12章　業務委託・請負・準委任　　第Ⅳ部　類型

報酬の定め方：固定・従量・みなし報酬

執筆　プロスパイア法律事務所　　最終更新日　2026年11月14日

一　この条項は何をしているのか

1　書かなければどうなるか：委任は原則無償

請負は、仕事の結果に対して報酬を支払うことを約束する契約で、報酬は契約の要素です（注1）。委任と準委任は違います。受任者は、特約がなければ、委任者に対して報酬を請求できません（注2）。民法の委任は、無償が原則です。

もっとも、商人がその営業の範囲内で他人のために行為をしたときは、相当な報酬を請求できます（注3）。受託者が商人であれば、事業者どうしの業務委託で報酬がまったく発生しないことはまずありません。しかし「相当な報酬」がいくらかは、契約書に書いていなければ争いになります。

報酬を受けるべき場合でも、受任者は、委任事務を履行した後でなければ報酬を請求できません（注4）。期間によって報酬を定めたときは、その期間を経過した後に請求できます（注4）（注5）。前払や月ごとの支払にしたいなら、契約書に書く必要があります。

報酬の条項は、金額を書くだけの条項ではありません。何に対して、いつ、どの条件で支払うかを決める条項です。

2　成果完成型の委任

2017年の民法改正で、報酬の定めがある委任の支払方法には二つの方式があることが明確になりました。事務処理の労務に対して報酬を支払う「履行割合型」と、委任事務の履行によって得られる成果に対して報酬を支払う「成果完成型」です（注6）。成果完成型の規定が設けられたのは、一定の成果が達成されたときにその成果に対して報酬を支払うという合意が、実務上多く見られるためです（注6）。

成果完成型では、成果が引渡しを要するときは、報酬は成果の引渡しと同時に支払います（注7）。成果の達成と報酬の支払が対価の関係に立つ点で、請負と似ています。ただし準委任なので、受任者は仕事の完成義務を負いません。受任者は善管注意義務を果たせば債務を履行したことになり、結果的に成果が出なくても債務不履行責任は負いませんが、成果が出なかった場合は報酬全額の支払を受けることはできません（注8）。

同じ「コンサルティング料」でも、履行割合型なら事務の処理をしたことに対して、成果完成型なら成果に対して支払われます。どちらの型かによって、報酬が発生する条件そのものが変わります。

二　よくある条項例

1　固定報酬

業務全体の対価を一つの金額で定める形です。

> 第〇条　（前略）委託者は受託者に対し、本件業務の対価として〇〇円（税別）円の委託料を、納品日の属する月の翌月末日までに支払う。（注9）

2　従量（時間単価・出来高）

作業の量に応じて報酬を決める形です。時間単価で定めるときは、次のように書きます。

> ①　コンサルティング料
> 本件業務に従事する受託者のスタッフ一人当たりの時給（注10）

同じ契約の中で、工程ごとに固定と時間単価を組み合わせることもあります。設計は固定額で設計書の引渡しと引き換えに支払い、開発は固定額を開始時・テスト時・納品後に分けて支払う、という形です（注10）。

3　成功報酬・みなし報酬

成果が出たときにだけ支払う成功報酬は、成果完成型の委任として組まれることが多いでしょう。もう一つ、委託者の側の事情で業務が途中で終わったときに、報酬の全額を支払う「みなし報酬」の定めがあります。

> （中途解約等の場合の報酬）
> 第〇条　受託者は、次のいずれかの事由が生じたときは、委託者に対し、報酬の全額を請求することができる。
> 一　委託者が受託者の責に帰することのできない事由で受託者を解任したとき。
> 二　委託者が故意又は重大な過失で受託者の受託事務処理を不能にしたとき。（注11）

三　問題点

1　みなし報酬条項の効力

委任事務について報酬の定めがある場合、委任が履行の中途で終わったときは、受任者は、既にした履行の割合に応じて報酬を請求できます。委任者の落ち度で中途で終わったときは報酬全額を請求できますが（自分の債務を免れたことで得た利益は委任者に償還します）、そのためには委任者の落ち度を受任者が立証しなければなりません（注12）。その立証ができなければ、民法が保障するのは、履行の割合に応じた報酬までです。

委任は、各当事者がいつでも解除できます（注13）。解除した者が損害を賠償しなければならないのは、相手方に不利な時期に解除したときと、委任者が受任者の利益をも目的とする委任を解除したときに限られ、その場合でも、やむを得ない事由があったときは賠償しなくてよいとされています（注13）。しかも、後者の「受任者の利益」からは、専ら報酬を得ることによるものが除かれています（注13）。報酬を支払う特約があるだけでは受任者の利益をも目的とする委任とはいえず、「受任者の利益」とは、受任者がその委任によって報酬以外の利益を得る場合を指します。括弧書きは、このことを明らかにしたものです（注13）。委任者がいつでも契約を終わらせることができ、受任者は、委任者の落ち度を立証できなければ、それまでの割合の報酬（と、651条2項に当たる場合の損害賠償）しか受け取れないのが、民法の初期設定です。

みなし報酬条項は、この初期設定を契約で変えるものです。民法の規定は基本的に任意規定で、契約で異なる内容を定めて上書きすることができます（注14）。みなし報酬条項の定めがあれば、受託業務の履行割合や契約解除の経緯などから、みなし報酬の請求が認められる場合もあり得ます（注15）。

みなし報酬条項に基づいて報酬全額の請求を認めた裁判例があります。弁護士が依頼者の訴訟代理を引き受け、尋問を終えて和解協議を続けていた段階で解任された事案です。依頼者は、以前に委任を検討した際、報酬の全額を請求できる場合として「依頼者が原告の責に帰することのできない事由で原告を解任したとき」「依頼者が故意又は重大な過失で原告の事件処理を不能にしたとき」を定めた契約書を受け取って精査し、中途で終わった場合は委任事務の程度に応じて報酬を協議で定める旨を加える修正案を出していましたが、弁護士はこの修正を受け入れず、依頼者はこのときは委任を見送りました。その後、依頼者は改めて訴訟代理を委任しましたが、このときは契約書を作りませんでした。依頼者は、和解協議の進め方をめぐって信頼関係を維持できないとして、弁護士を解任しました（注16）。

裁判所は、依頼者が以前に契約書の内容を精査して理解しており、委任のときに契約の内容は送付済みの契約書のとおりであるとの説明を受けて承諾したことなどから、みなし報酬の規定を含む契約書の内容で委任契約が成立したと認めました。そのうえで、弁護士は依頼者の意向に沿って和解協議をしており落ち度はないとして、依頼者が弁護士の責めに帰することのできない事由で解任したと認め、成功報酬200万円の全額の支払を命じました（注16）。

この事件で主に争われたのは、①みなし報酬条項が契約の内容になっていたか、②解任が「責に帰することのできない事由」によるものか、の2点です（ほかに、予備的に、履行の割合に応じた報酬を求める請求がありました）。条項そのものの効力は争点になっていません。条項を置く側は、相手方が条項を承諾したことを書面に残し、要件に当たる事実を記録しておく必要があります。

委任者の落ち度を立証できない解任でも報酬の全額を受け取れるようにするには、みなし報酬条項を置いておく必要があります。定めがなければ、割合に応じた報酬に戻ります。

ただし、みなし報酬条項を置けば、どんな場合にも全額を請求できるわけではありません。条項例の要件は「受託者の責に帰することのできない事由で」解任したとき、「故意又は重大な過失で」事務処理を不能にしたときです。受託者の側に問題があって解任されたときは、この条項の外になります。

2　アドバイザリー・サービスの報酬が争われる場面

助言や情報提供を内容とするアドバイザリー・サービスやコンサルティングでは、委託者が、提供を受けたサービスが有益でなかったとして報酬の支払を拒むことがあります（注17）。

新株予約権の発行による資金調達について、金融商品取引業を営む会社が提案・助言・情報提供を引き受けたアドバイザリー契約の事件があります。報酬は資金調達額の5%の成功報酬と着手金で、契約には、受託者は最善を尽くして助言等をするがその実現等を保証するものではなく、委託者は自己の最終的判断と危険負担で意思決定する、という免責の条項が置かれていました。資金調達が行われた後、委託者は、業務の内容は有益なアドバイザリー・サービスを提供することだと主張して、報酬の支払を拒みました。裁判所は、免責の条項に照らして、次のように述べました（注18）。

> 原告としては，状況等に応じ，自己の最善を尽くして被告に助言等をすることが求められていたとはいえるものの，同業務が，本件ライツ・オファリングの実現や被告の利益等に直結することや，被告が求める一定の水準に達することまでは要請されていないとみるべきである。（注18）

そのうえで、権利行使価額や割当比率が受託者の助言を参考に決められたことなどから業務の履行を認め、未払報酬の請求を全部認めました（注18）。受託業務の内容は、契約書に書かれた業務内容の記載のほか、免責条項も斟酌して判断されることがあります（注17）。

この種の争いの根には、報酬が何に対して支払われるのか（資金調達という成果か、助言という事務か）が、はっきり書かれていないことがあります。履行割合型なら、受託者が事務を処理したこと自体が報酬の対象であり、助言が役に立ったかどうかは報酬の発生とは別の問題です。委託者が「成果が出なければ払わない」という成果完成型の理解に立つと、助言が有益でなかったことが支払拒絶の理由になります。システム開発でも、ユーザが成果完成型の準委任であると主張して、要件定義書が完成するまで報酬の支払を拒むケースが考えられます（注19）。成果完成型として扱うと、途中で終わったときの報酬も難しくなります。情報提供や助言、説明といった行為は、その結果を可分といえるのか、可分だとしてどの程度の利益があったのかについて、委任者と受任者の認識が大きく食い違うと考えられるからです（注20）。

助言を受けて最終的に判断するのは委託者であることを、免責条項で書いておく方法があります。

> （免責）
> 第〇条　甲は、甲が自己の最終的な判断及びそのリスク負担に基づいて新株引受権の発行を行うこと、及び、甲による新株引受権の発行に関して生じる第三者からの一切の請求、甲に生じた一切の損害及び債務について、乙を免責する。（注21）

3　実費・立替金の扱い

委任では、事務の処理に費用がかかるときは、受任者は前払を請求でき（注22）、必要な費用を支出したときは、その費用と利息の償還を請求できます（注23）。請負には、これに当たる規定がありません。請負の報酬は仕事の結果に対して支払うもので、費用は報酬の中でまかなうのが原則になります。

交通費、外注費、印刷代のような実費を報酬と別に請求するのか、報酬に含めるのかは、契約書に書かなければ争いになります。委任でも、どこまでが「必要と認められる費用」かは、書いていなければ解釈の問題です。

四　改善例

報酬の型、金額の決め方、支払時期、実費、中途終了のときの扱いを、一つの条項にまとめて書きます。

> （委託料）
> 第〇条　本件業務の委託料は、乙が本件業務を処理したことに対して支払われるものとし、本件業務の成果の有無又は内容によって増減しない。
> 2　委託料は、乙の担当者が本件業務に従事した時間に、別紙に定める時間単価を乗じた額とする。ただし、各月の委託料は金〇〇円を上限とする。
> 3　乙は、毎月末日までに当月の作業時間の明細を甲に提出し、甲は、翌月末日までに当月分の委託料を支払う。
> 4　本件業務の処理に要する交通費その他の実費は、甲が事前に承認したものに限り、委託料とは別に甲が負担する。
> 5　本契約が期間の途中で終了したときは、甲は、終了日までの作業時間に応じた委託料を支払う。

成果完成型で組むなら、1項を「委託料は、別紙に定める成果が達成されたときに支払う」とし、何をもって成果の達成とするかを別紙で特定します。成果が出なかったときにどこまで支払うかも、あわせて書きます。

途中で解任された場合の受託者の保護を厚くするなら、三の1のみなし報酬条項を加えます。成果完成型の委任が途中で終わったときの報酬の割合的な扱いは、別稿「仕事が中途終了した場合の出来高請求」で扱います。

五　書き分けの分岐

論点	委託者側	受託者側
報酬の型	成果に対して支払う形（成果完成型）にする	事務の処理に対して支払う形（履行割合型）であることを明示する
金額の決め方	固定額か、時間単価なら上限を置く	時間単価で、上限を置くなら作業範囲と対にする
支払時期	成果の引渡し・検収の後払い	月ごと・工程ごとの支払、必要なら前払
実費	報酬に含めるか、事前承認制にする	別途請求できることを書く
中途終了	履行の割合に応じた支払にとどめる	みなし報酬条項を置く（注11）
有益性の争い	求める成果を具体的に書く	免責条項で最終判断が委託者にあることを書く（注21）

委託者にとって報酬の条項は、払った分に見合う成果を確保する手段です。受託者にとっては、働いた分を確実に受け取る手段です。どちらの側に立っても、報酬の型を書かないままにしておくと、業務が終わった後で「何に対して払う約束だったのか」から争うことになり

ます。成果物を受け取って報酬を支払うまでの手続は、
別稿「成果物と検収」で扱いました。

参考文献等

（注1）民法632条
（注2）民法648条1項
（注3）商法512条。大阪弁護士会民法改正問題特別委員会編『実務家のための逐条解説　新債権法』（有斐閣、2021）656頁
（注4）民法648条2項
（注5）民法624条2項
（注6）前掲注3・656〜657頁
（注7）民法648条の2第1項
（注8）吉羽真一郎編集代表『条項解説 事例から学ぶシステム開発契約書作成の実務』（日本加除出版、2023）92〜93頁
（注9）秦周平ほか編『ケース別　契約書リーガルチェックのポイント――事例でみるトラブル条項例』（新日本法規出版、2020）設問61（委託料の対価となる業務・成果物が明確でない場合）の条項例
（注10）前掲注9・設問61の改善例
（注11）前掲注9・設問37（コンサルティング契約において、みなし報酬条項に基づき、報酬請求が問題となる場合）の改善例
（注12）民法648条3項・536条2項。前掲注3・659頁
（注13）民法651条。前掲注3・663頁
（注14）前掲注8・88〜89頁
（注15）前掲注9・設問37の解説1
（注16）東京地判平成25年11月22日（平成24年（ワ）第20234号、判例秘書L06830889）
（注17）前掲注9・設問36（アドバイザリー・サービス契約において有益な助言でないことを理由に業務委託料が支払われない場合）の問題点①・解説1
（注18）東京地判平成28年3月25日（平成26年（ワ）第26727号、判例秘書L07130704）
（注19）前掲注8・93頁
（注20）前掲注3・661頁
（注21）前掲注9・設問36の改善例
（注22）民法649条
（注23）民法650条1項

ウェブ版　https://prospire-law.com/contract-knowledge/hoshu-sadamekata/

引用表記例　プロスパイア法律事務所「報酬の定め方：固定・従量・みなし報酬」契約法務ライブラリ（最終更新日2026年11月14日）

本稿は、契約法務に関する論点を一般的に整理したものであり、個別の事案についての法的助言ではありません。記載は最終更新日時点の法令・判例・文献に基づきます。ご相談は プロスパイア法律事務所 までお問い合わせください。