

非正規雇用の〇と×

— 派遣・請負・パート活用の **できること** **できないこと** —

社労士事務所 HRMオフィス 所長 杉山秀文

■ 知らなかった……では法令違反の危険

「偽装請負事件」に象徴されるように「派遣」や「請負」の扱いを巡るコンプライアンスは改めて強化される方向にあるようだ。企業側の姿勢として「法令遵守」は言うまでもないが、非正規雇用のルールは意外に複雑だ。特に「派遣」「請負」については、どのような活用が適切なのか、契約や仕事の現場で何が制限されるのか、その制限が職場にどんな影響をもたらすのか、人事部門として、労務管理上どんなリスクに

備え、どう回避する策があるのかを、行政の動き、関連法案の動向などを見据えながら、今一度確認する時期ではないか。認識が甘いと悪意はなくとも違法な状態を強いていたという事態も招きかねない。

本稿では、正規・非正規の雇用実務に詳しい社労士・コンサルタントに、職場のリアリティに近い視点からQ&Aのスタイルでまとめていただいた。できることなら人事部門だけでなく、各職場にも理解浸透を図っておきたい内容と思われる。 (編集部)

■ 構成

- | | |
|--|---|
| Q1 派遣と請負の違いは何ですか？ | Q18 行政の「製造業請負ガイドライン」とは何ですか？ |
| Q2 「日雇派遣」って何ですか？ 違法なのですか？ | Q19 「偽装請負」とはどんな状態なのですか？ 何が問題なのですか？ |
| Q3 派遣先(受け入れる側)が負う義務にはどんなものがありますか？ | Q20 「二重派遣」「多重派遣」とは何ですか？ どこが問題なのですか？ |
| Q4 事前にウチに来る派遣社員の面接はできますか？ | Q21 非正社員、パートタイマーの定義は何ですか？ |
| Q5 派遣社員に担当してもらう業務に制限はありますか？ | Q22 パートタイマーに残業や休日出勤を指示することはできますか？ |
| Q6 派遣期間に制限はあるのですか？ | Q23 パートタイマーの均衡処遇とは何ですか？ |
| Q7 派遣期間が長いと、直接雇用する義務があるのですか？ | Q24 パートタイマーの正社員転換措置とは何ですか？ |
| Q8 叱るような場合も含めて派遣社員を直接指導していいのですか？ | Q25 パートタイマーにも年次有給休暇を与えないといけないのですか？ |
| Q9 派遣社員にコピー取りや電話番号などを頼んでもいいのですか？ | Q26 パートタイマーにも「育児休業制度」を適用すべきですか？ |
| Q10 派遣社員の休憩時間はどう決めればいいのですか？ 残業をお願いしますか？ | Q27 非正社員の就業規則を作っていないのは、問題ですか？ |
| Q11 派遣契約期間途中の解約はできますか？ | Q28 パートタイマーへの社会保険の適用を教えてください。 |
| Q12 「紹介予定派遣」とは何ですか？ | Q29 有期労働契約を途中で解約することは可能ですか？ |
| Q13 派遣社員の福利厚生施設の利用はどう考えればいいですか？ | Q30 有期労働契約を繰り返して更新してきましたが、今回の更新で終わりにしようと思います。問題ありますか？ |
| Q14 派遣社員が「セクハラを受けた」と言ってきましたが、 どう対処すればいいですか？ | Q31 労働契約の期間に制限はありますか？ |
| Q15 請負労働者の労働時間管理はどう考えればいいのでしょうか？ | |
| Q16 請負で来ている人に作業指示や指導は可能ですか？ | |
| Q17 請負で来ている人が現場で事故を起こした場合、労災の 扱いはどうなりますか？ | |

■ 杉山秀文

神奈川県生まれ。早稲田大学商学部卒業後、大手電機メーカー人事部、大手ビジネス系出版社人事部に通算23年勤務。2006年7月、社会保険労務士事務所HRMオフィスを開業。採用、研修、人事、賃金制度の構築・運用、勤怠管理制度構築、労使関係、就業規則ほか豊富な実務経験をフル活用し、人事アウトソーシングサービスを提供中。近著に『図解 まるわかり労働契約法』（かんき出版）。

● 連絡先：

〒178-0061 東京都練馬区大泉学園町1-27-14

TEL：080-5092-7860 FAX：03-6760-5625 ホームページ：<http://www.hrm-solution.jp>

