

Monthly Topics



保存版

発行：社会保険労務士法人出口事務所 TEL03-6205-5405

働き方による待遇の違い

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 1-24-16 内田ビル 3 階

ホームページ <https://www.deguchi-office.com/>



一般的な違いを記載しておりますが、特に社員の契約から個人による請負に変更するなどは十分な配慮が必要です。詳細につきましては、税理士、社会保険労務士にご相談ください。

名称 (主な規程)	役員 (役員規程)	社員 (就業規則)				業務委託 (業務委託契約等)
		正規社員	非正規社員			個人事業主 (個人による請負)
		正社員	契約社員 (嘱託社員)	パート・ アルバイト	派遣社員	
収入形態	報酬 (安定)	給与 (安定)	給与 (不安定)	給与 (不安定)	給与 (不安定)	報酬 (不安定)
役職	取締役等	可能性 高い	可能性 低い	可能性 低い	可能性 低い	
契約期間	定款による	原則 無期	有期	無期・有期	無期・有期	仕事ごとの期間
就業時間	定めなし	会社で定める時間 (始業・終業時刻・休憩・休日・休暇等の管理は会社が行う)	会社で定める時間 (始業・終業時刻・休憩・休日・休暇等の管理は会社が行う)	会社で定める時間 (契約により正規社員より短いことが多い)	会社で定める時間 (始業・終業時刻・休憩・休日・休暇等の管理は会社が行う)	自ら定める時間 (始業・終業時刻・休憩・休日・休暇等の管理は自ら行う)
税金	源泉徴収	源泉徴収	源泉徴収	源泉徴収	源泉徴収	確定申告
公的年金	厚生年金 保険料は収入の18%程度を 労使折半	厚生年金 保険料は収入の18%程度を 労使折半	厚生年金 保険料は収入の18%程度を 労使折半	厚生年金 (一定以下の契約なら国民年金の場合も)	厚生年金 (一定以下の契約なら国民年金の場合も)	国民年金 (令和5年度 16,520円/月※) ※前納割引あり
公的医療 保険	健康保険 保険料は収入の10%程度を 労使折半 給付は傷病手当金、出産手当金等あり	健康保険 保険料は収入の10%程度を 労使折半 給付は傷病手当金、出産手当金等あり	健康保険 保険料は収入の10%程度を 労使折半 給付は傷病手当金、出産手当金等あり	健康保険 (労働時間が短く、配偶者が会社員なら、扶養になっていることが多い)	健康保険 (一定以下の短期契約なら国民健康保険の場合も)	国民健康保険 (保険料は自治体によって異なる 給付は原則手当金等なし)
雇用保険	なし	加入	加入	加入 (労働時間が短いと非加入)	加入	なし
労災保険	なし/ 特別加入	加入	加入	加入	加入	なし
最低賃金	なし	あり	あり	あり	あり	なし
勤務形態 の自由度	指揮命令を受けない	指揮命令を受ける	指揮命令を受ける	指揮命令を受ける	指揮命令を受ける	指揮命令を受けない
個人に必要とされる 専門性	様々	様々	様々	専門性は要求されないことが多い	様々	高度な専門性が要求されることが多い
設備費用	会社負担	会社負担	会社負担	会社負担	会社負担	個人負担
福利厚生	充実している	充実している	正社員ほど充実していない	正社員等ほど充実していない	正社員等ほど充実していない	個人負担※ 例) 民間の保険 経営セーフティ共済 小規模企業共済 確定拠出年金

❖ 個人事業主Q&A ❖

Q : 個人事業主に何かあったらどうなるの？

会社の社員であれば、健康保険、厚生年金、労災保険、雇用保険、休業補償、退職金や福利厚生など、会社が守ってくれますが、個人事業主にありません。

高齢になったり、ケガや病気で仕事ができなくなってしまった場合、どうしたらいいのでしょうか。

A : 個人事業主は何かあったときのことなど、多くのことを準備しておく必要があります。

中には節税効果が高いものもありますので、いざというときのために、準備しておいてはいかげんでしょうか。

個人事業主を守る主な制度

1. 経営セーフティ共済（中小企業倒産防止共済制度）
2. 小規模企業共済（※）
3. 確定拠出型年金（※）
4. 民間の保険（生命保険・損害保険）→例 収入保障保険、定期保険など

※別料金になりますが、出口事務所が手続き（またはサポート）を代行することも可能です。ご興味がありましたらご相談ください。

主な制度	加入条件・掛金の選択等
経営セーフティ共済(中小企業倒産防止共済制度)	取引先事業者が倒産した際に、中小企業が連鎖倒産や経営難に陥ることを防ぐための制度 無担保・無保証人で掛金(月額5,000円~20万円)の最高10倍(上限8,000万円)まで借入れでき、掛金は損金または必要経費に算入できる税制優遇も受けられる
小規模企業共済【経営者向け】	掛金月額は、1,000円から7万円までの範囲内で自由に選択 掛金は加入後も増減可能、全額が所得控除 共済金の受取りは一括・分割どちらも可能 低金利の貸付制度を利用できる
確定拠出年金 SBI BenefitSystems	1. 掛金は全額法人の経費(福利厚生費) 2. 個人は受け取るまで非課税 3. 一時金の受け取りは、退職所得として分離課税 《選択制の導入方法》 ・ 現行給与を減額し※、減額分と同額の「生涯設計手当」を新設(不利益変更とならないよう、実質の支給金額は変わらないように設計します。) ・ 生涯設計手当は、その一部または全部を確定拠出年金の掛金とするか、給与として受け取るか、選択権を従業員に付与 ・ 確定拠出年金の掛金を選択した場合、税金(所得税・住民税)や社会保険料の算定の対象外(給与を選択した場合は税効果、社会保険料効果はなし)現行給与を減額し※、減額分と同額の「生涯設計手当」を新設

❖ 雇用契約と業務委託契約の違い ❖

Q : 雇用契約と業務委託契約の違い？

雇用契約とは、一方（労働者）が労働に従事し、相手方（使用者）がこれに対してその報酬を与えることを約束することを内容とする契約をいいます。

「労働者」にあたる場合は、原則として、労働基準法や労働契約法上の保護を受けることになります。

業務委託契約とは、一方が特定の仕事等をし、その仕事等に対して相手方が報酬を支払うことを内容とする契約で、請負契約や業務委託契約と呼ばれることもあります。

★契約の違いによる重要なポイント★

業務委託契約は雇用契約と異なり、「使用者」と「労働者」というような主従の関係にない独立した事業者間の契約であるということです。よって、業務委託契約である場合、「労働者」ではないことから、労働基準法や労働契約法による種々の保護は受けることができないということになります。

Q : 雇用契約か業務委託契約か、その判断基準は？

雇用契約における「労働者」であるか、業務委託契約における独立した個人事業主であるかは、契約の形式のいかんにかかわらず、実質的な「使用従属性」の存否をもって判断しなければならないとされています。

よって、契約書のタイトルがどのようなものであれ、「使用従属性」が認められれば、「労働者」として労働法上の保護を受けられることがあります。

それでは、「使用従属性」は、どのような場合に認められやすくなるのでしょうか。この「使用従属性」が認められやすくなる要素としては、以下のものが考えられます。

★「使用従属性」が認められやすくなる具体的な要素★

- ・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
- ・業務遂行上の指揮監督の程度が強い
- ・勤務場所・勤務時間が拘束されている
- ・報酬の労務対償性がある ※報酬が、仕事の成果ではなく働いたことそのものに対するものである場合や、報酬が時間給や日給によって定められているような場合を指します。
- ・機械・器具が会社負担によって用意されている
- ・報酬の額が一般従業員と同一である
- ・専属性がある ※「その会社の仕事しかしない」というような場合を指します。
- ・就業規則・服務規律の適用がある
- ・給与所得として源泉徴収されている
- ・退職金制度、福利厚生制度の適用を受けることができる