

労働のタイプ：雇用契約 vs. サービス契約

ホイセン法律事務所 HEUSSEN, Japan Desk

山田千鶴子 YAMADA Chizuko, LL.M.

1. はじめに

セミナー・テーマとして、オランダ労働法の中から、オランダの労働形態：雇用契約とサービス契約をとりあげました。

最初に雇用契約とサービス契約の法的概念、判断基準の比較、その後、関連する裁判例を3例簡単に説明します。

2. 雇用契約

雇用契約は、労働者が使用者と雇用関係を結び報酬を受けると引き換えに、ある期間労働を提供することを約束する契約である、と定義されます。英語では、通常、Employment Contract 又は Employment Agreement といいます。

雇用契約性の判断基準として、主に、労働、報酬、指示する権限という3構成要素が挙げられ、雇用契約とは、頭脳又は肉体労働、職業の種類を問わず、一個人として職務遂行をおこなう労働者と、雇い主としての使用者が、当事者として締結する契約を指します。労働の提供に対し、約束された報酬が発生します。ここでいう報酬とは、給料、カンパニーカー支給、会社寮提供、託児施設、旅行、保険の提供、ストックオプション等を含みます。そして、雇用契約性の一番特有の判断基準として、契約の当事者である労働者が、一定の時間使用者の指揮監督を受けて職務遂行を果たす、要するに、使用従属関係の下における労働の提供の有無が挙げられます。

3. サービス契約

サービス契約は、契約者すなわちコントラクターが雇用契約以外にもとづき労働を提供することを約束する契約である、と定義されます。英語でいうところの Consultancy Agreement, Management Agreement, Freelance Agreement 等がサービス契約に該当します。

サービス契約性の判断基準として、雇用契約性の判断基準と同様に、主に、労働、報酬、指示する権限という3構成要素が挙げられ、サービス契約の当事者の一方であるところの契約者の労働提供は、必ずしも一個人として遂行する必要がなく、他者により代行が可能です。すなわち労働提供の代替性があるということです。支払われる報酬の性格、金額、報酬における固定給部分の有無及び他社の業務への従事に対する制約の有無等も判断基準となります。契約者は独立して仕事を遂行し、サービス契約の下では、実際の使用従属関係は存在しません。

4. 雇用契約 vs. サービス契約

それではここで、雇用契約とサービス契約をより詳細に比較していきます。

労働者	契約者
管理、監督、指示下にある	一般的性質の指示下にあるのみ
事業主的なリスクなし	事業主的なリスクあり
不平等な関係	平等な関係
強制的雇用/労働協約規則適用	付随的制定規則を除く契約上の自由
賃金税、社会保障保険料	VATのみ

契約が雇用契約かサービス契約であるかを判断するためには、上記表に記載した事項を含む多くの要素を考慮する必要があります。

すでに説明しましたが、労働者の締結する契約を雇用(労働)契約とします。従って、労働者性の判断がポイントとなります。労働者性の判断は、使用者の指揮監督を受けているかどうかを一つの重要な判断要素としたうえで、結局は、さまざまな要素の総合的な考慮にもとづき行われます。仕事の依頼、業務従事の指示等に対する承諾の自由、業務遂行上の指揮監督の有無、時間的及び場所的拘束性の有無、程度、労働提供の代替性の有無が判断要素となります。又、事業者性の有無、例えば、機械、器具の負担関係、報酬の性格及び額、又は報酬における固定給部分の有無、さらに、専属性の程度、例えば、他社の業務への従事に対する制約の有無が判断要素となります。

その他に、判例によると、採用又は委託の際の選考過程、契約締結時の両当事者の意図、報酬から給与所得としての源泉徴収が行われているかどうか、社会保険の適用対象となっているかどうか、就業時間の定めの有無、疾病時の給付金、有給休暇の有無、報酬の支払方法等、あらゆる側面を考慮して裁定しています。

5. リスク

契約者すなわちコントラクターとサービス契約を締結したはずが、そのサービス契約が雇用契約であるとみなされるリスクについて簡単に概説しておきます。

サービス契約が雇用契約であるとみなされた場合、強制的雇用法規則が適用されます。すなわち契約者が労働者に該当するとし、労働者が享受するところの権利、例えば、解雇からの保護、法定最低賃金、有給休暇の資格、疾病時の給付金等が発生します。又、サービス契約が雇用契約であるとみなされた場合、報酬が給与とみなされ、遡及して給与所得としての源泉徴収、社会保障保険料徴収の対象となります。

6. 判例

サービス契約を肯定した判例

最初に労働者性を否定した、すなわちサービス契約を肯定した判例²を挙げます。

Xは、サービス契約であるところの Freelance Agreement のもとで、1994 年からANWB³ にドライビング・インストラクターとして、ドライビング・レッスンの依頼が生徒からあった時に働き、1ヶ月ごとにANWB に対し働いた時間につき請求書を出していました。

2000 年、Xは、XとANWBの間で締結した契約はサービス契約ではなく雇用契約であったとして、裁判をおこしました。この申し立てを受けて、ANWB 側に、この当事者間において雇用契約は存在しなかったことを立証する責任⁴が生じます。

ANWB は、次のように主張しました。

- 1994 年から 1999 年の間、X は ANWB が準備した所定のフリーランス用のフォームに働いた時間を記入し請求していた。
- X は常勤ではなく、生徒からレッスンの依頼があった時に ANWB が X にコンタクトし、都合を聞いて仕事の依頼をしていた。
- X には、業務の依頼に対する承諾の自由があった。すなわち、きた依頼を X の都合で断ることができた。
- 両当事者どうし最初からお互いに十分に納得した上で、当該契約をサービス契約とした。

² HR 15 September 2006, JAR 2006/244

³ 日本の JAF, 社団法人日本自動車連盟のようなもの。

⁴ 立証責任、英語では burden of proof 。

裁判所は、両当事者間に雇用者と労働者の関係は成立していなかった、すなわち、実態は使用従属関係のもとにおける労務の提供と評価するにふさわしいものではなかった、従って、当事者間の契約は雇用契約ではないと判断しました。

雇用契約を否定した判例

次に雇用契約を否定した大変ユニークな判例⁵を紹介します。

X と Y は 1995 年に離婚し、その際、Y は X に離婚手当、要するに扶養手当を通常の形で支払う代わりに、両当事者間で同意の上、雇用契約を締結しました。X は、形式上、事務員として週 15 時間勤務ということで、月給 1,200 ギルダー及びホリディ・ペイメントを Y から支給されていました。

2000 年に、X が新しいパートナーと同居生活を始めたので、Y はもう扶養手当を支払う必要はないとして、裁判所に当該雇用契約の終了を申し立てました。それに対し、X は、雇用契約終了のための正当な根拠がないとして、給料支払いの続行を要求しました。

裁判所は、契約の書面において雇用契約とされていても、X は契約締結時から一度も実際に勤務したことはなく、言い換えれば、勤務する必要がなく、使用従属関係のもとにおける労務の提供は全く存在しなかった、すなわち、契約の形式面ではなく実態的な面から見て、当該契約は扶養手当の契約であると判断しました。

サービス契約を否定した判例

最後に上記の 2 例とは反対に、労働者性を肯定した、すなわちサービス契約を否定し雇用契約を肯定した裁判例⁶を紹介します。

写真家の X は、1966 年から 1984 年まで、新聞社 Y に社員として雇用されていました。その後、X はアサインメントをベースにして働くことにしましたが、委託契約の正式な書面は両当事者間に存在しませんでした。Y は X との契約を終了することにし、契約は当然委託契約すなわちサービス契約であるとみなし、CWI⁷の許可、裁判所の裁定による解約、いずれもなしに X との契約を終了してしまいました。

X は、存在している契約は雇用契約であり、契約終結は労働法で定められた解雇の手続を踏んでいない、従って、この解雇は無効であり契約終結は無効である、と裁判所に申し立てました。

⁵ HR 10 October 2003, JAR 2003/263

⁶ Kanton rechter, 12 November 2004, PRG 2004/6314

⁷ 労働所得センター

Xが当該契約を雇用契約であると主張した理由は、次のとおりです。

- － Yのビルの鍵を渡されていた。
- － 社員対象のY主催のパーティに招待されていた。
- － XがYのメインで最も重要な写真家であった。
- － 社員のスケジュール表にXも含まれていた。
- － Xの代行者を見つけるのは困難であった。
- － Xは業務遂行上の指揮監督の下で働いていた。
- － 疾病時、要するに病欠時に、通常報酬額の70%の額を支給されていた。
- － Yが指定した特定の日にスタンドバイ、待機している必要があった。
- － Xの撮った写真はYのみに限られた、Yにとっての独占の写真であった。
- － Xは他の新聞社で働くことを契約上禁じられていた。

それに対し、Yは次のように反論しました。

- － Xへの支払方法は、XからVATが記載された請求書が送られてきて、それに基づき支払っていた。
- － Xは自身のホームページをもっており、そのホームページに自身のことをフリーランサーであると記載していた。

裁判所は、業務従事の指示等に対する承諾の有無の自由がなかった、業務遂行上の指揮監督が存在した、拘束性が存在した、代替性がなかった、他社の業務への従事に対する制約があった、病欠時に通常報酬額70%が支給されていた事実、専属性の程度が非常に高い、企業組織の中に組み入れられた程度が大変高い、その他諸般の事情を総合的に考慮して、当該契約を雇用契約であると判断しました。従って、CWIの許可又は裁判所の裁定による解約の手続を踏んでいない解雇は無効、よって、契約終結は無効であるとしました。

7. おわりに

上述のように、多くの事項、諸般の事情が雇用契約かサービス契約であるかの判断要素となり、総合的に考慮されますのでご注意ください。

E-mail: chizuko.yamada@heussen-law.nl

Website: www.heussen-law.nl (日本語)