



2024年4月9日号
雇用契約と業務契約の違い
その契約、業務委託契約で問題ない？

1分でわかる！
会社を成長させるための
桑原事務所メルマガ通信

みなさま、おはようございます。
桑原事務所の医療労務担当の山田です。

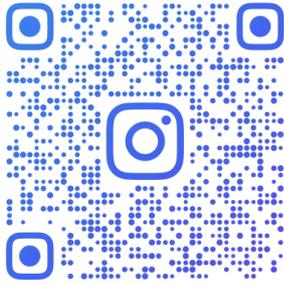
前回は、雇用契約と業務委託契約の違いと留意点についてご案内しました。
今回は業務委託契約なのか、雇用契約なのか、これらの判断基準をお伝えいたします。
下表は、判断要素とそれぞれの判断基準ですが、「労働者性が強まる」ことにより雇用契約として判断されやすくなり、一方で「労働者性が弱い」場合は業務委託契約であると判断されやすくなります。

仕事の依頼、業務従事の指示に対する諾否の自由の有無	その仕事を断ることができるかどうか。通常、労働者は労務提供義務を有するため、拒否できないのであれば、労働者性を強める。
業務遂行上の指揮監督の有無	業務の遂行方法や内容に具体的な指揮命令が及んでいれば、労働者性を強める。
場所や時間の拘束性の有無	働く場所や時間について指定や管理を受ければ、労働者性を強める。
労務提供の代替性の有無	本人以外の者が業務を行うことが許されなければ、労働者性を強める。
報酬の決定方法	報酬の算定方法が勤務時間を元にしていたり、欠勤控除が行われたりすれば、その報酬は労務の対償として労働者性を強める。
報酬の額	同事業所に勤務する労働者と比較して、同等の報酬である場合は、労働者性を強める。
事業者としての性質の有無	本人が所有する機械・器具を用いて業務を行うことが許されない場合には、労働者性を強める。
委託自由の有無	他社の業務を行うことが許されなければ、労働者性を強める。

実際の判断は、これら一部分で判断されるのではなく、幅広く総合的に勘案されて決定されます。
業務委託として契約していても、実態により労働者性が強いと判断されることがあり、この場合は実質的に雇用契約とみなされることとなります。そうすると、契約締結時に遡って各種保険や手続きのやり直し等の業務が発生しますし、怪我などの場合には労災給付が行われることもあります。

業務委託で問題ないか？労働者性が強くないか？総合的に判断をする資料としてお役立てください。

社会保険労務士法人桑原事務所
〒747-0064 山口県防府市大字高井1143-1
[TEL:0835-22-6706](tel:0835-22-6706)
FAX:0835-26-0023
MAIL: info@kuwasr.net



@KUWAHARA.SR

桑原事務所インスタグラム

<https://www.instagram.com/kuwahara.sr/?igshid=NTc4MTlwNjQ2YQ%3D%3D>

