

風邪・インフルエンザには十分ご注意ください。皆様はお元気でしょうか？

労務協会からのお知らせ

★『労働契約法』制定に向けての動きがあります。

平成19年の国会提出に向けて、労使委員会制度整備、労働契約の成立・変動・終了に関する要件と効果を規定、有期労働契約の雇止めについてのルールを整備などを内容とした「労働契約法」制定が検討されています。

背景としては、労働条件決定の個別化や経営環境の急激な変化、個別労働関係紛争の増加などが挙げられます。

現在は、労使間の紛争は民事事件として裁判所で判断されてきましたが、裁判例の積み重ねを立法化していく動きといえます。

★適正請負の条件について①

昨今雇用形態の多様化・非正規化に伴い、多様な「働き方」が存在しています。とくに「請負」について大きく分けて2つの問題があります。1つめは、請負が「派遣」の形態になると職業安定法などに違反、2つめは、個人と請負や業務委託契約を結んだ場合に実態が「雇用」とみなされる場合は労働基準法や労働・社会保険制度の適用を受け各種の義務が課され制約を受けることとなります。

この問題について、今月・来月にわたりポイントを整理します。

<請負と派遣との区分について>適正請負の条件

要件①**労務管理上の独立**（自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用）

①-1 事業管理上の独立→直接自ら業務の遂行方法の指示を行うこと

→直接自ら業務遂行の評価を行うこと

①-2 労働時間管理上の独立→就業時刻、休憩、休日、休暇等の指示・管理を自ら行うこと

→時間外、休日労働の命令等を自ら行い管理すること

①-3 秩序維持権限、人事管理上の独立→自ら服務規律の設定・指示・管理を行うこと

→自ら労働者の配置などの決定・変更を行うこと

要件②**事業経営上の独立**（自己の事業として独立処理）

②-1 経理上の独立→自己責任による資金の調達・支弁をするものであること

②-2 法律上の独立→民法・商法などの法律上の事業主としての全ての責任

②-3 業務上の独立→機械・設備・資材などの自己調達による業務処理又は企画・技術・経験上の独立遂行性があることであって単なる肉体的な労働力の提供ではないこと

具体的にはより詳しい基準がありますので、労務協会にお問合せください。

<編集後記>毎年恒例の「新語・流行語大賞」（自由国民社主催）の2005年の年間大賞（<http://www.jiyu.co.jp/singo/index.html>）に、「小泉劇場」とライブドア堀江貴文社長の「想定内（外）」が選ばれました。実は私の予想とドンぴしゃりでした。この2つの言葉には、「深い意味」があるように思います。「小泉劇場」に関しては、「分かりやすさはパワーであること」。顧客に対しても従業員に対しても、難解なことを数多く並べ立てるのでは、的を絞ってシンプルに伝えることには勝ち目が無いということ。「想定内」については、変化のスピードが激しい昨今では、起こりうることを予想してあらかじめどう行動するかを想定しておかなければ競争相手に遅れをとってしまう、ということ。（一ノ宮 俊人）