

「人財」でお困りなら

株式会社
ミヨシ・ロジスティクス

042-779-6619 <http://miyoshi-log.co.jp/>

原字制作：株式会社クワイエムエヌシーデー

KANAKEI

かながわ経済新聞®

社務・会計・経費支援

0 りんく

042-738-7891
www.rinku-tax.com

2018年 10月号 Vol.058

かながわ経済新聞 2018.10月号

吉田英訓の 連載記事が掲載されました

派遣の活用法⑩

今回は前回は説明した「派遣と請負の違い」について、より具体的に説明します。労働者派遣、請負のいずれかに該当するかは、契約形式ではなく“実態”に即して判断されますということはお話ししました。では具体的な判断基準については、次のようになります。

【労働者に対する業務の遂行方法に関する指示】当該労働者に対する仕事の割り付け、順序、緩急の調整につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

【労働者の業務の遂行に関する評価など】当該労働者の業務の遂行に関する技術的な指導、出来高査定などにつき、当該事業主が自ら行うか否かを総合的に勘案して行う。

【労働者の始業及び終業の時刻、休憩、休日、休暇等に関する指示など】受託業務の実施日時について事前に事業主が注文主と打ち合わせを行っているか、業



吉田英訓の
着眼大局 着手小局
～人と企業～

務中は注文主から直接指示を受けることのないよう書面が作成されているか、事業主が勤務時間の実態把握を行っているか否かを総合的に勘案して行う。

【労働者の労働時間を延長する場合または労働者を休日労働させる場合の指示】労働者の時間外、休日労働は事業主側の責任者が業務の進捗状況を見て自ら決定しているか、業務量の増減がある場合には事前に注文主から連絡を受ける体制としているか総合的に勘案して行う。

上記のほかに作業スペースの明確化、発注者労働者との作業の混在がないかなどの判断基準があります。

今回は具体的な部分でしたので、少し難しかったかもしれませんが、今後ますます派遣が増えていく中で、年々派遣を取り巻くコンプライアンスも厳しくなっています。派遣を活用する場合は、きちんとした対応をできるようにしておくとうれしいと思います。
(ミヨシ・ロジスティクス代表取締役/南西フォーラム委員長)