

## 労働契約関係

### Q 自社の正社員を就業時間外にパートタイマーとして契約し、就労させてもよいか

当社で募集しているパートタイマー業務について、当社の社員から、現在の就業時間後で設定された募集枠に応募したいという申し出がありました。そこで質問ですが、すでに正社員（1日8時間、週40時間勤務）として期間の定めのない雇用契約を締結している者と、パートタイム業務（1日4時間）とはいえ、二重に雇用契約を結ぶことは可能でしょうか。もし可能であるならば、その際の留意点についてご教示ください。（群馬県 J社）

### A 二重に雇用契約を結ぶことは可能だが、過重労働による健康障害対策、割増賃金の支払い、36協定の見直しなどに留意するほか、正社員勤務への影響を考慮する必要がある

回答者 伊藤恭子 いう きょうこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

#### 1. 二重雇用契約の可否

二重の雇用契約について法律上禁止する規定はありません。しかし、多くの企業が就業規則において他社での二重就業を禁止しているのは、主に以下のような理由からであると考えられます。

- 業務専念義務の履行
- 長時間労働の抑制
- 競業他社への情報漏えいの防止
- 自社の信用や品位を損なう恐れ

ご質問の件は自社のパートタイマーとしての雇用契約の締結ですので、二重就業ではありませんが、[パートタイム労働法](#)については準用して慎重に検討する必要があります。

#### 2. 労働基準法との関係

労働基準法では「休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない」「1日について8時間を超えて、労働させてはならない」（32条）と定めていますが、36条において「第32条 中略 に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる」としていることから、時間

外・休日労働に関する協定届、いわゆる36協定届を行政官庁に届け出ること、使用者が32条違反に問われないという免罰効果が生じる（この協定で定めた時間の範囲内で法定労働時間を超えて労働させることができることとなります）。

また、労働時間を延長し、または休日に労働させた場合には割増賃金を支払わなければならない（37条）、「事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」（38条）ことから、ご質問のように、同一事業場内で異なる二つの雇用契約を締結した場合においても、労働時間は当然通算して考えます。

ご質問の場合には、36協定届を締結し、届け出ること、法定労働時間外（就業時間外）における雇用契約を締結することは可能ですが、割増賃金は二つの業務の労働時間を通算して計算する必要があります。

#### 3. 留意点

##### [1] 業務内容が異なる二つの雇用契約

まず、同一事業場内で、二つの雇用契約を締結することの合理性について検証する必要

があります。例えば、正社員として昼間はデスクワークを行い、就業時間終了後、業務上の必要により、工場などで臨時のパートタイマーとして仕事をする、というように、業務内容が正社員業務の延長ではなく、まったく性質の異なる、臨時的・短期的業務である場合は二重契約をする合理的な理由があるといえるでしょう。

一方、正社員業務とパートタイム業務が同じ内容である場合は単に正社員として時間外労働を命じればよく、契約を二つに分ける必要性がないということになります。

### [ 2 ]割増賃金の精算方法

前述のとおり、割増賃金の精算においては正社員としての労働開始時刻から起算し、法定労働時間を超える労働について割増賃金の支払いが必要です。ご質問の場合では正社員としての労働時間は8時間であることから、パートタイマーとしての労働時間のすべてが割増賃金の対象となるため、本来のパートタイム勤務の基礎となる賃金に加えて時間外手当を支払う必要があります。

### [ 3 ]長時間過重労働に関する問題-管理

使用者は労働契約に伴い、労働者が生命・身体等の安全を確保して労働できるよう、必要な配慮をすることが求められています（労働契約法5条）。

貴社の場合、正社員業務8時間とパートタイム業務4時間を通算した1日当たりの労働時間が12時間となることから、長時間労働による健康障害が起らないよう使用者として十分な配慮が必要となります。

また、時間外・休日労働が1カ月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積がある労働者から申し出があった場合は、医師による面接指導を行わなければならない（労働安全衛生法66条の8、労働安全衛生規則52条の2、52条の3）、1カ月当たり80時間を超える労働者から申し出があった場合も、同様の措置を講じるよう努めなければなりません（平23.2.16 基発0216第3号、労働安全衛生法66条の

9、労働安全衛生規則52条の8）。

面接指導について、法律上は労働者からの申し出を要件としていますが、一定の基準に達した場合はその有無にかかわらず、面接指導を実施するのがよいでしょう。

### [ 4 ]36協定届の見直し

前述のとおり、二重の雇用契約を締結することにより、当該社員の時間外労働が増加することは明らかであるため、36協定における「時間外労働・休日労働をさせる具体的事由」や「延長することができる時間（限度基準）」、特別条項を設けている場合は「限度時間を超えることができる回数」等について見直す必要があるかもしれません。

### [ 5 ]特定業務従事者の健康診断

パートタイマーとしての業務が深夜時間帯（22時～翌朝5時）の労働である場合には、定期健康診断に加え、当該業務への配置換えの際および6カ月以内ごとに1回、健康診断を実施する必要があります（労働安全衛生規則45条）。

### [ 6 ]給与計算業務等の留意点

会社によっては職種や給与体系が異なる社員について、給与処理上の個人設定を複数設け、別々に給与を計算することがありますが、年末調整の際にパートタイマーの賃金の算入漏れがないよう気を付けてください。

## 4.まとめ

以上のことより、業務内容がまったく異なる職種について二重に雇用契約を締結すること自体に法的な問題はないといえますが、そもそも、正社員として持てる能力を最大限に発揮し業務に専念してもらうことが第一であることに立ち返れば、二重の契約をすることで、当該社員の長時間労働の問題、正社員業務のパフォーマンス低下の懸念は見過ごすことはできません。また、労働時間の管理、割増賃金の支払い、健康障害防止対策などを適正に行うためには、会社の管理体制も工夫する必要があります。したがって、これらの問題を考慮して慎重に進めることが必要であると考えます。