

請負、業務委託と 労働契約の違い

注目トピックス

01 | 請負、業務委託と労働契約の違い

インボイス制度の開始を受けて、請負契約や業務委託契約と労働契約との区別をしっかりと整えることが重要になります。偽装請負とならないために注意点をまとめます。

特集

02 | 有給休暇と残業が

両方ある場合の賃金計算

1日、または一賃金締切期間内に有給休暇(半休)と残業があった場合、賃金計算に迷うことがあります。有給休暇と残業が両方ある場合の賃金計算について解説します。

03 | 管理監督者となる「権限」を考察する

残業代を支払う必要のない労働基準法上の管理監督者は中小企業にとって高いハードルですが、権限の程度によっては管理監督者と認められる場合があります。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 先読み！IT×ビジネス講座 ChatGPT 対話型 AI が生み出す未来 (インプレス)

話題の文章生成 AI の ChatGPT について「理解している人」と「これから学びたい人」のチャット形式で優しく解説してくれています。AI をアシスタントにして仕事をするのが当たり前になる時代がまもなく来ることが想起される一冊です。



請負、業務委託と 労働契約の違い

インボイス制度の開始を受けて、請負契約や業務委託契約と労働契約との区別をしっかりと整えることが重要になります。偽装請負とならないために注意点をまとめます。

はじめに

インボイス制度の開始を受けて、これまで大半が消費税免税事業者であった「建設業の一人親方」や「外注のシステムエンジニア」、「美容業など施術の業務委託契約者」等に注目が集まっています。労働者でない「取引業者」である限り、インボイス適格事業者となり消費税を支払うか、免税事業者のまま取引先と付き合い方の選択を迫られます。同時に、「形式上は請負契約や業務委託契約だが、実態は労働契約である状態」、つまり偽装請負の問題もクローズアップされることとなりました。以下、請負契約、業務委託契約と労働契約の違いについて解説します。

用語の定義

業務委託契約という法律用語はなく、「請負契約」「委任契約」「準委任契約」の3つを総称する実務用語として用いられます。それらの契約と労働契約の違いは以下の表のようになります。

| 契約種類 | 内容 |
|-------|---------------------------------|
| 請負契約 | ある仕事の完成に対してその報酬を支払う契約。建築請負契約など。 |
| 委任契約 | 法律行為を委託する契約。弁護士との委任契約など。 |
| 準委任契約 | 法律行為でない事務の委託。コンサル契約など。 |
| 労働契約 | 労働の対償として報酬を支払う契約。 |

請負契約、委任（準委任）契約によって働く者はあくまで労働者でなく「取引業者の一つ」であるため、労働社会保険の加入義務もありませんし、残業代を支払うこともありません。この負担軽減のために「偽装請負：請負契約等でないのに請負契約として取り扱う」という状態に（悪意なく）なってしまふことがあります。偽装請負とならないためには、「指揮命令性」「報酬」「労働者との比較」という点で注意が必要です。

指揮命令性

発注者の指揮命令性があると、それは労働者性を高めることになります。具体的には以下のものがあります。

- ① 仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由がない。
- ② 業務遂行上の指揮監督を受ける。
- ③ 勤務時間・勤務場所等の拘束性がある。
- ④ 他人による労務提供の代替性がない。（取引業者であればスタッフに代わりに業務をさせることができるはず）

報酬

請負、委任契約か労働契約かの判断は金銭の支払い方によってもなされます。以下のような支払い方であれば労働者性を高めることになります。

- ① 報酬が労働時間の長さによって決まる。
- ② 欠勤した場合には報酬から控除される。
- ③ 残業をした場合には割増手当が支給される。
- ④ 業務に使用する器具を会社が提供している。

労働者との比較

請負契約や委任契約の者が、通常の労働者と同様に福利厚生等の対象となっていたり、同じシフト管理下に置かれていたり、服務規律を用いて指導をされていたり、同様の時期に賞与の対象となっていたりといった場合、労働者性を強める根拠となります。

取り扱いに明確な違いを

請負契約や委任契約の者との契約については、労働者と明確な区分をしてください。契約内容から曖昧さを排除し、契約対象となる仕事の「期限」「品質」「対応する報酬」等を明確にしていきましょう。

有給休暇と残業が両方ある 場合の賃金計算

はじめに

年次有給休暇は給料をもらいながら休める労働者の権利の一つですが、同じ1日、あるいは1ヶ月の間に有給休暇と残業が両方あった場合、賃金計算に迷う場合があります。以下、有給休暇の基本的な考え方と、賃金計算上の注意点について見てみましょう。

基本的な考え方

年次有給休暇は所定労働時間を勤務したものととして賃金計算をします。月給制の場合は「欠勤控除をしない」という計算方法が一般的ですが、日給の場合は日給1日分で計算、時給制の場合は「その日に働くはずだった所定労働時間分」で計算をします。つまり基本的な概念としては、「**年次有給休暇1日分 = 休暇を取得したその1日の所定労働時間分の賃金の価値**」となります。

なお、有給休暇を取得した日の賃金計算方法について、「平均賃金：過去3ヶ月の賃金総額÷歴日数」や「標準報酬日額※：社会保険の標準報酬月額÷30日」による計算方法も認められています。※標準報酬日額とするためには労使協定が必要

半日有休とは何か

半日有休（半休）は労基法上の義務ではないものの、労働者の利便性を考えて半休制度を設けている企業は多いでしょう。前述した考え方に当てはめると、半日有休は「その日の所定労働時間の半分」の価値があるという考え方になりますが、実際には昼休みを挟んだ午前・午後（それぞれの労働時間数が異なる）で運用しているケースもあります。混乱を防ぐために就業規則などで半日有給について定義した方が良いでしょう。

【規定の例】

- ① 年次有給休暇は、通常の所定労働時間（8時間）の半日（4時間）を最小単位として取得することができる。

1日、または一賃金締切期間内に有給休暇（半休）と残業があった場合、賃金計算に迷うことがあります。有給休暇と残業が両方ある場合の賃金計算について解説します。

- ② 前項における半日とは、次のとおりである。

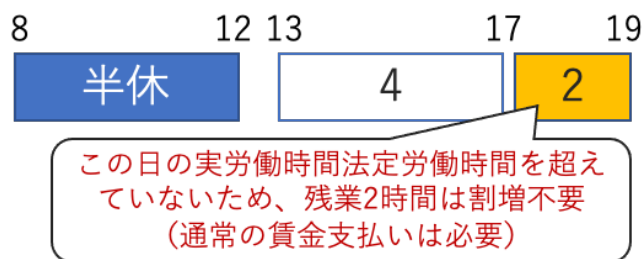
(1) 午前休：午前8時から正午まで

(2) 午後休：午後1時から午後5時まで

遅刻・早退及び私傷病欠勤は、会社が承認した場合に限り、年次有給休暇残日数を限度として半日又は1日の年次有給休暇と振り返ることができる。

半日有休と残業代

半休を取得した日に残業をした場合の取り扱いについては、①所定労働時間を超えた時間に対する通常の賃金の支払いは必要ですが、②実際の労働時間が法定労働時間を超えない限りは割増賃金を支払う必要はありません。たとえば、所定労働時間が8:00～17:00（休憩は12:00～13:00）の日について午前中（8:00～12:00）に半休を取得し、13:00～17:00まで勤務したのち17:00～19:00の間残業をした場合、実労働時間は6時間で8時間以内であるため、超過勤務分について割増しをしない通常の賃金のみを支払えば足りります。



変形労働時間制と半休

日毎に所定労働時間が異なる変形労働時間制の場合、有休1日分に対応する労働時間も所定労働時間に合わせて変動することになりますが、半日有休（0.5日）に対応する労働時間を所定労働時間に合わせて変動させる運用は有給休暇の時間単位付与という取り扱いとなり、労使協定により年5日に限られます。時間単位の有休付与をしない場合、半休は所定労働時間によらず一律の取り扱いとすべきでしょう。

管理監督者となる 「権限」を考察する

残業代を支払う必要のない労働基準法上の管理監督者は中小企業にとって高いハードルですが、権限の程度によっては管理監督者と認められる場合があります。

はじめに

労働基準法第 41 条は「監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者について、労働時間(残業)、休憩及び休日に関する規定は適用しない。」と定めてあり、これを一般に「管理監督者」と言います。管理監督者に対しては残業代などの割増賃金の支払いが不要となりますが、その適用基準は非常に厳しく、中小企業におけるほとんどの役職者はこれに当たらないとされています。

しかし中には中小企業の役職者の管理監督者性を認められた判例もあります。役職者はどんな時に「管理監督者」となるのか、特にその「権限」に着目して考察します。

管理監督者の判断基準

労基法上の管理監督者と認められるか否かについては、以下の表の通り①賃金額②責任と権限③出勤の自由性④職務内容が主な判断基準となります。

| 判断基準の種類 | 内容 |
|---------|--|
| ①賃金額 | その職務の重要性に相応しい待遇がなされているか |
| ②責任と権限 | 採用、解雇、人事評価、労働時間管理などの決定権、責任を持っているか |
| ③出勤の自由性 | タイムカード等で時間管理をされているか、遅刻欠勤による減給などがされているか |
| ④職務内容 | 現場作業員でなく、全体を統括するような職務に就いているか |

管理監督者と認められた事例

2022 年 8 月のある裁判において、従業員規模 30 人程度の会社の営業部長職にいた労働者 A が管理監督者として認められました。

その際、A の職務内容と権限について、以下のような内容であったことが管理監督者の根拠とされました。

管理監督者権限に当たるとされた根拠

- ① 上位者 (A より上位の者) は社長と非常勤の専務のみ
- ② 重役会議への参加
- ③ 社内稟議書の決裁、退職届の受理の担当
- ④ 採用面接の担当
- ⑤ 主要部門の売り上げ目標の立案
- ⑥ 従業員の賞与額の決定

この事例において、当該 A の年収は 600 万円~670 万円程度であり、職種によっては必ずしも高額とは言えないものでしたが、人事の権限や売上目標立案などの職務内容が正に「経営者と一体となって (他の労働者を) 管理・監督する立場の者」である根拠とされました。これは、**管理監督者の判断が「権限」に重きを置かれる**ことを示唆しているでしょう。

まず責任と権限を考える

過去の裁判官の発言には、以下のように責任と権限の重要性を説いているものがあります。

- ・ 管理監督者の判断基準の優先度合としては、まずは権限や業務内容に重点をおいて考察し、その上で、労働時間が当該労働者の自由裁量に任されている場合には経営者と一体的立場にあることが裏付けられていると考えるのが相当である。
- ・ 権限・責任や労働時間の自由裁量性といったものに比して給与・手当面の待遇は、管理監督者性の判断において補完的なものとされている。

管理監督者として扱う場合は、特に「採用、経営戦略の企画・立案、解雇、人事評価、経営者不在時の代行権限」などを担う立場であることを確認しましょう。

先読み！IT×ビジネス講座 ChatGPT

対話型 AI が生み出す未来 古川 渉一著

単行本：176 ページ

出版：インプレス

価格：1,540 円（税込）

はじめに

2022 年 11 月に登場した対話型 AI「ChatGPT」は、驚異的なスピードでユーザー数が増え、リリース 5 日で 100 万人を突破しました。それ以前からある身近な AI といえば Siri ですが、違いはより自然な文章生成能力と多様な用途に対応している点です。今後 ChatGPT はどのように活用されていくのでしょうか。

作った文章はどのくらい使える？

ChatGPT が作成する文章は、専門家の目から見ても「きれいにまとめられている」という評価です。質問内容における「前提」を明確に伝えることで、回答の精度がさらに向上し、質問を追加することで、より深い情報を得ることができます。

また、相手の役割を指定することで、ChatGPT はその役割に従った適切な回答を提供します。例えば、編集者や大学教授、あるいは哲学者など専門家からの回答が必要な場合には、その旨を伝えることで、期待通りの情報が得られやすくなります。

【質問前に入力する前定例】

「あなたはプロの編集者です。○○について小学生でも分かる文章を作成してください」

ChatGPT との会話では、特別な AI 向けの話し方は必要ありません。自然な言葉で表現することで、適切な回答を提供しようとしています。とても便利そうな ChatGPT ですが欠点も当然あります。

利用時に注意することは？

【回答に嘘の可能性はある】

ChatGPT を利用する時にいくつか注意すべき点があります。まず、ChatGPT は WEB 上のデータをもとに学習しているため、回答が必ずしも正しいとは限らず

「それっぽいことを生成している」という状況が多々あります。さらに、古すぎる情報や直近の情報がない場合にはその時期に話題になった関連する情報をさも正しいかのように回答するため、注意が必要です。

そのため、回答された文章は信頼性のある情報源と照らし合わせて確認すること（ファクトチェック）が必須です。

【機密情報を入力しない】

漏洩するリスクがあるため、機密情報や個人情報を ChatGPT に入力することは避けなければなりません。この理由は、精度向上の学習のために入力された文章を使用する可能性があるからです。

これらの注意点を把握し、適切な使い方を心掛けることで、ChatGPT を効果的に活用することができます。

ChatGPT を仕事で活用する

現在、ChatGPT に関して「コスト削減」や「売上貢献に繋がる」情報がインターネット上で数多く提示されています。たとえば、記事やブログの執筆を効率化したり、企画案やキャッチコピー制作の時間短縮をしたりとこれまでクリエイティブとされていた業務においても活用できることが認知されつつあります。

また、顧客対応においても問い合わせに迅速かつ適切に対応することができる、プログラミングやマクロ作成の支援が即時的に回答されることから、たとえ人的スキルが不足していたとしても、それを補う働きをしてくれることに対する期待感が持てるといえるでしょう。

本書は 2・3 時間で完読でき、チャットの会話のような構成で書かれているため、とても分かりやすく ChatGPT の概要を学べるオススメの一冊です。

「日々お役立ち、お付き合い末永く」 を理念に、トータルサポートに 邁進いたします。



柏ろうむサポート「働き方改革」支援ツール

1. クラウド管理システム（セルズドライブ）の提供

顧問のお客様との連絡ツールです。社員各人のマイナンバーも安全に管理できます。

2. セルズ「有給カレンダー」の提供 [無料]

2019年4月より年次有給休暇の取得義務化がスタートしました。「有給カレンダー」はExcelベースなので使いやすいと法改正に沿った管理ができます。資料あり。

3. クラウドシステム「ジョブカン」割引

勤怠管理から給与計算までの連動したシステムです。「認定アドバイザー」としてお客様には特別価格にてご案内可能です。パンフレットあり。



4. 採用応援サイト

IndeedやGoogle™おしごと検索で上位表示を目指した自社採用サイトを作成します。求職者が応募したくなる求人情報の作成を御社を良く知る担当スタッフが行います。

5. デライト式カード研修

承認力を身につけ実践する『承認カード』、社員の持ち味を見える化する『持ち味カード』、社会人基礎力を身につける『ビジネスマナーカード』を使いエース社員を育てる研修を「デライト式認定講師」のろうサポスタッフがいたします。

6. 4回でオリジナル人事制度が作れます

社長の想いをとことんお聴きしてオリジナルの評価制度・賃金制度を作ります。深刻な人手不足の時代なので社員を育てて定着する組織を目指しましょう。（50名までの会社向けです）



7. 「社労士診断認証マーク」の取得をお手伝いします

年に一度の企業の”健康診断”として人事労務のチェックをすることで「人を大切にしている企業」を掲げます。まずは「職場環境改善宣言」から始めましょう！



※4、5、6は現在説明会実施中です。

お気軽にお申込みください。



社会保険労務士事務所
柏ろうむサポート

〒277-0005 千葉県柏市柏2-7-23 コササビル2F
所長 特定社会保険労務士 川村 由里子
電話 04-7192-8391 FAX 04-7192-8392
Mail : staff@gogo4864.jp
URL : http://www.gogo4864.jp



2023年5月

ろうさぽ☆タイム



いつも有難うございます。所長の川村です。
風薫る5月号をお届けいたします。今年は
長らく続いた閉そく感が小さくなり気持ちのよ
い季節を楽しめそうですね。

皆さま5月連休はリフレッシュ☆してくださ
いませ。ということで事務所近くの“柏式番街”
の鯉のぼりを撮ってみました！青空ではなく
アーケードの下で泳いでいました(笑)



～「おせっかい?! 人事コンサル」の元気な職場作りのために！～

“経営理念”とは？作り方について

去年からリーダーのスタッフと一緒に「経営心理士講座」を受講しています。今は「組織の活性化と組織作り」というテーマを勉強しているのですが、商売の在り方の王道を行くのならやはり「理念ありき」だと痛感しています。経営理念とは、社員と価値観を共有し考えや行動を統一するためのものです。簡単に言えば「こんな組織にしていこう、そのために皆でこういう行動をしよう！」という経営者の想いです。かの有名な松下幸之助の提唱する「成功するための3つの条件」の一番目に「絶対条件」として「経営理念を確立すること」とあります。これができれば経営は50%成功するとのこと。コロナの影響もあり内外の状況が大きく変換している今だからこそ、揺るぎない理念が浸透している組織は強いのです。

今から経営理念を作ろう！あるいは手直したい！と思われる場合、いくつか手順があります。パツと上手い文言が思い浮かばなくてもよいのです。思考を柔軟にするために、まずは次のような問いに答えてみてください。

- ◆何のために経営をしているのか？
(創業時の決意、現在とこれから)
- ◆どのような会社になりたいのか？(自社の強みや固有の役割)
- ◆大切にしている価値観、人生観は何か？
(家庭では？会社では？友人関係では？人生では？)
- ◆顧客や取引先に対する基本姿勢は？
- ◆社員に対する基本姿勢は？

Check!



同業他社のホームページ等を見て、理念を調べてみることも参考にはなるでしょう。が、ここでも“社長の満足”が何よりも大事ですので、他社との差別化を意識して社長の想いを自分のことばで表せるとよいですね！どうしても煮詰まったときには、顧客や社員に尋ねてみるのもおすすめです。例えば「わが社のどんなところがよくてお付き合い頂いているのでしょうか？(顧客に)」「うちの会社の何が気に入って勤続しているの？(社員に)」そんなことは恥ずかしくて聞きづらいと躊躇されるかもしれませんが、そこは殻を破っていきましょう(笑)会社をよくするためです。思いがけず自社の強みや役割についてのヒントが得られることがよくあります。

理念を作ってみたいけど大変そう…という社長は、ぜひお気軽にご連絡ください。お手伝いできれば嬉しいかぎりです。なぜならお客様の事業発展を支援することが弊所が目指している“理念”だからです！(^)/

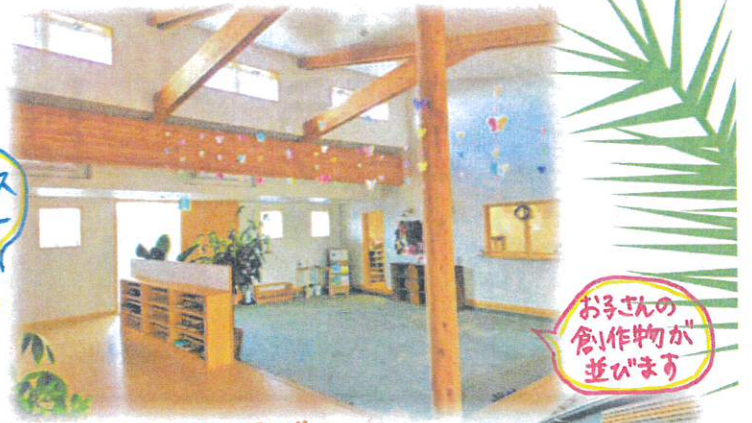


ひろこ先生の Cafe Break

～ 建設業界の新4K ～

ようやくコロナ感染も落ち着いて、世の中が正常に機能し始めたとともに、人手不足が大きくクローズアップされています。人手不足の解消のため、新技術の活用等により、生産性向上も推進されてきてはいますが、やはりそれにも限界があります。先日、建設業・不動産業界の現状をテーマにしたセミナーを受講しました。その中で3Kならぬ「新4K」という言葉を耳にしました。3Kについては述べるまでもありませんが、若い人に魅力ある業界になるための「新4K」は「稼げる」「休暇がとれる」「希望がある」「カッコいい」だそうです。建設業は国の基盤となる大切な事業です。建設業者の皆様には、何とか3Kのイメージを払拭して、社会貢献度の高い、やりがいのある仕事であることを若い人たちに理解してもらえよう新4K達成に向けた企業努力を続けていただきたいと強く感じました。

エントランス
ギャラリー



お子さんの
食い作物が
並びます

3月30日に「わかくさ子ども園」様に訪問しました。扉を開けた瞬間にふわふわした木のにおい、シシアの木で木のぬくもりを感じました。1つ1つの素材にこだわっており、子どもだけではなく、大人も何度も訪れたいくらい素敵な園でした。私も通いたくなりました!!
— 中葉

〈学校法人中野学園様〉
わかくさ子ども園
千葉県我孫子市中里463

園の皆様、ありがとうございました!

具体的対応については、柏ろうむサポートまでご相談ください。

”特定社会保険労務士”
合格しました!



おそらく多くの方が
特定、って何?と疑問に
思っているのではないしょうか?
特定社会保険労務士は、裁判外の個別
労働紛争の代理人とされる資格
です。が、この資格が活かされる
代理人業務をしないので
すむように、日頃から労務
トラブルを未然に防ぐべく
こまめに考えています。お預
けのお役に立てるよう、最善を
新卒にかんばります! 池田



ここは
図書室



事務所からのお知らせ

労働保険年度更新について
青か緑の封筒で労働保険料
申告書がお手元に届く時期になり
ます。届きましたら、一式をろうむサポまで
お送りください。(封筒ごとでも構いません)
よろしくお願ひします。

今月の同封物

- ニュースレター
- ろうむプラス5月号
- 2023.05.18(木)
- ① 14:00 ~ 14:30
- ② 14:30 ~ 15:00



社会保険労務士事務所
柏ろうむサポート



士業専門シェアオフィス シナジア

〒277-0005 柏市柏2-7-23コササビル2F
Tel: 04-7192-8391 Fax :04-7192-8392
E-mail : kawamura@gogo4864.jp
HP : http://www.gogo4864.jp/
所長 特定社会保険労務士 川村由里子



30分で分かる！オンラインセミナー【第1部】

労災発生時に備えたい！

労災の基本の『キ』と、労災発生時の会社の初動対応

概要

- ① 労災保険の給付の基本的な種類・内容について
- ② 事例を用いて、労災に該当するかどうかの判断の紹介
- ③ 労災発生！まず会社がやるべき初動対応について



講師：社会保険労務士
堀田 真紀子

こんな方へ おすすめ！

- ✓ 休業をした場合、どこまで労災でカバー出来るのか…。補償内容が知りたい会社様
- ✓ 労災の申請が増えているが、本当に労災なのか自信が無いと思われる会社様
- ✓ 世間では労災での紛争が増えていることへの不安を感じられている会社様



【第1部】

※このセミナーは2022/10/20と同じ内容です。

2023.5.18 (木) 14:00~14:30

“WITHコロナ”時代だからこそ・・・
お客様と繋がりたい！有益な情報発信をしたい！

毎月、ZOOMを利用したコミュニケーション企画『ろうむプラス』を開催中です。働き方改革を支援するサービスや最新の労務関連の情報をお届けします。ネット環境にあればどこからでもお聴きいただけます。ご興味のあるテーマをお申込みください。

事前お申込み

↓
URLをお知らせします

↓
開催日時にクリック



- ・ 開催日3日前（営業日）までにメール（staff@gogo4864.jp）お電話（04-7192-8391）にてお申込ください。
- ・ ZOOMに不慣れな場合は、お申し出いただければ事前にご指導いたします。
- ・ スピーカーのあるパソコンにてご参加下さい。スマートフォンでもOKです。



30分で分かる！オンラインセミナー【第2部】

ホンネしか言いたくない所長による 結局はこれがいちばん肝だと思う！

『懲戒解雇!? 普通解雇? 退職勧奨?』について、事例別にこう判断する！

概要

- ① 懲戒解雇、普通解雇、退職勧奨の大きな違い
- ② 解雇トラブルにおける最近の判例や解決金額の相場について
- ③ 事例別に3つの手法を見極めるポイント



講師：特定社会保険労務士
川村 由里子

こんな方へ
おすすめ！

- ✓ 懲戒解雇と普通解雇の違いがあやふやである会社様
- ✓ 今までに退職がらみのトラブルがあった会社様
- ✓ 社労士事務所に相談する前に現場での初動について知っておきたい会社様



【第2部】

2023.5.18 (木) 14:30~15:00

“WITHコロナ”時代だからこそ・・・
お客様と繋がりたい！有益な情報発信をしたい！

毎月、ZOOMを利用したコミュニケーション企画『ろうむプラス』を開催中です。働き方改革を支援するサービスや最新の労務関連の情報をお届けします。ネット環境にあればどこからでもお聴きいただけます。ご興味のあるテーマをお申込みください。

事前お申込み

↓
URLをお知らせします

↓
開催日時にクリック



- ・ 開催日3日前（営業日）までにメール（staff@gogo4864.jp）お電話（04-7192-8391）にてお申込ください。
- ・ ZOOMに不慣れな場合は、お申し出いただければ事前にご指導いたします。
- ・ スピーカーのあるパソコンにてご参加下さい。スマートフォンでもOKです。