

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

## 業務委託・請負スタッフの労働者性

&lt;外注先への労働法の適用&gt;

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-7-5  
 ヒロビル2F  
 TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763  
 E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
 URL：http://www.ys-office.co.jp

近年、残業代や社会保険料等の人件費負担の軽減、解雇等の労使トラブル回避を目的として、雇用する従業員数の増加を抑制し、フリーランスの個人事業主等と業務委託や請負契約を結び、業務を外注化する方法が広まっています(SE、営業代行、デザイナー、カメラマン等)。しかし、会社が外注先と考えていても、実際の仕事の指揮命令や勤務時間の管理等が従業員と変わらない場合、労働契約と同等とみなされ、労働法の規制が適用される場合があります。今回は「労働者」ではなく、独立した「個人事業主」と認められるためのポイントについて解説します。

## 1. 労働者とは

「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」

労働基準法第9条は、労働者について上記のとおり定義づけています。したがって、労働者性については、「使用される＝指揮監督下の労働」という労務提供と、その労務提供に対応した賃金支払があるかどうかという基準(使用従属性)で判断されることとなります。

一方、「業務委託」は特定の仕事の処理を任せることを目的とし、「請負」は一つの仕事を完成させることを目的とした契約形態です。業務委託、請負とも独立した事業者間の契約となるため、労働契約のように契約当事者間で使用従属関係がなく、その結果労働基準法や労働安全衛生法といった労働者を保護する法律が適用されません。

しかし、業務委託・請負とはいえ、就労の実態が従業員とほとんど変わらない場合、労働法の適用を認める裁判例も出ています。以下で裁判所や行政の判断基準を踏まえ、労働者とみなされないための対策について説明します。

## 2. 労働法の適用を回避するための要件

(1) 業務の内容、遂行方法について具体的な指揮命令をしていないか

業務内容や進め方について「使用者」として逐一具体的な指示が及んでいると、使用者の指揮監督下にある労働者と同じであると判断されるおそれがあります。工程や期限、訪問日数、営業成績等について通常注文者として行う指示に止め、実際の業務遂行については本人の自由裁量に委ねるようにしてください。

なお、個人事業主は雇用関係にある労働者ではありませんので、注文者の業務依頼や指示を拒むこと(諾否の自由)も認められます。

(2) 勤務時間や場所の拘束をしていないか

勤務時間や場所の指定(拘束性)がある場合は、労働契約関係に近いとみなされます。安全衛生、情報管理の観点や業務の性質上、自社内で所定の時間作業してもらうケー

スもありますが、できる限り勤務時間、場所の特定は避けるようにしてください。なお、委託会社(発注者)のオフィス内の場合、区画等のなされた独立した場所で業務をさせることが望ましいといえます。その他、明確な始業・終業時刻の設定や遅刻・早退による業務委託料の減額、朝礼等への出席義務等はNGとなります。

(3) 本人以外の者が業務を進めてもよいか

本人に代わって他の者が委託・請負業務を遂行することが認められている、または本人が自らの判断で補助者を使うことが認められている、といったように労務の代替性が認められていることもポイントとなります。当該個人の特別な技能や能力、特性等に着目して注文契約内容が定められていたり、機密保持の観点から第三者の使用を禁じる場合を除いて、原則として本人以外の者の業務遂行を禁止しないことが望ましいといえます。

また、発注者の委託・請負業務と競業する業務を除き、他の業務との兼業も認めるようにしてください。

(4) 従業員給与とは異なる方法で報酬額を算出しているか

業務委託料や請負代金等の報酬額が時間給で計算されていたり、遅刻・早退・欠勤控除があったり、いわゆる残業をした場合に割増賃金に相当する手当が支給されていたりすると、労働の対償として支払う従業員給与と同等とみなされ、労働契約としての要素が強まります。

また、報酬は事業所得として税務申告を行ってもらうことになるため、給与所得として源泉徴収したり、住民税の特別徴収をすることはやめ、従業員給与と明確に分けて計算し支払ってください。業務で使う機械、器具等のコストも原則として委託先(個人事業主)に負担してもらいます。

業務委託・請負契約を結んでいる者に対して、残業代支払い、解雇規制、労働保険の適用を認めた裁判例も出ています。自社の外注スタッフの業務管理について見直してみたいかがでしょうか。

詳しくは山口事務所までお問い合わせください。

## — 今月の主な労務関連手続き —

- ・労働保険年度更新(申告期限 6/1~7/11)
- ・社会保険算定基礎届の届出(届出期限 7/1~7/11)

## ● コラム ●

平成23年も半分が過ぎました。あっという間ですね。このレポートもあっという間に82回目となりました。毎月発行するのは結構労力があることですが、書き続けて良かったと思うことが2つあります。1つは知識の整理ができること、2つ目は記事の執筆やセミナーレジュメ等に2次利用できることです。これからも独力で書いていきますので、ご意見、ご感想等ありましたら、お気軽にお寄せいただければ幸いです。(山口)