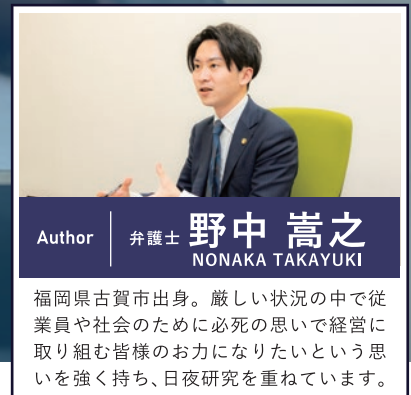


## PICKUP LAW NEWS

## 徹底解説！ 業務委託契約書を作成するときのポイント

業務委託契約とは、一定の目的を達成するため委託者が受託者に特定の業務を委託し、その対価として委託料を支払う契約をいいます。企業経営において、業務委託契約はさまざまな場面で使われます。たとえば、プログラマー、ライター、デザイナー、エンジニアなど特定の領域で専門性を有する人に仕事をしてもらいたいとします。このとき彼らを直接雇用するのではなく、業務委託契約を締結し、納期を設定して成果物を納品してもらうことで、コストを大幅に削減することができます。



Author 弁護士 **野中 嵩之**  
NONAKA TAKAYUKI

福岡県古賀市出身。厳しい状況の中で従業員や社会のために必死の思いで経営に取り組む皆様のお力になりたいという思いを強く持ち、日夜研究を重ねています。

### 業務委託契約の法的性質

業務委託契約は民法で規定が設けられている契約類型ではなく、請負契約や委任契約（準委任契約）の性質を合わせ持つであると考えられています。

そのため、業務委託契約について問題が生じたときには、法律の規定から解釈することができず、個別の契約から当事者の権利義務関係を解釈しなければいけません。

だからこそトラブルを回避するためには業務委託契約書に契約の条件を明確に規定しておく必要があるのです。

### 業務委託契約と雇用契約との違い

雇用契約との違いは、業務委託契約の委託者と受託者の間に「使用者」と「労働者」の関係、すなわち使用従属関係がないことです。

したがって、業務委託契約の委託者は労働基準法や労働契約法の規制の対象にはなりません。

ただし、「業務委託契約書」という名前の契約書を交わしていたとしても、受託者の従業員が委託者の指揮命令下にあり、実態としては労働契約といえる場合には労働法の規制対象となります。

この場合、会社が残業代を支払う義務が生じるなど大きな不利益を受けるおそれがあるため、十分に注意が必要です。

### 業務委託契約のポイント

#### ■委託する業務の内容

委託者が受託者に委託する業務の内容を、可能な限り具体的に記載します。

業務委託契約書のなかで最も重要な条項です。

「〇〇の運営に必要な業務」といったあいまいな内容にしてしまうと、ある業務が契約内容に含まれるか否かで争いが生じることがあります。

契約内容に含まれない業務は受託者に履行を義務づけることはできません。

仮に受託者が履行するとなった場合には、受託料とは別に費用を支払わなければなりません。

トラブルを防ぐためには、契約締結時点で想定しうる業務を可能な限り具体的に記載しておくべきです。

委託者と受託者の間で業務の内容に齟齬が生じると、依頼したつもりだった業務を行ってもらえないこととなります。

また、委託者と受託者の間に指揮命

令関係があると労働法の規制の対象となります。

特に受託者が委託者側の事業所で業務を行う場合には注意が必要です。

業務委託契約書にも、受託者が自己の判断に基づいて業務を行うことを明記するなど、仕事の進め方について明記しておくといでしょう。

#### ■委託料

委託料の額やその支払い方法を記載します。

委託業務全体について委託料を規定する、個々の委託業務ごとに細かく委託料を規定する、月額で規定する、年額で規定するなど様々な方法があります。

また、委託料とは別に経費が発生する場合、委託者・受託者のどちらがそれを負担するか、経費の精算時期、精算方法も明確にしておきましょう。

#### ■再委託の可否

受託者が業務を第三者に再委託することを認めるか明記しておきましょう。

再委託を禁止することにより、委託者は秘密情報が第三者に漏洩してしまうこ

とを防ぐことができますし、受託者は情報漏洩によって委託者から損害賠償を請求されるなどのリスクを防ぐことができます。

再委託を認める場合には、再委託先の選任・監督に関する責任の所在を明らかにするための条項を設けましょう。

## ■秘密保持（NDA）条項

秘密保持（NDA）条項とは、受託者が業務委託契約により知りえた情報を外部に漏洩させないことを約束するための条項です。

業務委託契約は社外に業務をアウトソーシングする契約ですので、重大な情報を開示する場合には必ず秘密保持条項を設ける必要があります。

## ■契約期間

契約期間は、基本的に委託者・受託者の合意によって自由に決めることができます。

長い契約期間を設定すれば、継続的な業務提供が期待できます。

短い契約期間を設定すれば、契約更新のタイミングで契約を解除したり契約内容を見直すことが可能です。

委託する業務がどのくらいの期間必要であるかを見極めたうえで適切な契約期間を設定しましょう。

また、当初設定した契約期間が満了したときに、契約更新が可能か、自動更

新か否か、更新の条件、さらには契約期間中に中途解約が可能か、可能だとして違約金は発生するのか、その額についても規定しておく必要があります。

## ■契約の解除

受託者のパフォーマンスが不十分な場合、契約期間中に業務委託契約を解約する必要が生じることがあります。

受託者が委託業務を誠実に履行しない、履行内容に不満がある、将来において履行の可能性がないといった場合に契約を中途解約できるよう、業務委託契約書に契約の解除事由を明確に記載しておく必要があります。

契約の解除をめぐる場合は、解除事由の有無、解除による損害賠償の額などでトラブルが発生することが多くあります。

そこで、可能な限り具体的に解除事由を規定し、解除した場合の損害賠償請求の可否やその額（予め定額にするか実際に発生した金額とするか）について規定しておく必要があります。

## ■損害賠償

業務委託により当事者に損害が出た場合、損害賠償請求の問題が生じます。

たとえば、エンジニアにシステムの構築を委託し、受託したエンジニア側の過失により重大なデータが消失してしまったようなケースです。

故意や過失により他者に損害を生じさ

せた場合、民法の規定により当然に損害賠償義務を負いますので、業務委託契約書に損害賠償条項を設ける場合はあくまで確認的な規定となります。

受託者側の立場では、多額の損害賠償をされるリスクを避けるために、損害賠償の上限額を合意しておくことが考えられます。

## ■契約終了後の処理

業務委託契約が終了したときに、成果物の権利の帰属や、貸与した資料の返還の方法などが問題になることがあります。

業務委託契約書にこれらの事項をあらかじめ定めておくことにより、トラブルを未然に防ぐことができます。

## さいごに

業務委託契約は会社にとってメリットが大きい契約ではありますが、契約書の内容によっては思わぬトラブルに発展したり、不測の損害を被るおそれがあります。

また、契約ごとに具体的な内容とする必要があり、定型書式では不適切な内容となりやすいのも特徴です。

弊所では、既存の契約書のチェックや修正だけでなく、ご希望の内容で弁護士がオーダーメイドで契約書を作成することが可能です。

是非お気軽にご相談ください。

## TOPICS

## 2022年の人気記事

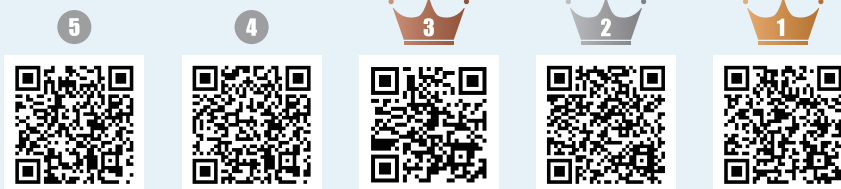
昨年、弊所の法人様向けホームページ (<https://www.takumi-corporate-law.com/>) には 845,379PV という大変多くのアクセスをいただきました（集計期間：2022/1/1～2022/12/13）。今回は、アクセスの多かった記事 TOP 5 をご紹介します。

- 5位 秘密保持契約（NDA）の有効期間は何年とすべき？（28,514PV）
- 4位 ねずみ講との違いは？特商法が規制する連鎖販売取引（マルチ商法）について解説（39,295PV）
- 3位 従業員がうつ病などメンタル疾患の診断書を提出してきたらどうする？（40,482PV）
- 2位 従業員が横領したら返還請求や解雇はできる？給与からの天引きは？（48,923PV）
- 1位 契約書との違いは？覚書や念書のポイントを弁護士が解説（56,923PV）

最もアクセスが多かったのは、経営者や法務担当者が利用することが多い「覚書・念書」に関する実務的な記事でした。

今後もニュースレターやホームページで積極的な情報発信を行ってまいります。

TOP5の記事は次頁のQRコードからご覧いただけます！



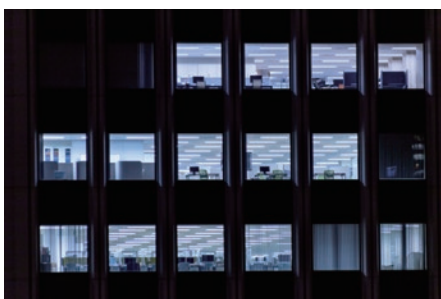
## 解決実績

# 元従業員から請求された未払い賃金を約 1300 万円減額できた事案

### ご相談内容

この事案は、24時間のシフト勤務で働いていた元従業員（相手方）から、多額の未払い賃金を請求されたというものです。

相手方の代理人は、「元従業員は24時間体制で職場に待機しており、労働からの解放が保障されていなかった」「会社側は固定残業代を支給していたと主張するが、固定残業代の合意は無効である」などと主張して、未払い賃金として2000万円を請求してきました。



### ご依頼いただいた経緯

これに対し当方は、「相手方が労働時間として主張する時間のうち大部分は待機時間に過ぎず、全ての時間を労働時間と評価するのは無理がある」「残業代は『固定残業代』という名目で支払われていたため、相手方は残業代として支払われていると認識していたはずであるから、固定残業代の合意は有効に成立していた」などの反論を行い、相手方に支払うべき金銭は約400万円が妥当であると主張しました。

その後数回にわたって相手方代理人と交渉を行った結果、最終的に約700万円での和解に至りました。

結果的に、当初の相手方の請求額から約1300万円の減額に成功しました。

### 弁護士のコメント

#### ■監視又は断続的労働



本件は、24時間のシフト勤務で働いていた従業員の賃金が問題となった事案です。

労働基準法では、労働者が過重な労働を強いられることを防ぐために、労働時間、休憩及び休日について制限が設けられています。

しかし、マンションの管理人やビルの警備員の中には、職場に住み込み、あるいは隔日勤務のシフト制で勤務している方も多くいらっしゃいます。

このような仕事は、業務の必要性がないときには睡眠や休憩をとることが認められている点で一般の仕事と異なります。

労基法は、このような業務を「監視又は断続的労働」と呼び、一定の条件の下で、割増賃金など一部の規定を適用しないこととしています（第41条）。

もともと、このような働き方はあくまで労基法の例外であり、住み込みのような働き方に対して常に適用除外が認められるわけではありませんので注意が必要です。

たとえば、警報や電話が鳴ったときはすぐに対応しなければいけない場合、その時間は使用者の指揮命令下に置かれていたとして労働時間とされる可能性が高いです。

#### ■固定残業代制

本件の争点の一つとなったのは固定残業代制です。

これも未払い残業代請求事件において問題となりやすい制度です。

固定残業代制が有効とされるために

は、いくつかの要件を満たす必要があります。

例えば、固定残業代制をとることが雇用契約書等において明示され、契約の内容となっている必要があります。

従業員に十分に説明することなく、会社が一方的に固定残業代制を適用して賃金を支払っているような場合、固定残業代制が無効とされ、多額の未払い賃金を支払わなければならないことがあります。

固定残業代制を導入するときには、就業規則や雇用契約書等の内容を慎重に検討する必要があります。

#### ■労働時間の管理

労働安全衛生法では、医師による面接指導を実施するために、厚生労働省令で定める方法により労働者の労働時間の状況を把握することを使用者に求めています（第66条の8の3）。

この規定は、時間外労働の規定が適用除外となる「管理監督者」や「監視又は断続的労働に従事する者」にも例外なく適用されます。

未払い残業代請求事件においては、相手方や裁判所から、タイムカード等の労働時間に関する資料の提出を求められるのが一般的です。

従業員の労働時間の状況を把握しておらず、資料を提出できないと、労働者が主張する労働時間がそのまま認められてしまうことがあります。

賃金の未払いリスクを回避するためには、タイムカードや勤怠管理システム等を使って労働時間を適切に管理して、いざというときに提出できるように記録を保管しておくことが非常に重要です。