



## 労働契約と請負契約との違い～労働者性の判断基準から

近年、IT技術の急速な発展や働く側の就業意識の変化等に伴い、SOHO、在宅就業、インディペンデント・コントラクター等といった雇用と自営の中間的な就業形態が増えつつあります。そのような中、請負契約を結んだ個人事業主との間で、「業務遂行の実態から自分たちは雇用関係にある「労働者」であり、通常の労働者と同様に労働法が適用される」として、解雇無効、残業代請求や労働組合から団体交渉を求められる等のトラブル事案も見られます。今回は、どのような場合に労働者とみなされやすくなるのか、労働者性の判断基準をみてみます。（参考：旧労働省 労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）（昭和60年12月19日））

### ■ 労働契約と請負契約の違い

労働契約とは、労働者が使用者の指揮監督の下に労働力を提供し、使用者がその対償として賃金を支払うことを約す契約です。一方請負契約は、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）。大きな違いは下記と言えるでしょう。

- ・労働契約⇒使用者である会社の指揮監督のもと働くことが求められ、契約当事者は使用従属関係にある。
- ・請負契約⇒契約当事者は対等な立場で、契約に基づく仕事の成果の納品が求められ、基本的にはいつ、どこで、どのような機械や器具を使用するか等、その間の過程は問わない。

### ■ 労働者性(指揮監督関係)の判断基準

労働基準法では、労働者を「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)と定めており、労働契約法でも同様の規定がありますが、契約上請負契約としていても実態として労働者性が高いと判断されると、労働契約とみなされる可能性が高くなります。判断においては様々な要件を網羅的に確認することとなりますが、そのいくつかを説明します。

#### (1) 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

使用者(発注者)からの仕事の依頼、業務指示等に対する諾否の自由が請負者に「有る」場合は、対等な当事者間の関係となり、指揮監督関係を否定する重要な要素となりますが、その自由が「無い」場合は指揮監督関係を推認させる重要な要素となります。

#### (2) 業務遂行上の指揮監督の有無

請負契約であっても、業務の内容や遂行方法について使用者の具体的な指揮命令を受けていると、指揮監督関係の基本的かつ重要な要素となり、過去の裁判においても重視されている点です。使用者としては、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請負者の裁量に委ねることが必要といえます。また、通常予定されている業務以外の業務に従事させることは、使用者の一般的な指揮監督を受けている(=労働者)との判断を補強する重要な要素になります。

#### (3) 拘束性の有無

就業場所や就業時間を指定・管理することは、一般的に指揮監督関係の基本的な要素となり、労働者と判断されやすくなります。しかし、業務の性質上、安全確保の必要性等の観点から就業場所等が指定される場合もあり、当該指定が業務の性質等によるもの(=請負ではあるが安全確保上やむを得ない等)か、業務遂行を指揮命令する必要によるものかを見極めることが必要です。

#### (4) 代替性の有無

請負者に代わって他の者が請負業務を遂行することや、請負者自らの判断で補助者を使用することが認められている等の労務提供の代替性が認められているか否かは、指揮監督関係そのものに関する基本的な判断基準ではないものの、代替性が認められている場合には、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) 請負報酬・労務管理の取り扱いが通常の労働者と同一になっていないか

「請負」は仕事を完成させることが目的で、その報酬は基本的には労働時間と連動しません。その為、報酬が時間給で計算されたり、遅刻早退や欠勤について報酬からその分を控除したり、残業をした場合に別の手当が支給されたりすると、一定時間の労務提供の対価である賃金と同じとみなされ、使用従属性があると判断される補強要素になります。また、通常請負報酬は事業所得として税務申告を行うため、給与所得として所得税を源泉徴収することは適切ではありません。さらに、違反行為があった場合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が必要です。

形式的には「請負契約」を締結していたとしても、それが認められるかの判断は実態によりますので、トラブルを未然に防ぐ為にはその違いを十分に理解し、正しい取扱いをすることが重要と言えるでしょう。

## 知っておきたいミニ知識

## 外国人雇用状況の届出

外国人を雇用する事業所は全国で21万6348か所(前年比11.2%増、平成19年の届出義務化以降過去最高)(厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成30年10月末現在))となり、また今年4月改正施行の「出入国管理及び難民認定法」で在留資格「特定技能1号」・「特定技能2号」が新設される等、外国人を雇用する企業は増加する状況にあります。外国人を雇用する事業主は、事業所の規模に関わらず外国人労働者の雇入れ及び離職の際、氏名・在留資格などを公共職業安定所へ届出ることが義務付けられています(労働施策総合推進法第28条)。

### 【届出について】

特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く外国人労働者が対象となり、違反時は30万円以下の罰金の対象とされています。届出は、雇用保険被保険者の場合には、資格取得(喪失)届の所定欄に届出事項(「在留期限」・「国籍・地域」・「在留資格」等)を記載して資格取得(喪失)届の届出期限内に管轄の公共職業安定所へ、また、雇用保険被保険者でない場合には、外国人雇用状況届出書(様式第3号)に届出事項(①氏名②在留資格③在留期間④生年月日⑤性別⑥国籍・地域⑦資格外活動許可の有無(雇入れ時のみ)⑧雇入れ又は離職年月日⑨雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地等)を記載して雇入れ、離職の場合ともに翌月の末日までに当該外国人が勤務する事業所施設(店舗、工場等)の住所地を管轄する公共職業安定所へ行きます。雇用保険加入が例外的に除外されている外国での失業保障制度の適用を受けていることが立証された者や、日本国外の会社との労働契約関係が成立した後日本の事業所に派遣されてくる、いわゆるEXPATSについても国内での使用関係がある場合には届出対象となりますので、適正な届出に留意が必要となります。