

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

## 労働契約と請負契約との違い

&lt;労働者性の判断基準&gt;

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 3-15-4  
渋谷 Monostep ビル 5F  
TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192  
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
Homepage：http://www.ys-office.co.jp  
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

近年、インターネット環境の進展や働く側の就労意識の変化等に伴い、クラウドワーカー、SOHO、インディペンデントコントラクター(独立業務請負人)といった通常の労働者とは異なる就労形態が増えつつあります。しかし、一方で請負契約を結んだ個人事業主との間で、自分たちは雇用関係にある「労働者」であり、労働法令が適用されるとして、解雇無効、残業代請求、労働組合による団体交渉等を求められ、トラブルになるケースも増えています。今回は、どのような場合に労働者とみなされるのか、その労働者性の判断基準を解説し、請負契約の留意点について確認します。

## 1. 労働契約と請負契約の違い

労働法では、労働者のことを「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)、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」(労働契約法第2条)などと定めています。労働者に当たるかどうか(労働者性)については、労務提供が指揮監督下の労働であるか、その労務提供に対応した賃金支払いがあるか、またその他一般社員と変わらない管理の仕方をしているかという基準で判断されます。

請負契約は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払う契約のことをいいます(民法第632条)。労働契約の場合、使用者である会社の指示・命令のもと働くことが求められますが、請負契約の場合は、発注側と対等な立場で約束どおりの仕事の成果物を出すことが求められ、基本的にいつ、どこで、どんな機材を使って仕事をしようが構いません。原則として仕事においてそのプロセスは問われないというのが労働契約と請負契約の考え方の大きな違いです。

しかし、契約書は請負として交わされていても、実態は会社の指揮命令のもと働かされているとなると、それは労働契約としてみなされ、労働基準法による賃金支払い等が必要となります。

食品の販売会社で外交員として働いていた者について、就業時間の指定や朝礼・ミーティングへの出席、会社指定の業務を断る権利もなかったこと等を理由に労働契約の成立を認め、退職金等の支払いが命じられた裁判例もみられます。

## 2. 労働者性の判断基準

## (1) 仕事の依頼、業務指示等に対する諾否の自由の有無

発注者からの仕事の依頼を受けるか受けないか判断する自由が請負で働く者にある場合は対等な当事者間の関係であり、その自由がない場合は指揮監督関係(労働者)に近いと考えられます。ただし、専属下請のようなケースでは実質的に発注者からの仕事を拒否できないため、この基

準だけで直ちに労働者性ありとまではみなされません。

## (2) 業務遂行上の指揮監督の有無

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。過去の裁判においても特に重視されている点となります。発注側としては、作業工程や期限、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のが望ましいといえます。

## (3) 時間的・場所的拘束性の有無

勤務場所や勤務時間を指定・管理していると、指揮監督関係に近いと判断されやすくなります。しかし、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すべきでしょう。

## (4) 労務提供の代替性の有無

本人に代わって他の者が請負・委託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場合は、指揮監督関係(労働者性)を否定する要素の一つになります。

## (5) 報酬等が給与と同じ扱いになっていないか

「請負」は一つの仕事を完成させることを目的としており、基本的に労働時間とリンクしない契約形態です。それにもかかわらず、請負代金が時間給で計算されていたり、遅刻早退・欠勤について報酬からその分を控除したり、残業をした場合に割増賃金が支給されていたりすると、一定時間の労務提供の対価である給与と同じとみなされ、使用者と労働者との関係にあると判断されやすくなります。また、報酬は通常事業所得として税務申告を行うため、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もNGです。その他、通常の労働者とは異なるので、退職金制度や福利厚生制度、労働保険・社会保険の適用はありません。また、違反行為があったときに就業規則の服務規律や懲戒規定に沿って処分することができないことにも留意すべきといえます。

## ● コラム ●

先日、大学時代の同期から連絡があり、事務所に来てもらい話をしました。彼は出資先の会社へ取締役として出向しており、労務に関する不明点について質問したいとのことでした。労働時間管理の考え方や36協定の留意点等を説明しました。同期の友人がこうして相談をしてくれるのをうれしく思うとともに、大学を卒業してから20年を経過し、役員や管理職になり始める年になったのかと、しみじみ思いました。(山口)