

派遣・請負・業務委託問題対策セミナー
『派遣・請負・業務委託の活用をめぐる
実務上の留意点』



労働基準監督署の厳しい立ち入り調査により偽装請負等が問題になっている。これを受け、いま一度派遣・請負・業務委託にかかわる正しい理解と対策を講じるために、実務的な留意点や具体的な対応方法などについて、経営法曹会議所属の八代徹也弁護士より解説・指導をいただいた。（以下ポイントのみ抜粋）

外部人材を適切・適正に活用するためには、何を目的とするのか（仕事の完成か、仕事の遂行か）

直接の労務指示が必須か、時間管理が必要か、完全なお任せとできるか、一定の期間か長期間なのかなど、どの観点から派遣と請負のどちらの手法を採用するのかをよく検討することが必要である。

これらに対して業務委託とは、民法上は必ずしも仕事の目的が事業の完成に限らない契約であり、こういった場合に指揮命令ができるかなどを契約書面上で予め決めておくことができる最もフレキシブル、且つあいまいな面も持つ契約形態である。昨今、業務委託として契約されている状況が多く見られ、中身は請負そのままということで偽装請負とされている例もあるが、本来きちんとした業務委託としての契約をすれば、「請負のように完全に仕事を任せるわけにはいかない」、「派遣のように逐一の業務命令や労務管理は必要がない」というような場合、その中間的な形態として業務委託という手法が使えるだろうし適法であると考える。

（文責 事務局）