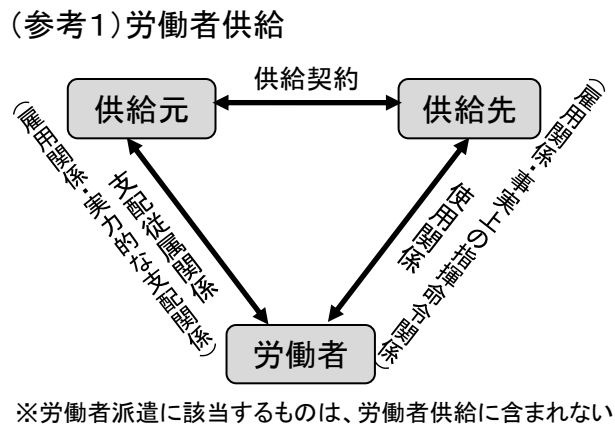
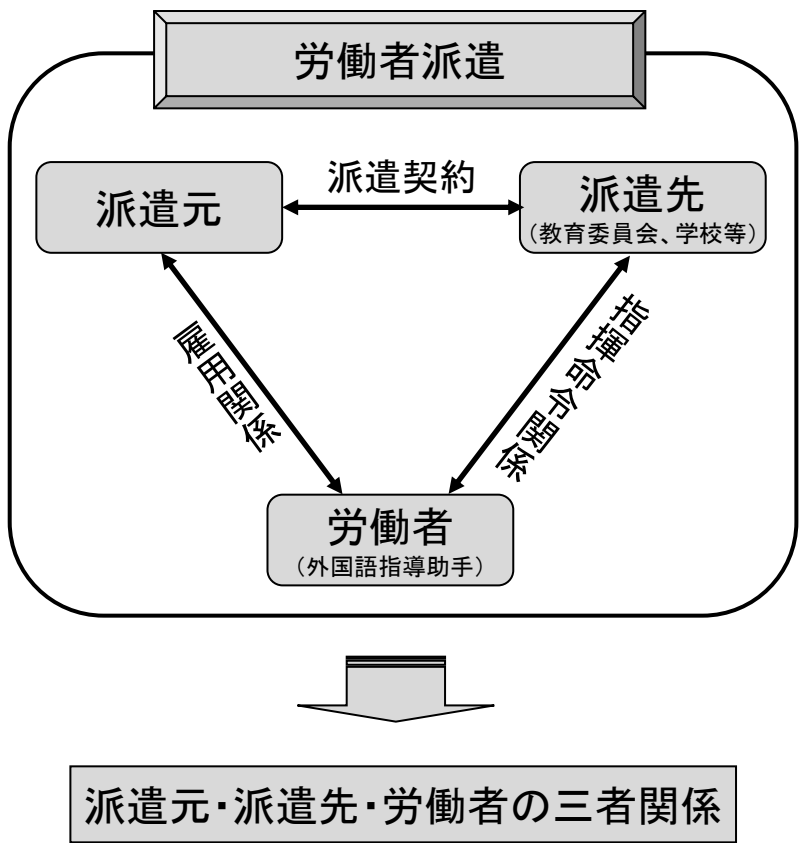
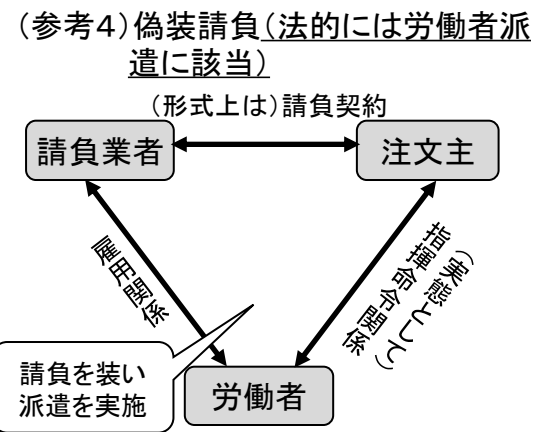
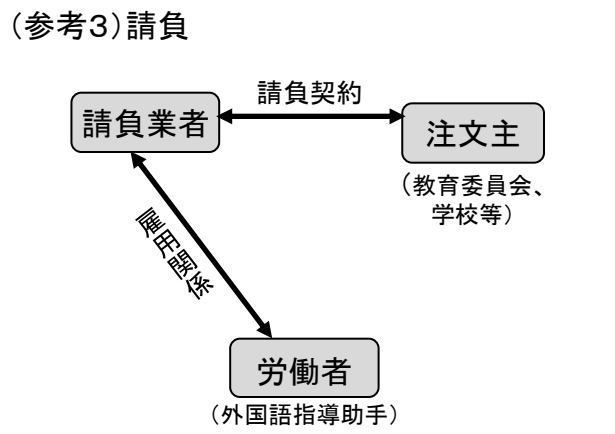
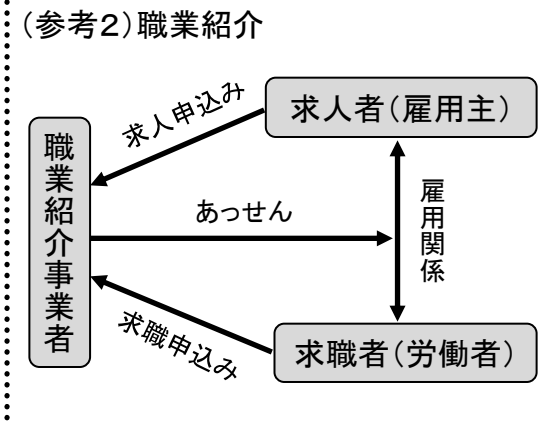


○労働者派遣等の労働力需給調整の仕組み

労働者派遣：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。（労働者派遣法第2条第1項）



※労働者派遣に該当するものは、労働者供給に含まれない。



- ※ 労働者供給については、職業安定法の規定により、業として行うことが禁止されている。
- ※ 労働者派遣は、従来の労働者供給の一形態に当たるものであるが、労働者派遣法により、一定のルールのもとに適法に事業として行えることとなったもの。

○請負と労働者派遣と偽装請負

偽装請負とは、請負、業務委託などと称して、派遣契約を締結することなく労働者派遣を行うこと。雇用主等が果たすべき責任の所在が曖昧となり、労働災害の発生等の問題に繋がる。

労働者に対する責任

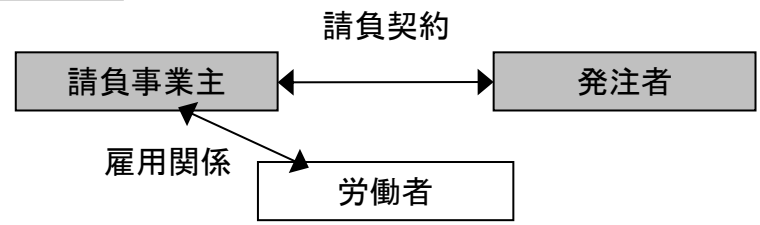
雇用主である請負事業主が「全責任」を負う

「指揮命令」に伴うもの以外の責任
労働契約、賃金支払い、時間外協定、労災補償 等
(実効性担保のため労働者派遣法の規定)
許可・届出制、派遣契約の締結、責任者の設置、管理台帳の整備等

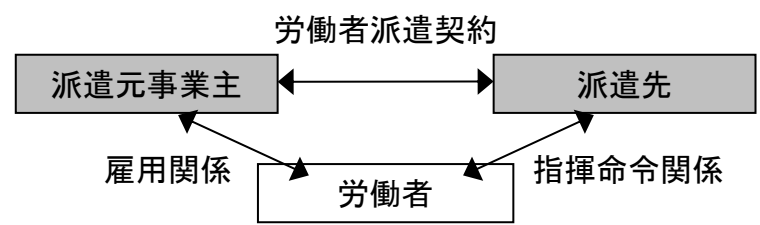


「派遣元としての責任」を果たさず

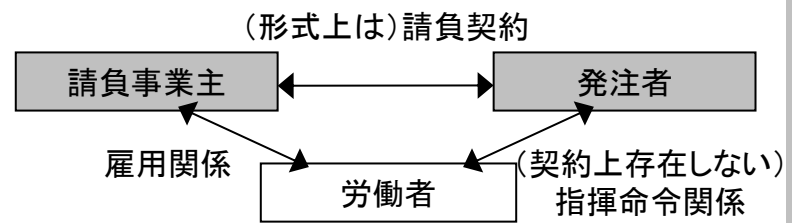
① 請負



② 労働者派遣



③ 偽装請負(実質「労働者派遣」に該当)



労働者に対する責任

発注者は責任を負わない
(雇用関係も指揮命令関係もない)

「指揮命令」に伴う使用者責任
危険防止措置、健康障害防止措置、労働時間管理 等
(実効性担保のため労働者派遣法の規定)
派遣契約の締結、責任者の設置、管理台帳の整備等



「指揮命令に伴う責任」を果たさず

○「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」 (昭和61年労働省告示第37号)

【目的】

労働者派遣法の適正な運用のためには、労働者派遣事業に該当するか否かの判断を的確に行う必要があります。この基準は、労働者派遣事業か請負により行われる事業かを区分することを目的として定められています。

区分基準の柱

偽装請負にならないためには①

自己の労働者を直接利用していること。つまり、発注者から指揮命令を受けずに業務処理を行っていること。

偽装請負にならないためには②

請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理していること。

具体的には、

- 業務の遂行方法に関する指示
- 労働時間等に関する指示
- 配置決定や服務規律に関する指示などを請負事業主が行っているかによって判断している。

具体的には、

- 資金の調達・支弁関係
- 法的責任関係
- 単なる労働力の提供ではないことによって判断している。