

「雇用」と「業務委託」 「派遣」と「請負」 —その違いを確認する

外部に業務委託をする場合、労務の実態によっては雇用と見なされることがあります。一方、実態は派遣であるにもかかわらず請負契約を締結し、「偽装請負」となっているケースも散見されます。本稿では雇用と業務委託、派遣と請負の違いを確認します。

社会保険労務士事務所
フェリシアンズ
特定社会保険労務士

堀川 真也



を防止するために、それぞれの働き方に対し、正しい知識と方法により業務を依頼することが求められます。

そこで本稿では、「雇用」と「業務委託」、「派遣」と「請負」について解説し、企業側から見たメリットやデメリット、注意点などについて解説します。

「雇用」と「業務委託」の違いとは

雇用契約

労働基準法9条では、労働者とは「職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」としており、雇用契約を結び業務を行なう者を「労働者」と定義しています。

雇用契約は、一方（労働者）が労働に従事し、相手方（使用者）がこれに対してその報酬（賃金）を与えることを約束する契約をいいます。

「労働者」とは、具体的には事業主等（以下「使用者」という）からの指揮命令に従い、労働を提

供することで報酬を得る働き方をする人です。一般的には従業員、またはその雇用形態により正社員、パートタイマー、アルバイト、契約社員などと呼ばれます。

労働者は、様々な労働諸法令（労働基準法、労働契約法、厚生年金保険法、健康保険法など労働者に関する法律全般。以下「労働諸法令」とします）によって保護されています。

例を挙げると、

- 社会保険（健康保険の加入、厚生年金の加入）
- 労働保険（労災保険の加入、雇用保険の加入）
- 最低賃金法による賃金の保障
- 有給休暇の取得

- 労働時間の管理および時間外、休日深夜勤務における割増賃金の規定
 - 企業による安全および健康配慮義務
 - 解雇等の制限
- などがあります。

使用者は、これらの諸法令に従い労働者を雇用する一方、指揮命令を行なうことが可能です（図表1）。

業務委託契約

一方、業務委託契約とは、他人

厚生労働省は、「働き方改革実

行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、副業・兼業の普及促進を図っています。その結果、副業・兼業を認める企業も増え、また昨今のコロナ禍の影響により、企業から離れ、個人事業主として独立開業する人も増加しています。

また、令和3年4月1日の高年齢者雇用安定法の改正により、企業には雇用する従業員について70歳までの就業機会確保措置の努力

義務が課されました。

高年齢者を個人事業主として、継続的に業務委託契約などの方法により、就業機会の確保をするなどの制度を整備することが必要となりました。

企業においては、自社雇用だけではなく、業務委託契約や派遣社員の利用など、多様化した働き方の人材を活用することが、経費の抑制と利益の増大を図るチャンスと捉えることもできます。

その一方で企業は、トラブル

(他社)に仕事を任せ、ある完成物・成果物を求めたり、業務の遂行を依頼する契約となります。

雇用契約と異なり、対等な立場で業務を遂行します。指揮命令を受けることなく、成果物の納入や、定められた業務を遂行する契約となります。

その代わりに労働諸法令による保護を受けることができません(図表1)。

業務委託には、大きく2つの種類があります。

【請負契約】

- 仕事の完成が求められる契約(完成物、成果物を期限内に納める契約)
- 納品したものにに対し責任を負う(瑕疵担保責任を受託者が負う。成果物に問題がある場合の責任を受託者が負う)

● 作成のための時間、場所の制約は委任者から受けない(期限内に納めればよく、働く日、時間、場所の制約は受けない)

【委任契約(準委任契約)※】

- 業務の遂行についての契約。委任者の業務代行など(労働を請け負う)
- 業務を回数や時間数で規定すること
- 遂行する業務についての責任を負う(善良な管理者の注意の義務を受託者が負う)

● 契約期間中について委任内容についての業務を行なう(受託した業務を行なう方法、場所の制約は受けない)

業務委託のメリット

- ◎ 人件費の節約
 - 社会保険料、福利厚生費、退職金、通勤費などのコストが不要
 - 必要なときだけ業務を依頼できるため、固定費ではなく変動費としてコスト管理が可能
- ◎ 多様な人材の活用
 - 自社にないノウハウやスキルを即時に活用が可能
 - 人材不足を補い、自社の従業員に生産性の高い業務を任せることができる

業務委託のデメリット

- ◎ ノウハウが残らない
 - 外部に委託した業務や、継続的に発生する業務について、社内でのノウハウが残らないままになる可能性がある。
 - そのスキルが必要な従業員が、社内にはいないままになる可能性がある

◎ 指揮命令ができない

● 完成物、成果物を納品する契約、または業務の遂行を行なう契約のため、その途中のプロセスに対し、依頼者は指揮命令することができない

◎ 独占禁止法、下請法の規制を受ける場合がある

- 独占禁止法/優越的地位の濫用禁止
- 下請法/資本金1000万円超法人の事業者の個人への役務提供委託等の規制

業務委託の注意点

業務委託契約については、雇用契約にないメリットがあることがわかりただけでしょう。しかし、労働諸法令により、労働者には多くの保護があるため、雇用契約であるか、業務委託契約であるかによって働く人が受ける保護に大きな違いがあります。

たとえば「業務委託契約」を結んだとしても、実態が労働者と変わらない働き方を行なっている場合、「雇用契約」と見なされ、労働諸法令に定められた保護の対象となるため注意が必要です。

図表1 雇用契約と業務委託契約の違い

	雇用契約(労働者)	業務委託契約
指揮命令	使用者より受ける	受けることはない
最低賃金	規定あり	規定なし
労働時間・割増賃金	規定あり	規定なし
労働時間上限	規定あり	規定なし
有給休暇	あり	なし
育児介護休業等	あり	なし
解雇等の制限・契約の解除	解雇制限等あり	契約解除の条件は契約上で規定する
労働保険(労災保険・雇用保険)	労災保険:加入 雇用保険:雇用契約上の労働時間による	なし (労災保険の特別加入ができる業種あり)
社会保険(健康保険・厚生年金)	社会保険は雇用契約上の労働時間による	なし
使用者による安全および健康配慮義務	あり	なし

過去の裁判では、業務委託契約を結んでいるながら、実態として労働者のような働き方をしているか否か（労働者性の有無）が争われています。

「労働者性」の判断には「使用従属性」の有無が用いられます

図表2 使用従属性の有無の判断基準

	使用従属性ありと判断されるケース (雇用と判断される可能性がある)	使用従属性なし
仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由	諾否の自由がない	諾否の自由がある
業務遂行上の指揮命令	● 指揮命令を受けている ● 予定されている業務以外を指示される	● 指揮命令を受けない ● 予定外の業務は発生しない
勤務場所および勤務時間の拘束性	勤務場所および勤務時間が指定され、管理されている	勤務場所および勤務時間は拘束されない
報酬の労務対償性	● 労働時間を基準に報酬が決定されている ● 欠勤等による控除がある ● 残業手当が支給されるなど	報酬は時間に左右されない
機械、器具、原材料の負担	原則委託者が負担する	原則受託者が負担する
就業規則の適用	適用がある	適用を受けない

（図表2）。「使用従属性」がある場合は、業務委託契約としていても、「労働者性」があり雇用契約と見なされます。業務委託契約を結ぶ場合は、その契約形態と実態に差が生じないように、注意が必要です。

図表2の使用従属性があり、業務委託契約にもかかわらず労働者性があると判断された場合雇用契約と見なされ、労働者と同等の処遇にて雇用し、労働諸法令による保護の対象となります。その場合、社会保険、労働保険の加入、法定時間外手当、休日出勤手当など未払いの賃金の支払い、その他自社の従業員と同等の処遇を過去に遡って行なうこととなります。

「派遣」と「請負」の違いとは

労働者派遣

労働者派遣は、厚生労働大臣の許可を受けた、労働者派遣事業を行なう「派遣

元事業主（以下、「派遣元」とします）だけが行なうことができます。派遣元は自己の雇用する労働者を、派遣先事業主（以下、「派遣先」とします）の指揮命令を受けて、この派遣先のための労働に従事させます。

指揮命令は派遣先が行ない、賃金は派遣元が労働者に支払う形になります。

労働者派遣契約は、派遣先が派遣元に人材を発注し、契約する形態をとります。

労働者派遣には一般的に、「登録型派遣」と「常用型派遣」があります。

【登録型派遣】

登録型派遣の場合、労働者は派遣先が決まった時点で派遣元と雇用契約を結びます。雇用契約上の派遣期間が終了すると、派遣元との雇用契約も終了します。同一の組織への派遣は最大3年と定められています。この「3年ルール」に関しては細かい規定が多数あります。詳しくは厚生労働省のホームページを参照してください。

【常用型派遣】

常用型派遣の場合、労働者は派

遣元と無期雇用契約を結ぶことが多く、派遣先との派遣期間が終了しても、派遣元との雇用関係が続く契約となります。

派遣元と無期雇用契約を結んでいる場合は、「3年ルール」の適用除外となります。

そのほかに、将来派遣先で直接雇用を前提として働く形態として「紹介予定派遣」があります。

いずれの場合も、派遣社員は図表3のように派遣先の指揮命令を受けて就業します。

請負契約

請負契約は、前述のように業務委託契約の一種で、完成物・成果物を求める契約や、業務の遂行を依頼する契約となります。

派遣契約と同様に、請負業者が自社の従業員を委託企業で就業させるケースがあります。

しかしこのケースでは、業務委託契約の場合と同様に、委託企業と請負労働者との間には、指揮命令関係が生じないことが派遣契約と異なります。

人材の紹介ではなく、成果物または業務の遂行を発注する形態をとります（図表4）。

派遣契約のメリット・デメリット

【メリット】

- 派遣社員は、派遣先である企業のスタッフとして派遣されているため、派遣先従業員と同様に指揮命令が可能。急な予定変更や細かい業務手順の指示なども可能
- 繁忙期など必要などときにのみ契約を結ぶことが可能

【デメリット】

- 派遣社員に専門性がある場合もあるが、教育や業務管理、安全指導など、派遣先に勤める従業員と同様のケアが必要
- 労働者派遣法による、「派遣先均等・均衡方式」または、「労使協定方式」のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の待遇の確保が必要。「同種の業務に従事する一般労働者の賃金」と同等以上であることが要件となる

請負契約の注意点

雇用契約と業務委託契約との場合と同様に、「請負契約」を結んだとしても、実態が「派遣契約」

と変わらない働き方をさせている場合、「派遣契約」と見なされ、「偽装請負」となってしまう場合があります。

◎偽装請負となるケース

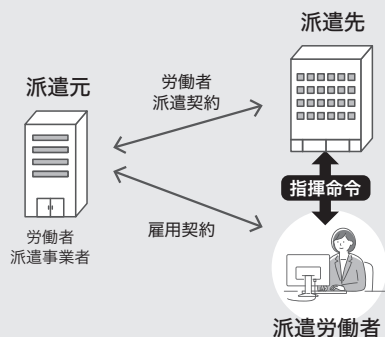
委託企業と請負業者間の契約が「請負契約」であったとしても、次のような事実がある場合は「派遣契約」となり、偽装請負とされる可能性があります。

- 指揮命令が行なわれている
 - 勤務規則が適用されている
 - 労働時間が定められている
 - 仕事の手法や時間配分について詳細な指示がある
 - 勤務場所が指定されている
- 「請負契約」ではなく「派遣契約」と判断された場合、請負業者が労働者派遣の許可を受けていないと、無許可での「労働者派遣」に該当し、労働者派遣法違反となります。

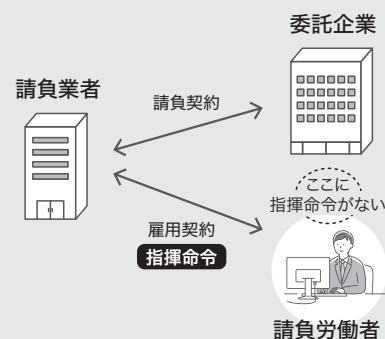
またこのケースでは、自己の管理下にある労働者を、他人の指揮命令のもとで他人に使用させること、すなわち「労働者供給」となり、職業安定法にも違反することとなります。

同様に委託していた企業も、無許可で労働者派遣事業を行なう事

図表3 派遣社員の就業



図表4 請負労働者の就業



業主から労働者派遣を受けたこととなり、労働者派遣法違反となります。

たとえ、請負業者が労働者派遣の許可を受けていたとしても、その契約が「請負契約」となっており、実態が「偽装請負」となっている場合は、やはり労働者派遣法違反となるため注意が必要です。

◎偽装請負を避けるために

偽装請負とならないためには、契約内容と業務実態の両面から、指揮命令関係がない状態にする必要があります。

請負契約書に、

- 勤務規則、就業規則などが適用されないこと

● 作業時間、仕事の手法や時間配分、勤務場所などは請負業者の裁量に委ねること
などを、事前に明記しておくことも重要です。



「雇用」と「業務委託」、「派遣」と「請負」の違いについて解説しました。雇用契約・業務委託契約、派遣契約のいずれにおいても、労働諸法令などが絡むため、難しく感じるかもしれません。

しかし、それぞれの契約にはそれぞれのメリットがあります。その違いや法令を正しく理解し、状況に応じて適切な契約を選ぶことで、事業に最適な結果をもたらすことが可能です。