

業務委託社員って？



寺前総合法律事務所
弁護士・中小企業診断士 岡崎 教行

自己紹介

寺前総合法律事務所 弁護士・中小企業診断士 岡崎 教行

【学歴・職歴】

平成12年 3月 法政大学法学部卒業
平成13年10月 司法試験第二次試験合格
平成14年 3月 法政大学大学院卒業
平成15年10月 弁護士登録（第一東京弁護士会）
平成27年 1月 中小企業診断士試験合格
平成29年10月 中小企業診断士登録（城西支部）
令和 6年 7月 経営法曹会議幹事就任

【専門】

労働法務。取り扱う事件、相談の9割程度が労働問題。

【著書】

四訂版 使用者側弁護士からみた「標準 中小企業のモデル就業規則策定マニュアル」（日本法令・共著）

社労士のためのわかりやすい補佐人制度の解説（労働新聞社）

Q&Aとストーリーで学ぶコロナ恐慌後も生き残るための労働条件変更・人員整理の実務（日本法令・共著）

就業規則からみるメンタル不調の予防と対応－規定整備のポイント－（新日本法規・共著）

基本がわかる！人事労務管理のチェックリスト（労務行政）

個人契約型社員制度と就業規則・契約書作成の実務（日本法令・共著）

【BLOG】

労働法務弁護士、がむしゃらに生きる365日
<http://okazakinoriyuki.com/>



毎月750円で、重要裁判例の解説を毎月お届けする「パウポとテキストで学ぶ月刊重要裁判例」



最新裁判例の配信

パワポとテキストで学ぶ月刊重要裁判例 これまでの配信

- 第1回 欧州連合事件（東京地裁令和4年2月2日判決 労経速2485号23頁）
- 第2回 明治安田生命保険事件（東京地裁令和5年2月8日判決 労経速2515号3頁）
- 第3回 しまむらほか事件（東京地裁令和3年6月30日判決 労判1272号77頁）
- 第4回 中倉陸運事件（京都地裁令和5年3月9日判決 労判1297号125頁）
- 第5回 エイシントラスト元代表取締役事件（宇都宮地裁令和2年6月5日判決 労判1253号138頁）
- 第6回 小田急電鉄事件（東京地裁令和5年12月19日判決 労経速2542号17頁）
- 第7回 日本HP事件（東京地裁令和5年6月9日判決 労判1306号43頁）
- 第8回 デンタルシステムズ事件（大阪地裁令和4年1月28日判決 労判1272号72頁）
- 第9回 医療法人佐藤循環器内科事件（松山地裁令和4年11月2日判決 労判1294号53頁）
- 第10回 染谷梱包事件（東京地裁令和5年3月29日判決・労経速2536号28頁）
- 第11回 吉永自動車工業事件（大阪地裁令和4年4月28日判決・労判1285号93頁）
- 第12回 永信商事事件（東京地裁令和5年3月28日判決・労経速2538号29頁）
- 第13回 国・渋谷労基署長（カスタマーズディライト）事件（東京地裁令和5年1月26日判決・労経速2524号19頁）
- 第14回 F-LINE事件（東京地裁令和3年2月17日判決・労判1306号87頁）

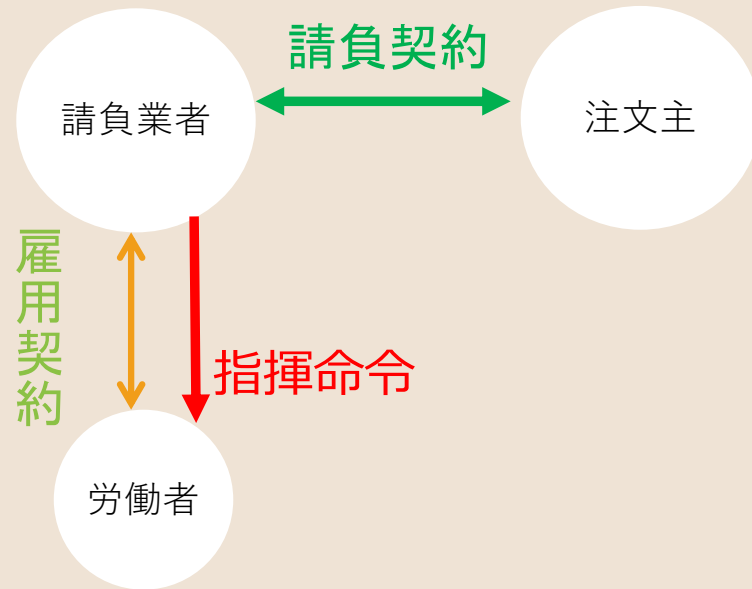
最新裁判例の配信

パワポとテキストで学ぶ月刊重要裁判例 これまでの配信

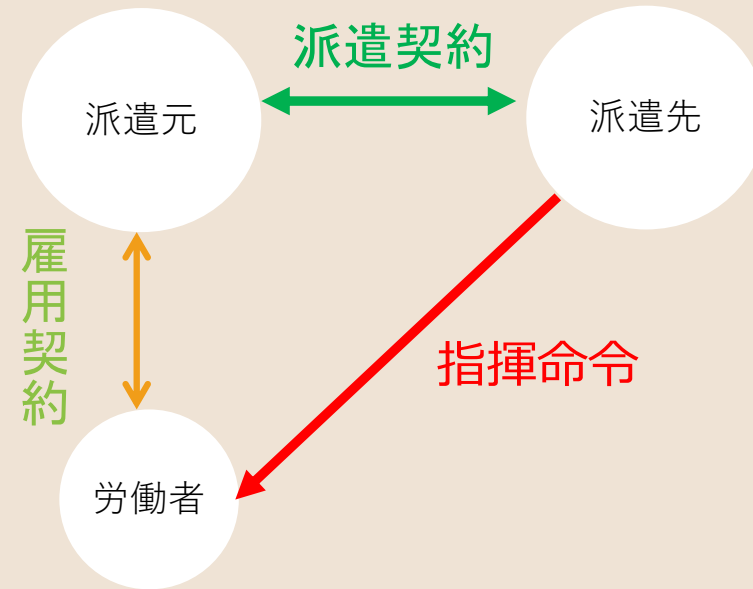
- 第15回 倉敷紡績事件（大阪地裁令和5年12月22日判決・労経速2544号35頁）
- 第16回 東京都葬祭業協同組合事件（東京地裁令和6年9月25日判決・労経速2575号3頁）
- 第17回 ダイトク事件（東京地裁令和6年9月18日判決・労経速2577号3頁）
- 第18回 シービーアールイーCMソリューションズ事件（東京地裁令和5年11月16日判決・労経速2555号35頁）
- 第19回 柏書房事件（さいたま地裁令和4年4月19日判決・労判1329号82頁）
- 第20回 勝栄自動車学校事件（東京地裁令5.10.26判決 労経速2554号31頁）
- 第21回 大塚商会事件（東京地裁令6.10.25判決 労経速2578号29頁）
- 第22回 ぱぱす事件（東京地裁令6.1.25判決 労経速2560号29頁）
- 第23回 イオン銀行事件（東京地裁令6.3.8判決 労経速2570号31頁）
- 第24回 日本コーキ事件（東京地裁令3.10.20判決 労判1313号87頁）
- 第25回 SBモバイルサービス事件（東京地裁令7.1.15判決 労経速2588号35頁）
- 第26回 独立行政法人国立病院機構事件（東京地裁令2.10.28判決 労判1316号100頁）

問題の整理

業務請負

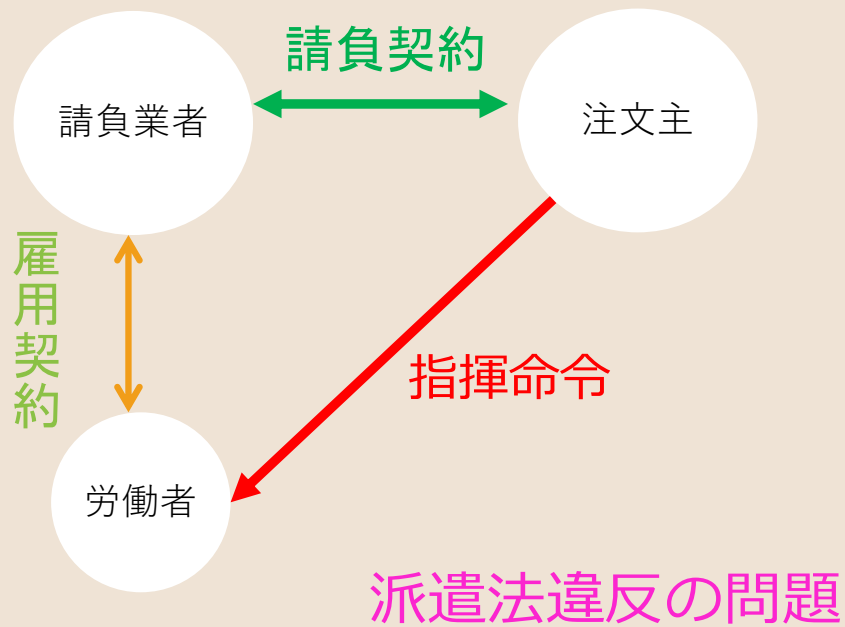


労働者派遣

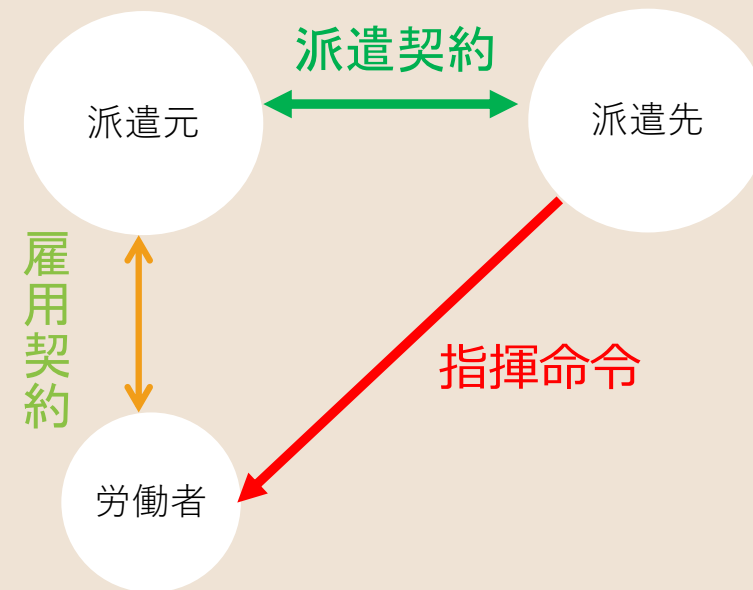


問題の整理

偽装請負

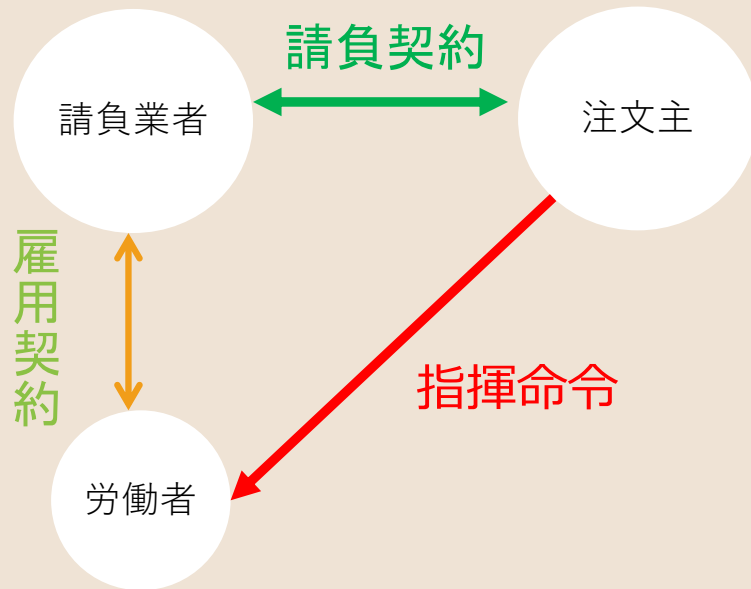


労働者派遣

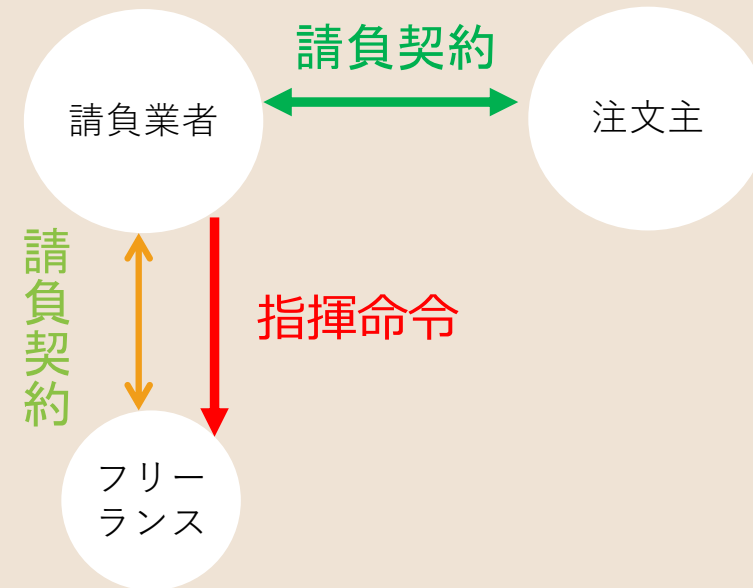


問題の整理

偽装請負



労働者性



業務委託と雇用の違い

項目	雇用	業務委託
契約の性質	労働契約	民法上の請負・委任契約
法律の適用	労働基準法、労働契約法、最低賃金法、労働安全衛生法など	民法
指揮命令	あり	なし。仕事の進め方は受託者に裁量あり。
仕事の特定	なし	あり
就業規則の適用	あり	なし
時間・場所の拘束	あり。勤怠管理あり。	なし
報酬の性質	賃金(時給、日給、月給など)	報酬
残業代	あり	なし

業務委託と雇用の違い

項目	雇用	業務委託
契約終了	客観的合理性・社会通念上の相当性が必要（解雇）	契約上の解除条項に定める事由が必要
健康保険・厚生年金保険	加入義務あり	加入義務なし
雇用保険	加入義務あり	加入義務なし
労災保険	加入義務あり	加入義務なし。特別加入はある
税金	給与所得	事業所得
機器・経費負担	会社負担	本人負担

労働基準法上の労働者とは

労働基準法研究会報告（労働基準法上の「労働者」の判断基準について）昭和60年12月19日

労働基準法9条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に**使用される**者で、**賃金を支払われる**者をいう。

使用従属性

指揮監督下での労働

- ・ 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
- ・ 業務遂行上の指揮監督の有無
- ・ 勤務場所・勤務時間に関する拘束性の有無
- ・ 代替性の有無

補強要素

- ・ 事業者性の有無
- ・ 専属性の程度・その他（給与所得、労働保険等）

報酬の労務対償性

報酬が時間給を基礎に計算される等、労働の結果による較差が少ない、欠勤した場合には報酬が控除され、残業した場合には手当が支給されるというように報酬が一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、報酬の労務対償性が認められる

最高裁判決

横浜南労基署長（旭紙業）事件（最一小判H8.11.28労判714号14頁）

自己所有のトラックにより就労する運転手の労働者性が問題となった事案

業務用機材であるトラックを所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事していた

旭紙業は、運送という業務の性質上当然に必要なとされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていたが、運転経路、出発時間、運転方法等については指示しておらず、業務の遂行に関し、特段の指揮監督を行っていたとはいえない

始業時刻、終業時刻が定められておらず、当日の運送業務を終えた後は翌日の最初の運送業務の指示を受け、その荷積も終えたならば帰宅することができ、翌日は出社することなく、直接最初の運送先に対する運送業務を行うこととされており、時間的、場所的な拘束の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであった

指揮監督のもとで労務を提供していたと評価するには足りない

最高裁判決

報酬は、トラックの積載可能量と運送距離によって定まる運賃表により出来高制

トラックの購入代金はもとより、ガソリン代、修理費、運送の際の高速道路料金等も負担

報酬の支払いにあたっては、所得税の源泉徴収並びに社会保険及び雇用保険の保険料控除はされておらず、事業所得して確定申告していた

労働者に該当するのを相当とする事情はない

専属的に旭紙業の製品の運送業務に携わっており、同社の運送係の指示を拒否する自由はなかった

毎日の始業時刻及び就業時刻は、右運送係の指示内容のいかんによって事実上決定される

労働者ということとはできない

裁判例で争われている事例

厚生労働省作成資料

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001483497.pdf>

アイドル
美容師
英会話学校教師
ラブホテルのフロントマン
劇団員
システムエンジニア
コピーライター
整体等の施術業務等従事者
などなど

業務委託社員の法的リスク

業務委託という形式だけれども、実態が労働者と判断された場合の法的リスク

①社会保険、労働保険の加入

労働保険料の遡及納付は2年間、追徴金10%
社会保険料の遡及納付は2年間

源泉徴収義務があるので、従業員の負担部分も一旦は支払う必要あり！

業務委託社員の法的リスク

業務委託という形式だけでも、実態が労働者と判断された場合の法的リスク

- ②未払残業代のリスク
- ③最低賃金の法規制が及ぶリスク
- ④契約の解除が解雇になるリスク

あるある事例集

正社員募集！としながらも業務委託契約締結

業務委託契約書で

- ①業務を特定していない
- ②賃金を時間単価で払い、8時間超えは2割5分増
- ③就業規則に準じる