



Vol.161

弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

★業種・職種によっては業務委託契約を活用すべき

1 今後増加すると予想される業務委託契約

今後業務委託契約は増加すると予想されます。①副業兼業は業務委託契約が主流になり、②努力義務とはいえ改正高年齢者雇用安定法により、65歳から70歳までの高齢者就業が業務委託契約に切り替わる事例が増えるからです。

2 業務委託契約か労働契約かには大きな違いがある

契約の形式にとらわれず実態で判断されるため、業務委託契約書を締結しても、業務委託契約と認められない場合がありますが、業務委託契約と認定されれば、以下の厳しい日本の労働規制が適用されなくなります。業務委託契約か労働契約かには大きな違いがあるのです。

- ・ 社会保険の適用が無い
- ・ 解雇規制が無い
- ・ 労働時間規制が無い
- ・ 最低賃金の規制が無い

3 主に「労働者」性が争われているのは労働組合法分野

コンビニオーナーの労働者性や Uber EATS の配達者の労働者性などが争われ、マスコミを通じて報じられることがあります。ほとんどの事例では労働組合法上の「労働者」が問題となっております。労働組合法上の「労働者」も重要な概念ですが、それよりも労基法や労働契約法上の「労働者」に当たるか当たらないかが重要な問題です。

ところが、労働組合や弁護士も労基法や

労働契約法上の「労働者」についてはあまり争おうとしません。敗訴した場合の影響が大きすぎるため、なかなか争おうとしないのではないかと思います。

今回の裁判例（L 社事件 東京地裁令和2年11月24日判決）は珍しく業務委託契約を締結している配達者の労働者性が争われました。労働者性は様々な要素で判断されるのですが、本件では①仕事を断る自由があったか②仕事をする上で裁量があったか③一部時給制などの仕組みがあり単純に指揮命令に従って労務を提供するものであったか否かが問題になりました。

4 L 社事件

(1) 事案

都度依頼を受けて荷物を指定場所に公共交通機関を利用する方法により配送をする業務を業務委託として行っていたところ、受託者が「自分は労働契約法や労基法上の「労働者」に当たり、契約解除は解雇に当たり無効である」として損害賠償請求を求めたものです。

・ 求人広告に「手取り保障」や「交通費の支給」の記載があった（向井コメント 業務委託契約において経費は自己負担とすることが多いです）

・ 本件会社のホームページに1日6時間から、日曜祝日手当有りとの記載があること、日曜日、祝日は1100円の時給が加算されていること（向井コメント 時間で支払うような仕組みは業務委託契約とは馴染みにくいとされています）

・ 土日のみ働くとの内容のシフト表を提

出した際、週3日は働かなければならないと言われ、週3日働くとのシフト表を提出し直さなければならなかったこと（向井コメント 仕事を受ける受けないの自由がない場合は業務委託契約と認められません）

・会社から、配達先に対し電車で配送していると言わない旨、また、髭を生やしてはいけない、身だしなみを改善しなければならない旨指導されていたこと（向井コメント 業務遂行に当たって裁量が無いと認定される可能性があります）が問題となりました。

（2）裁判所の判断

「本件契約は、配送業務に関する基本契約であり、個別の配送業務については、本件会社が業務があれば発注することとなり、控訴人にその発注についての諾否の自由があるものと認められる。」

「控訴人は、週3日働く旨のシフト表を提出し直さなければならなかったと主張するが、これを裏付ける証拠はないし、仮に控訴人が週3日働く旨のシフト表を本件会社の要望に応じて提出し直したことがあったとしても、もともとの募集が週3日以上を前提としていたことに照らせば、これをもって控訴人の諾否の自由がないとは直ちにいえません。」

「本件契約において、控訴人は、業務の遂行に当たり、本件業務の性質上最低限必要な指示以外は、業務遂行方法等について裁量を有し自ら決定することができることとされている。」

「また、仮に控訴人が身だしなみについて注意されたことがあったとしても、社会通念に照らして、業務の性質上当然に注意されるべき事柄であるから、これをもって控訴人の労働者性を基礎付けるものとはいえない。」

「本件契約の料金は、配送距離に応じた単価に個々の件数を乗じて算出するものであり、労務提供時間との結び付きは弱いものであるといえる。そして、本件会社については「日曜祝日手当」が支給されていたことは争いが無いが、日曜祝日に委託を受注する業者が少ないこととの関係で単価を上げざるを得なかった可能性がある以上、これをもって、控訴人の労働者性を基礎付けるものとはいえない。」

「本件会社の募集広告に「1時間当たり850円の手取り保障」「フリー切符代1日1590円支給」との記載があるが、これらの条件は「勤務開始後1ヶ月間の特典」

（甲1）という一時的なものであったことからすれば、これをもって控訴人の労働者性を基礎付けるものとはいえない。」

5 業種・職種によっては業務委託契約を活用すべき

業務委託契約は労働規制を逃れるための違法な手段（もしくは脱法的手段）だと批判されることが多いのですが、上記判決の通り、正しく運用すれば何ら法的に問題のある契約ではありません。

超高齢化人手不足社会においては多様な働く手段を用意することは、様々な立場の方が働くことができる機会を増やすことにつながり、業種業界によっては前向きに検討すべき時期に至っていると思います。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982