

企業にとって、社会保険料もかからず、特段給与計算等も不要、解雇法制等も適用されない業務委託者は活用しやすく、また業務委託者側も昨今の副業ニーズ等もありベンチャー企業に参画しているケースが多くなっています。

しかし実態は労働者状態になっている場合「偽装請負」とみなされ、社会保険等への加入や未払い賃金支払いが求められるリスクがあります。

労働者

- ・業務の進め方に自由度が少ない、指揮命令がある
- ・勤務時間、勤務場所に拘束性がある
- ・サービス規律や福利厚生が適用がある、またPCや必要な備品は会社が用意してくれる
- ・報酬が労働時間の長さによって決まる



フリーランス・業務委託

- ・業務の進め方に裁量があり、指揮命令下にはない
- ・勤務時間、勤務場所は基本的に自由
- ・サービス規律や、福利厚生などはなく自前のPC等で作業を行う
- ・報酬は、業務のアウトプットに応じて支払われる

多くのベンチャー企業にとって業務委託者は活用しやすく、また業務委託者側も副業ニーズ等もありベンチャー企業に参画しているケースが多くなっています。

しかし業務委託者に関わらず実態は労働者状態になっている場合「偽装請負」とみなされ、社会保険等への加入や未払い賃金支払いが求められるリスクがあります。

- **雇用契約**…労働者が**雇用主のもとで労働に従事**し、雇用主がその対価として賃金を労働者側に支払う約束をする契約
→労働者には労働基準法が適用され、会社は労働者の雇用や安全衛生面など労働条件を管理する義務があります。
- **業務委託契約**…自社業務の一部を**外部の企業や個人事業主に任せる**契約
→会社と業務委託先は対等な立場となります。業務委託先に労働基準法は適用されません。業務委託先は「外部」の方なので、基本的にはPC貸与や名刺作成なども行いません。

偽装請負のリスク

偽装請負…会社が労働者として雇用していると変わらない実態があるにもかかわらず、就労形態や契約名を偽装して本来労働者に対して果たさなければならない会社としての労働基準法上の責任等を回避しようとするをいいます。会社側に悪意がなくとも、雇用と変わらない実態がある以上業務委託者として扱くと偽装請負に該当します。

(例) 社員が業務委託の方へ仕事の順番・方法の指定、出退勤の管理をした場合…「労働基準法を適用させず労働者扱いをしている = 偽装請負」とみなされるリスクがあります

受託者（業務委託）と発注者（会社）は対等な立場であることを意識しましょう！

【注意点】

- 契約時に指定していない限り、**業務委託に業務の場所や時間などを指定しない**てください
- 業務委託に**業務の指揮命令（仕事の順番や方法の指定）**を行わないでください