

定期購読のお申込み
ご意見・ご感想はこちら

MOVE ON

サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー

A HAPPY NEW YEAR 2024 🎉

新春を迎え、みなさまお健やかな日々をお過ごしのこととお喜び申し上げます。昨年は皆様にご支援をいただきまして、MOVE ONをプレ創刊することができました。

近年、ChatGPTやディープフェイクの登場により、情報は簡単に取得できるようになった反面、その真偽を確かめ取捨選択していくことは困難になりました。情報が安易に信用できない時代だからこそ、私たちMOVE ONは専門性と信頼性を活かして『安心できる情報のよりどころ』となるべく頑張っております！皆様にとって実りある1年となることを心よりお祈り申し上げます。本年もどうぞよろしく願いいたします。

業務委託なのに労働法の責任を負う?!

実はちょっと怖い… 業務委託契約の注意点

昨年9月下旬、T塚歌劇団に所属する女性がマンションから飛び降りて亡くなるというショッキングなニュースがありました。亡くなった劇団員は、宝塚歌劇団と業務委託契約を結んでいて、遺族は「労働者と同じように業務にあたっていて、劇団が安全配慮義務に違反し、責任があることは明らかだ」と主張しています。

◆T塚歌劇団の契約形態

劇団員は入団1～5年目は雇用契約、入団6年目以降は業務委託契約を結んでいました。出演契約書には、「歌劇団が行うレッスンなどへの参加や自己の鍛錬により、技能の向上及び容姿の管理に努めなければならない」「歌劇団が定めた日程による稽古(けいこ)に参加し、演出家らの指示に従わなければならない」と規定されていました。

◆業務委託と労働者(雇用契約)の違い

他人に仕事をしてもらうときの契約として、業務委託契約(請負や準委任など)と雇用契約があります。契約書のタイトルが業務委託契約となっても、就業の実態により判断されます。

◆労働者に該当するかの基準

仕事の依頼や業務従事の指示等に対する諾否の自由があるか、業務内容及び遂行方法に対する指揮命令、勤務場所や時間の指定・管理、他の者が変わって労務提供を行えるか、経費の負担や報酬の額、専属性、などから総合的に判断します。

◆労働者性があるとうなる…?

労働者に該当すると労働基準法等の法令が適用されます。その結果、残業代支払い義務の発生、解雇規制の適用、労災補償や業務災害などに対して責任を負うこととなります。

(劇団員が労働者であると判断されると、安全配慮義務違反(安全に働ける環境を会社が作る義務)でT塚は法的に責任を負う可能性があります)

不足する労働力を補強するために業務委託はとても便利ですが、使い方を間違えると知らぬ責任を負うことも。目的に合わせて適切な契約形態を選んで活用しましょう。



2面で詳しく解説中!!

名ばかり業務委託を回避しよう！確認チェックシート付！ 人手不足時代の労働力活用法

今回は1面に引き続き、T塚歌劇団の問題により注目されている「業務委託契約」と「労働者性」についてチョット深掘りしていきます。業務委託なのか労働者なのか…ココが曖昧となっている契約をよく目にします。それぞれの契約形態の特徴を理解し、適切に活用しましょう。

●業務委託契約とは

実は、「業務委託契約」に明確な定義はありません。広く“業務の全部または一部を他者に依頼（委託）して行ってもらう契約”を指して使われることが多いです。業務の完了による成果物を得ることが目的の「請負契約」と成果物ではなく業務の遂行そのものを目的としている「委任契約」等を含みます。

これらをまとめて業務委託契約と呼んでいる

	雇用契約	請負契約	委任契約	ポイント
使用者の指揮命令	有	無	無	業務内容や遂行方法に対して指揮命令しているか
従事者の裁量	小さい	大きい	大きい	受託した業務をある程度自由裁量を持って独立して行うことができるか
報酬の算定	労働時間	仕事の完成	業務の遂行	雇用契約の場合は最低賃金による拘束あり
報酬の性質	給与 (給与所得)	外注費 (事業所得)	外注費 (事業所得)	給与所得は源泉徴収が必要
備品等の経費負担	会社の負担	原則受託者の負担	原則受託者の負担	雇用契約は「労務の提供」が目的のため必要経費は会社が負担する
労働法の適用	有	無	無	請負・委任契約でも労務提供の実態が労働者性ありと判断されると労働法が適用される

●雇用契約とは

「労働者が使用者（会社側）に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者および使用者が合意する」契約をいいます。雇用契約における労働者と使用者の関係を「使用従属関係」といい、「使用従属性」があるといえるのか否かが、「業務委託契約」における労働者性の判断において大きなポイントとなります。

●労働者性の判断について

労働者性の判断は明確に線引きができるものではなく、個別の事案ごとに、様々な要素から総合的に判断します。人手不足時代、兼業・副業の時代を迎えた今、多様な労働力の活用方法から目的に合った契約形態を選択することが必要です。

創刊号特典で「労働者性の判断基準」シートをプレゼント！

※PDFでご覧の方は巻末に添付しております



組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

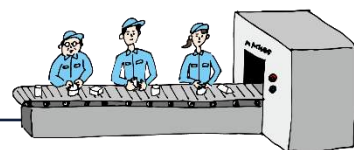
経営者なら誰も「生産性」ということを考えたことがあるのではないのでしょうか。「生産性」が上がれば、より少ない時間で成果を生み出すことができるようになるため、企業にとって「生産性」の向上は、常に対応が求められる課題のひとつです。今回は、そんな「生産性」についての興味深い実験をご紹介しますと思います。

●ホーソン実験

1924年から1932年まで、アメリカのウエスタン・エレクトリック社のホーソン工場で生産性を向上させる要因を調査するための実験が行われました。この一連の実験を、ホーソン実験と呼びます。様々な条件を設定し、その条件のもと生産性がどう変化するかを調査しました。その結果、同じ設備やマニュアルを使用し、照明や賃金まで条件を全て同じにしても、チームによって成果物に差が出たのです。

2万人を超える従業員に詳細な聞き取りを行ったところ、効率・「生産性」を左右するものは、作業時間、照明度、賃金、歩合のような物的条件ではなく、労働者が自分の属する組織や集団に対して抱く感情、気分、態度というような心理的条件（人間関係）によって決まるということがわかりました。したがって、良い人間関係を築くことが非常に重要であり、これが組織を強くする第一条件なのです。

約100年も前に解き明かされていたなんてビックリですね！



チョットモヤっとQ&A

第2回 二日酔いっぽい社員の対応

チョットモヤっとQ&Aでは「相談するまでではないけどチョットモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

🗣️ 相談

最近隣の席の同僚がぼーっとしている時間が増えました。それになんだかお酒の匂いもします。周囲に迷惑はかけずに仕事はできているようですが、こんな状態で勤務されるとモヤモヤします。



元気な状態で働くのは労働者の責任。生活改善を促しましょう。

頑張って仕事をしているのに隣にそのような人がいたらモヤモヤしますね。雇用契約上、労働者は誠実に労務を提供する義務を負っており、正常な健康状態で労働力を提供することが求められます。二日酔いや夜更かしなどは私生活の問題なので本来は労働者が自己管理すべきです。

注意散漫な状態では事故の原因となるので、明らかに正常な労務提供ができる状態でない場合は直ちに就労を中止させるなどの対応が必要となります。二日酔いが疑われる場合は「お酒の匂いがすると複数の社員から報告があった、安全管理のため確認したい」と言い、本人に確認し、生活改善を促します。

なお二日酔いが慢性化しているときは、アルコール依存症や精神疾患の可能性があります。背後に仕事のトラブルを抱えている場合もあるため、まずは本人の話をよく聞いてください。

まとめ：二日酔いが重大な事故につながることも。些細なことでも「あれ？」と思ったら対応を。

第2回 2024年イベントカレンダー

このコーナーでは編集メンバーの持ち込み企画をお試しで掲載していきます。今月は新年第1号なので2024年イベントカレンダーをお届けします！



※2023年12月26日時点の情報に基づき作成しています。

From the EDITOR'S DESK

早いもので令和も6年となりました。行政手続きなどで日付を記入するとき、未だに令和4年と書いてしまいます(笑) ついこの前東京オリンピックを応援していたように思うのですが、もう次のオリンピックが開催されるのですね！ 時が過ぎるのは早い！！

昨年はマクロな視点でビジネスを理解すべく勉強してきました。その結果企業経営アドバイザーとして認定されました\(^o^)/ 何でも相談できるパートナーとなれるよう今年も頑張ります！

今年も1日1日を大切に、明るく、楽しく、元氣よく、感謝を忘れずに進んでいきたいです(*^-^*)

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>



業務委託契約における労働者性の判断

業務委託契約における労働者性の判断においては、「使用従属性」が高いか低いかがポイントとなります。「使用従属性」が高ければ、自社で雇用している労働者と同様の働き方に近いため、労働者性が高くなるということになります。

まずは(1)「使用従属性」の程度について確認し、「使用従属性」だけでは判断が難しい場合には、(2)労働者性を補強する他の要素も考慮されることとなります。

(1) 使用従属性の判断において考慮する点

① 指揮監督下の労働であるか

	判断項目	例示	使用従属性
a	仕事の依頼、業務に従事するよう指示があった場合、それを受けるか受けないかを受注者が自分で決めることができるか	病気等の特別な理由がない限り拒否することができない	↑
		受けるか受けないかを自分で決められる自由がある場合	↓
b	業務の内容や遂行方法について、発注者等から具体的な指揮命令を受けているか	例えば運送業において、運送経路、出発時刻、運送方法等の指示がなされているなど事細かく指示され、発注者の管理下で業務が行われていると認められる場合	↑
		仕様書、指示書等の交付によって作業の指示がなされているが、こうした指示が通常行われる程度に止まっている場合	↓
c	発注者等から、勤務場所と勤務時間が指定され、管理されているか	勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されている	↑
		勤務時間等は指定されて管理されているが、他職種との工程の調整の必要性や近隣に対する騒音等の配慮を行う必要性による場合	↓
d	受注者本人に代わって他の人が労務を提供することが認められているか、または受注者が自分の判断によって補助者を使うことが認められているか	認められていない	↑
		認められている	↓

② 報酬の労務対償性があるか

	判断項目	例示	使用従属性
	支払われる報酬の性格が、発注者等の指揮監督の下で一定時間労務を提供していることに対する対価と認められるか	仕事をしなかった時間に応じて報酬が減額されたり、残業をした場合に追加の報酬が支払われるなど、報酬が時間を単位として計算される場合	↑
		出来高制としているなど受注者本人の能力により単価が決められている	↓

(2) 労働者性を補強する他の要素

	判断項目	例示	労働者性
①	仕事に必要な機械、器具等を、発注者等と受注者のどちらが負担しているか	器械、器具等は、発注者が用意している場合	↑
		器械、器具等が著しく高価なものを受注者が所有、用意している場合、自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う	↓
②	仕事に対して発注者等から受け取る報酬の額が著しく高額ではないか	長時間労働の結果であり、単位時間当たりの報酬の額をみると同種の業務に従事する労働者に比して高額とはいえない場合	↑
		発注者等に雇用されて同じような仕事をしている労働者と比較して著しく高額である場合	↓
③	特定の発注者等への専属性が高いと認められるか	他の発注者等の業務が制約されたり、時間的な余裕がなく事実上困難となる場合、報酬に固定給部分があるなど生活保障的要素が強いと認められる場合	↑
		上記のようなことがなく、専属性が高くない場合	↓
④	「採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様であること」「報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていること」「労働保険の適用対象としていること」「服務規律を適用していること」「退職金制度、福利厚生を適用していること」などの事実がある場合		↑