

澄んだ日差しの中、
「はい、こちら企業の労働110番です」。

電話の主は、小売業を営む社長様でした。

「すでに他社で雇用契約を締結している方が、



名北協会相談員日誌 179

こちが“企業の労働110番”です

(一社) 名北労働基準協会 労働保険部
特定社会保険労務士 大西 真由美

当社にて副業として業務委託の形態で勤務してもらう場合の留意点を教えて頂きたい」とのご相談でした。

業務委託として取り扱

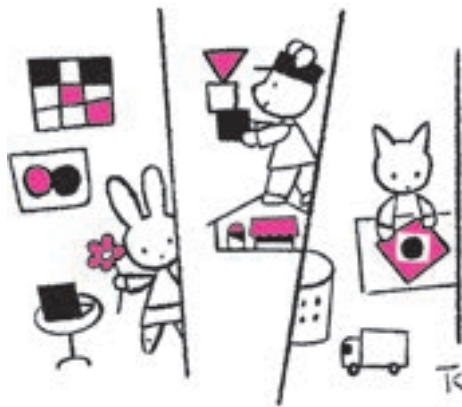
う場合、フリーランス新法が適用され、書面又は電磁的方法による取引条件（給付の内容、報酬の額等）の明示等、取引の適正化や就業環境の整備（特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置等）のために講ずべき措置があります。

業務委託と労基法の「労働者」の判断基準

違反した場合など特定業務委託事業者等に対し、命令違反及び検査拒否等50万円以下の罰金や法人両罰規定もあります。

の「労働者」に該当するかどうかは、契約の名称にかかわらず働き方の実態に照らして判断します。判断基準として、労働基準法研究会報告により「労働基準法の「労働

者」の判断基準について」（昭和60年12月19日）にまとめられています。また、現在の働き方に即した新たな判断基準が策定されることが見込まれますが、現時点では、実務上昭和60年報告が前提となっています。その、



昭和60年報告の以下の判断基準を総合考慮して労働基準上の労働者性について判断するとされています。1、「使用従属性」に関する判断基準

①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
②業務遂行上の指揮監督の有無
③拘束性の有無
④代替性の有無

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

2、「労働者性」の判断を補強する要素

(1) 事業者性の有無
①機械、器具の負担関係
②報酬の額等
(2) 専属性の程度
(3) その他

上記基準のほか、裁判例では、採用委託等の際の選考過程が正社員の場合と同様であることや、服務規律を適用していること等を、労働者性を肯定する判断の補強事由としています。

ご相談では、雇用契約ではなく業務委託として取り扱うことですが、名目上「業務委託契約」を締結したことで労基法の

適用除外となるものではなく、働き方の実態によつては労基法上の労働者であると判断される可能性があることも留意が必要です。

特に重要な判断要素は「使用従属性」に関するものであり、自社従業員が従事している業務と同種の業務を、同じように自社上司から指示し、本人に諾否の自由もなく従事させているような場合、労基法上の労働者であると判断され得ることになります。

業務委託として取り扱うことであれば、業務の遂行について本人に相應の裁量を与え、作業場所や時間について拘束せず、時間ではなく成果に応じて報酬を支払う、という働き方となるよう検討していく必要があります。

イラスト・木村武司