

客先就業についてのガイドブック

<目次>

part1 契約について

―派遣契約

―業務委託契約

part2 新36協定について

part1 契約について

契約にまつわる法律について、知っておいていただきたい知識を共有いたします。
派遣事業に関わる契約は、**派遣契約**と**業務委託契約**に大別されます。

派遣契約とは？

派遣契約とは、**派遣会社と労働者が雇用契約を結び、派遣先企業で就業すること**をいいます。請負契約のように成果物の納品を目的とせず、**業務の遂行自体を目的**としています。

派遣契約では、派遣先企業と派遣社員の間に**指揮命令権がある**ため、業務上の指示は派遣先の担当者が直接行います。ただし、業務上のトラブルや問題などが生じた場合、雇い主である派遣会社とやりとりすることになります。

派遣契約は次の**3つの種類**に分けられます。

1.一般派遣契約

派遣会社から仕事を紹介され、**派遣先企業と定めた期間だけ雇用が発生する**スタイルです。登録型派遣とも呼ばれています。派遣契約が終了したら、雇用契約も終了となります。その後、次の派遣先が決まったら、改めて雇用契約を結びます。就業期間のみ給料が発生します。

2.特定派遣契約

派遣会社に正社員として無期限で雇用されて、派遣先企業で働くスタイルです。派遣先への就業が決まっていなくても給料が支払われ、ボーナスや交通費が支給されることもあります。雇用の安定性と待遇の良さから人気があります。

ただし、常用労働者のみを派遣する特定労働者派遣事業は、平成27年9月30日の法改正により廃止されました。

3.紹介予定派遣契約

最長6ヶ月の**派遣期間が終了したのち**、本人と派遣先企業の双方の合意があれば、正社員または契約社員として**直接雇用されるシステム**です。

ただ、必ずしも直接雇用されるとは限りません。派遣先に直接雇用に値しないと見なされれば、契約が終了する場合があります。

業務委託契約とは？

業務委託契約は**請負契約と準委任契約の2種類**に分けられます。

請負契約とは？

1. 契約の目的

受託した業務を完成させることです。（民法第632条）

2. 受託者の義務

受託者は、委託者に対して、受託した業務を完成させる義務を負います。（民法第632条）

3. 報酬請求権

受託者は、受託した業務を完成させた後でなければ、委託者に対して、報酬の請求ができません。（民法第633条）

4. 契約解除権

委託者は、受託者が業務を完成させるまでの間は、いつでも損害を賠償して契約を解除できます。（民法第641条）これに対して、受託者は業務の完成を約束した以上、契約を途中で解除することは許されません。

5. 失敗に対する責任

完成したはずの業務にミスがあった場合には、受託者は責任を負います。（民法第634条～第640条）

6. 報告義務

受託した業務を完成させるための手段は受託者に委ねられており、受託者は、業務の遂行について委託者に報告義務をおいしません。

また、下請けについても原則として自由です。

準委任契約とは？

1. 契約の目的

一定の事務を処理することであって、一定の結果を出すことは、受託者の義務ではありません。（民法第643条、民法第656条）

2. 受託者の義務

受託者は、委託者に対して、誠実に事務を処理する義務を負います。（民法第644条）

3. 報酬請求権

受託者は、委託者に対して、受託した業務を履行した後に、原則は報酬の請求（民法第648条2項）と費用の返済（民法第650条1項）ができます。

4. 契約解除権

委託者および受託者はいつでも、どちらからでも契約を解除できます。

ただし、当事者の一方が相手方の不利な時期に解除したときは、相手方に対して損害賠償義務を負います。（民法第651条）

5. 失敗に対する責任

完成したはずの業務にミスがあった場合にも、請負人に責任はありません。

6. 報告義務

受託者は、委託者から請求があるときは、いつでも受託した業務の処理の状況を報告し、業務が終了した後は、すぐに結果を報告しなければなりません。（民法第645条）

part2 新36協定について

36協定の改定により、時間外労働における罰則付きの上限が定められ、**規定の上限を超えて従業員を働かせることはできなくなりました**。2020年の4月から、中小企業を含め全ての企業に適用されています。

＜時間外労働の上限＞

月45時間・年360時間。臨時的な特別の事情がなければ超えられません。

＜特別な事情がある場合にも上回ることができない上限＞

- 時間外労働が年720時間以内
- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

上記に違反した場合には、**罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります**。

