

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

労働者と業務委託・請負スタッフの違い

<外注先への労働法の適用>

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
 Homepage：http://www.ys-office.co.jp
 Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

近年、テレワーカー、SOHO、インディペンデントコントラクター(独立業務請負人)等、通常の労働者とは異なる就労形態が現れてきました。企業側も人件費の抑制や柔軟な雇用調整を図るため、こうした個人事業主等と業務委託・請負契約を結び、業務を外注化する動きも広がっています。通常、これらの外部社員は自社の労働者とはなりません。業務実態によっては、外部社員が「労働者」であるとして、解雇無効、残業代請求、労働組合による団体交渉等を求めてトラブルになる事例も増えています。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)

「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)

労働者について法律ではこのように定めており、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ることとなります。労働者性の判断基準と実務上注意すべき点は次のとおりです。

2. 指揮監督下で仕事が行われていないか

(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社員等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はされません。請負社員等を使う企業側としては、実務的にはすべての請負社員等と請負(業務委託)契約書を締結し、両者の合意を前提とした契約形態であることを明確にします。

(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です。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してください。なお、委託会社(発注者)のオフィス内の場合は、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。また、作業時間については一定時間内で外部社員に自由に決めさせるように配慮します。明確な始業・終業時刻の設定や従業員が参加する朝礼等への出席義務は労働者性肯定の要素となりますので避けたほうがよいと思われます。

(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。

3. 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、「業務委託」は特定の仕事の処理を任せることを目的としており、基本的に両者とも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、請負代金や業務委託料等の報酬額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。外部社員への報酬の算出は、労働時間に対応した一般従業員の給与とは明確に分けて考えることが大切です。報酬は通常事業所得として税務申告をしてもらうため、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やめましょう。

また、業務で使用する機械、器具、原材料等を外部社員自らが用意し、そのコストを負担している場合は、一般社員とは異なり、自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」としての性格が強いと判断されます。これだけで労働者性が否定されることはありませんが、なるべく業務で使う機械、備品類のコストは委託先に負担してもらうのがよいでしょう。

● コラム ●

息子が3月で保育園を無事卒園することができ、4月から小学校にあがります。私も上の娘と合わせて合計10年くらいにわたる朝の保育園送り業務から卒業することができました。これからは朝の時間を自分で有効に使えることがうれしいですが、一方、これまで毎朝自転車の後ろに子供を乗せ、前日の野球やサッカーの話などをしながら二人で保育園に行く時間がなくなると思うとさびしい気持ちもあります。(山口)