

Business News

第300号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号は、「業務委託契約の活用と注意点（2）」について、社会保険労務士法人みらいコンサルティングの寄稿による2回シリーズの第2回です。

業務委託契約の活用と注意点（2）

業務委託契約の活用と注意点について、2回目となる今回は偽装請負とならないための「労働者性」の判断ポイントをお伝えします。

1. 偽装請負とは

業務委託の契約については雇用関係は発生せず、労働基準法の適用もありません。したがって、業務委託する側の企業にとって受託者が会社または個人（個人事業主、フリーランスなど）のいずれであっても労働契約関係にはないため、業務の進め方に関しては指揮命令を行うことはできません。たとえば、受託先であるシステム運用・保守会社の社員（SEなど）が委託者である会社の社内に常駐する形で業務を行っている場合は、受託者が社内にいるため、指示を出してしまいがちです。委託者である企業側が直接指示を出す場合には、その指示内容によっては指揮監督関係があり、本来的には「雇用関係」が生じていると評価されることにもなります。そのため、労働契約関係にありながら「偽装請負」とみなされ、法違反を問われることにもなります。偽装請負とは、契約上は「請負」でありながら、実態は「労働者派遣」に該当することです。法を免れる行為とみなされるため労働者派遣法違反となり、委託側・受託側ともに罰則が科せられることとなります。偽装請負に該当するかどうかは、厚生労働省による「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」（労働省告示第37号）などを踏まえて実質的に判断されます。社内に業務委託者を常駐させ、直接指示を出しながら業務を進めたいのであれば、業務委託ではなく派遣社員の活用としなければなりません。

2. 労働者性の判断基準

個人の有する特定の専門知識や技術などを活用すべく個人と業務委託契約を締結しているものの、委託者である会社が直接指揮命令をしていると、その実態から雇用契約であると判断されることにもなります。受託者である個人事業主およびフリーランスが労働者とみなされると、労働関係諸法令によって「労働者」として保護されることになり労働基準法や最低賃金法の適用がされるほか、社会保険や雇用保険、労災保険への加入義務が生じることにもなります。

労働者性の判断基準については、厚生労働省の「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）」が発表されています。それによれば、労働者性（使用従属性）の判断は、（1）仕事の依頼、業務の指示等に関する諾否の自由の有無、（2）業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無、（3）勤務場所・時間についての指定・管理（拘束性）の有無、（4）労務提供の代替可能性の有無、（5）報酬の労働対償性（仕事の成果・結果ではなく、日数や時間数によるような場合）、（6）事業者性の有無（機械や器具の所有の負担関係、報酬の額など）、（7）専属性の程度（委託先である会社の仕事以外はないなどの縛り）、（8）公租公課の負担（源泉徴収や社会保険料の控除の有無）の諸要素を総合的に考慮して行われます。

詳細は、厚生労働省HPをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gigi_outou01.html

（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。

三井住友海上火災保険株 101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-1443 URL <https://www.ms-ins.com/business/keiei-support/>

※三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様にご有益な情報を提供しています。