償で提供していない(合理的な理由がある場合を除く)

c 出張交通費の実費を発注企業の旅費規程によって請求、支払をすることはしない。

② 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請負企業が負っているか

a 契約書に、業務の処理につき請負企業側に契約違反があつた場合の損害賠償規定がある。

b 契約書に、請負企業側の労働者の故意、過失による発注企業者または第三者への損害賠償規定がある。

c 労働安全衛生の確保、責任は請負企業が負っている。

③ 単に肉体的な労働力を提供するものとなっていないか

a 処理すべき業務を、①請負企業の調達する設備・機器・材料を使用し処理している、または発注企業が設備等を調達する場合は無償で使用させていない(※ア)、②請負企業独自の高度な技術・専門性等で処理している(※イ)。(①②どちらかに該当していること。)(※ア 設備等を請負企業が用意するか有償・双務契約を締結していること。※イ 発注企業に無い請負企業独自のノウハウ等を用いて業務を処理するということ。)

b 契約書に、完成すべき仕事の内容、目的とする成果物、処理すべき業務の内容が明記されている。

c 労働者の欠勤、休暇、遅刻等による作業時間の減少等に応じて、請負代金の減額等が定められることになっていない。

d 請負代金は、(労務単価×人数×日数または時間)となっていない。(※但し、高度な技術・専門性が必要な場合や合理的理由のある場合を除く。)

違法な「偽装請負」と認定された場合は、労働者派遣法違反となり、行政の指導対象等にもなり得ますので、注意が必要です。