

PICKUP LAW NEWS

その契約、本当に大丈夫？ 雇用契約と業務委託契約の違い

企業経営において人材を活用するときの選択肢として、従業員として雇い入れる「雇用契約」のほかに、外部の事業者として業務を委託する「業務委託契約」があります。

この記事では、雇用契約と業務委託契約の違いや、業務委託契約を締結するときの注意点について法的な観点から解説します。



Author 弁護士 吉原 俊太郎
YOSHIHARA SHUNTARO

福岡県太宰府市出身。紛争の発生を未然に防ぐ予防法務に力を入れており、経営者の皆様が安心してビジネスに取り組む事ができる環境作りを心がけています。

業務委託契約のメリット

よく知られているとおり、労働基準法をはじめとする日本の労働法では労働者が手厚く保護されています。

労働基準法で「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」と定義されています(第9条)。

他方で、業務委託契約の相手方は「労働者」に当たりませんので、労働者としての保護を受けません。

これにより会社にとって次のようなメリットがあります。

- ・ 残業代を支払う必要がない
- ・ 年次有給休暇を与える必要がない
- ・ 契約終了時に解雇規制が適用されない

軽貨物運送業では、ドライバーと雇用関係を結ぶのではなく、個人事業主との業務委託契約という形をとることがよくあります。

そのほかに、ITエンジニア、建設業の職人、士業、美容師などの職種で業務委託契約がよく活用されています。

ところが、メリットが大きいからといって安易に業務委託契約を利用すると会社が思わぬ不意打ちを受けることがあ

ります。

業務委託契約のリスク

具体的には、業務委託契約を結んでいた相手が裁判所に「労働者」とであると判断され、労働法の規制が適用されてしまうケースです。

労働者かそうでないかの問題を「労働者性」と呼びます。

「業務委託契約だと思って長時間拘束していたら、裁判で労働者性が認められ、多額の未払い賃金の支払いを命じられた。」

「業務委託契約だと思って契約を一方的に解除したら、裁判で労働者性が認められ、不当解雇だと判断された。」

このような事態を防ぐためには、雇用契約と業務委託契約の違いをきちんと理解することが必要です。

雇用契約と業務委託契約の違い

雇用契約と業務委託契約には次のような違いがあります。

雇用契約は、労働者が労務を提供し、使用者がそれに対して賃金を支払うことを約束することにより成立する契約です。

このとき、労働者と使用者の間に「使用従属関係」が成立します。

つまり「使用者は労働者に具体的な業務を指示することができ、指示された労働者はこれに従わなければいけない」という関係性です。

このとき、弱い立場にある労働者が不当な扱いを受けないように、労働基準法その他の法律により労働者の立場が手厚く保護されています。

これに対して業務委託契約は、当事者の一方がもう一方の当事者に業務を委託することによって成立する契約です。

雇用契約と異なり業務委託契約の当事者は対等な関係に立ちますので、雇用契約のように一方が特別に保護されることはありません。

雇用契約か業務委託契約か？

では、「ある契約関係が雇用契約なのか、業務委託契約なのか」はどのように決まるのでしょうか？

弁護士の法律相談で、「契約書のタイトルが『業務委託契約書』になっているから業務委託契約ではないか」というご相談をいただくことがよくありますが、これは誤りです。

裁判所は、契約書の記載という形式的な要素だけで判断するのではなく、契約の内容、当事者の関係性、実際の業務状況、金銭の支払方法等といった実質的な要素から、その契約が雇用契約か業務委託契約かを判断します。

つまり、契約書のタイトルが「業務委託契約書」だとしても、その実質が雇用契約であれば、雇用契約が成立しているものとして労働者性が認められます。

使用従属関係とは

前述のとおり、雇用契約と業務委託契約を分ける重要な判断基準となるのが「使用従属関係」です。

具体的には次のような事情があると「使用従属関係あり」と認められやすくなります。

- ・使用者の具体的な指揮命令を受けている
- ・勤務場所や勤務時間が指定され、管理されている
- ・報酬が時間給を基礎として計算されている。

ただし、これらを満たしているから直ちに労働者性が認められるわけではなく、個別具体的な事案における様々な要素を考慮して総合的に判断されます。

たとえば、運送業において相当高価なトラックを自ら所有して労務を提供している場合(いわゆる「備車運転手」)、報酬の額が著しく高額な場合、業務遂行上の損害に対する責任を自ら負っている場合などには、「事業者」としての性格が強いと判断されて労働者性が否定されることがあります。

事例

最高裁平成8年11月28日労判714号14頁・横浜南労基署長(旭紙業)事件をご紹介します。

ア 事案

自己の所有するトラックを旭紙業株式会社の横浜工場に持ち込み、同社の運送系の指示に従い、同社の製品の運送業務に従事していた者(以下「本件運転手」といいます。)の労働者性が問題となった事案です。

イ 裁判所の判断のポイント

本件では、次のような事情が考慮され、結果的に労働者性が否定されました。

(ア) 労働者性を肯定する方向に働いたと思われる事情

- ・運送物品、運送先及び納入時刻に指示がなされていたこと
- ・専属的に旭紙業の製品の運送業務に携わっており、同社の運送系の指示を拒否する自由はなかったこと
- ・運賃表に定められた運賃は、トラック協会が定める運賃表による運送料よりも一割五分低い額とされていたこと

(イ) 労働者性を否定する方向に働いたと思われる事情

- ・指示は、運転経路、出発時刻、運転方法等には及ばず、また、一回の運送業務を終えて次の運送業務の指示があるまでは、運送以外の別の仕事が指示されるということ
- ・勤務時間については、同社の一般の従業員のように始業時刻及び終業時刻が定められていたわけではないこと
- ・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が支払われていたこと
- ・本人の所有するトラックの購入代金のもとより、ガソリン代、修理費、運送の際の高速道路料金等も、すべて本人が負担していたこと
- ・本人に対する報酬の支払に当たっては、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の控除はされておらず、本人は、右報酬を事業所得として確定申告をしたこと

(裁判所の判断)

「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ものである上、旭紙業は、運送という業務の性質上当然に必要とされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には、本人の業務の遂行に関し、特段の指揮監督を行っていたとはいえず、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り、本人が旭紙業の指揮監督の下で労務を提供していた」とされました。

さいごに

このように、「雇用契約か、業務委託契約か」という問題は明確なルールがあるものではなく、裁判所は様々な事情を考慮して労働者性の有無を判断します。

そのため、会社にとっては裁判所の判断について予測することが難しいといえます。

そこで、「基本的に会社の指示に従って仕事をしてもらう予定だが、雇用契約ではなく業務委託契約を結びたい」、「雇用契約から業務委託契約に切り替えたい」といった場合には、あらかじめ弁護士にご相談ください。

弁護士は、個別の事情をお伺いした上で、雇用契約であると判断されるおそれがどの程度あるか、そのときのリスクを避けるためにはどのような対策を講ずるべきかをアドバイスすることができます。

たくみ法律事務所は、福岡県を中心に全国の様々な業種の中小企業をご支援しています。

是非お気軽にご相談ください。



はじめに

近年、報道機関によるスクープや個人のSNSへの書き込み等も含め、名誉毀損事案が増加している傾向にあります。

今回は、今注目されている2つの名誉毀損訴訟について見ていきたいと思えます。

※なお、以下の内容は報道された記事を基に作成しています。

1つ目は、お笑いコンビ「ダウンタウン」の松本人志氏の訴訟です。

松本氏が複数の女性に性加害を行ったと報道した週刊文春側に対し、名誉毀損に基づく慰謝料として約5億5000万円を請求しているものです。

2つ目は、サッカー日本代表の伊東純也氏の訴訟です。

こちらも伊東氏が複数の女性に対して性加害を行ったと新潮社が報道したのですが、こちらは被害を訴えた女性らに対して名誉毀損に基づく損害賠償請求として約2億円を請求しているものです。

この2つの訴訟については、大きな違いとして、①被告が報道機関か個人か、②損害が慰謝料であるか否か、の2点が挙げられます。

被告が報道機関か個人か

名誉毀損に基づいて慰謝料等の損害賠償請求をする場合、被告側は、事実が真実であるか、または事実が真実であると信じる相当な理由があったため名誉毀損は成立しないと反論することが多いです。

松本氏の訴訟では、報道機関である文春側が上記の反論をすると思われませんが、この場合、文春側としては、報道した事実が真実ではないとしても、真実であると信じるにつき相当な理由があったことを証明すれば足りる。

他方で、伊東氏の訴訟では、被害を訴えている女性ら本人を被告としていますので、事実が真実であることを被告が立証する必要がありますから、松本氏の訴訟における文春側よりも立証が困難であると想定されます。

損害が慰謝料であるか否か

名誉毀損に基づく慰謝料の相場は高くても100万円程度といわれています。

当然、事案が違えば金額も異なりますが、松本氏の訴訟において、5億5000万円(うち5000万円は弁護士費用と考えられます。)もの慰謝料が認められる可能性

は非常に低いと思われれます。

他方で伊東氏の訴訟では、伊東氏が実際に受けた損害を請求しており、慰謝料ではないようなので、2億強という高額な損害額であっても認められる可能性は十分あると考えられます。

最後に

以上より、松本氏の訴訟では、被告の反論が認められる可能性が十分あり、さらに、慰謝料が認められるとしてもかなり低額であろうと予想されます。

他方で、伊東氏の訴訟では、被告の反論は困難であろうこと、慰謝料ではないため高額な損害額が認められる可能性も十分あることが予想されます。

このように、同じような名誉毀損に基づく損害賠償請求でも、大きな違いがあるということがお分かりいただけると思えます。

名誉毀損に限らず、どのような訴訟であっても、どんな方法を選択するかは非常に難しく、選択次第で有利にも不利にもなります。

訴訟を提起する(された)場合は、必ず弁護士に相談して、納得のいく方法を選択することをおすすめします。

たくみ法律事務所に新しいメンバーが加わりました！

初めまして。今年2月に入所いたしました桜木と申します。

前職ではメーカーの法人営業をしておりました。客先訪問の傍ら、取引先様との契約書作成など一部法律に関する業務にも携わっておりました。業務を通して法律に対する興味が湧いたことが弊所へ入所したきっかけの一つです。

高校まで福岡で過ごし、大学～社会人は神戸と大阪で過ごしていました。転職を期に地元の福岡に戻ってこれることができ、非常に嬉しい思いです。

甘いものが大好きなので休日はカフェ巡りをすることが多いです。最近は博多駅前の「AIMAI」というカフェに行きました！店主が曖昧な人なので「AIMAI」という店名だそうです。とてもおしゃれなカフェで蕎麦大福が美味しかったです。まだ福岡のカフェは詳しくないので、いろんなところに行ってみたいと思っています。やはり福岡の食はダントツで美味しいと感じます。他には最近は食べた分を消費するための筋トレにもハマっています。本格的にするとすぐ挫折するのでYouTubeを見ながらゆるりと続けています！運動は苦手ですが今のところ続いています。

初めは法律事務所と聞くと常にピリピリとした雰囲気かと思っていましたが、最初に訪問した時の雰囲気のまま、ピリピリばかりではなく、お客様のご要望にお応えするべく日々試行錯誤する弁護士の先生、事務局の姿が印象的です。また、いつも丁寧に指導いただきまして日々感謝しております。まだまだたくさん覚えることがありますので、日々前向きに業務に取り組んでまいります。また、弊所は天神駅から非常にアクセスが良く、日々の通勤が楽しみです！

最後になりますが、一刻も早くお客様のお役に立てるよう精進してまいりますのでどうぞよろしくお願いいたします。