



気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス

代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一

〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F

Tel:(03)3791-1181

ご相談は cs@sr-plus.co.jp



先日「管理職とは何か?」というテーマで2時間ほどの時間の研修を開催させていただきました。

本来は1日~2日かかるテーマを僅か2時間でやってしまうというチャレンジングな内容ですが、1回の時間は短く&複数開催とし、参加者は職場と学びの場を往復しながら「そもそも管理職の仕事とは何か?」を考えるやりかたも、日々の業務に即しており参加者の心に響く伝え方となります。

topic

派遣と出向 『偽装出向』にもご注意を

他社で雇用されている労働力を活用する形態として、派遣・出向・請負等があります。

派遣と請負は営利を目的として、出向は関係会社同士で雇用機会の確保・技術指導・人材開発などを目的として行われています。派遣と出向は、労働供給先に労働者への指揮命令権がある点で、請負とは異なります。

派遣と出向

派遣

労働者は、派遣元との雇用関係の下で、派遣先の指揮命令を受けてその業務に従事する。

◇成立関係性

①派遣元と労働者の雇用契約 ②派遣元と派遣先の派遣契約 ③派遣先と労働者の指揮命令関係

出向

労働者は、元の雇用先に在籍のまま出向先とも雇用関係を成立させ、継続的にその業務に従事する。

(在籍出向) ◇成立関係性

①出向元と労働者の雇用契約 ②出向先と労働者の雇用契約 ③出向元と出向先の出向契約

※出向は、出向先と労働者にも雇用関係が生じます。労働者派遣には、「当該労働者を他人に雇用されることを約してするもの」は含まれないため、派遣と出向は区別されます。また、請負主が指揮監督の全てを行う請負とも異なり、出向先の会社は、自社社員と同様に指揮命令ができる労働力が確保できます。

職業安定法では「労働者供給」を無許可で「業」として行うことを禁止しています。

出向が許容されるのは、関係会社等で「職業の安定に資する」「経営・技術指導」「人事交流」等が目的とされ、「業」として行われていない場合です。

契約上は「出向」でも、実態が「労働者派遣」である場合には、「偽装出向」と判断され、処分の対象となります。

「偽装出向」と判断されないためには

① 営利目的ではないことを明確に

出向先から出向元へ何かしらの対価が支払われている場合には、事業性を疑われます。

⇒金額の大きさ、支払いと出向の時期、支払い回数と出向回数などの対応関係に整合性を持たせましょう。

② 出向の目的を明確に

出向先と出向元に資本関係等がない場合には、労働者を供給する以外に目的がないと判断されやすくなります。

⇒出向先でどのような技術を得るのか、又は指導するのか等を記載した計画書等の作成も、リスク回避になります。

③ 出向先の限定と全体の枠組みを確認

複数の会社に繰り返し出向がされている場合にも、事業性を疑われる可能性があります。

また、A社からB社に出向し、B社からC社に労働者派遣すると、「A社とB社間の出向契約は、C社に派遣する労働者を供給する目的」と判断されるリスクがあります。

⇒出向先を限定し、また、A社→B社→C社の3社間で出向や派遣を行う場合には、B社を介さずに、

A社→C社で行うようにしましょう。



❑ 労働基準法の歴史的な経緯に立ち返ると、大正から昭和初期の時代の、いわゆる手配師が労働者に仕事をあっせんし中間搾取をすることを禁止しようとした経緯があります。

❑ 単純に人を貸し借りしたり、人員を紹介することでマージンを取るということが、知らず知らず発生していないように、出向を行う際には目的や趣旨も整理していきましょう。

こんなときどうする!? ～ハラスメントの被害者を他部署へ異動させるのは問題か～

Q

「上司からセクハラを受けた」という相談があったため、本人と上司に確認したところ、事実と判明しました。業務内容等を考慮すると、被害者を異動させざるを得ないのですが、この異動命令は違法とされますか？

A

原則は、加害者を異動させるべきですが、被害者より、ハラスメントを周囲に知られたくない、相談したことを加害者に知られたくない、等の強い要望がある場合には、例外的に被害者を異動させるケースもあります。

- 会社は、発生したハラスメントに対して、雇用管理上必要な処置を講じることを義務付けられており、当事者への適正処置の具体例として「被害者と行為者を分離するための配置転換」があります。職場環境を適正に保つ、回復するための処置として、加害者を他部署へ移動させることは、権利の乱用にはならず、「業務上の必要性」が肯定されるものと解されています。
- 実際には加害者の異動を命じることが多いですが、実務上、被害者を異動させることも一定程度あることも事実です。ただし、ハラスメントの相談をしたことによる不利益な配置転換に該当する可能性があり、また、被害者に2次的、3次的被害を生じさせることに繋がりがかねないため、極力控えるべきと考えます。
- 被害者より、加害者本人や周囲にハラスメントの事実を知られたくないという強い要望があった場合には、異動先の希望を確認のうえ、定期異動の時期に自然な形で被害者の異動を行うようにする必要があります。



- ・ ハラスメントの問題を対応する際には、加害者に制裁を加えることに目線が行きがちですが、被害者の方の意向も汲み取り対応していきましょう。穏便な対応を希望するのか、徹底的な制裁を求めるのかでも、対応のしかたは変わってきます。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナーンチュが贈る

ちょこっとおきな料理



お肉を使わないヘルシーメニュー

ヴィーガンタコライス

寒い時期は冬野菜を使うのがオススメです♪

レシピ監修：玉城久美子
(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

【材料(2人分)】

木綿豆腐…300g、蓮根(荒みじん切り)…120g、プチトマト(4等分)…5個、にんにくチューブ…大さじ1/2、塩…小さじ1/4、チリパウダー…大さじ1、ご飯…2人分、オリーブオイル…大さじ1・1/2、〈トッピング〉アボカド、ハーブサラダ、レモン、トルティーヤチップ…適量
〈調味料〉※ 混ぜておく
ケチャップ…大さじ2、中濃ソース…大さじ1/2、味噌…小さじ1

【作り方】

- ① 豆腐をキッチンペーパーで包みラップをかけ、600Wの電子レンジで2分加熱する。⇒ 水気を拭き取る
- ② フライパンにオリーブオイルを入れて熱し蓮根をサッと炒め、豆腐を手で崩しながら加える。にんにくと塩も加え、木べらで細かく崩しながら炒める。(ひき肉状にする)
- ③ 豆腐がバラバラになったら、チリパウダーを加えて更に炒める。
- ④ 〈調味料〉を加えて全体に混ぜ、トマトを加えて崩れない程度に炒めて完成。お好みでブラックペッパーを振る。
- ⑤ お皿にご飯と④をよそい、〈トッピング〉を盛り付ける。

豆腐は焼き色が付くくらい、バラバラに炒めましょう♪

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



世界一やさしい
「やりたいこと」の見つけ方
(KADOKAWA) 八木 仁平 著

「やりたいことが見つからない」と、自分探しの旅に出ている方も一定数いらっしゃると思います。

そういった、すこし自分探しに疲れてしまった方には、読んでいただきたい書籍です。

文中では、

- ①好きなこと(情熱)、②得意なこと(才能)、③大事なこと(価値観)が交差するところに、「やりたいこと」があると言っています。

また、やりたいことを見つけるには、「過去の経験や心がざわめくこと、憤りを感じることなど、自分の心が求めるものを内観しましょう。」というのも印象的です。

経営者として会社の方向性を決めたい方や、部下を持つ方が、部下がどういう視界で仕事をしているのか?、自分は部下に何をしたいのか?を考える際にも応用が効く書籍だと思います。

社会保険労務士法人アイプラス

代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一

Mail : cs@sr-plus.co.jp

https://sr-plus.co.jp/

★SNSもやっています

YouTube

YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



Twitter

「#社労士 アイプラス」



いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。