

# 労働契約と業務委託で働くときの違いは？

## 【質問】

業務委託で働くとき長時間働いても残業代を請求することができず、雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険にも加入できないと聞きました。労働契約と業務委託で働くときの違いについて教えてください。

## 【答え】

**労働契約**は労働者が指揮・命令に従って労務を提供し、使用者が賃金を支払うことを約束することによって成立します。労働契約が成立すると労働者は労働基準法、労働契約法等の労働法の保護を受けることができます。

これに対して**業務委託**とはある一定の業務を発注元の会社などから受託して働く働き方のことです。**個人で受託すると個人事業主**となります。この業務委託には民法では「請負契約」と「委任契約」二つの契約形態があります。

「**請負契約**」は仕事の完成に対して報酬が支払われます。結果を出さなければ報酬を受け取ることはできません。例えば、**大工や左官の一人親方**が工事を請け負う場合などがこれにあたります。労働時間の拘束がなく、仕事のすすめ方や時間管理等はすべて自分の責任となります。「**成果物**」を求められる契約とも言えます。

「**委任契約**」は委託された業務を処理することが目的です。例えば、**税理士が会社の税務相談**を行う場合などがこれにあたります。業務について「**成果物**」などの、必ずしも結果を出すことは求められていません。結果を出さなくても報酬を受け取ることができます。

業務委託契約で働く場合は、労働契約のように使用者の指揮命令に従って労務を提供する契約ではないため、基本的には労働者ではなく「**個人事業主**」として扱われます。そのため、残業代を請求することもできず、最低賃金も適用されませんし、有休の取得、雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険に加入するなどの労働法の保護を受けることができないので注意が必要です。

ただし、「**業務委託契約**」であっても、その働き方の実態から「**労働者**」と判断されれば、労働法の保護を受けることができます。

### 「労働者」であるかどうかの判断基準として

- 1.仕事の依頼に対して引き受けたり、断ったりする自由がない
- 2.仕事の仕方を細かく指示されている
- 3.仕事をする場所・時間が指定されているなど

これらに該当する場合は使用者の「**指揮命令**」に従い「**実質的な使用従属関係**」にあるとして「**労働者**」として判断される可能性が高くなります。

例えば、**マッサージやエステティック**を行う人が歩合で手取りが決まる委託契約であっても、仕事するサロンと時間が指定されている場合、労働者と判断される場合があります。

## 【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 業務委託契約であっても、実質的に使用者の指揮命令に従い、ほかの労働者とほとんど同じ実態にあると認められる場合には「**労働者**」として判断される可能性が高くなります。
- ❖ 自分の働き方が「**労働者**」なのか「**個人事業主**」であるのか判断に迷ったら、労働基準監督署に相談してみましょう。