

# 労働者と請負人の境界は？



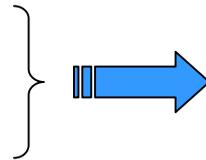
労働者は

⇒ 契約書の記載や会計上の処理に関わらず、  
実態として「**使用従属関係**」「**指揮命令関係**」が存在するか否かで判断される。

例えば

⇒『契約書の書面上は請負契約、給料は外注工賃処理』でも

- i 労働時間・就業場所が拘束されている
- ii 仕事を受けるか断るかの自由がない
- iii 使用者の指揮・監督を受けている



労働契約と判断される

☆ 請負契約は、残業逃れや社会保険料逃れなど、会社側に求められる労働者保護の回避に利用されやすいが、判断基準はあくまでも『**実態**』

例) 就業場所が元請の会社内であった場合でも  
「一般労働者が8時間働くのを尻目に、友人や家族を連れてきて  
1時間で仕事を終わらせて帰ってもOK」 くらいの自由度があれば請負契約と言える。