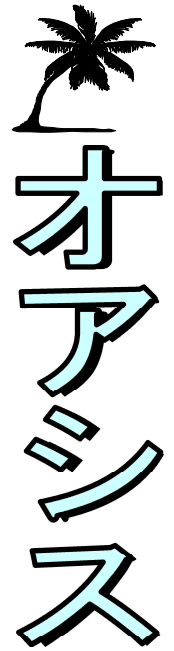


注意しよう偽装請負と派遣労働

日立AP清水事業所
と関連会社で働く
人のネットワーク



2014年9・10月
No. 59
発行：オアシス
編集委員会
連絡先：多田義幸
TEL
090-9121-0602

2014年3月26日、国会参議院の消費者問題に関する特別委員会にて行われた、日本共産党の大門議員からの質疑により、日立製作所、日立コンサルティング、三菱東京UFJ銀行の3社が絡んだ大規模な偽装請負が行われていたことが明らかになりました。そこで、請負労働と派遣労働についてまとめました。

(連合のホームページQ&Aを要約)

請負契約とは

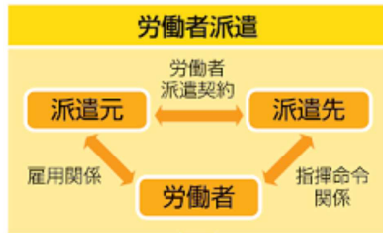
請負契約とは、民法で定められた契約の一つで、当事者の一方がある仕事を完成させ、その相手方が、仕事の結果に対して報酬を支払うことを約束する契約です。この場合、仕事の注文主が請負った人に対して仕事のやり方などを具体的に指示することはできません。

指揮命令系統

派遣労働者は派遣先から指揮命令を受けて働きますが、請負で働く人や請負会社の労働者は、注文主から指揮命令を受けることはありません。請負契約を結んでいるにも関わらず、注文主によって出勤の時間や作業方法の指示などが行われている場合は問題です。本来労働者派遣として規制を受ける状態を、見かけ上請負としている「偽装請負」になります。

偽装請負の問題点

偽装請負の場合、危険防止措置や労働時間管理などの使用者としての責任が曖昧になる他、派遣期間の制限や派遣事業者としての許可・届出からの回避、派遣禁止業務への派遣につながるといった問題があります。



責任の帰属
派遣元と派遣先にそれぞれ責任がある
(派遣元) ▶ 労働契約、賃金支払い、時間外労働協定の締結、労災補償等の責任
(派遣先) ▶ 労働者の危険・健康障害防止措置、労働時間等の責任



責任の帰属
基本的には、請負事業主にすべて責任がある
偽装請負とは？
形式的には請負としているが実態は労働者派遣を行っていること。

先日AP UNION NET 第2回労使委員会報告が配られました。合弁会社に対する情報をやっとな貰えたと思いましたが、新会社への従業員の移籍に対して、会社側から『(略)合弁会社に対して、伴う人員対策は考えていない。』という回答があります。本当の話なんでしょうか？ 全ての従業員が合弁会社の情報を共有して、安心して移籍できる環境にあるのでしょうか？ 本当に全ての情報が公開され、共有されているのでしょうか？ 私が所属している生産現場では、出来ていないと思います。日頃からイントラを利用できない従業員に対する情報格差の改善とともに、安心して移籍できるよう努めてもらえないでしょうか？。(S・A)