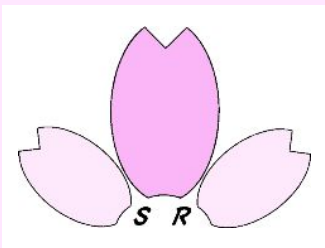


企業と社員の安心のために・・・

さくら通信

平成20年9月20日号

発行 社会保険労務士さくら事務所
新潟県五泉市郷屋川2-3-5 石崎ビル2F
TEL 0250-43-6736 FAX 0250-43-6737
E-mail: srsakura@eos.ocn.ne.jp
さくら情報サイト <http://www.srsakura.jimusho.jp>



雇用・派遣・請負

●「元気？今年もお米をお願いします」

田んぼが、黄金色に輝き始めるこの時期、かつての職場の同僚から、恒例の新米注文メールが届く。

兼業農家に嫁いで十数年・・・以来、日頃会えない彼女と、近況を伝え合い、昔と変わらず励まし合い、「元気の力」を頂けることが、私にとっての秋の収穫・・・。

● 彼女も私も、まだ「女子社員」だったあの頃・・・

当時は、今のような派遣等の労働形態でなく、「直接雇用」の正社員がほとんどだった。

その後、労働市場が変わり、法律が増え又改正される中で、現在のように「派遣」「請負」など労働力の形態が多岐に亘っている。

● 派遣とは

労働法では、「労働者を供給すること」によって、自己が利益を得るビジネスを、原則禁止している。

しかし、派遣業については、業務範囲や派遣期間、有効期間等の厳しい規制の中で、届出や許可制度により、認めている。

派遣業が問題視される中、派遣社員を受け入れる企業（派遣先企業）は、今後の動向に目が離せない。

● 請負とは

一方、請負は、「直接雇用」のように、労働基準法の適用を受けず、又は「派遣」のように、労働者派遣法の適用を受けない。

ただし、請負先の労働者に、指揮命令や直接仕事の指示をしている場合は、安易に請負契約と判断できない。

● ウチのこの仕事は・・・雇用、派遣、請負？

日雇派遣、偽装請負など問題が報じられているが、過剰反応することなく、それぞれの利点を把握した上で、「ウチのこの仕事は、社員か、派遣か、請負か」見極める対応が、最適ではないだろうか？

● 今月の言葉・・・偽装請負

実態は、労働者派遣なのに、形式的に「請負」として偽っている契約を言う。

労働者派遣と請負の区別は、当事者の意識で決定するものではない。そのため「請負契約書」があったとしても、実態から判断して労働者派遣に該当すれば、届出・許可を行わない労働者派遣は、法違反となる。



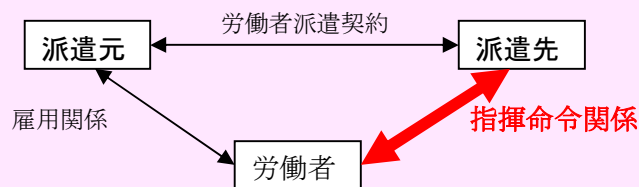
ホームページから入手できます。
「適正ですか？請負契約自主点検表」は、
さくら情報サイトにて掲載中



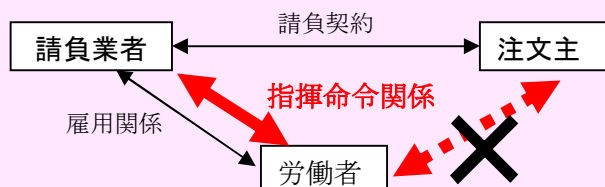
★派遣を知ろう★

社会現象にも、影響している派遣・・・
今後も労働者派遣法には、目が離せません。
まずは、派遣の基礎を抑えましょう。

労働者派遣



請負



派遣禁止業務にご注意を！
港湾運送業務
建設業務
警備業務
医療関係の業務（一部例外あり）その他

★個人請負、気をつけよう★

雇用と偽装個人請負も指摘されています。
トラックやバイクの運送業のドライバーや、構内下請の製造業の場合、企業と個人経営者との間で、請負契約を結ぶ場合があります。
契約書があっても、実態が労働者と判断されれば、請負ではありませんので、注意してください。



主な判断ポイント
指揮命令の下で仕事をさせているか？
（仕事の内容や時間的拘束）
労働者性があるかどうか？
（機械の負担、報酬）
リスクも忘れないで！

ケガや万一の死亡の場合、
社員（労働者）として判断されれば、
使用者としての責任が問われます。



ピックアップ ろうむ

～もしもに備えて、豆知識 出張中のケガ、出張中の残業～

Q:出張中の社員のケガは、労災？

A:出張は、企業（使用者）の命令に基づいて、会社を離れて出張先に赴くものですので、出張の全過程（自宅を出た時から、自宅に戻るまでの間）が、企業（使用者）の支配下にありません。（＝業務遂行性あり）

また、出張に通常付随する行為によって生じた事故は、業務起因性が認められる場合は、労災と認められます。

しかし、出張中に、私的行為により業務遂行性が認められない場合は、認められません。

業務遂行性と業務起因性

業務上の事故と認められるためには、その事故に業務遂行性が認められ、かつ業務起因性が認められる必要があります。

業務遂行性・・・使用者の支配下にあること
業務起因性・・・業務と傷病等の間に相当の因果関係があること

注意！飲酒行為

出張の付随行為とはいえない行為が積極的に行われた行為は、業務起因性が認められない場合があります。

飲酒行為については、飲酒の場所、目的、飲酒量、飲酒態様、飲酒時の状況等を、行政官庁が総合的に判断します。飲酒による酩酊の結果生じた事故は、業務上の災害とは認められないことが多いのでご注意ください！

業務遂行性	出張の全過程	
業務起因性	通常の付随行為 (食事・宿泊等含む)	私的行為
労災認定	○	×

出張と労働時間

「乗車中は、場所的には拘束されているが、原則として何をしていても自由であり、休憩時間において、事業場内において事由に休息を得る時間と同じあり、休憩時間において、事業場内において自由に休息し得る時間と同じであり、労働時間としなくても差し支えない。」

(S23.10.30 基発 157)

「物品の監視等特段の指示がある場合の外は、労働時間として取り扱わなくとも差し支えない」

(S23.3.17 基発 461、S33.2.13 基発 90)

助成金情報

～従業員のパワー（能力）を発揮できる職場作りのための制度～

チェックポイント「設備投資の予定がある。」 「採用の予定がある。」

平成20年4月に創設 設備費用の助成金制度

中小企業人材能力発揮奨励金

どんな制度？

「雇用環境の高度化のため設備の設置導入」と「生産性向上に必要な人材の新たな雇入れ」をした場合、設備費用の一部が助成される制度

助成額

対象労働者	1人	2人以上	上限額
小規模事業主	要した費用の1/3	要した費用の1/2	1,500万円
上記以外	要した費用の1/4	要した費用の1/3	1,000万円

支給要件は？

- ① 雇用保険に加入していること
- ② 二事業年以上の決算を実施した事業主であること
- ③ 前事業年度の労働生産性の値が、厚生労働大臣の基準以下であること
前事業年度の労働生産性の値 = $\frac{\text{事業年度の営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費}}{\text{前事業年度末の雇用保険被保険者数}}$
- ④ 対象設備は、機械、PC等で雇用環境の高度化を図る設備であること
- ⑤ 人材は、雇用保険の一般被保険者として新たに雇い入れた者で、年収240万円以上の賃金で雇い入れること

小規模事業主って？

常用労働者数20人以下の事業主
(卸売業、小売業又はサービス業は、5人以下)

記事詳細については、お気軽にお問い合わせ下さい。
(文責 辻川明美)



ホームページから入手できます。
詳細は、WEB講座ページにて掲載中