

アクトワン通信 第12号「偽装請負」

忙しい中小企業経営者のためにホットな話題をコンパクトにまとめてお届けします。
平成 26 年 4 月 1 日 東京都中央区京橋 2-6-16 エターナル 5F (TEL:3566-0901/FAX:3566-0902)

弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複製・転載を禁じます。

質 問

当社は、ここ数年特定の従業員を取引先の上場企業に派遣していますが、当該派遣先とは業務委託契約を締結しており、派遣業の登録は行っていません。先日、取引先の上場企業の方から、派遣契約に変更したいので派遣業の許可を取って欲しい、と言ってきました。当社としては、派遣業は面倒なのでやりたくないのですが、現在の業務委託契約のままではまずいのでしょうか。

回 答

本件のような事案は、いわゆる「偽装請負」に該当する可能性があるため、業務委託契約のままでもいいのか、請負契約に変更するのか、弁護士等の専門家に相談しておくべき事案と考えられます。

解 説

- (1) 偽装請負、とは、一般的には、請負契約ないし業務委託契約の形態で行われる労働者派遣業務ないし雇用契約を意味します。請負契約と派遣契約との区別は、抽象的には、実質的に派遣先での指揮命令下にある労働者については、形式上請負契約が締結されていても派遣契約ないし労働者供給契約であると認定されることとなります。
- (2) それでは、偽装請負だとどういう問題が発生するのでしょうか。まず、実質的に派遣業務なのにその届け出がないので、派遣業法違反ないし職安法違反の問題を生じます。最悪の場合、派遣対象社員と受け入れ先企業との間で雇用契約が成立している、と認定される可能性もあります。そうなりますと、取引先にも多大な迷惑をかけることになり、今後の取引に影響する可能性も否定できません。
- (3) 本件の場合、上場企業の方から派遣の形態に変えたい、と言っているのですから、勤務実態として派遣先である上場企業の指揮命令に従っている可能性は大です。そういうケースでは、偽装派遣であると認定されると取引先にとっては大きな問題となるので請負にしたい、と言ってきているのかも知れません。今後の取引を考えると、きちんと派遣業の許可を取って実体に合致した契約を結ぶことが重要です。

まとめ

偽装請負と認定された場合は、派遣先に限らず派遣元にも重大な影響を与えこととなります。また、労働者側からは、派遣先との黙示の雇用契約の成立を主張されることになり、訴訟に巻き込まれることも想定されます。今般の派遣業法正により長期の派遣契約も可能となったので、長期の請負契約、業務委託契約は慎重に行うべきでしょう。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、次回アクトワン通信 vol.13 は、「セクハラについて」の予定(2014/5 発行予定)としております。

以上