

Employment contract vs. B2B contract

雇用契約とB2B契約
の比較(法務の観点)

2025年6月26日



目次

1. 雇用契約 vs. B2B契約 の比較	3
2. B2B モデルの主な特徴	7
3. 民法上の契約の(雇用契約への)再分類の動向	11
4. 民法上の契約関係の課題	13

01

雇用環境とB2B企業の比較-主な特徴



雇用契約

労働法第22条【雇用関係】

§ 1.雇用関係を確立することにより、従業員は、雇用主の指示の下で、雇用主が指定した場所と時間に雇用主のために特定の仕事を遂行する義務を負い、雇用主は報酬の支払いに対して従業員を雇用する義務を負います。

§ 1(1).第1条で言及されている条件での雇用は、当事者間および当事者間で締結された契約の名称に関係なく、雇用関係に基づいていると見なされます。

§ 1(2).雇用契約は、第1条で言及されている労働条件に基づく民法契約に置き換えることはできません。

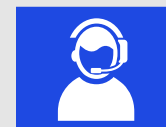
雇用関係の 基本要素



所定の作業



勤勉な就業



個人としての仕事の
パフォーマンス



雇用主への従属



指定の場所・時間



有給の仕事

B2Bモデルとは?



B2Bモデル (ビジネスtoビジネス)
は、クライアントとサービスプロバイダーである2つの企業あるいは起業家の間で締結された民法上の契約に基づく協力の形態の一つです。



B2B契約の約定は当事者間で自由に設計することができます。ただし、当事者により取り決められる権利と義務は、社会的共存の原則、法的関係性、および法律遵守から逸脱してはなりません。

自営業者あるいは請負業者

事業を営営する自然人で、中央事業活動登録簿に登録されており、他人を雇用していないもの

請負業者 (自営業者)

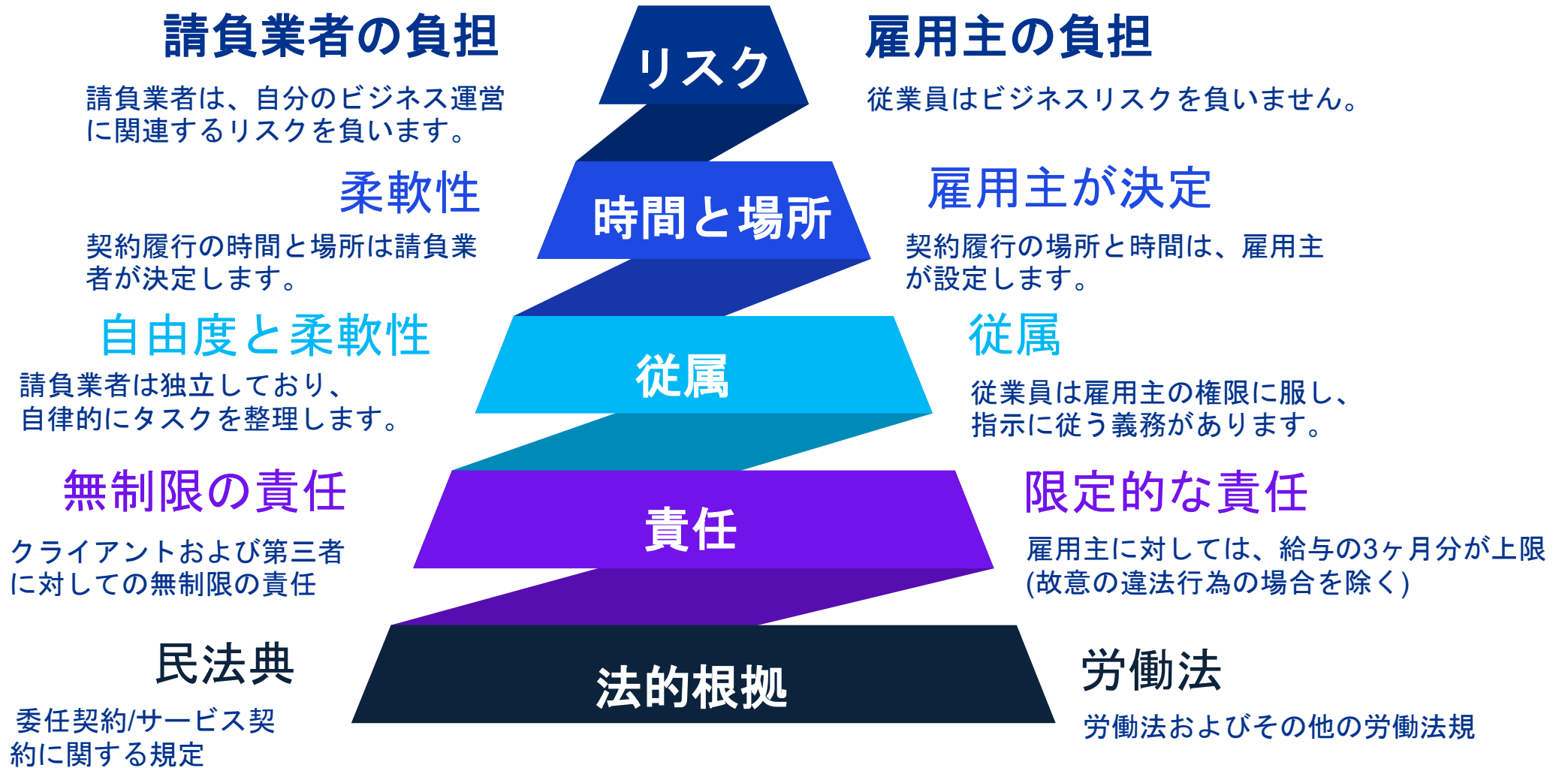


サービス

クライアント (会社またはその他の団体)



B2Bと雇用契約



02

B2Bモデルの主な特徴

B2B モデルの主な特徴(1/2)

請負業者の独立性

請負業者は独立して運営されており、クライアントからの直接の指示の対象になりません。

クライアントが、拘束力のないガイドラインを発行する場合があります。

従属なし

時間と場所

請負業者の自由

原則として、請負業者がサービスの提供場所と時間を決定します。

この自由に対する制限は、サービスの性質から必要となる場合(たとえば、特定の場所と時間に出席を要求する場合)に導入される可能性があります。ただし、そのような制限は、従業員に適用される制限と類似してはなりません。

一般的に無制限の責任

請負業者の責任は通常無制限です。契約上において責任制限が導入される場合があります。

責任

ツールとコスト

独自のツール

原則として、請負業者は契約を履行するために独自のツールとリソースを使用し、事業の運営に関連するすべての費用を負担します。

クライアントがツールやリソースを提供する場合、有料で行う必要があります。

B2Bモデルの主な特徴(2/2)

請負業者の権利

請負業者は、労働法から生じる権利(解雇に対する保護、有給休暇、病気休暇、退職金など)が適用されません。

B2B契約の終了ルール(告知期間を含む)は、契約において自由に合意することができます。

外部業者

請負業者は独立した事業体として運営されており、クライアントの内部組織構造の一部ではありません。

請負業者は、組織内で正式な地位に就くべきではありません。

権利 契約の終了

サービス提供の 範囲と方法

サービスの正確な定義

B2B契約では、請負業者が提供するサービスを明確に定義する必要があります。

サービスの範囲は、フルタイムの従業員の職務を反映してはなりません。

請負業者は、正社員とは異なる方法で業務を遂行する必要があります。

組織における請 負業者の地位・ 機能

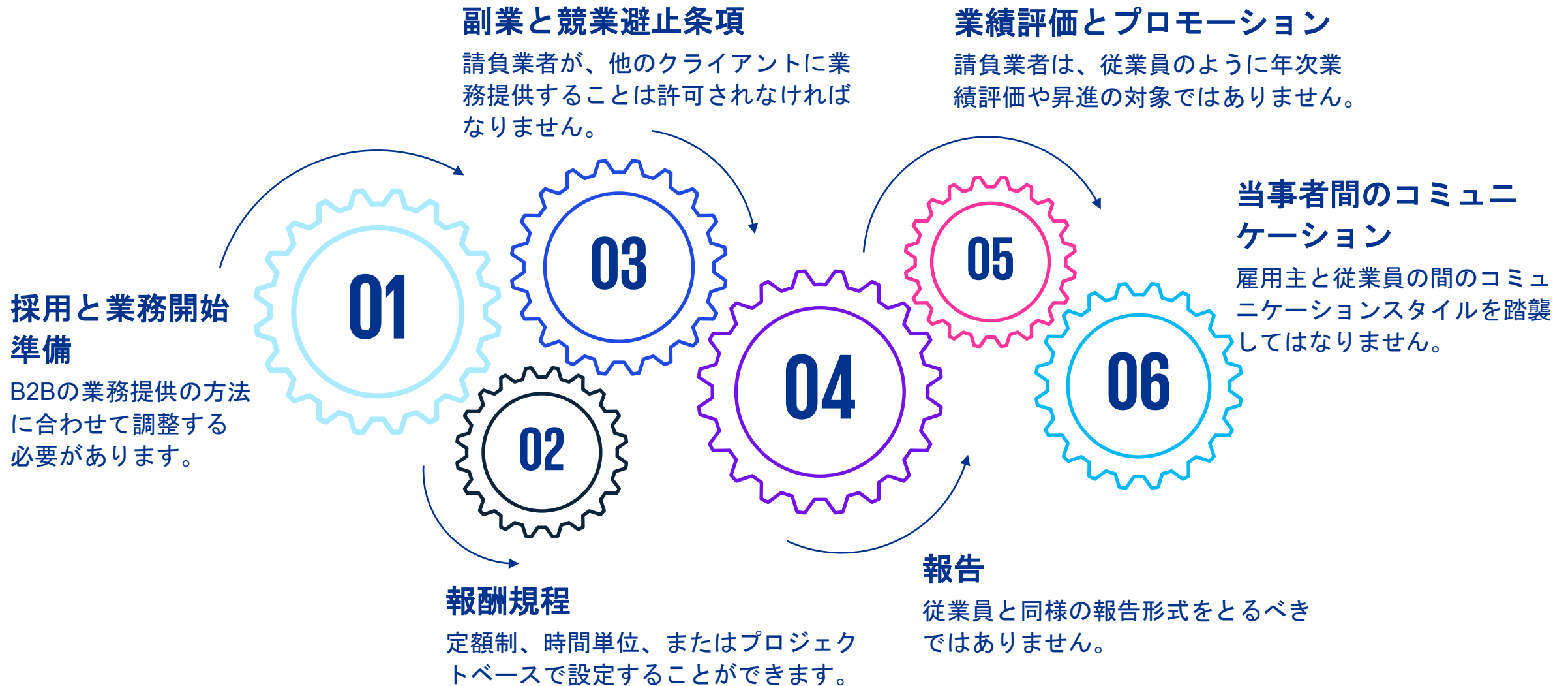
サービス提供の 中断

サービスの中断

請負業者の報酬は、契約に従って履行した所定のサービスに対して支払われます。

B2B契約には、サービス提供の中断または停止に関する規定が含まれている場合があります。請負業者が業務の実行を一時的に停止できる状況と条件が指定されています。

B2Bモデルのその他の留意点



03

民法契約の(雇用契約への)再分類の動向

民法契約の(雇用契約への)再分類の動向

(将来はどうなるのか?)

プラットフォーム指令

本指令は、デジタルプラットフォームを介して働く個人に適用されます。
雇用関係の認定が導入される予定です。

法改正の発表

2025年1月には、労働監督当局の権限を強化することを目的とした法律において、特に民法上の契約を雇用契約として再分類する権利を付与することが発表されました。

労働監督官(PIP) 管理プログラム

国家労働監督当局(PIP)は、雇用関係に類似した条件で締結されている民法契約に関連する検査を継続しています。

2025年には合計55,000件の検査が計画されています。

04

民事法上の契約関係 の課題



誰が民法上の契約の(雇用契約への)再分類を要求できるか？

01

請負人

請負業者がB2B関係を雇用関係と見なした場合、雇用関係の存在を立証したり、雇用関連の給付を請求したりするために訴訟を起こすことができます。

全国労働監督官がB2B関係を雇用関係とみなした場合、雇用関係の存在を立証するために訴訟を起こすことがあります。

02

労働監督当局

03

社会保険当局・
税務当局

社会保障当局は、請負業者が強制社会保障の支払い義務者であるとする決定を発行する場合があります。税務署は、個人所得税の前払いを求める決定を下すことがあります。

どのような要素
が検査対象と
なるか？



契約書および関
連文書



実際の契約履行
方法

B2B契約の(雇用契約への)再分類によるのリスク

民法上の契約が雇用契約に再分類された場合の主なリスク

税金と社会保障拠出金

従業員の給与に基づく未払いの社会保障拠出金を最大5年間遡って支払う義務。未払いの個人所得税を支払わなければならないリスク。

軽犯罪の罰金

1,000ズウォティから30,000ズウォティの範囲の罰金

従業員としての処遇

従業員は、有給休暇、未使用休暇の補償、残業手当、退職金など、雇用関連の権利を要求することができます。



Wojciech Kwiatkowski

Associate Director
Labour Law Practice

T: +48 22 528 13 00

M: +48 605 511 308

E: wkwiatkowski@kpmg.pl



Renata Kulpa

Counsel
Attorney-at-Law

M: +48 603 988 902

E: rkulpa@kpmg.pl



Anna Panek

Associate
Attorney-at-Law

M: +48 728 934 921

E: apanek@kpmg.pl

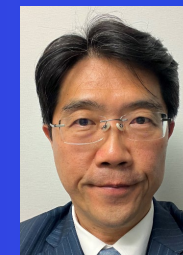


Antonina Zemska

Junior Associate
Attorney-at-Law Trainee

M: +48 664 080 139

E: azemska@kpmg.pl



野村 雅士

Masashi Nomura

Director,
Japanese Desk

M: +48 604 496 342

E: mnomura1@kpmg.pl



KPMG Poland

kpmg.pl

© 2025 KPMG Law Stopyra Szczodra spółka komandytowa is a law firm associated with KPMG in Poland

Document Classification: KPMG Public



Poland – B2B structure

ポーランドにおけるB2B契約 (個人税・社会保障)

2025年6月26日



B2B契約

- ポーランドでは、個人が個人事業主登録を行い、特定の種類のサービス(税務上の観点からはマネージメントサービスを除く)を提供することができます。
- 個々の事業活動は、ポーランドの中央事業活動登録簿および情報記録に登録する必要があり、オンラインで行うことができます。
- 起業者法が定義する一般的な定義によれば、事業活動とは、自分自身の名前で継続的に行われる組織的な営利活動を意味します。
- 起業家は、事業活動の結果として生じる義務について、自身のすべての資産において責任を負います。
- B2B契約に基づく協力関係は民法の規定に従いますので、独立請負業者には労働法の規定は適用されません。
- 個々の事業活動におけるサービスは、その一部が以前に雇用契約またはその他の種類の関係に基づいて個人によって提供されていた場合でも、提供される場合があります。しかし、当事者間の契約を変える必要があります。

従業員に適用される福利厚生の欠如



有給休暇なし



病気その他の緊急事態による債務の不履行に対する報酬なし



(サービスの受領者である) 会社またはその顧客に生じた損害に対する責任(原則として、事業主は無制限の責任を負います。)



従業員にのみ適用される可能性のある税制上の優遇措置(例: トレーニング費用の個人税の課税免除)



契約関係の終了は、B2B契約の規定のみに基づく。

所得に対する課税

個人事業主は、事業活動に関連する税金を自ら申告・納税する義務があり、（サービスの受領者である）会社はこの点に関して納付義務を負っていない。

個人事業主の事業活動からの所得は、ポーランドでは次のような異なる規則を使用して課税されます。

- 累進課税： 所得(収入から税控除可能な費用を差し引いたもの)に対する一般ルール(累進税率 12%/ 32%) ※年間 PLN120,000を超えた場合には32%
- 所得(収入から税控除可能な費用を差し引いたもの)に対する19%の定率課税
- 収入に対する定率課税： 税率は提供するサービスの内容により2～17%、この制度の下では、収入が課税標準額となり、費用を控除することはできません。最も一般的な税率は、8.5%あるいは12%(IT)、15%(アドバイザー)、17%(弁護士、税理士、公認会計士、ブローカー、投資アドバイザーなどの高度なスキルによるサービスの場合)です。

通常B2B契約での可処分所得は、雇用契約の場合の手取りよりもはるかに高くなります。

社会保障

中央事業活動登録簿への登録に基づいて、起業家はポーランド社会保険当局に登録されます。



自営業者はZUS保険(退職金、就労不能保険、災害保険)、労働基金、連帯基金、および健康保険の毎月の拠出金を支払う義務があります。ただし、疾病保険への加入は任意です。例えば、別途雇用契約を別の会社と締結しているような場合は、雇用契約ではすべての社会保険料および健康保険料を支払い、B2B契約においては、健康保険のみを支払う必要があります。



自営業者は、社会保険料と健康保険料を毎月ZUS DRA申告書により申告・納付します。

社会保険・健康保険

自営業者の社会保険料の計算基礎となる基準額は、毎年労働省により所定の方法により計算されます。当該金額をベースに社会保険料が計算されますが、計算方法はケースにより多岐にわたり、多くの例外規定が設けられています。

ちなみに、2025年においては、当該基準額は PLN 5,203.80 となっています。

2025年の社会保険料(疾病保険を含む)の月額最高額は、PLN1,773.96（年間PLN 21,287.52)です。

2025年の健康保険料の算出方法は、個人所得税の納税方法によって異なります。

- **累進税率の場合:** 計算基礎額（＝所得）の9%、ただし、2025年の毎月の計算基礎額の下限は、PLN 3,499.55
- **所得に対する19%の定率納税の場合:** 計算基礎額(＝所得)の4.9%、ただし、毎月の拠出金はPLN 314.96が下限
- **収入に対する定率課税の場合:** 次のようになります。
 - a. 年間収入がPLN 60,000未満の場合、月額 PLN 461.66
 - b. 年間収入がPLN 60,000からPLN 300,000の場合、月額PLN 769.43
 - c. 年間収入がPLN 300,000を超える場合、月額PLN 1,384.97

報酬体系に関するリスク

コンプライアンス違反のリスク

社会保険料、健康保険料
の計算・支払に対する個人
の責任

所得税の計算・納税に関
する個人の責任

VATを計算して支払う個人
の責任

各申告・報告様式(JPK
VAT-7、社会保険料様式
など)の提出義務

事業活動の立ち上げと運
営に関するすべての手続
き(住所変更の場合の更新
書類の提出など)

発行された請求書などの
証憑書類を保管する義務

コンプライアンス違反のリスクを減らすには、専門の会計士のサポートが必要です。

文書化と実務

B2B契約を適用する場合、(特に元従業員がB2Bに移行する場合)は、現在のB2Bの協力関係が、雇用契約とは異なることを証明する適切な文書や記録を保持することが重要です。

(サービスの受領者である) 会社と個人の視点から見ると、サービスが実際に提供され、サービス契約から生じる料金が他の職務に対して支払われていないことを確認するすべての文書を収集することが非常に重要です。

ポーランドの税務当局は、B2B契約への移行の検討中に行われた議論や記録だけでなく、実施された後の実際の協力関係を評価する可能性があります。文書と実際の関係との間に矛盾がある場合、税金または社会保障への影響は、実際の協力関係(「形式より実体を重視する」)に起因します。

※要するに、実体が雇用契約と見なされれば、雇用契約としての課税を求められる。

雇用契約とB2B契約の比較

本スライドはウェビナーの概要を整理する目的で作成しており、厳密性を著しく欠いております。実際には多様・複雑な取り扱い、多数の例外規定等があります。

	雇用契約		B2B契約
	被雇用者	雇用主	
所得税	-30,000: 0% -120,000: 12% -1,000,000: 32% 1,000,000- 32+4%	-	以下のより選択可能 1) 累進課税 または 2) 所得への19%の定率課税 3) 収入への2-17% の定率課税
社会保険料			労働省発表の基礎額をベースに算出 最大 21,287.52
年金*	9.76%	9.76%	
就労不能*	1.5%	6.5%	
疾病	2.45%	-	
労災	-	0.67-3.33%	
給付保証ファンド	-	0,1%	
追加的な退職ファンド	-	1.5%	
労働ファンド	-	2.45	
健康保険料**	9.0%	-	1) の場合：所得の9% 2) の場合：所得の4.9% 3) の場合 -60,000： PLN 5,539.92/年 -300,000： PLN 9,233.16/年 300,000： PLN 16,619.64/年

*算出ベースの上限額: PLN 260,190 (2025年)

**算出ベースから被雇用者負担の年金および就労不能保険料を控除可能



ご清聴有難うございました。



Arkadiusz Gliniecki

Tax Director

E: agliniecki@kpmg.pl

M: +48 604 919 892



Masashi Nomura

Director, Japanese Desk

E: mnomura1@kpmg.pl

M: +48 604 496 342



KPMG Poland

kpmg.pl

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavour to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2025 KPMG Tax M. Michna sp. k., a Polish limited partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.

Document Classification: KPMG Public