

偽装請負 問題の一例

労働問題マンガ教材

労働問題ケーススタディ
紙芝居

IT
企業



A
社長

こちらは、A社長です。

A社長は、もともと、パソコンが得意であったことから、脱サラをして、IT企業を作りました。パソコンのプログラムなどは得意である反面、人付き合いやコミュニケーションが苦手であり、特に、社員さんとの人間関係に悩んでいました。



『は一あ、こまったなあ。また社員さん、退職しちゃったよ。せっかく、入社してもらって、ようやく仕事に慣れてきた感じだったから、仕事量増やして、さらに成長してもらった途端、退職しちゃったよ。人財育成って難しいなあ』

『それにしても、自分が会社を作ってみてよくわかったんだけど、人件費って、すごいかかるんだなあ。手取りのお給料だけじゃなくて、社員さんの社会保険料を、社員さんと会社が折半で負担するなんて、サラリーマンのときは意識してなかったよ。社会保険料って、社員さん全員分合計したら、すごい金額だよなあ』

『それにさあ、社員さんには有給休暇があるんだよなあ。自分がサラリーマンのときは、そのありがたみに気づかなかったなあ。もらって当たり前だと思っていたけど、自分が経営者になると、そのありがたみに、気づかされるなあ』

人件費
社会保険
有給休暇

人員余裕 固定費

請負契約 業務委託



『あと、社員さんが、病気とか介護とかで出勤できないことも考えて、人員に余裕をもっておかないと仕事に支障が出ちゃうんだけど、かといって、仕事量が減ったときでも、仕事量以上の人員を確保しなきゃいけないくて、固定費がすごいことになっちゃうんだよなあ。会社経営って大変だなあ』

『そうだ、そういえば、先日、同業の経営者仲間が、最近、雇用契約じゃなくて、請負契約とか、業務委託契約を増やしてるって言ってたなあ』

『そうか、雇用契約だと、いろいろな負担があるけど、請負契約、業務委託契約なら、社会保険料の負担はないし、有給休暇もないし、仕事があるときだけ依頼すればよいから、月額固定費を一気に下げられるな。よし、うちも、社員さんの契約を、どんどん、請負契約に変更していこう』

ある日のことです。A社長は、社員のB君を呼び出しました。
こちらが、B君です。

『社長、呼び出しでしょうか？』

『あー、B君。いつもお疲れ様。今日はね、君との契約を変更しようと思ってね』

『えっ、社長、それってどういうことでしょうか？』

請負契約 業務委託



請負契約 へ変更



× 請負契約
○ 雇用契約

『うん、今後は、請負契約、業務委託契約に変更しようと思っているんだよ。今の契約だと、お給料のお金を渡すときに、社会保険料とか、天引きして渡してるけど、請負契約ならそういうことがなくなるんだよ』

『えっ、そうなんですね。じゃあ手取りが増えるんですね。』

『仕事のやり方とかはなにか変わるんですか？』

『いやいや、仕事のやり方は今まで通りだよ。定時に出勤して、上司から指示を受けて働いてもらって、定時に退社してもらう、今まで通りだよ』

『そうなんですね、わかりました。ありがとうございます』

こうして、A社長は、社員の契約をどんどん請負契約に変更していきました。それからしばらく時間がたちました。そして、ある日のことです。

こちらは、会社の事務員さんです。

『社長、大変です。B君の弁護士から内容証明郵便が届きました』

『ええー！ いったいどういうことだ。なにになに？』

『B君とわが社の契約は、請負契約ではなく雇用契約だから過去にさかのぼって諸々の手続きをし直せ、とあります』

『ええー！！ いったいどういうことなんだ。とりあえず、こっちも弁護士さんに相談してみよう』



こちらは、弁護士さんです。
『こんにちは。今日はどういったご相談
ですか？』



『はじめまして、先生、すみません、か
くかくしかじか、という状況でして』

A社長は、事情を弁護士に説明しまし
た。



『なるほど、そうでしたか、それは、い
わゆる偽装請負のケースかもしれません
ね』

**実態→雇用
形式→請負**

『というのは、実態は、雇用契約ですが、
契約書の書き方など、形式を請負契約に
することなどを、偽装請負などと言うこ
とがあります。』

やはり、雇用契約と請負契約を比較す
ると、社会保険をはじめとして、請負契
約よりも雇用契約のほうが会社の負担が
大きいことから、形式を請負契約とする
ということがありますね』

**契約自由
の原則**

『そうなのですか。先生、実は、私も学
生時代は法学部だったのですが、そこで
「契約自由の原則」という原則を教わり
ました。つまり、当事者間でどんな契約
をするのかは自由に決められると教わり
ました。そうであれば、当事者が請負だ
と決めたのであれば、それでよいのでは
ないでしょうか？』

原則が修正

『契約自由の原則は、基本的には、どのような契約をするのかは当事者の自由ではあるのですが、さまざまな場面でこの原則が修正されるのです。当事者の自由が認められないケースがいろいろあります。その一つが、偽装請負のケースなのです』



『ええー！そうだったんですか。特に、どういうところが判断のポイントになるのでしょうか？』

実態で判断

『はい、雇用契約か、請負契約かの判断は、形式面より、実態面で判断されます。つまり、どのような名前の契約を結んだかではなくて、実態が、雇用契約、つまり、「使用者の指揮命令を受けて労働する」という実態などになっているかどうかで、判断されることが多いです。特に、裁判などになると、ここは厳しくチェックされますね』

働き方 変わってない

『そうなんですね。そうしますと、うちでは、働き方は今までとまったく変わっていないのです。』

『そうすると、実態からして、ますます、請負契約ではない、雇用契約であると判断されるということでしょうか？』



『その可能性が高いと思われます』

『ええー！なんてこったー！！』

<コメント>

雇用契約か請負契約かが争われるケースの一例を、マンガ形式でお伝えしました。

もちろん、最終的な結論は、ケースバイケースであり、裁判になってみないとわからないケースが多いですが、わが国では、一旦、雇用をすると解雇は難しいという法制度になっていたり、社会保険料の負担が大変だったり、さまざまな事情から、雇用契約ではなく請負契約を締結したいという考えから、こういったトラブルになることがあります。

雇用契約と認定されるか、請負契約と認定されるかは、契約書の内容などの形式ではなく、実態で判断されますので、契約書などの形式のみならず、実態面も適正に運用する必要があります。

偽装請負になってしまう場合、実態は雇用契約と判断されてしまう場合で、しばらく時間が経ってからこのような紛争になり、裁判で雇用契約であると判断されてしまうと、過去にさかのぼって金銭の支払いをしなければならないことになる、それを一時金で支払わなければならない、決算や税務申告を修正することになる、社会保険などの手続きをすることになるなどの可能性があります、リスクがあります（この物語は制作時点の情報になりますので最新の法改正、判例変更にご注意下さい）。