

「業務委託」について 本格的に考える

注目トピックス

01 | 「業務委託」について本格的に考える

ヤフー株式会社が「ギグパートナー」という副業人材を募集し、100 名程度の人材との業務委託契約がスタートするようです。内容を解説するとともに、業務委託の今後について考察します。

特集

02 | 監督署調査で指摘されやすい

残業代計算の間違いについて

労働基準監督署の臨検調査や、労使紛争などで最も争点になることのひとつに「残業代計算の間違い」があります。間違いやすい箇所についてパターンごとに紹介します。

03 | 内定取り消しをするときの注意点

新型コロナウイルス感染症拡大の影響等で、やむをえず内定取り消しをしなければならない場合、どのようなことに注意すれば良いかをまとめました。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 世界最高の話し方（東洋経済新報社）

「エグゼクティブの話し方コーチ」として筆者は 1000 人以上の社長や企業幹部を指導してきました。とにかく分かりやすくまとめられた 50 のルールから成り立つ「話し方」のノウハウについてご紹介します。



社会保険労務士伊藤事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 業務委託契約導入前チェックシート

「業務委託」について 本格的に考える

ヤフー株式会社が「ギグパートナー」という副業人材を募集し、100名程度の人材との業務委託契約がスタートするようです。業務委託の今後について考察します。

はじめに

ヤフー株式会社が発表した「ギグパートナー」という副業人材の募集に対し、4500人以上の応募があったというニュースが注目されています。ヤフー社という日本を代表する有名IT企業が「副業人材」を募集したということは、副業容認の流れをさらに加速するきっかけになるかもしれません。以下、ヤフー社の同制度の内容を解説しつつ、業務委託契約成功のポイントについて考察をしていきます。

ギグパートナー制度の概要

ヤフー社が募集した「ギグパートナー」とは、概ね以下のような内容のようです。

- ① 契約は雇用契約でなく原則として業務委託契約（数ヶ月の契約期間）
- ② 原則として出社を伴わない100%リモートワーク
- ③ 業務を開始した職種は「事業プランアドバイザー」「戦略アドバイザー」「テクノロジースペシャリスト」の3つで、いずれもコンサルティングに類するもの
- ④ 年齢は10歳から80歳までと幅広い

この制度について、同社は「**オープンイノベーションの創出**」を目的として掲げています。この目的から、同社がギグパートナーを「作業を担う労働力」として集めているのではないことが伺えます。検索エンジンを軸として広くユーザーを獲得したIT企業ならではの戦略と言えそうです。

業務委託が成立する条件

そもそも、業務委託契約として成立させるには、少なくとも次のような条件を満たさなければなりません。現業の職種など、明らかに業務委託契約が似つかわしくないものもあります。

条件	解説
指揮命令関係がない	仕事の許諾の自由がある。時間拘束がない。具体的な仕事の進め方を指示されないなど。
報酬が成果と連動している	報酬が時間でなく、委託された業務の結果と連動している。
本人が所有する機器や道具を使う	機器、道具を発注者側が用意していると、従属性が高く労働者性が高まる。

業務委託成功のポイント① スキル

個人のスキルが「時間拘束をせず、指示しなくてもできる」レベルにある場合、業務委託として成立しやすくなります。業界経験者などスキルがある人が「働きたい」と思う環境を整えたり、スキルを正確に測定する手段を用意したりといったことが、業務委託成功にとって重要になるでしょう。

業務委託成功のポイント② 報酬体系

業務をある単位にまとめ、単位ごとの報酬を明確にする必要があります。仕事に対する報酬を細かく定義することで、提示する委託業務への報酬が明確になります。

業務委託成功のポイント③ 時間短縮

作業時間の短縮のためのオペレーション見直しも重要です。頑張り次第では短い時間働いて高い報酬がもらえるとしたら、「雇用契約で長時間拘束されるより、業務委託契約で短時間働いて成果を出したほうがいい」と思う人が増えるかもしれません。時間あたりの報酬が低い場合、「業務委託は経営側の体のいいコスト削減策」とみなされ、働く人の賛同を得られなくなります。

監督署調査で指摘されやすい 残業代計算の間違いについて

労働基準監督署の臨検調査や、労使紛争などで最も争点になることのひとつに「残業代計算の間違い」があります。間違いやすい箇所についてパターンごとに紹介します。

はじめに

働き方改革関連法の施行や、新型コロナウイルス感染拡大による働き方の変化により、残業は全国的に減少傾向にあるものの、逆に残業の多い業種業態は今まで以上に目立つことになり、結果残業を巡ったトラブルリスクが高まることが予想されます。しかし、残業代の計算方法については、まだ理解が十分でなく、給与計算の誤りがしばしば指摘されます。以下、間違いやすい残業代計算のポイントをパターンごとに説明していきます。

パターン① 手当の算入漏れ

残業代の単価を計算する際、職務手当や役職手当等の諸手当を算入していないパターンです。労働基準法では、「算入しなくてもよい手当」が限定的に列举されており、逆にそれ以外の手当はすべて残業単価の計算に算入しなければならないことになっています。労働基準法で除外することができる手当は、以下の通りです。

家族手当/通勤手当/別居手当/子女教育手当/住宅手当※/臨時に支給される手当/1ヶ月を超える期間ごとに支払われる手当（賞与など）

※なお、住宅手当について、実費弁償の手当については除外できますが、「全社員一律 10,000 円」など、居住形態に関わらず一律に支給されるものは除外できません。

パターン② 所定労働時間が多すぎる

月給者の場合、月給を時給に換算して残業代単価を求めますが、時給に換算する際の「所定労働時間」が法定上限を上回っている、という間違いがよく起こります。週40時間の法定労働時間を月に換算するとおよそ173時間（週44時間制の業種については約191時間）となり、法定労働時間を超える所定労働時間というのは法律上ありえないため計算の誤りとなります。

例えば「うちは月間25日勤務だから25×8時間=200時間で割って残業単価を決めている」などといった方法は、法定労働時間をオーバーする所定労働時間で月給を割って単価を求めており、残業単価が不当に低くなるため誤りです。

また、変形労働時間制を採っているにも関わらず、変形労働時間制における月間平均労働時間を残業計算に用いていない、などの誤りもあります。

パターン③ 残業単価を独自に設定する

給与額に関わらず一律の残業単価を定めるなど、会社独自の残業代を決めるという間違いもよくあります。設定した残業単価が法定の計算を上回っていたなら問題ありませんが、法定計算を下回っている場合は差額の支払いが必要です。

パターン④ 固定残業代の差額検証を行っていない

「うちはみなし残業（固定残業制度）だから」という理由で労働時間の集計をせず、固定残業代の範囲に実残業が収まっているかを確認していない、という行為も危険があります。

固定残業代を超えているかどうかを毎月きちんと集計し確認していない場合、その固定残業制度は形骸化しており無効であるとみなされる恐れがあります。固定残業制度が無効となった場合、その固定残業手当も含めた月給から残業単価を計算し、差額を支払わなければならないため金銭ダメージが大きくなります。

固定残業制度と主張する場合は、毎月実残業時間を元に計算した残業代と固定残業代を比較し、不足がある場合は差額を支払っておかなければなりません。

内定取り消しを するときの注意点

新型コロナウイルス感染症拡大の影響等で、やむをえず内定取り消しをしなければならない場合、どのようなことに注意すれば良いかをまとめました。

はじめに

2020年9月に厚労省により発表された資料によると、8月時点で全国201名の内定取り消し、1291名の入職時期繰り下げがあったようです。捕捉されていない数字も含めるとこれらの件数はさらに大きくなるでしょう。そして、新型コロナウイルス感染症拡大が収束しない状況下で、今後さらに内定取り消しや解雇が増えることが予想されます。以下、内定取り消しについての注意点について解説します。

内定とは

内定について、法律によって明確な規定があるわけではありません。しかし、内定の取り消しをめぐる過去の判例などから、一般的に内定は「**始期付・解約権留保付労働契約**」とみなされています。

言葉	意味
始期付	労働契約が始まる日が決まっていること。
解約権留保付	一定の条件下で企業が解約できる権利を留保していること。

言い換えると、内定が成立した時点で条件はあるが労働契約が成立していることになります。つまり、**内定取り消し＝解雇と同様の法的制限を受ける点**に注意が必要です。

内定取り消しの条件

内定取り消しが認められるパターンとして、次のようなものがあります。

1. 学生が予定通り卒業できなかったとき

卒業ができない場合、契約の前提条件を満たさないため、原則として内定取り消しの理由になるでしょう。ただし、卒業を前提としない条件で内定した場合は別です。

2. 履歴書などの重要な部分に経歴詐称があったとき

履歴書の重要な部分とは、採用の可否に特に関わる部分を指します。例えば保有資格の詐称、職歴、犯罪歴などがそれに当たるでしょう。「前職を勤務不良で解雇されていた」「うつ病で入院歴がある」などの情報を履歴書に記載しないことについては、一般的には経歴詐称とまでは言えません。勤務をする上での問題点については、面接やその他調査により企業が積極的に確認しておくべき内容です。

3. 健康状態が勤務に耐えられないとき

内定当時と比べて健康状態が悪くなり、期待していた仕事ができない場合、内定取り消しの理由になります。ただし、会社側の一方的な主観だけでは不十分で、医師などの見解も踏まえて判断すべきでしょう。

4. 経営状態悪化によりやむを得ないとき

経営状態悪化により内定取り消しをする場合、整理解雇の場合に準じて妥当性を判断することになります。整理解雇の合理性は次の4つにより判断されます。

- ① 人員整理の経済的必要性
- ② 解雇等を回避する企業努力
- ③ 解雇の対象者選定の合理性
- ④ 対象者に対する説明責任・手順の妥当性

①については、新型コロナウイルス感染症などの影響で売上が下がり、その状況が続く見通しであるなどの事情がそれに当たるでしょう。②については、内定取り消しの前にコストカットや役員報酬の削減などの努力がなされているか、③は内定取り消しの対象者の選び方に合理性があったか、というあたりがポイントになります。そして④にあるように、①②③の事情を踏まえつつ誠実に内定取り消しの交渉をすることが大切になります。

世界最高の話し方

岡本 純子 著

単行本：256 ページ

出版：東洋経済新報社

価格：1400 円（税別）

はじめに

「エグゼクティブの話し方コーチ」として筆者は 1000 人以上の社長や企業幹部を指導してきました。とにかく分かりやすくまとめられた 50 のルールから成り立つ「話し方」のノウハウについてご紹介します。

「何を感じたか」は一生残る

アメリカの女性社会運動家が、こんな言葉を残しました。

「あなたの言ったことや行ったことなど誰も覚えていません。
でも、あなたと接したとき、どんな気持ちになったかは、たいてい覚えているものです」

明確な理由は分からずとも「良い人だったな」あるいは「嫌な人だったな」と考えることは、誰しもあるものです。そして、どれだけ良い印象を持ってもらうかを決めるのが、会話の中に散りばめられた細やかなテクニックなのです。

「言えば伝わる」は誤解

多くの日本人は「言ったことが全て伝わる」と勘違いをして、やみくもに言葉を投げつけていると筆者は言っています。本来であれば、コミュニケーションとは正常な意思の疎通ができるのが当然でしょう。そうでなければ言葉を交わす意味がありません。

しかし「**自分が話したい話**」ばかりをする人が多すぎるために「伝わらないコミュニケーション」が頻発してしまうのです。

相手に伝わる、ひいては相手が受け取りやすい話をするためには「自分視点」ではなく「相手視点」になって言葉を選択しなければなりません。相手が受け取りにくい言葉ばかりでは、いくら言っても伝わることはないのです。

「ど力」でコミュニケーション上達

「こちらの言い分を相手に伝える」だけではなく「相手に気持ちよく話してもらう」こともコミュニケーションをする上で意識しなければなりません。その際に重要になるのが、筆者いわく「**ど力**」だそうです。

これは、そのまま「質問力」と言い換えることができ、実行することは「ど」から始まる質問をしていけばいいという簡単なものです。

①What—どう、どんな

「〇〇についてどう思います？」

「どんな理由でそうなったの？」

②Who—どの(人)、どんな(人)、どなた

「将来はどんな人になりたいですか？」

「どの芸能人が好きですか？」

③When—どんなとき、どのタイミング

「どのタイミングがいいでしょう？」

「どの季節がおすすめですか？」

一見すると単純に思えますが、Yes と No の二択ではなく、自由に答えてもらうことのできるこのオープンクエスションは相手に気持ちよく会話をしてもらうことに絶大な効果を発揮します。そして、多くの人は自分が思っている以上に質問することを軽視していると言います。なんとなく会話が上手くいかないという悩みを持っている方は、まずはこの「ど力」によるコミュニケーションの上達を図ってみてはいかがでしょうか。

基礎的ながら欠かすことのできない会話のテクニック、そしてその先の応用もしっかりと学ぶことのできるおすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士伊藤事務所	
代表	伊藤 礼央
所在地	〒150-0011 東京都渋谷区東 1-28-11 シブヤノマド 501
営業時間	平日 10:00～18:00
電話	03-5981-8738 090-9852-0255
FAX	050-3588-1928
メール	sr-itoh-office@sr-itoh-office.jp

所長・伊藤礼央よりあいさつ

あけましておめでとうございます。
年末年始いかがお過ごしでしたでしょうか？

私は、コロナ禍の影響で外出を自粛して、
家で愛犬のムラに癒されておりました。



業務委託契約導入前 チェックシート

2021 年版チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	業務委託化をしたい部署、部門、職種はどのようなものですか		
2	No.1 の部署、部門、職種について、雇用する従業員が業務を担うことによる懸念事項・課題は何ですか。次の中から近いものを選択してください（複数選択可） ・高止まりし、これ以上昇給を続けることができない/・社会保険料が高い/・未払い残業代のリスクがある/・仕事の生産性が低い/・今後部門の縮小を検討している/・その他（ ）		
3	No.1 の部署、部門、職種は高い技術、専門性を必要とするものですか	☐	☐
4	No.1 の部署、部門、職種は従業員の時間的な拘束をしない場合、何が起きますか		
5	No.1 の部署、部門、職種について、業務委託契約で働くことは一般化していますか	☐	☐
6	No.1 の部署、部門、職種について、業務委託契約の人材を登用したときに心配なことは何ですか		
7	No.1 の部署、部門、職種について業務委託契約の人材を募集するとしたらどんな人に向けてどのようにアプローチしますか		

FAX のご返送は **050-3588-1928** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	