

1-12. 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、令和6年5月12日に「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が公布され、令和6年秋頃までに施行することとされています。個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられることとなります。