

## ◆◆ トラブル予防の労務管理 ◆◆

～ 予想される紛争と、その予防策を考える ～



## 第6回「労働者と個人事業主との境界線」

外山アソシエイツ  
社会保険労務士 西尾 直子

このコラムでは、人事労務に関して予想される紛争と、その予防のための労務管理について考えていきます。

## □ 予想されるトラブル

今回は、「業務の一部を外部に委託していたところ、受託者が、仕事中のケガについて労災申請を求めてきた」という事例です。

## □ 問題点

近年、外部の労働力を受け入れる事業者が出てきています。事業者が直接雇用せず、委任・請負にする方法で、一般に、業務委託契約やフリーランス契約ともいわれています。フリーランスは個人事業主にあたり、一人親方の職人、医師、弁護士等がその代表例ですが、外交員、エンジニア、在宅勤務者にもみられます。

事業者が、委任・請負契約とするのは、「業務に専門的な知識や裁量を要する」「社会保険料や福利厚生が削減できて、余剰人員を持たずに済む」「解雇の問題を回避できる」等が主な理由ですが、一方、労働者にとっても「業務命令や服務規律に服さなくてよい」「自由なペースで働ける」という利点があります。反面、事業者には「人材の継続確保ができない」、労働者にとっては、「社会保険等の適用がなく、身分が安定しない」という不安要素もあります。

ところで、ここで問題があります。委任契約としたからといって、必ずしも相手方が個人事業主となるわけではない、ということです。実態によっては労働者と見做されることがあります。

裁判例としては、病院の研修医の未払賃金について、「臨床研修は教育的側面を有するとはいえ、プログラムに従い、指導医の指導の下に医療行為等に従事する場合には、病院のための労務の遂行という側面を有することになり、病院開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評することができる限り、・・・労働者にあたる」（最高裁判・H17.6.3）とされたものや、診療行為に従事する院長と病院経営者との間において締結されていた委任契約について、「院長が病院経営者の雇用管理上の指揮命令に服していると評価され、当該契約は雇用契約である」（東京地判・H8.7.26）とされた例などがあります。

このような紛争になるのは、労働者となれば、労働法上の処遇や保護があるからなのです。最低賃金が保障され、福利厚生が利用でき、残業代が付き、解雇予告手当や解雇権濫用法理等の制約があり、怪我や病気、失業したときの各種保険制度等、様々な保護がありますが、個人事業主には一切ありません。労働者性の有無は、切実な問題です。

## □ 対策

では、労働者と個人事業主との境界はどこにあるのでしょうか。実は、明確な回答はありません。裁判では、様々な事情を総合的に考量して判断されていますので、個々の事案ごとに結果が異なります。ただ、一般的な判断基準がありますので、そのポイントを見ていきましょう。

労働基準法上の労働者に該当するか否かは、「使用従属性」の有無によって決まります。つまり、①使用者（事業者）の指揮監督の下で労働していること、と、②労働の対価としての報酬を受け取っていること、の2点です。

①指揮監督下にあると見做される要素としては、ア．日々ごとの指示やスケジュールがある。イ．仕事の進め方や内容についての細かな指示がある。ウ．仕事の依頼に対し拒否できない。エ．一事業者の専属である。オ．労働時間管理をされている。キ．勤務場所が指定されている。ク．懲戒処分の対象とされている。ケ．他者に再委託することや補助者を使うことができない。などが挙げられます。

②労働の対価としての報酬とは、ア．報酬が労働時間や労働日数を基準としており、仕事の出来不出来に関わらない。イ．基本給ともとれる固定給がある。ウ．各種手当てがある。エ．残業代が付く。オ．欠勤控除がある。カ．社会保険料が控除や源泉徴収がされている。などが一例です。

反対に、個人事業主とする要素として、機械器具を自身で負担している、損害が発生したときの責任を負担している、確定申告をしている、等もあります。

以上から、委任や請負契約とするには、通常の労務管理とは区別する必要があるということが解ります。①報酬は労務の成果を対価とする。②仕事の指示は、出来上がりの期限や方向性のみとする。③始業終業時刻、休憩時間、勤務日、休日等の設定をしない。④仕事の道具（パソコン・電話等）は、本人の（現物または費用）負担にする。⑤制服や社員証、朝礼等の義務づけはしない。⑥職員と作業場所を区分し、委任業務以外には従事させない。等、くれぐれも職員と混同しないようにしましょう。

さて、ここまで、紛争になれば、形式より実態が大切だと述べてきました。ですが、紛争の多くは、双方の認識が異なることにも原因があります。書面を交付するということは、契約内容を明確にし、互いの意思を確認し合うという点で、その予防になり得ます。

フリーランスガイドラインにおいても、契約内容の明確化が推奨されていますので、紛争防止の観点からは、契約書の見直しも良いのではないかと思います。