

I-12. 業務委託契約と労働契約

【問】 ある会社に面接に行ったところ、社員ではなく業務委託契約になると言われました。そのため、就業規則の適用や労働・社会保険への加入がないとのことですが、そんなことがあるのでしょうか。

【答】 労働契約を結んで雇用される場合、労働者は労働関係法によって保護されるのに対し、雇用という働き方ではなく、業務委託や請負契約を結び、個人事業者として他人の指揮を受けずに仕事をする場合、労働基準法などの労働関係法令が適用されない場合があります。

このように会社と結んだ契約が労働契約か否かは労働者にとって大きな違いとなります。採用の際には、自分の結ぶ契約がどのような内容なのか必ず確認しましょう。

【解説】 業務委託や請負契約の場合、一般的に報酬は少額の保障部分がある他は成績に応じた出来高払いなどによって支払われ、労働時間や就業場所の拘束が少なく、就業規則の適用が排除され、労働保険等にも加入しないといった取扱いがなされています。

しかし、形式上「委託」・「請負」とされていても実際には労働者と同じような形態で労務を提供している場合があります。このような労務提供者が「労働者」にあたるかどうかは次のように考えられています。

労働基準法や労働契約法では、①使用者に使用されること、②賃金が支払われること、によって労働者を定義しています（労働基準法第9条、労働契約法第2条第1項）。これによると「労働者」かどうかは、「指揮監督下の労働」であるか、「賃金支払」が行われているかどうかによって判断されることになります。

具体的には、仕事の依頼や業務従事の指示等に対し諾否の自由があるかどうか、業務を遂行する上で指揮命令を受けていることが認められるかどうか、勤務する場所や時間が規律されているかどうか、また、報酬が労務の対償として支払われ、それが使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることへの対価であるといえるかどうか等であると整理されています（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 60. 12. 19)）。

なお、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が令和6年11月1日に施行されました。この法律では、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、発注事業者からフリーランスへの「業務委託」について、発注事業者に義務を課しています。発注事業者の満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容は異なり、その内容は、以下のとおりです。

この法律では、「フリーランス」を業務委託の相手方である事業者であって、次の

①、②のいずれかに該当するものと定義しています。

① 個人であって、従業員を使用（※）しないもの

② 法人であって、一の代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用（※）しないもの

※「従業員を使用」とは、1週間の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上雇用が見込まれる労働者を雇用することです。

○発注事業者に課されるフリーランスに対する義務

義務項目	発注事業者				具体的な内容
	事業委託事業者 (従業員を使用していない)	特定業務委託事業者 (従業員を使用している)			
			1か月以上の業務委託	6か月以上の業務委託	
①書面等による取引条件の明示	○	○	○	○	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、取引条件を明示すること（「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領／役務提供を受ける日」「給付を受領／役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」)
②報酬支払期日の設定・期日内の支払		○	○	○	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③禁止行為			○	○	【1か月以上の業務委託について】 次の7つの行為をしてはならないこと 受領拒否、報酬の減額、返品、買ったたき、購入・利用強制、不当な経済上の利益の提供要請、不当な給付内容の変更・やり直し
④募集情報の的確表示		○	○	○	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤育児介護等と業務の両立に対する配慮				○	【6か月以上の業務委託について】 フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと
⑥ハラスメント対策に係る体制整備		○	○	○	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発 ②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応など

⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示				○	【6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合】 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと
-------------------	--	--	--	---	---