

1 労働契約

※本項では、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を「パートタイム・有期雇用労働法」と、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」を「労働者派遣法」と表記。

1 労働契約とは【労働契約法】、【労働基準法第2章】

労働者が労務を提供する（働く）ことに対し、使用者が賃金を支払うことを約束する法律上の契約行為。労働者が使用者に対して「労務を提供する（働く）」ことを約束し、使用者がそれに対して「対価（賃金）」を支払うことを合意することによって効力が生じ、口頭でも成立する【労働契約法第6条、「労働契約法の施行について」平24.8.10基発0810第2号 最終改正 平30.12.28】。労働契約の成立によって、労働者は、労務提供義務（誠実労働義務含む）、秘密保持義務、競業避止義務、企業の信用・名誉を傷つけないなどの義務を負い、使用者は、賃金支払義務をはじめとし、安全配慮義務、職場環境保持義務などの義務を負う。

（1）労働契約における労働者とは

労働契約法第2条は、労働契約の締結当事者としての「労働者」について、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」と定義している。「労働者」に該当するか否かは、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断し、使用従属関係が認められるか否かによって判断される【「労働契約法の施行について」平24.8.10基発0810第2号 最終改正 平30.12.28】。これは、「職業の種類を問わず、事業または事務所に使用される者で賃金を支払われる者」と規定する労働基準法第9条の「労働者」と同様である。

なお、労働組合法第3条は、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」と規定し、失業者も含まれる場合があるなど、労働契約法、労働基準法の考え方とは異なる。

（2）労働契約における使用者とは

労働契約法第2条は、「使用者」について、「その使用する労働者に対して賃金を支払う者」と定義している。個人企業の場合はその企業主個人を、会社その他の法人組織の場合はその法人をいい、労働基準法第10条の「事業主」に相当するものであり、同条の「使用者」より狭い概念であるとされている【「労働契約法の施行について」平24.8.10基発0810第2号 最終改正 平30.12.28】。

労働基準法第10条では「使用者」について、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう」と定義され、労働契約の当事者たる使用者ではなくとも、労働基準法上の使用者として責任を問われうる。

この点について、『「使用者』とは、本法各条の義務の履行責任者をいい、その認定は部長、課長等の形式にとらわれることなく、各事業において、本法各条の義務について実質的に一定の権限を与えられているか否かによるが、かかる権限が与えられておらず、単に上司の命令の伝達者に過ぎない者は使用者ではない【昭22.9.13 発基17号】とされている。

なお、労働組合法では、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合は、その限りにおいて「使用者」に当たると解されている【朝日放送事件 最三小判平7.2.28】。

（3）労働契約の原則

労働契約法第3条には、労働契約の原則が次のように定められている。

ア 労使対等の原則

労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする（第1項）。

イ 均衡考慮の原則

労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする（第2項）。

ウ 仕事と生活の調和への配慮の原則

労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする（第3項）。

エ 信義誠実の原則

労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に権利を行使し、及び義務を履行しなければならない（第4項）。

オ 権利濫用の禁止の原則

労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない（第5項）。

◇ 労働契約と請負契約、委任契約

労働契約が締結されている場合、その一方の当事者である労働者には、労働基準法、労働者災害補償保険法などの労働者保護関係法規が適用されるが、労働契約ではなく請負契約【※1】【民法第632条】や委任契約【※2】【民法第643条・第656条など】のもとで働く場合は、労働者保護関係法規が適用される労働者とはならない。

労働者保護関係法規が適用される労働者に該当するかどうかの判断基準は、相手方の指揮監督に従って労務を提供しているかどうか、及び労務の対価としての賃金が支払われているかどうかである。

裁判例等では、この二つの基準を合わせて「使用従属関係にあること」と表現した上で、労働関係の様々な要素を総合して判断している。具体的な判断については、厚生労働省の研究会が判断基準（①仕事の依頼・業務従事の指示への諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③拘束性の有無、④代替性の有無（本人に代わって補助者や他の者が労務を提供することが認められている場合、指揮監督関係を否定する要素となり得る）を整理している【昭60.12.19 労働基準法研究会報告】。また、運送請負契約のもと、契約上は業務請負として配送業務に従事しているいわゆるバイシクルメッセンジャーとバイクライダーについて、業務遂行上の指揮監督が行われており、時間的・場所的な拘束性があり、総合的に使用従属関係が認められるとして、労働基準法上の労働者に当たるとする行政解釈が発出されている【平19.9.27 基発0927004号】。

【※1】 請負人が仕事を完成することを約し、注文者が仕事の完成に対して報酬を支払う契約。

【※2】 委任者が受任者を信頼し、法律行為などの事務の処理を依頼し、受任者が引き受けることにより成立する契約。雇用のように使用者の指揮命令の下に労務を提供するのではなく、受任者は委託された事務の目的に従いある程度の自由裁量をもって事務を処理することができる。委任は、当事者間の信頼関係に基づくものであるため、受任者は自ら事務の処理を行う必要があり、請負人が下請負人を使用できるのとは異なり、第三者に業務処理を代行させることはできない。

◇ 近年の課題

- 近年、スマホアプリなどを使って飲食店に注文した料理を配達する「宅配代行サービス」が普及しているが、配達員に注文を伝達する会社が、配達員を雇用関係のない「個人事業主」であるとするケースがあり、配達中に交通事故を起こしたりトラブルが生じた場合など、配達員に注文を伝達した会社と配達員との間に雇用関係があるのか否か、使用者責任（民法第715条）があるのか否かが問題となり、厚生労働省は、フードデリバリー等を行う「自転車配達人」について令和3年9月1日から労災保険の特別加入の対象に追加した。
- また、社会経済の迅速なデジタル化が求められる中で、必要となるソフトウェアやシステムの開発に当たり、従来のように詳細な設計やテストを含めてパッケージで開発する「ウォーターフォール型開発」ではなく、当初は開発要件の全体を固めることなく開発に着手し、市場の評価や環境変化を反映して開発途中でも要件の追加や変更を可能とし、短期間で開発とリリースを繰り返しながら機能を追加してシステムを作り上げていく「アジャイル型開発」の方が開発期間が短く、柔軟に対応できるという点で主流になりつつある。

しかし、「アジャイル型開発」では発注者側と開発担当者が対等な関係の下でそれぞれの役割・専門性に基づき協働し、情報の共有や助言・提案等を行いながら個々の開発担当者が開発手法や一定の期間内における開発の順序等について自律的に判断し、開発業務を進めることとなるため、「偽装請負」とされるのではという懸念が生じた。このため、厚生労働省は、【「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(37号告示)に関する質疑応答集(第3集)】において、業務方法や労働時間に関する指示を行うなどの指揮命令と認められる実態がある場合は別段、「発注者側と受注者側の開発担当者が相互に密に連携し、随時、情報の共有や、システム開発に関する技術的な助言・提案等を行っていたとしても、実態として、発注者と受注者の関係者が対等な関係の下で協働し、受注者側の開発担当者が自律的に判断して開発業務を行っている」と認められる場合であれば、偽装請負と判断されない」と示すとともに、対策として、例えば、発注者側と受注者側の開発担当者のそれぞれの役割や権限、開発チーム内における業務の進め方等をあらかじめ明確にし、合意しておくことや、事前研修等により開発担当者が自律的に開発業務を進めるという認識を共有しておくことが重要としている。

- ☆ 「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(37号告示)に関する質疑応答集(第3集) (厚生労働省ホームページ)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000834503.pdf>

2 期間の定めのない労働契約と有期労働契約

(1) 期間の定めのない労働契約とは

契約の期間が定められていない労働契約。特に問題がなければ定年まで働くもの（以下「無期労働契約」という。）。

入社 (働く) 定年 (60~65 歳)

(2) 有期労働契約とは

契約の期間をあらかじめ「いつからいつまで」と定める労働契約。

期間を定める場合、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの（建設工事等）のほかは、原則として3年以内である【労働基準法第14条】が、特例として、公認会計士、医師、弁護士など【労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平15.10.22 厚生労働省告示第356号）】による「高度の専門的知識等を有する者」又は「満60歳以上の者」との労働契約の期間については、5年以内とすることができる。

ア 有期労働契約の更新

有期労働契約で恒常的な業務に従事し、契約期間終了後に同じ期間の契約が繰り返し更新されて働くことがある。

■ (例) : 専門技術が一定期間必要な特定業務の有期労働契約の場合

入社 (働く) 期間満了⇒別の会社に入社 (働く) 期間満了⇒別の会社に入社...

■ (例) : 恒常的な業務に有期労働契約が繰り返し更新されて働く場合



有期労働契約を締結する際、使用者は、契約期間とともに、契約の更新の有無及び更新する場合の基準について書面の交付により速やかに明示しなければならない【労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条、パートタイム・有期雇用労働法第6条】。また、契約を1回以上更新し、1年を超えて継続して雇用している有期労働契約の労働者の契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその労働者の希望に応じ、契約期間をできる限り長くするように努めなければならない【有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準 平15.10.22 厚生労働省告示第357号 最終改正平25.4.1施行】。

使用者は、有期労働契約により労働者を使用する目的に照らし、必要以上に短い期間を定めることにより、当該労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない【労働契約法第17条第2項】。

イ 有期労働契約の更新等（雇止め法理）

有期労働契約の期間の満了に伴い、使用者が労働者に対して契約の更新を拒否することを「雇止め」というが、恒常的な業務内容に従事し形式的な手続きのみで契約が繰り返し更新されている場合や、当初の契約締結時から雇用継続への合理的な期待が生じている場合における「雇止め」について、トラブルになることがある。

○「雇止め」については、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確定しており、労働契約法第19条に明文化された。その内容は、以下のとおりである。

下記（ア）、（イ）のいずれかに該当する有期労働契約労働者が、使用者による雇止めの意思表示に対して、契約期間が満了する日までの間に当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後、遅滞なく有期労働契約の締結の申込みを行った場合、その申込みを拒絶（雇止め）することが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められないときは、使

用者は、従前の有期労働契約と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされる【労働契約法第19条】。

(ア) 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの【東芝柳町工場事件 最一小判 昭49.7.22】

※「更新の申込み」及び「締結の申込み」は、要式行為ではなく、使用者による雇止めの意思表示に対して労働者による何らかの反対の意思表示が使用者側に伝わるものでよいとされている【「労働契約法の施行について」平24.8.10基発0810第2号 最終改正 平30.12.28】。

(イ) 労働者において、有期労働契約期間の満了時に当該契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由（※1、2）があると認められるもの

【日立メディコ事件 最一小判 昭61.12.4】

※1 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案される。

※2 労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数及び回数の上限などを使用者が一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないとされている。

[No48 6(1)有期労働契約の反復更新と雇止め 参照]

ウ 有期労働契約の無期労働契約への転換【労働契約法第18条】

○同一の使用者との間で有期労働契約が通算で5年(特例あり)を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する。

※5年の間で雇用形態や賃金体系(例:時間給→日給)等に変更があった場合であっても労働契約法第18条は適用される。

※高年齢法第9条の規定に基づく「継続雇用制度」であっても労働契約法第18条は適用される。なお、この場合、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第6条の規定による「第2種計画」を作成し都道府県労働局長に認定を受けていない限り、労働契約法第18条の適用を受けるため、継続雇用制度において、第2の定年(例:70歳まで)や契約期間の定めをしていない場合には、論理的には永久に継続する契約が成立することとなるため注意が必要である。

○無期転換申込権が発生するのは次の3つの要件が揃った場合である。

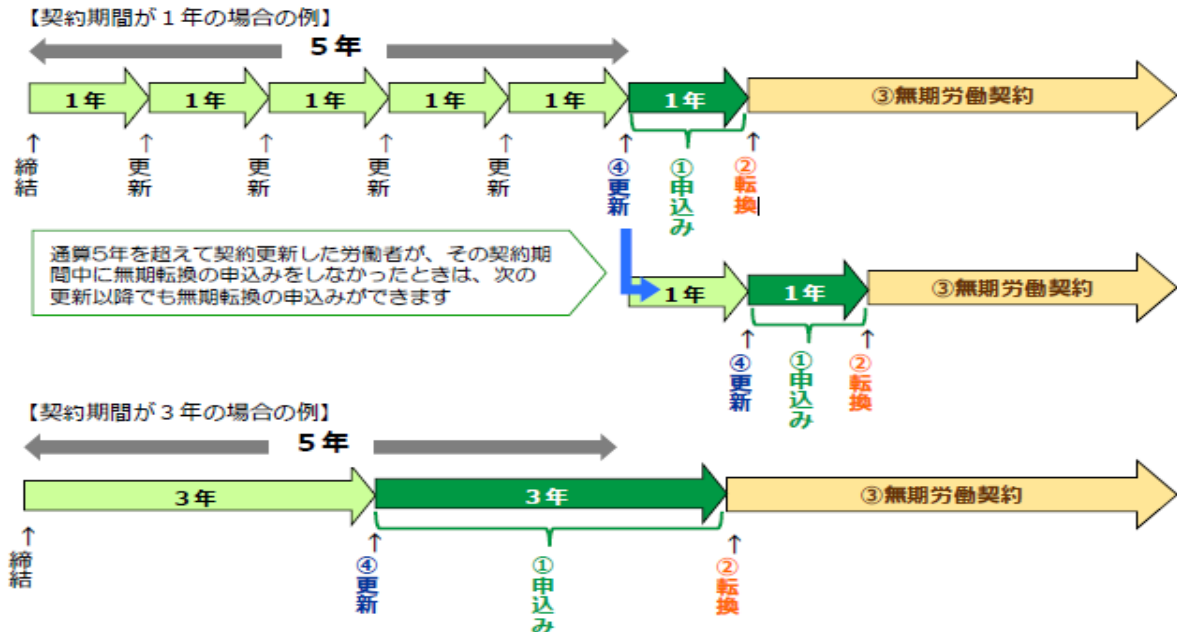
(ア) 同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間(通算契約期間)が5年を超えていること。

なお、同一の使用者との間で有期労働契約を締結していない期間が一定の長さ以上にわたる場合、この期間が「クーリング期間」として扱われ、それ以前の契約期間は通算対象から除外される。

(イ) 契約更新が1回以上行われていること(この場合、クーリング期間に満たない空白期間後に有期労働契約を締結し直した場合は、契約更新したものと扱われる)。

(ウ) 通算5年を超えて契約をしてきた使用者との間で、現時点で労働契約を締結していること。

無期転換の申込みができる場合



○ 「通算5年」の計算について

- ・有期労働契約と有期労働契約の間に「空白期間」（同一使用者の下で働いていない期間）が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに通算しない。これを「クーリング期間」という。
- ・通算対象の契約期間（2つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間）が1年未満の場合（2か月、3か月や6か月など）は、その2分の1以上の空白期間があれば、それ以前の有期労働契約は5年のカウントに通算しない【労働契約法第18条第1項の通算契約期間に関する基準を定める省令 平24.10.26 厚生労働省令第148号】。

○ 「無期転換ルールの特例」

以下の有期雇用労働者については、無期転換申込権の期間が延長し、又は発生しない特例がある。

- (ア) 大学及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーター
 （民間企業の研究者等で大学等及び研究開発法人との共同研究に専ら従事する者も同様）
 無期転換申込権の発生までの期間は10年となる。

【研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律第15条の2第1項】、【大学の教員等の任期に関する法律第7条第1項】、【労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平15.10.22 厚生労働省告示第356号）】

注：「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」は、法改正により、法律名が「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」に変更された。

- (イ) 年収1,075万円以上（※）で高度の専門的知識等を有し、「5年を超える一定の期間に完了することが予定されている業務（プロジェクト）」に就く労働者
 特例の適用を受けるためには、「雇用管理措置に関する第1種計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受ければ、プロジェクトの期間中（10年を上限）は無期転換申込権が発生しない。

【専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第4条、第8条】

- （※）事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に、その事業主から支払われると見込

まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が1,075万円以上であること。

「支払われると見込まれる賃金の額」とは、契約期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金の額をいい、所定外労働に対する手当や労働者の勤務成績等に応じて支払われる賞与、業務給等その支給額があらかじめ確定していないものは含まれないが、賞与や業績給でもいわゆる最低保障額が定められ、その最低保証額については支払われることが確実に見込まれる場合には、その最低保証額は含まれる。

(ウ) 定年後に同一の事業主（高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主を含む）に継続雇用される高齢者

特例の適用を受けるためには、「雇用管理に関する措置についての計画（第2種計画）」を作成し、都道府県労働局長の認定を受ければ、定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者が、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しない。【専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第6条、第8条】



(※) 無期労働契約転換申込書（例）及び無期労働契約転換申込み受理通知書（例）

無期労働契約転換申込書	無期労働契約転換申込み受理通知書
様	様
申出日 年 月 日	受理日 年 月 日
申出者氏名 印	職氏名 印
私の有期労働契約期間については、通算5年を超えましたので、労働契約法第18条第1項の規定に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。	あなたから 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

☆「労働契約法の改正について～有期労働契約の新しいルールができました～」(厚生労働省ホームページ)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html

[派遣契約に関する詳細は「No.5 派遣労働」参照]

3 労働契約を結ぶときのルール（労働条件の明示）

使用者は、労働者を雇い入れる時に、法に定める労働条件を明示しなければならない【労働基準法第15条第1項、同法施行規則第5条第1項】。そのうち、特に、ア 労働契約の期間に関する事、期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準、イ 仕事をする場所と仕事の内容に関する事、ウ 仕事の始めと終りの時刻、時間外労働の有無、休憩時間・休日・休暇等に関する事、エ 賃金の決定・計算と支払の方法、賃金の締切りと支払の時期に関する事、オ 退職に関する事（「解雇の事由」を含む）については、労働者に書面を交付して明示しなければならない。

また、パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対しては、ア 昇給の有無、イ 退職手当の有無、ウ 賞与の有無、エ 相談窓口についても書面を交付するなどにより速やかに明示しなければならない【パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項、同法施行規則第2条】。

さらに、派遣労働者にあつては、派遣元事業主はこれらアからウの項目に加え、オ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）や、カ 派遣労働者からの申出を受けた苦情の処理に関する事項についても書面を交付するなどにより明示しなければならない【労働者派遣法第31条の2第2項、同法施行規則第25条の16】。

なお、就業規則に当該労働者に適用される条件が具体的に定められている限り、その労働者に適用される部分を明らかにした上で就業規則を交付した場合、同じ事項について明示する必要はない。

[詳細は「No.3 労働条件の明示」参照]

4 労働契約の内容と確認

労働契約において労働者と使用者との間で合意された内容（賃金、労働時間など）が労働者の待遇である労働条件となるが、労働契約法においては「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにする」、「労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする」とされている【労働契約法第4条】。

5 求人票記載の労働条件

法的には、事業主（求人者）がハローワークや就職情報誌などに求人を申し込むことは、働こうとする者（求職者）への申込みの誘引に過ぎず、これに対し、働こうとする者（求職者）がそれに応募することが契約の申込みであると考えられる。

ただし、採用前の面接や入社時の話し合いにより賃金や労働時間などの労働条件が労働者と使用者が合意して変更したと認められるような特段の事情がなければ、求人票の労働条件が確定したものになると考えられる【千代田工業事件 大阪高判 平2.3.8】。

言い換えれば、求人票記載の労働条件と異なる条件で労働者と使用者とが合意の上、労働契約を締結した場合には、その労働契約における労働条件が有効となる。

6 副業・兼業

平成29年3月28日に「働き方改革実現会議」で決定された「働き方改革実行計画」を踏まえ、副業・兼業の普及促進が図られており、副業・兼業について、企業や働く者が現行の法令のもとで留意すべき事項をまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が平成30年1月に策定され、同時にモデル就業規則が改定された。

改定後のモデル就業規則では、労働者の遵守事項の「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定が削除され、副業・兼業についての規定が新設された。

また、令和2年9月1日にガイドラインの改定が行われ、労働時間管理、健康管理についてのルールが明確化された。

(1) 労働時間管理

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働基準法第38条第1項の規定に基づき、以下により、労働時間を通算して管理することが必要。

ア 労働時間の通算が必要となる場合

- 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合

（事業主、委任、請負など労働時間規制が適用されない場合には通算されない）

- 法定労働時間、上限規制（休日労働を含め、単月100時間未満、複数月平均80時間以内）については、労働時間を通算して適用される（通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましいとされている）。

イ 副業・兼業の確認

- 使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認・把握する。

- ・使用者は、就業規則等に、届け出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい

ウ 労働時間の通算

- ・副業・兼業を行う労働者を使用するすべての使用者は、労基法第38条第1項の規定により、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間を通算して管理する必要がある。
- ・労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間を通算することによって行う。
- ・副業・兼業の開始前に、自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定労働時間を通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、当該超える部分は後から労働契約を締結した使用者における時間外労働となる。
- ・副業・兼業の開始後に、上記の所定労働時間の通算に加えて、自らの事業場における所定外労働時間と他の使用者の事業場における所定外労働時間を、所定外労働が行われる順に通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合には、当該超える部分が時間外労働となる。

エ 時間外労働の割増賃金の取扱い

- ・上記ウの労働時間の通算によって時間外労働となる部分のうち、自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払う必要がある。
(通算した月の労働時間が60時間を超える部分に対しては、当該労働時間外労働をさせた事業主が50%以上の割増賃金を支払う必要がある(中小企業は令和5年4月以降))

オ 簡便な労働時間管理の方法(「管理モデル」)

- ・上記ウ・エのほか、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続き上の負担を軽減し、労働基準法が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法(「管理モデル」)が示されている。
- ・「管理モデル」では、副業・兼業の開始前に、A社(先契約)の法定外労働時間とB社(後契約)の労働時間を合計した時間数について、上限規制(単月100時間未満、複数月平均80時間未満)の範囲内でそれぞれ労働時間の上限を設定し、各々の使用者がそれぞれその範囲内で労働させ、A社は自らの事業場における法定外労働時間の労働について、B社は自らの事業場における労働時間について、それぞれ自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払うこととする。
これにより、副業・兼業の開始後は、それぞれあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場の実労働時間を把握しなくても労働基準法を遵守することが可能となる。
- ・「管理モデル」は、副業・兼業を行おうとする労働者に対してA社(先契約)が管理モデルによることを求め、労働者及び労働者を通じて使用者B社(後契約)が応じることによって導入されることが想定されている。

(2) 健康管理

- ・使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等(健康確保措置)を実施しなければならない。
- ・使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、原則として他社との情報交換により、それが難しい場合には労働者からの申告により他社の労働時間を把握し、自社の労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である。
- ・使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、兼業・副業の状況も踏まえ、必要に応じ、法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。
- ・使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、実効ある健康確保措置を実施する観点から、他社との間で、労働の状況等の情報交換を行い、それに応じた健康確保措置の内容に関

する協議を行うことが適当である。

- ・健康確保の観点からも、他の事業場における労働時間と通算して適用される労基法の時間外労働の上限規制を遵守することまた、それを超えない範囲内で自らの事業場及び他の使用者の事業場のそれぞれにおける労働時間の上限を設定する形で兼業・副業を認めている場合には、自らの事業場における上限を超えて労働させないこと。

(3) 労災保険の給付

- ・複数就業者においては、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定する。また、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行う。さらに、副業先への移動時に起こった災害は、通勤災害として労災保険給付の対象となる。

副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的に労働者の自由であり、ガイドラインにおいては、各企業においてそれを制限することが許される場合として、次のように例示されている。

ア 労務提供上の支障がある場合

イ 業務上の秘密が漏洩する場合

ウ 競業により自社の利益が害される場合

エ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊するがある場合

なお、形式的にこれらの要件に該当する場合であっても、実際に会社に及ぼす影響に応じた制限としないといけないとされており、企業には、副業・兼業に関するルールの明確化や適切な運用体制の確保、従業員への周知等が求められる。

☆「[副業・兼業の促進に関するガイドライン](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkyouku/0000192844.pdf)」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkyouku/0000192844.pdf

☆「[モデル就業規則について](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/zigyonushi/model/index.html)」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/zigyonushi/model/index.html