

In the Future 2010

21 世紀型企业への転換を図る

■これからの労務管理におけるリスクマネジメント その6 ～ 委託・請負事業主の労働者性を考える ～

雇用契約と請負契約・委託契約

民法上、それぞれの契約は以下のように定義されています。

雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約すること（民法 623 条）

請負は、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ことを約すること（民法 632 条）

委任（委託）は、当事者の一方が法律行為をすることを相手方に委託し、相手方がこれを承諾すること（民法 643 条）

条文では、雇用契約と請負契約・委託契約は明確に違うと理解できます。しかし、請負契約・委託契約を結んだ場合であっても、その業務遂行の実態により、相手方が「労働者」となってしまう場合があります。万が一、「労働者」となってしまった場合は、労働基準法をはじめ、労働各法の適用を受けることとなりますので、「請負契約者にもかかわらず業務上の負傷に労災が適用され、民事賠償まで請求されてしまう」、「業務委託契約者なのに割増賃金を払わなければならないとなった」といった事態を招いてしまいます。



実際に起きている事件では、契約書内容ではなく、“実態判断”で、その結論が導き出されています。

どこまで拘束するのか、どの程度まで管理するのか、その内容によっては、請負・委託契約の体裁を整えていても、現実的には雇用契約を結ぶことと同様の結果になることに注意いたしましょう。

偽装のリスク

表面的には請負の形態を取っているものの、実態は労働者派遣であるような状態を偽装請負といい、このような脱法行為をなくすために、平成 16 年 3 月 1 日の改正労働者派遣法施行により、製造業務への人材派遣が解禁になったという歴史があります。

今後の法改正により、製造業への派遣がどのようになるのか注目すべきところですが、実態労働者であるにもかかわらず、偽装請負で監督官庁の是正勧告・指導を受けた場合、あるいは相手方からクレームが発生した場合は、相応の対応をしなければなりません。このようなことにならないよう、契約締結の際には、業務の内容等を十分に考慮して臨む必要があります。

請負契約・業務委託契約の労働者性とは…

請負契約・業務委託契約において労働者性が争われる場合は、指揮命令関係の有無、報酬の内容、事業者性の有無などを総合的に判断して決定します。これについては、最高裁判例として明確な基準が出されていますので確認してみましょう。

～ 事件概要 ～

自ら作業場を持たず、他人を雇用せず、1人で工務店の仕事を請負っていた大工が、マンション建設の内装工事をA社から請け負って業務を行っていた際に、被災し労災の申請を行ったが、不支給処分となった。本件労災の適用について労働者性を争ったというもの。（藤沢労働基準監督署事件）



～ 裁判のポイント ～

①指揮命令、作業方法・手順、時間管理について

注文書以外の指示はなく、作業方法・手順についても自分で選択でき、始業終業の管理もない

⇒ 指揮監督の下に労務を提供していたと評価できない

②報酬について

完全な出来高払い制であり、社会保険の加入、所得税源泉徴収もされていない、別途職長手当が支給されていたが、A社の従業員には支給されていない

⇒ 報酬は仕事の完成に対して支給されたものであって、労務の提供を対価として支払われたものとみることは困難

③事業者性について

大工道具は自己所有の物を持ち込み、A社機材の使用頻度が少ない、報酬が従業員よりも高く、A社の名刺を使用していない

⇒ 独立した事業者であることを否定できない



～判 決～

“本件大工は、労働者災害補償保険法上の労働者にも該当しない”

※判決では労災保険法上の労働者と労働基準法上の労働者は同義と結論付けています。

下表において、ひとつでも該当していない項目がある場合、請負契約者・業務委託契約者であっても「労働者」と判断されることがあります。

労働者性の判断基準	チェック項目
指揮命令関係	仕事の依頼、業務指示に対する諾否の自由があるか
	業務内容及び遂行方法の具体的な指示、報告をさせていないか
	勤務時間等を一定の時間に定めていないか
報酬関係	報酬を時間単位（日給・月給を含む）で計算していないか
	通勤手当を支給していないか
	社会保険・労働保険に加入していないか
	所得税源泉徴収をしていないか
事業者性関係	機材の貸与等をしていないか
	会社の組織図等に組み込んでいないか
	他社への業務を制限していないか

請負契約と労働者派遣契約の違い！！

労働者派遣契約は「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」（労働者派遣法第2条）と定義されています。



請負契約と労働者派遣契約には「指揮命令関係がある・ない」、「仕事を完成させることが目的・業務に従事することが目的」の違いはありません。

請負契約でありながら実態としては労働者派遣を行っている、いわゆる「偽装請負」に該当することとなり、労働者派遣法、および職業安定法違反になってしまいます。

厚生労働省より「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」が示されていますので、現在、請負契約を行っている場合は、一度確認してみましょう。

請負事業と判断される基準



(1) 以下の管理等を全て請負事業主が行っていること

- ① 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理
- ② 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理
- ③ 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理
- ④ 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理
- ⑤ 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理
- ⑥ 労働者の配置等の決定及び変更を行うこと

(2) 以下について全て契約の相手方から独立して処理していること

- ① 資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること
- ② 民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと
- ③ 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材又は材料若しくは資材により業務を処理する、自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと