

2021年5月

## 経営Q&A

回答者  
一般社団法人プロフェッショナル&  
パラレルキャリア・フリーランス協会  
平田 麻莉

With/After コロナに広がる新たな人材活用トレンド  
～業務委託契約締結における留意点（雇用との違い）～

### Question

【相談者：観光業N社 代表取締役S氏】

当社は、近畿地方で温泉旅館を運営しています。日本全国から観光客が訪れる温泉街で、ここ数年はインバウンドの外国人観光客でもにぎわっていました。

しかし、最初の緊急事態宣言が出てからのこの一年、人の移動が制限されたことで、来館者が激減しました。何度かの長期休業を決断しつつ、雇用調整助成金も活用してきましたが、待遇面の悪化は避けられず、転職を申し出る従業員がいる状況です。

新たに採用を行うことは難しく、慰留したところ、繁忙期については手伝うとの話がありました。副業の形態で手伝ってもらえることができるなら、それが良いなと思いました。経営者仲間から、業務委託にすれば本業での勤め先と労働時間通算などなく、事務負担も少ないと聞きました。

そのような副業人材活用について、どう思われますか？

### Answer

副業・兼業という働き方が広がる中で、優秀な従業員が退職する際に、副業でも良いから関わりを続けてほしいと、細く長く接点を維持しようとするケースは今後ますます増えていくことでしょう。

その際は、どのような業務内容なのかによって、雇用契約にすべきか、業務委託契約にすべきかが変わってきます。雇用と業務委託では適用される法律が異なり、社保負担の有無に加えて、本業での勤め先との労働時間通算の必要性なども異なります。但し、業務委託契約であっても、その業務内容や働き方から労働者性が高いと判断されると、労働関連法令の適用対象となったり、偽装請負を疑われたりする可能性もあります。

政府のガイドラインも参考に、雇用と業務委託の違いを確認しておきましょう。

## 1. 雇用と業務委託の違い

副業・兼業人材を活用する際は、被雇用者（労働者）として雇用するのではなく、業務委託契約を結ぶケースが一般的です。雇用契約と業務委託契約では、具体的に何が違うのでしょうか。

「雇用契約」は、就業規則で定められた就業時間や勤務場所に基づき、「労働に従事する」ことを約束する契約です。一方、「業務委託契約」は、民法上の「請負契約」「委任契約」「準委任契約」の総称です。委任契約は弁護士など法律行為に関する契約なので、副業・兼業人材の場合は、請負契約または準委任契約を締結することになります。

| 契約の種類           | 内容  |
|-----------------|---|
| 雇用契約            | <ul style="list-style-type: none"><li>・当事者の一方が「労働に従事する」ことを相手方に対して約束し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約束する契約。</li><li>・被用者は、仕事の完成義務は負わず、労働時間内の労務提供義務を負担するのみ。</li></ul>  |
| 業務委託契約<br>(請負)  | <ul style="list-style-type: none"><li>・当事者の一方が「ある仕事を完成する」ことを約束し、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束する契約。「仕事」とは労務の結果により発生する成果物を言い、有形・無形は問わない。</li><li>・「仕事の完成」義務がある。やり方については、注文者からの指図がなければ請負人の判断による（但し、請負人が指揮命令をすることはできない）。</li><li>・成果物に瑕疵があったときは、瑕疵担保責任を負う。但し、注文者からの指図に瑕疵があったときは、請負人に責任はない。</li></ul> |
| 業務委託契約<br>(準委任) | <ul style="list-style-type: none"><li>・当事者の一方が「法律行為以外の事実行為をする」ことを相手方に委託し、相手方がこれを承諾することを内容とする契約。</li><li>・受託者の義務は「仕事の完成」ではなく「行為（受託業務）をすること」。</li><li>・定めがなければ、いつでも依頼の撤回（解除）ができる。</li><li>・受任者は善管注意義務を負うが、瑕疵担保責任はない。</li></ul>  |
| 業務委託契約<br>(委任)  | <ul style="list-style-type: none"><li>・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を内容とする契約。弁護士契約など。</li></ul>  |

監修協力：明倫国際法律事務所

「請負契約」は、有形・無形は問わず、予め両者が合意した「ある仕事を完成する」と、その成果に対して報酬が支払われることを約束する契約です。受注者は瑕疵担保責

任を負います。

「準委任契約」は、予め両者が合意したミッションに基づき「(法律行為以外の) 事実行為をする」と、その稼働時間に応じて報酬が支払われることを約束する契約です。受注者は善管注意義務を負います。

どのような業務を依頼するのかによって、請負契約と準委任契約のいずれかを選択します。どちらが適切なかの判断に迷う場合は、専門家に相談してみましょう。

## 2. 業務委託契約に関連する法律・ガイドライン

たとえ普段は会社員として働いている人材であっても、業務委託契約に基づく就労は労働者ではなく事業者の扱いになるため、副業・兼業においては労働基準法や職業安定法などの労働法令や、就業規則の対象にはなりません。

業務委託による人材活用を行う場合、関連するルールは主に5つあります。

|                                  |  |                          |
|----------------------------------|--|--------------------------|
| 民法                               | 請負契約（民法632条）または準委任契約（民法656条）。契約書で契約内容の全容が分かるように作成する必要がある。                            | 法務省                      |
| 独占禁止法                            | 発注時の取引条件を明記した書面をフリーランスに交付しないと、独禁法上不適切となる。報酬の支払遅延や減額、著しく低い報酬の一方的な決定等も優越的地位の濫用につながり得る。 | 公正取引委員会                  |
| 下請法                              | 下請法で親事業者となる企業に、契約内容の書面交付や書類の作成・保存等の義務や、様々な禁止事項が定められている。                              | 公正取引委員会                  |
| フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン | 競争法と労働関係法の適用関係を明らかにし、法令に基づく問題行為を具体的に列挙した、実効性と一貫性のあるガイドライン。                           | 内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省 |
| 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン         | 業務委託での人材活用における留意点や守るべき事項について定められている。業務委託契約書の雛形も紹介されている。                              | 厚生労働省                    |

民法は、業務委託契約の礎となるものです。独占禁止法は、全ての事業者と、副業・兼業人材を含むフリーランス全般との取引に適用されます。下請法は、資本金が1,000万円超の法人の事業者と、副業・兼業人材を含むフリーランス全般との取引に適用されます。

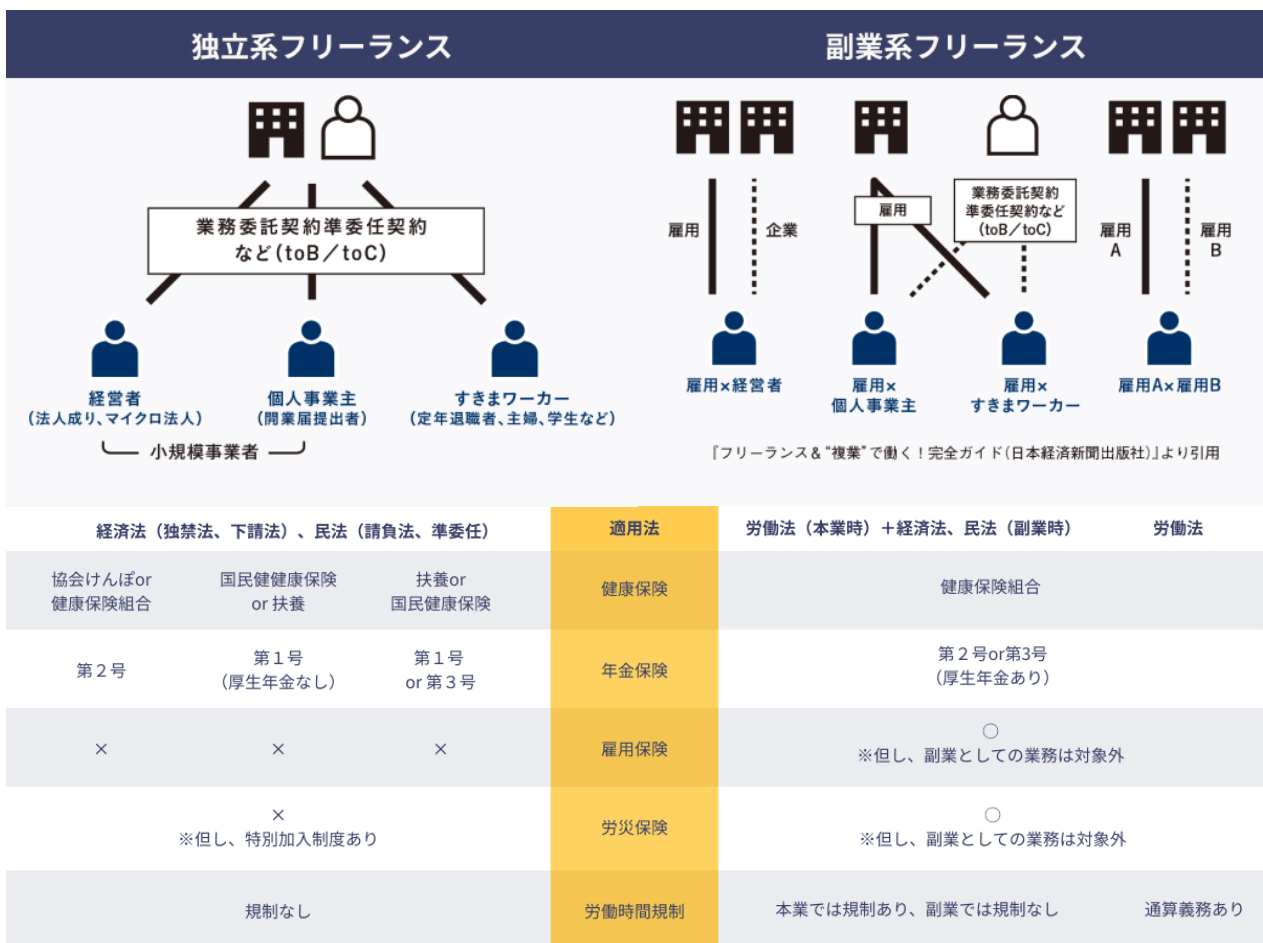
これらの法律の適用に加えて、契約上は業務委託でも、実質的に発注者の指揮命令を

受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用されます。どのような場合に「雇用」に該当する（偽装請負）と見なされるのかという、労働者性の判断基準については「[フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン](#)」で具体的に列挙されているので、念のため確認しておきましょう。

政府のガイドラインが読み解きづらいという方は、簡易的な解説記事「[フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン（概要）をインフォグラフィックで読んでみる](#)」で全体像を理解した後に、気になるポイントの詳細をガイドライン本文で確認するのも良いかもしれません。

### 3. 副業・兼業人材と社会保険

先述のとおり、副業・兼業人材は、業務委託契約で働いている取引先との関係においては労働者ではなく事業者の扱いになるので、社会保険料の労使折半の対象にはなりません。労務管理の対象でもないため、本業との労働時間通算は不要です。



一方、副業・兼業人材と雇用契約を結ぶ場合（もしくは労働者性があり現行法上「雇用」に該当する場合）には、通常の従業員と同じく労働時間管理や社会保険料の労使折半となります。詳しくは、厚生労働省のパンフレット「[副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説](#)」をご参照ください。

#### 4. 契約時の確認項目

副業・兼業人材に業務を委託する際には、契約締結時点で業務範囲や工数、成果物、著作権の帰属等について明示的に合意しておく必要があります。曖昧な約束で取引を始めると後々トラブルになるリスクがあるため、少なくとも下表の項目については、必ず契約時に双方で確認を行っておきましょう。

| 項目       | 具体例   |
|----------|---|
| 業務内容・成果物 | 遂行する業務の内容と範囲、成果物（納品物）、稼働工数、稼働可能な時間帯など   |
| 報酬       | 報酬額、交通費や諸経費の取扱い、報酬支払期日、支払方法など   |
| スケジュール   | 成果物の納期（役務の提供である場合は、役務が提供される期日又は期間）など  |
| 納品先      | 成果物の納品先と納品方法（役務の提供である場合は、役務を行う場所）、コミュニケーションの手段と頻度など                                 |
| 検収日      | 成果物の内容について検査をする場合は、その検査を完了する期日など  |
| 契約変更条件   | 契約条件を変更する場合の取扱いなど   |
| 瑕疵担保責任   | 成果物に瑕疵がある等不完全であったり納入等が遅れたり、補修が求められる場合等の取扱いなど<br>※準委任契約の場合は、瑕疵担保責任はないが受託者に善管注意義務が生じる |
| 著作権の帰属   | 成果物に係る知的財産権の取扱いなど   |
| 秘密保持     | 業務上知り得た個人情報及び注文者等に関する情報の取扱いなど   |

#### 5. 人出不足も業務委託で解決できる

旅館や店舗や工場などの現場で、決められたシフトに基づき指揮命令を受けて働いてくれる人材を求めている場合は、労働者として雇用契約を締結する必要があるため、業務委託での副業・兼業人材活用にはすぐわないと考えられます。しかし、だからと言って副業・兼業人材の出番が全くないわけではありません。



企業が直面しがちな「忙しい」「人が足りない」「できない」の背景にある理由をもう一段階深掘りすることで、経営・事業推進のボトルネックが明確になります。経験豊富な副業・兼業人材にその根本要因の解消を依頼することで、人出不足の課題の解決にもつながります。

|             |                        |                        |                          |
|-------------|------------------------|------------------------|--------------------------|
| 表出している課題    | 労働力が不足している             |                        |                          |
|             | 忙しくて現場が疲弊              | 業務が滞る                  | 新しいことに挑戦できない             |
| 本質的な課題      | 労働力が不足している原因は？         |                        |                          |
|             | 認知や採用ブランド力が足りない        | 離職率が高く定着しない            | 生産性が低く人手がかかる             |
| 解決のための人材候補者 | 労働力が不足している原因は？         |                        |                          |
|             | 採用のプロ<br>(採用広報、求人広告運用) | 組織開発のプロ<br>(制度設計、風土改善) | 業務改善のプロ<br>(マニュアル・フロー整備) |

フリーランス協会では、本日もご紹介した内容も含め、副業・兼業人材活用の実務のポイントを網羅的に整理した「副業・兼業人材活用ガイドンス」を無料でご提供しています。入手ご希望の方は、副業・兼業人材活用の無料相談サービス「[求人ステーション](#)」より資料請求を行ってください。

《執筆者紹介》

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会

代表理事 平田 麻莉（ひらた まり）

慶應義塾大学在学中にPR会社ビルコムビルコムの創業期に参画。Fortune 500企業からベンチャーまで、国内外50社以上において広報の戦略・企画・実働を担う。ノースウェスタン大学ケロッグ経営大学院への交換留学を経て、2011年に慶應義塾大学ビジネス・スクール修了。以後フリーランスで広報アドバイザーを行う傍ら、2017年1月にプロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会設立。政策提言や実態調査、フリーランス向け福利厚生制度の提供、副業・兼業人材活用企業の支援などを行い、新しい働き方のムーブメントづくりと環境整備に情熱を注ぐ。政府検討会の委員・有識者経験多数。

日本ビジネススクール・ケース・コンペティション(JBCC)発起人、初代実行委員長。パワーママプロジェクト「ワーママ・オブ・ザ・イヤー2015」、日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2020」受賞。

副業・兼業人材活用の無料相談・サポート窓口「求人ステーション」

HP：[https://www.freelance-jp.org/lp\\_kyujin\\_station/](https://www.freelance-jp.org/lp_kyujin_station/)

メールアドレス：[cr-staff@freelance-jp.org](mailto:cr-staff@freelance-jp.org)

**業務委託人材活用の  
無料相談・サポート窓口**

フリーランス協会 求人ステーション

ITツール導入 業務改善 御社にこんな課題はありませんか？ コスト削減 テレワーク推進

経営相談 新規事業 ECサイト構築 販路開拓

**その経営課題、今すぐ解決できるかもしれません**

厳選された副業・兼業人材ネットワークから、  
正社員採用よりもスピーディ&業者外注よりもローコストに人材を獲得できます！

お気軽にお問合せ  
ください

