

2014年(平成26年)4月24日 木曜日

Q 従業員ではない個人に仕事を依頼したいと考えています。しかし、労働契約上の使用者になるつもりはありません。契約締結や業務遂行に当たって注意することありますか。

## 個人との業務委託契約

A 契約の相手が自社の従業員と認定されれば労働契約（雇用契約）として各種の規制を課せられることになり、労働時間管理や有給休暇の付与、解雇などの義務が生じます。そのため従業員かどうかの判断基準が問題となります。具体的な

判断基準は①仕事の依頼、業務の指示に対して諾否の自由の有無②業務内容や遂行方法に対する具体的な指揮命令の有無③勤務場所、令の有無④労務提供時間についての指定・合考慮して、使用者と労働者との間に使用従属関係が認められるかどうかで判断されます。



雇用契約ではなく、

## 指揮命令あれば従業員に

個人に業務を委託するしない。  
際は、契約書を作成する。また、業務遂行上のはるのは当然ですが、次留意点としては次のようないい。  
のように注意してください。

①仕事依頼に対する  
①契約書で業務内容  
の代替性（補助者や他の者による労務提供）  
を特定するなどして、  
できるだけ直接の指揮

②勤務場所や勤務時間  
を要しない形態に

命を要しない形態に  
命を要しない形態に  
できるだけ拘束しない（拘束するとして  
も業務の性質や安全を確保する上で必要な範囲とする）。

②業務遂行に当たつて指揮命令を受けない  
点や広い裁量がある点  
を明記する。  
③業務の内容や遂行方法について注文者が  
行う通常の指示を超えた具体的な指揮命令を行わない。

④報酬を出来高制や歩合給として時間給に（弁護士 松田健太郎）