

働く人のための労働法 (20)

「業務委託契約」、「請負契約」について理解しましょう

今回は、「労働契約」「業務委託契約」、「請負契約」について、わかりやすく説明していきます。

Q1 「労働（雇用）契約」、「業務委託（委任）契約」、「請負契約」について、どの法律に記載されていますか？

A 「民法」に下記内容が記載されています。

「労働（雇用）契約」・・・雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。（623条）

「業務委託（委任）契約」・・・委任は、当事者の一方が法律行為をすることを相手方に委託し、相手方がこれを承諾することによって、その効力を生ずる。（643条）

この節の規定は、法律行為でない事務の委託について準用する。（656条）

「請負契約」・・・請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。（632条）



Q2 「労働（雇用）契約」と「業務委託（委任）契約」、「請負契約」の違いは何ですか？

A 「労働（雇用）契約」は、「雇われる者が雇い主に対して労務に従うことを約束し、雇い主がその対価として報酬を支払うことを約束することによって成立する契約」です。すなわち雇い主の社員となり、労働関係法規（労働基準法はじめ健康保険、厚生年金、雇用保険など）の適用を受けることです。雇い主は、社員を簡単に解雇したり、賃金を引き下げたりすることはできません。

「業務委託（委任）契約」や「請負契約」は、雇用責任がなく、自社の社員でないため、雇い主は労働関係法規の保険料負担などはなく、また、折り合いが悪くなれば契約を打ち切ることも可能です。

Q 3 採用される側の皆さん（労働者）として、応募する際に確認する事項は何ですか？

A 以下について確認して下さい。

1 契約の目的を確認します。

「労働」は労務に服すること、「委託（委任）」は特定の業務の業務処理、「請負」は仕事の完成を目的とします。

2 労務提供方法の違いを確認します。

「労働契約」では、会社の指揮監督関係に入り、「労働者」として労務を提供します。「委託または請負契約」では指揮監督関係に入らず、「事業者」として独立して仕事を処理・完成します。



次回は、「解雇」、「雇止め」について取り上げます。

（東京都 世田谷会員）