



業務委託契約で 特に気をつけたいポイント

注目トピックス

01 | 業務委託契約で

特に気をつけたいポイント

業務委託契約をめぐるトラブルでは、しばしば「労働者の有無」が重要な争点となります。Uber Eats などいわゆるギグワーカーという働き方が注目を集めるなか、企業側が気をつけるべきポイントを整理します。

特集

02 | 「過労死ライン」の認定基準と

今後について

脳・心臓疾患と長時間労働の間には因果関係が認められる可能性があります。現在、厚生労働省で過労死の判断基準の見直しが検討されています。

03 | 年金事務所調査の時に何を見られるか

社会保険の加入状況が適正であるかを確認するために、定期的に年金事務所の調査があります。近年ますますこの調査の厳格化が進んでおり、注意が必要です。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 予想どおりに不合理 (早川書房)

行動経済学研究の第一人者である著者による、合理性を紐解く一冊です。私たちは常に合理的に行動しようとしています。もし間違っているとしても「市場原理の力」によって、正しい合理的な道に戻ることができるのです。行動経済学の面から合理性について解説します。



社会保険労務士法人 T L C C より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 勤務間インターバル制度

導入チェックシート

業務委託契約で 特に気をつけたいポイント

業務委託契約をめぐるトラブルでは、しばしば「労働者性の有無」が重要な争点となります。Uber Eats などいわゆるギグワーカーという働き方が注目を集めるなか、企業側が気をつけるべきポイントを整理します。

業務委託契約とは何か

業務委託契約とは「何らかの業務を外部の企業や個人に頼むときに締結する契約」を指しますが、その多くは民法に定める典型契約のうち「請負契約」あるいは「準委任(委任)契約」に該当すると言われています。請負契約と準委任(委任)契約は以下の表のような違いがあります。

	請負	準委任(委任)
目的	仕事の完成	作業の委託
報酬発生の時期	仕事の完成時	作業時
責任	仕様通りに仕上げる責任	善管注意義務
再委託の可否	可能な場合が多い	原則不可が多い
典型例	物の製造やソフト開発など	コールセンターや法律事務など

労働契約との違い

業務委託契約は、人を雇用する際の「労働契約」と比べて発注側(企業側)が追う責任(解雇の高いハードルや残業代、社会保険加入などのコスト面)に違いがあります。

そのため、一部ではこれらのリスク・コストを軽減する目的で「業務委託契約」が用いられてきた歴史があります。「偽装請負(=請負契約と偽っているが実質的には労働契約)」などの問題も起きていたため、業務委託契約にネガティブな印象を持つ人もいます。

ただし、冒頭にあげたギグワーカーなど、「自由で裁量のある働き方」に世の中全体がシフトしていく中で、業務委託契約を適法に雇用契約と使い分けていくことが一般化していくものと予想されます。現在すでに、副業については労働契約でなく業務委託契約で行われるものが少なくありません。

注意すべきポイント ①労働者性

まず注意すべきポイントとして「労働者性」があります。「**時給で報酬を支払っている**」「**仕事を断る自由がない**」「**仕事のやり方に裁量がない**」など、実態として「労働者性」が認められた場合、たとえ業務委託契約書があっても実質的労働者と認定され、残業代支払い義務や社会保険等の加入義務が発生します。

注意すべきポイント ②報酬

業務委託契約の内容、特に報酬にかかる条件があまりに搾取的であったり、支配的なものであったりする場合、働く側は不満を持ちます。

そしてその不満がやがて「業務委託契約を結ばされているが、実質的には労働者だから残業代を支払え」などと言う権利主張を誘発することにつながります。

労働契約と比べて業務委託契約が保障の小さいものであると認識されている点を踏まえて、報酬について労働契約よりも有利な条件にすることを検討すると良いでしょう。特に、**効率よく仕事をこなしたら労働契約よりも短時間で多くの報酬が手に入るような絶妙な報酬の設計**が重要になります。

注意すべきポイント ③検品

また、納品された委託業務の「検品」も重要となるでしょう。業務委託契約により働く人はいわば「取引業者」であることから、労働契約と比べて会社に対するロイヤルティー(忠誠心)が低くなりがちです。

継続的に安定した品質で仕事をしてもらうためには、成果物が報酬に見合ったものであるかきちんと検品チェックする仕組みを導入し、程良い緊張感を継続させることが大切でしょう。

「過労死ライン」の 認定基準と今後について

脳・心臓疾患と長時間労働の間には因果関係が認められる可能性があります。現在、厚生労働省で過労死の判断基準の見直しが検討されています。

はじめに

脳や心臓の疾患は生活習慣や遺伝・体質などの要因で発症するものですが、仕事上の過度なストレスや長時間労働も原因の一つとなる場合があるとされています。脳・心臓疾患と仕事の因果関係(労災扱いとなるか否か)を判断するために定められている基準と、今後の見直し予定について以下解説します。

現在の認定基準

現在、脳・心臓疾患と業務の因果関係を認定する要件として、以下のものがあります。

①異常な出来事

極度の緊張や興奮、恐怖、急な身体的負荷や作業環境の変化があったかを指します。例えば、土砂災害の救護作業に従事して精神的・身体的ショックを受けた場合などが考えられます。

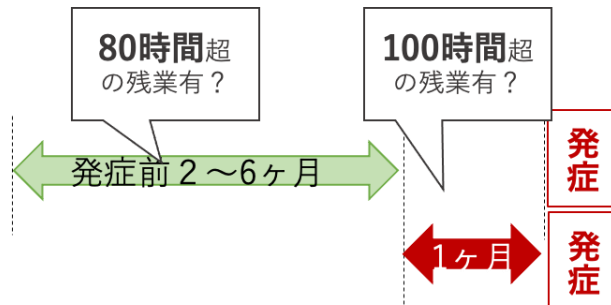
②短期間の過重業務

日常業務に比較して特に過重な身体的・精神的な負荷があったかを指します。例えばシステム開発において納期直前に過重な業務をしていた場合などが考えられます。

③長期間の過重業務

恒常的な長時間労働や不規則な勤務、劣悪な作業環境による疲労の蓄積を指します。長時間労働を評価する目安として以下のように定められています。

1. 発症前6ヶ月の全期間において月間45時間を超える時間外労働がない場合、業務と発症の関連性が低いと評価する
2. おおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど業務と発症の関連性が高まると評価する
3. 発症前1ヶ月に100時間超、または発症前2ヶ月～6ヶ月のいずれかの月において80時間超の時間外労働がある場合、業務と発症の関連性が高いと評価する



基準改定の検討

この度厚生労働省が設置した有識者の検討会は、前述の過労死の認定基準について、およそ20年ぶりに見直しに向けた検討を進めています。検討会によると、残業時間の長さが「過労死ライン」に達しない場合でも、それに近い残業があり、不規則な勤務などが認められれば「仕事と病気の発症との関連性が強いと評価できる」として、労災と認定すべきだとしています。

「不規則な勤務」については、具体的に、(1)仕事の終了から次の開始までの「勤務間インターバル」が短い場合や、(2)休日のない連続勤務などを示しています。つまり、労働時間が目安に達していない場合でも、「連続勤務の程度」や「勤務と勤務の間の時間(=勤務間インターバル)」も考慮されるということです。

企業が検討すべき労務管理措置

残業時間が深夜に及ぶような実態の会社は、過労死リスクを軽減するため特に勤務インターバル制度の導入を検討する必要性が高いでしょう。例えば9:00-18:00が所定時間の場合で、繁忙期で前日の終業が深夜0時になってしまった場合、翌日の始業時間を9:00→10:00に繰り下げる等のルールを就業規則に規定するなどを検討しましょう。なお、新たに勤務間インターバル制度を導入する企業に対して働き方改革推進支援助成金(勤務間インターバル導入コース)があり、専門家への相談費用や勤怠の管理システムの導入費用が補助されます。

年金事務所調査の時に 何を見られるか

社会保険の加入状況が適正であるかを確認するために、定期的に年金事務所の調査があります。近年ますますこの調査の厳格化が進んでおり、注意が必要です。

はじめに

近年、社会保険手続きが適法になされているかを確認するための年金事務所の調査が厳格化傾向にあります。企業側が加入をごまかせないよう様々な角度から調査が行われます。以下、年金事務所調査の際のポイントを整理します。

調査の対象

年金事務所が行う適用調査では、主に以下の2つが調査対象とされます。

- ①社会保険に加入すべき人が加入しているか
- ②正しい報酬で加入しているか

①について、加入すべき勤務形態（労働時間や契約期間）であるにもかかわらず、「パートタイマー・アルバイトだから」「契約社員だから」「試用期間だから」などの誤った認識で社会保険加入を逃れている人がいないかを確認します。

そして②については、社会保険の報酬に算入する賃金の誤った認識により（あるいは社会保険料を安くするために意図的に）標準報酬月額が実態とかけ離れていないかを確認します。

チェックポイント① 労働時間

適用事業所に常時使用される70歳未満（健康保険は75歳未満）の人は、国籍や性別、年金の受給の有無にかかわらず、社会保険の被保険者となります。

「常時使用される」とは、雇用契約書の有無などとは関係なく、適用事業所で働き、労務の対償として給与や賃金を受けるといった使用関係が常用的であることをいいます。試用期間中でも報酬が支払われる場合は、使用関係が認められることとなります。

原則として、正社員と比べて4分の3以上働く労働者は社会保険加入の対象者となりますが、正社員の労働時間が週40時間とすると4分の3、つまり週30時間以上恒常的に働いている場合は、パートタイマーや契約社員などであっても社会保険加入対象者となります。

ちなみに、週30時間を月間に換算するとおおよそ「**月間130時間**」という数値が導き出されます。年金事務所調査の際、調査官は社会保険未加入者が「実態として130時間を超えていないか」を目安としてチェックしています。

チェックポイント②

源泉所得税納付書

調査では賃金台帳を提示しますが、補助書類として源泉所得税の納付書の提出を求められます。これは、「源泉所得税の納付書に書かれている給与支給人数と社会保険加入人数の差」に注目しています。人数にズレがある場合、社会保険未加入者について前述の労働時間や契約内容等を確認して適法性を確認します。

また、源泉所得税納付書に書かれている給与支給総額と標準報酬月額総額の差にも注目されます。差が大きい場合、算入漏れの手当があったり、意図的に報酬額を低くしたりしている可能性を疑います。

チェックポイント③

雇用保険加入人数

近年の厳格化の流れを受けて、調査官が雇用保険の加入人数を把握している可能性があります。雇用保険の加入人数と社会保険の加入人数に差がある場合、そこに合理的な理由があるかを確認します。源泉所得税の納付書を意図的に2枚に分けて社会保険未加入者を隠しているなどの不正を発見するためにチェックしている可能性があります。

予想どおりに不合理

ダン・アリエリー 著 熊谷 淳子 訳

単行本：496 ページ

出版：早川書房

価格：990 円（税込）

はじめに

行動経済学研究の第一人者である著者による、合理性を紐解く一冊です。私たちは常に合理的に行動しようとして、もし間違っているとしても「市場原理の力」によって、正しい合理的な道に戻ることができるのです。行動経済学の面から合理性について解説します。

ゼロコストの魔力

何かの商品やサービスに「無料！」や「0 円！」などという売り文句が掲げられていたら、心を揺さぶられてしまう消費者は多いのではないのでしょうか。もっと具体的な例えを挙げるならば「〇〇に加入で××は無料！」や「2 つ目は 0 円！」といったものがあります。

人々はこの「無料」という言葉が持つ価値を、必要以上に良いものと捉えてしまいがちなのです。ゼロコストであることが明らかになった瞬間、さっきまで懸念していたデメリットが些細なものに感じられてしまったり、あるいはすっぽりと忘れてしまったりすることもあるでしょう。

これは明確に価格のついた商品やサービスの売買の時にだけ起こる現象ではありません。自分が本来想定したよりも大きなメリットを提示されたとき、人の合理性というものは大きく揺さぶられてしまうのです。

「無料！」の力を活かす

前項でお伝えした「ゼロコストによる合理性の低下」は誰にでも起こりうることであり、これそのものを良い悪いと断ずることはできません。しかし、消費者ではなく生産者の立場になって考えてみると、このゼロコストの持つ力を有効活用しない手はありません。これは決して消費者の弱い心につけこむ、などといったものではなく、生産者としてまさに合理的な判断をしましょう、ということなのです。

数年前、Amazon が一定額以上の注文で配送料が無料になるサービスを開始したとき、フランスだけは売り上げが増加しませんでした。その原因はフランス支社が送料を 1 フラン(=約 20 円)にしたことにあります。その後、他国と同じように送料を無料にしたところ、売り上げは順調に伸びていったということです。

このエピソードだけ聞けば当然のこのように思えますが、「この〇〇円は本当に必要なのか？」と身の回りを観察してみてもいいかもしれません。ご自身のビジネスにおいて、より消費者の心を揺さぶる合理的アプローチを発見できるかもしれません。

先延ばしを制限する

「先延ばし」は、人間なら誰もが持ち得る心理の 1 つです。1 週間後に出張が控えていたとして、それが分かった日のうちに可能な限りの準備をしておくことが最も合理的であることは疑う余地がありません。しかし、それを分かっているながらも出発の前日や前々日になって荷造りをする人が多いものです。この先延ばしの心理は、単なる怠惰のほかにも、多すぎる現代社会の選択肢が影響しています。もし不測の事態に陥ったとしても……コンビニが、スマートフォンが、電子マネーが解決してくれるかも知れないのです。解決法として、先延ばしを制限する = 選択肢を制限してしまうということが効果的です。今までよりも選択肢を狭めて予知を減らすことで、ビジネスでもプライベートでも、先延ばしにせず即断即決で行動せざるをえなくなるのです。

感情に判断を委ねると非合理的なアクションを起こしがちですが、本書で述べられているようないくつかのプロセスをたどると合理的な判断にたどり着くことができます。人間が持つ合理性・不合理性を見つめなおしてみたい方におすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 T L C C	
代表	田口 一郎
所在地	〒540-0037 大阪府大阪市中央区平野町 1 丁目 3 番 12 号 aj ディナスティ大手前ビル 602
営業時間	9 : 00 ~ 18 : 00
電話	06-6585-0462
FAX	06-6585-0463
メール	info@tlcc.jp

勤務間インターバル制度 導入チェックシート

2021年版チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	残業が深夜に及ぶことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	月間の総労働時間が200時間を超えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	休日出勤が頻繁にある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	テレワーク勤務者の深夜労働がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	労働者の健康管理に課題を感じている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	No.5でYESと回答した場合、具体的な課題を記載してください。 ()		
7	残業は個人の裁量で行っており、上長への申請制ではない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	定期健康診断で脳・心臓機能について異常の所見が認められた人がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	現在の勤怠管理方法について以下の中から選択してください <input type="checkbox"/> 紙媒体の出勤簿 <input type="checkbox"/> タイムカード <input type="checkbox"/> クラウド勤怠システム <input type="checkbox"/> その他 ()		
10	勤務間インターバル制度についてその他疑問点や課題がある場合、記載してください。 ()		

FAXのご返送は **06-6585-0463** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	