

Q 請負契約と労働契約の違いは

A

「請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、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することによって、その効力を生ずる。」とされています（民法 632 条）。

請負契約の場合は、発注者・請負人の契約当事者が対等であることを前提として、請負人は独立して自己の裁量で仕事を完成するものです。

一方、労働契約の場合は、「労働者が使用者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、労働者及び使用者が合意することによって成立する。」（労働契約法 6 条）と定められています。

労働契約も契約の 1 つですから、本来は契約当事者が対等であるべきですが、労働者は使用者に「使用」されて、つまり、使用者の指揮命令に従って仕事をするという契約上の義務を負っており、また、労働者と使用者では、社会的・経済的に事実上の格差がありますので、労基法をはじめとする労働関係法令は、「労働者保護」という観点から特別な規定や措置を設けています。

請負契約は、あくまでも対等な両当事者の取引関係上の契約ですから、労働契約のように労基法等が適用されません。

しかし、労基法や労働契約法では、「労働者」を契約の形式にかかわらず、労働者としての実態があるか否かによって判断しています。すなわち、「労働者」に該当するか否かを決定する要素は、実質的に「使用従属関係」が認められるか否かです。

したがって、請負契約の形式をとっていても、発注者と請負人との間に使用従属関係（労働者性）が認められれば、請負人は「労働者」と認められ、労基法等の労働関係法令が適用されることとなります。

そこで、使用従属関係とは何をいうのかが問題となりますが、それまでの裁判例や行政の解釈例規をもとにまとめられた労働基準法研究会（当時の労働省に設置されたもの）の報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（昭 60.12.19）では、次のように判断基準が整理されていますのでこれにより個別に判断していくこととなります。

労働者性の判断～使用従属性の判断基準

- 1 「指揮監督下の労働」に関する判断基準
 - ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
 - イ 業務遂行上の指揮監督の有無
 - (ア) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無
 - (イ) 「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することの有無
 - ウ 勤務場所及び勤務時間等の拘束性の有無
 - エ 本人に代わって他の者が労務を提供することが認められているか否か
- 2 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬が、「労働者が使用者の指揮監督の下で行う労働に対して支払うもの」といえるか否か。
- 3 「労働者性」の判断を補強する要素
 - ア 機械、器具の負担関係
 - イ 報酬の額
 - ウ 専属性の程度