

東京経協会報

ばとろなとうきょう (2007年 No. 52) 秋季号
東京経営者協会

22

労務相談室

「業務委託契約」「請負契約」のコンプライアンス確保

田端 安隆 東京経協経営労務相談員・TBTコンサルタントオフィス代表

「業務委託契約」「請負契約」の コンプライアンス確保

Q

当社は下請企業・個人事業主に「業務委託契約」「請負契約」によって仕事を委託しておりますが、労働局・労働基準監督署や税務署の調査で「偽装」と見なされないためには、どのような対策が必要でしょうか。

A

1. 「業務委託」「請負」と偽装問題

「業務委託契約」は民法656条「準委任」、また「仕事の完成」が委託業務である場合は民法632条の「請負」が適用されます。

実務では「準委任」と「請負」が混在する契約となっている場合も多く、両者を明確に区別することに実益は少ないと言えるでしょう。

従ってここでは、便宜上「業務委託契約」と「請負契約」を一括して「業務委託契約」と呼び、下請企業や個人事業主を対象とする「業務委託契約」のケースについて対策を述べます。

代表的なケースでは、委託企業の管理者・社員が下請企業の従業員や個人事業主を直接指揮命令するなど、実態として派遣労働者である場合は、契約上「業務委託契約」としていても労働局・労働基準監督署から「偽装」または「多重派遣（労働者供給事業）」と指摘を受けることになります。

また、税務署からは「税負担の公平性」という観点で調査を受け、実態としての働き方が雇用労働者と同じであれば、給与所得者として所得税を収めなければならない、独立事業者であることが否定されず。

このように、「業務委託契約」を行っている企業は主に労働局・労働基準監督署と税務署の両方の調査に対応しなければなりません。

2. 「業務委託契約」と「雇用契約」「派遣契約」の相違点と判断基準

「業務委託契約」の場合では受託業者は受託業務

に関する一切が委ねられる独立事業者（事業所得者）であるのに対して、「派遣契約」では派遣元・派遣先に労働基準法遵守義務があり、労働者は使用者の指揮命令に従って従属的に労務を提供する給与所得者であることが基本的な相違点です。

3. 労働局・労働基準監督署と税務署の具体的なチェックポイント

図表1に具体的なチェックポイントを整理して示しました。これは、

- ・労働省告示第37号「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」
- ・「労働者派遣事業業務取扱要領」通達
- ・職業安定法施行規則第4条「労働者供給事業と請負の区分の要件」
- ・国税局法人課税速報（源泉所得税関係）

等に基づいて「業務委託契約コンプライアンス診断チェックシート」として作成（注）したもので大項目・中項目を示しています。（労働法と税法のチェックポイントを統括整理したもので詳細な具体的評価項目は53項目あります。）

労働局・労働基準監督署と税務署は両者とも個別具体的な実態を重視して適法か否か判断しており、独自のチェックを実施します。

4. 運用制度の必要性について

企業が一定の規模で「業務委託契約」を活用する場合は図表1に示した項目について現状の実態を的確にチェックし、コンプライアンスの確保を図る「業務委託契約運用制度」を作成し、あるいは見直しをした方がよいでしょう。

制度制定の目的は、下記の3点です。

(1) 法的安定性の確保

- ・委託企業にとって下請企業の従業員や個人事業主が「独立事業者」として認められるためのコンプライアンス確保
- ・労働局・労働基準監督署の臨検、税務署の調査等に対してタフな管理基準と運用実態の確保（「偽装」の回避）

(2)業務管理上の安定性確保

- ・ 企業秘密と安全の保持
- ・ 運用上のトラブルを防止する業務委託契約の適正な運用管理

(3)複雑な法の定めを整理し尽くした実務上の簡明さとの確性の実現

5. 運用制度の作成

「業務委託契約コンプライアンス診断チェックシート」で発見した問題点に対する具体策として運用制度を作成します。

- ・ 契約書、仕様書等契約書類の整備
- ・ 委託企業の総務人事・経理部門用運用基準
- ・ 委託企業の管理者用運用基準
- ・ 受託企業の業務受託者用運用基準
- ・ 実務運用のための運用ルールと書式の設定

6. 的確な運用実態の確保

運用実態の確保はコンプライアンスの実態確保と同時に業務管理の実務における的確性と簡便さを実現しなければなりません。

あまり複雑なルールをつくと守れないばかりか、実務運用が混乱しますから注意を要するところです。

じょうずに制度化し、経営者と現場管理者に周知徹底して的確な運用実態を確保することが不可欠です。

7. 「指揮命令」を避けられる合同会社

(LLC: Limited Liability Company) の活用

前項までは「業務委託契約」の一般的なコンプライアンス確保の方法について述べましたが、本項では図表2のA株式会社がB合同会社を活用するコンプ

ライアンス確保強化のスキームについて解説します。

合同会社は2006年5月に施行された会社法で登場した従来にない全く新しい会社類型で、異なる得意技を持つ働き手がパートナーシップで新しいソリューションなど成果を生み出す知識集約型の業務に適しています。ちなみに、アメリカでは100万社以上が設立されています。

このスキームではA株式会社はB合同会社と業務委託契約を締結し、B社の機能を活用してA社の顧客に対するサービスの高度化と競争力向上を図ります。同時にA社の従業員、下請企業の従業員や個人事業主(C)をB合同会社の業務執行社員として登記し、業務執行にあたる仕組みをつくります。

この場合下記の理由でB合同会社及び業務執行社員には指揮命令関係が生じません。

(1)合同会社は民間の各種組合のように、組合長と組合員が何事も相談して運用するなど定款に定めれば「組合的規律による内部自治」によって自由度の高い組織運営ができますから使用従属関係・指揮命令関係が発生しません。

(2)業務執行社員は株式会社の取締役相当します。

このスキームは技術サービス大手企業A社が採用を決定するなどひろがりを見せ始めております。情報サービス業など知識集約型企業が本来のサービスの高度化、競争力向上のために合同会社の機能を活用し、コンプライアンス確保を含めた組織運営の仕方を定款に定めて的確に運用すれば「偽装請負」「多重派遣」のリスクを回避できる可能性があると言えるでしょう。

(注)「業務委託契約コンプライアンス診断チェックシート」及び「合同会社の活用法」は「NPO法人サラリーマン自立支援センター」による。

図表1 業務委託契約コンプライアンス診断チェックシート

(概要: 大項目・中項目)

1. 人事管理・業務管理上の独立性	2. 事業経営上の独立性
1-1. 労働時間管理の独立性 ・ 空間的・時間的拘束を受けない。 ・ 始・終業時刻、休憩、休日、休暇等の設定・管理を自ら行う。 ・ 時間外・休日労働は自ら行い管理する。 ・ 労働基準法の適用を受けない。	2-1. 経理上の独立性 ・ 役務提供のための費用の自己負担 2-2. 法律上の独立性 ・ 民法・商法・会社法その他の法律上の事業責任の遂行 ・ 自己の事業としての独立処理 ・ 役務提供に係る成果成就の危険に関する自己負担
1-2. 業務管理上の独立性 ・ 他人の指揮命令を受けない。 ・ 自ら業務の遂行方法を定める。 ・ 業務の遂行方法などの判断は業務受託者自身が行い、業務委託者は行程管理を行わない。	2-3. 業務上の独立性 ・ 専門的企画・技術・経験上による自己独立遂行性(単に肉体的労働の提供でないこと)
1-3. 秩序の維持、確保、人事管理上の独立性 ・ 自ら服務規律の設定・指示管理を行う。 ・ 自ら労働者の配置等の決定・変更を行う。	3. 報酬の事業所得性 3-1. 事業者としての報酬を受け、費用を負担している。 3-2. 営利性・有償性を有している。 3-3. 消費税の課税仕入に該当する。 3-4. 事業所得としての税務申告

図表2 「指揮命令」を避けられる合同会社(LLC: Limited Liability Company)の活用

