

相談室 Q&A

解雇関係

Q

正社員から業務委託契約に変更した直後、 業績悪化により契約解除した場合、 実質的な解雇とみなされるか

当社は65歳定年制ですが、60歳以上の正社員のうち、希望者は正社員から業務委託契約に切り替えています。先日、ある社員が1年契約の業務委託契約を希望したため、同契約に切り替えました。しかし、その直後、業績が悪化し、契約を解除せざるを得なくなりました。契約解除に伴う違約金を支払うことを考えていますが、当人からは「違約金は少額であり、実質的な解雇に該当するのではないか」と訴えがあり、苦慮しています。契約や手続き自体に問題はないかと思いますが、当人が主張しているように解雇とみなされ、違法となるのでしょうか。

(東京都 M社)

A

希望者を対象とした業務委託契約への切り替えに当たって、労働契約からの変更点を十分に理解させた上で判断させなければ、労働契約が継続してしまい、解雇として扱われることがある。また、業務委託契約への切り替え後の取り扱いが労働契約と相違ないような状態であるときも、法的には労働契約と評価され、解雇として扱われることがある

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 業務委託契約への切り替えについて

65歳定年以前に、正社員の希望に即して、1年契約の業務委託契約に変更する制度が採用されているようですが、この時の手続きおよび労働者の意思決定に問題がないかという点は、いま一度慎重に検討しておく必要があります。

正社員の地位から業務委託契約への切り替えに当たっては、労働契約の合意解除と業務委託契約の締結が行われることとなります。この時、労働契約の合意解除の意思決定において勘違いや誤解がある場合(法的には「錯誤」といいます)には、労働契約の合意解除の効力が否定される可能性があります。

どのようなささいな勘違いであっても合意解除の効力に影響を与えるというわけではありません

が、勘違いしていなければ合意解除(業務委託への切り替え)には至っていなかったといえるほど重要な内容であり、そのことが、合意解除に当たって双方の合意の前提とされていた場合には、合意解除の効力が否定されることがあり得ます。

労働契約から業務委託契約への切り替えに当たっては、例えば、税務上の観点からは給与所得から事業所得へ変更となるため、業務委託への切り替え後は自らの責任で確定申告を行う必要があるほか、社会保険および雇用保険等についても対象から外れることになるため、原則として厚生年金の加入は継続されず、業務委託契約締結後は労災時の補償も受けることができなくなります。また、労働者ではなくなることから、労働基準法による保護を受けることもなくなるため、年次有給

休暇の制度などもなくなり、労働時間の上限規制などによる保護や、会社にとっては割増賃金の支払い義務もなくなります。

希望者に限って契約を切り替えていることから、契約の切り替え条件などに誤解が生じる可能性は高くないかもしれませんが、契約切り替えに伴い生じる変更点を正確に理解しないまま、業務委託契約への切り替えを進めてしまった場合、労働契約の合意解除を従業員が決断する際に必要とされる重要な情報が提供されていないといったことから紛争に至る可能性があるほか、合意解除自体が錯誤により無効と判断される可能性があります。

合意解除が無効と判断されてしまった場合には、労働契約が継続していると評価されることになるため、その後に行う業績悪化に伴う契約解除についても、労働契約の解雇として扱われることになります。その結果、労働契約法が定める解雇権濫用法理が適用されることになり、解雇事由の存在に加えて、客観的かつ合理的な理由および社会通念上の相当性がない限り、契約を終了することはできないこととなります。

2. 業務委託契約自体が雇用契約とみなされるおそれ

双方の誤解なく業務委託契約に切り替えたとしても、働き方や契約の条件などが労働契約を締結していたときと業務委託契約への切り替え後で相違ない場合には、たとえ、契約の名目が業務委託契約であっても、実質的には労働契約が継続しているものと評価される可能性があります。

業務委託契約への切り替えに当たっては、以下のような要素について、労働契約との相違を説明できるか検討しておく必要があります。

- ① 仕事や業務への指示に対する諾否の自由があるか
- ② 業務遂行上の指揮命令がないか
- ③ 勤務場所や勤務時間の拘束の程度が強くないか、合理的であるか
- ④ 契約において予定された業務以外に従事する必要がないか
- ⑤ 労務提供に代替性があるか
- ⑥ 報酬の算定方法が結果に伴う内容であるか

- ⑦ 欠勤時に報酬が控除されるか
- ⑧ 機械、器具、原材料等の負担をしているか
- ⑨ 服務規律の遵守が求められていないか
- ⑩ 専属性が強くないか

例えば、業務委託契約を締結した者との間で、その実態が労働契約であるかが争われた裁判例（ワイアクシス事件 東京地裁 令 2. 3.25判決）では、具体的な仕事の依頼方法、業務指示等に対する諾否の自由の有無、指揮監督関係の有無、時間的場所的拘束性の有無と程度、業務提供の代替性の有無、報酬の労務対償性（成果との連動の有無）、事業者性が認められず、専属性がなかったとはいえないことなどを考慮して、実質的には労働契約であると判断されました。

判断の具体的な内容としては、諾否の自由がなく、会社からの指示の下で業務を行い、進捗の確認を受けるなどの指揮監督関係が認められ、時間的場所的拘束性もタイムカードの打刻を求められるなど他の社員と同様の拘束を受けていたこと、任された業務を自由に第三者へ代替させることが困難であったこと、月額報酬が成果に連動せず固定であり、毎年源泉徴収票を発行して「給料」と呼称していたこと、利用するパソコンなども会社が準備し、交通費の支給が行われており、他の会社からの依頼を受けることがなく専属性が否定できないことなどを総合的に考慮し、これらの内容から実質的には労働者であると判断されました。

上記の①～⑩の要素が常にすべて考慮されるわけではなく、事案に応じて特徴的な要素を踏まえて総合的な判断がなされることとなりますが、労働契約からの切り替えに当たって、従前の働き方から大きく変更することなく、指示命令を継続し、専属性が維持されるといった状態には注意しなければならず、支給する対価などについても給与とは異なる体系を取るなど、労働契約との相違が明確になるよう留意しておく必要があります。

仮に、業務委託契約への切り替えが希望者の意向どおりであったとしても、労働契約としての要素が強い場合には、労働契約の解雇と同視されることになり、解雇権濫用法理により労働者が保護される可能性があります。