

働き方の多様化に資する ルール整備について



令和元年 5月10日

厚生労働省

1 副業・兼業における労働時間管理等 について

副業・兼業の促進に係る検討の経緯

閣議決定文書等

働き方改革実行計画（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定・抄）

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

未来投資戦略2017（平成29年6月9日 閣議決定・抄）

労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業を原則として認める方向で副業・兼業の普及促進を図る。

新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日 閣議決定・抄）

労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進する。このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

未来投資戦略2018（平成30年6月15日 閣議決定・抄）

副業・兼業の促進に向けて、ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。

厚生労働省における動き

柔軟な働き方に関する検討会

【開催時期】

平成29年10月3日～平成29年12月19日

【参集者】

労働法学者、弁護士等の実務家、柔軟な働き方を推進している企業の担当者等、計9名。（座長は松村 茂 東北芸術工科大学教授、日本テレワーク学会会長。）

【検討事項（副業・兼業部分）】

- ・ガイドラインの策定
- ・改定版モデル就業規則の策定
- ・制度的課題の把握・整理

第6回（平成29年12月19日）検討会で報告書が座長一任でとりまとめられる。（12月25日に公表。）

○ 副業・兼業の促進に関するガイドライン、改定版モデル就業規則の周知を行う。（H30. 1～）

○ 副業・兼業に係る制度的課題（労働時間・健康管理、労災保険、雇用保険、社会保険）について、検討を行う。

副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月策定）

- 平成30年1月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定。

ガイドライン概要

1 副業・兼業の現状

副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある一方、多くの企業が認めていない。

2 副業・兼業の促進の方向性

業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、長時間労働を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要。

3 企業の対応

- ・原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当。
- ・副業・兼業を認める場合には、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、労働者から、副業・兼業の内容等を申請・届出させることが考えられる。
- ・就業時間の把握
労働者の自己申告により、副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる。
- ・健康管理
副業・兼業を推奨している場合には、副業・兼業先の状況も踏まえて健康確保措置を実施することが適当。

4 労働者の対応

- ・勤めている企業の副業・兼業に関するルール（労働契約、就業規則等）を確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要。
- ・労働者自ら、本業及び副業・兼業の業務量や健康状態の管理が必要。

5 副業・兼業に関わるその他の現行制度について

労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険について

改定版モデル就業規則

モデル就業規則とは？

- 常時10人以上の従業員を使用する使用者は、就業規則の作成・変更の際は、労働基準監督署長に届出が必要。
- 就業規則の作成・届出の参考のため、就業規則の規程例や解説（＝モデル就業規則）を厚生労働省HPに掲載。

平成30年1月改定版

（副業・兼業）

第67条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競争により、企業の利益を害する場合

※モデル就業規則の解説部分に以下の内容を記載

- ・ 副業・兼業の導入の際には、労使間で十分検討することが必要であること。
- ・ 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は労働者の自由であると示されていること。
- ・ 労務提供上の支障や企業秘密の漏洩がないか、長時間労働を招くものとなっていないか等を確認するため届出が必要であること。特に、労働者が自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労基法第38条等を踏まえ、労働者の副業・兼業の内容を把握するため、届出させることがより望ましいこと。
- ・ 長時間労働など労働者の健康に影響が生じるおそれがある場合は、第3項第1号に含まれると考えられること。
- ・ 副業・兼業の裁判例

参考：平成30年1月改定以前のもの

（遵守事項）

第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。（略）

⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。（略）

（懲戒の事由）

第62条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。（略）

⑦ 第11条、第13条、第14条に違反したとき。（略）

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会

開催趣旨

- 労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進することとしているが、副業・兼業の際に、どのように実効性のある労働時間管理を行うかは重要な課題である。
- 労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮した、事業主を異にする場合の実効性のある労働時間管理の在り方について、検討を行う。検討事項は以下のとおり。
 - ・ 労働時間制度の基本的な考え方や労働基準法制定時から現在に至るまでの働き方の変化等の整理
 - ・ 労働者本人のキャリア形成に資する円滑な副業・兼業の実施に向けた実務上の課題、工夫例の収集（働き過ぎの防止、健康確保、本業の労務提供とのバランスなど）※ 得られた事例については、必要に応じて普及促進に活用。
 - ・ 諸外国の制度等の分析
 - ・ 事業主を異にする場合の労働時間制度の在り方等

参集者

荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授	石崎由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授
小畑 史子	京都大学大学院人間・環境学研究科教授	島貫 智行	一橋大学大学院経営管理研究科教授
武林 亨	慶應義塾大学医学部衛生学公衆衛生学教授	松浦 民恵	法政大学キャリアデザイン学部准教授
水島 郁子	大阪大学大学院高等司法研究科教授	守島 基博	学習院大学経済学部経営学科教授(座長)

開催実績

- 第1回:H30.7.17(副業・兼業の現状／検討の経緯／副業・兼業における現行の労働時間管理、健康管理)
- 第2回:H30.10.2(労働時間法制の改正経緯と現行制度の概要／諸外国の制度)
- 第3回:H30.11.21(企業ヒアリングの結果／労使団体からのヒアリング)
- 第4回:H30.12.27(海外視察の結果報告)
- 第5回:H31.2.12(現行制度の課題の整理①)
- 第6回:H31.4.16(現行制度の課題の整理②)

副業・兼業をとりまく現行制度

<現行の関係法令等>

○ 労働基準法(昭和22年法律第49号)

第三十八条 労働時間は、**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。**

○ 昭和23年5月14日 基発第769号(局長通達)

「**事業場を異にする場合**」とは**事業主を異にする場合をも含む。**」

労働時間

- 複数の事業場で労働する場合、労働基準法の労働時間に関する規制（原則1日8時間、週40時間）は通算して適用される。
- 事業主は、自らの使用する労働者が実際に働いた時間を把握することとされている。
- 制度の当てはめ
(例) 事業主Aのもとで働いていた労働者が、後から事業主Bと労働契約を締結した場合の割増賃金の支払い義務者

事業主A:
所定労働時間1日5時間

事業主B:
所定労働時間1日4時間

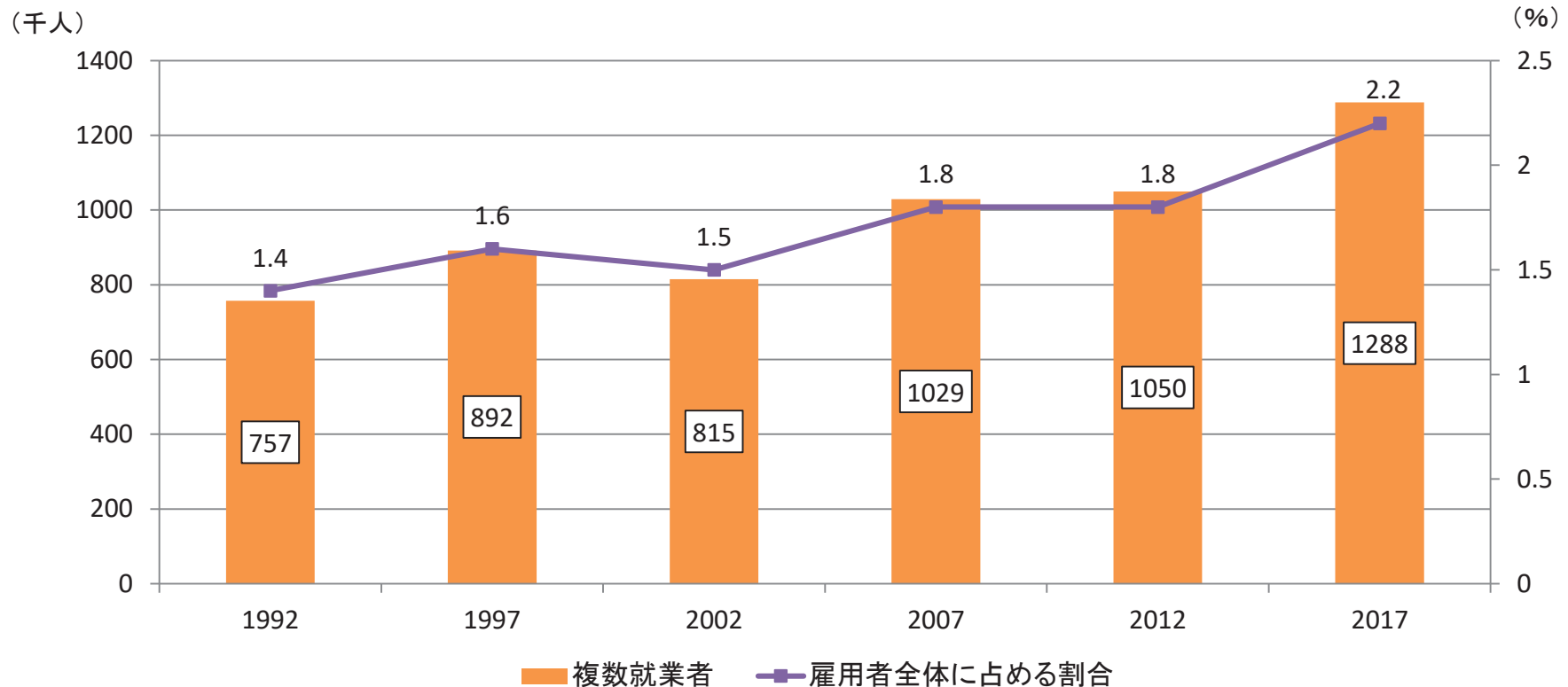
事業主Bにおいて
法定外労働1時間発生

⇒ この場合、事業主Aが労働者と労働契約を締結した後に、事業主Bが労働者と労働契約を締結しているため、事業主Bに法定の割増賃金の支払い義務がある。（後から契約を締結する事業主は、その労働者が他の事業場で労働していることを確認したうえで、契約を締結すべきとの考え方を前提にしている。）

副業・兼業の現状(働き手側)

○ 本業も副業も雇用者である者は、**増加傾向**。

＜副業者数（雇用×雇用）の変化＞



(出典) 総務省「就業構造基本調査」

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。

2 テレワークにおける労働時間管理 について

テレワーク中の労働時間の管理について

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」について

- 平成29年1月20日に策定された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」においては、以下の事項が示されている。
 - ・労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。
 - ・労働時間を記録する原則的な方法として、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録によること。また、やむを得ず自己申告制によって労働時間の把握を行う場合においても、講ずべき措置があること。
(例)
 - ① 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
 - ② 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。等
- 通常の労働時間制度に基づきテレワークを行う場合についても、使用者は、その労働者の労働時間について適正に把握する責務をする。また、ガイドラインに基づき、適切に労働時間管理を行わなければならない。

ガイドラインの例外について

- ガイドラインに基づき使用者が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者からは、以下の労働者が、除外されている。
 - ・労働基準法第41条に定める者
 - ・みなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)
- これらの労働者は、以下のような理由により、法令上の労働時間の管理義務が除外されている。
 - ・その性質又は態様が労働時間規制等を適用するに適しない事業又は業務に従事している
 - ・具体的な業務の遂行については労働者の裁量に委ねる必要があるため、使用者の具体的な指揮監督になじまず、通常の労働時間の算定が適切でない

テレワーク中の労働時間の管理について

働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定・抄）

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

未来投資戦略2017（平成29年6月9日 閣議決定・抄）

・子育て・介護と仕事の両立や地方への人や仕事の流れの創出等、多様な人材の能力発揮を可能とするテレワークについて、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、その普及に向けて、ガイドラインの改定を行うとともに、関係府省が連携して国民運動等を展開する。

新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日 閣議決定・抄）

②多様で柔軟なワークスタイルの促進

－ テレワークについて、長時間労働の防止や適切なセキュリティ対策を図りつつ、その普及を図るため、本年度中にガイドラインを改定し、周知を図るとともに、テレワークによる生産性向上の効果について実証的に分析し、その結果をもとに、経営層の意識改革を図る

テレワーク中の労働時間の管理について

情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン
(平成30年2月22日)

長時間労働対策について

テレワークでは、労働者が使用者と離れた場所で勤務をするため相対的に使用者の管理の程度が弱くなるおそれがあること等から、長時間労働を招くおそれがあることも指摘されている。

使用者は、単に労働時間を管理だけでなく、長時間労働による健康障害防止を図ることが求められている。

テレワークにおける長時間労働等を防ぐ手法としては、以下のような手法が考えられる。

① メール送付の抑制

テレワークにおいて長時間労働が生じる要因として、時間外、休日又は深夜に業務に係る指示や報告がメール送付されることが挙げられる。

そのため、役職者等から時間外、休日又は深夜におけるメールを送付することの自粛を命ずること等が有効である。

② システムへのアクセス制限

テレワークを行う際に、企業等の社内システムに外部のパソコン等からアクセスする形態をとる場合が多いが、深夜・休日はアクセスできないよう設定することで長時間労働を防ぐことが有効である。

③ テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等

業務の効率化やワークライフバランスの実現の観点からテレワークの制度を導入する場合、その趣旨を踏まえ、時間外・休日・深夜労働を原則禁止とすることも有効である。この場合、テレワークを行う労働者に、テレワークの趣旨を十分理解させるとともに、テレワークを行う労働者に対する時間外・休日・深夜労働の原則禁止や使用者等による許可制とすること等を、就業規則等に明記しておくことや、時間外・休日労働に関する三六協定の締結の仕方を工夫することが有効である。

④ 長時間労働等を行う労働者への注意喚起

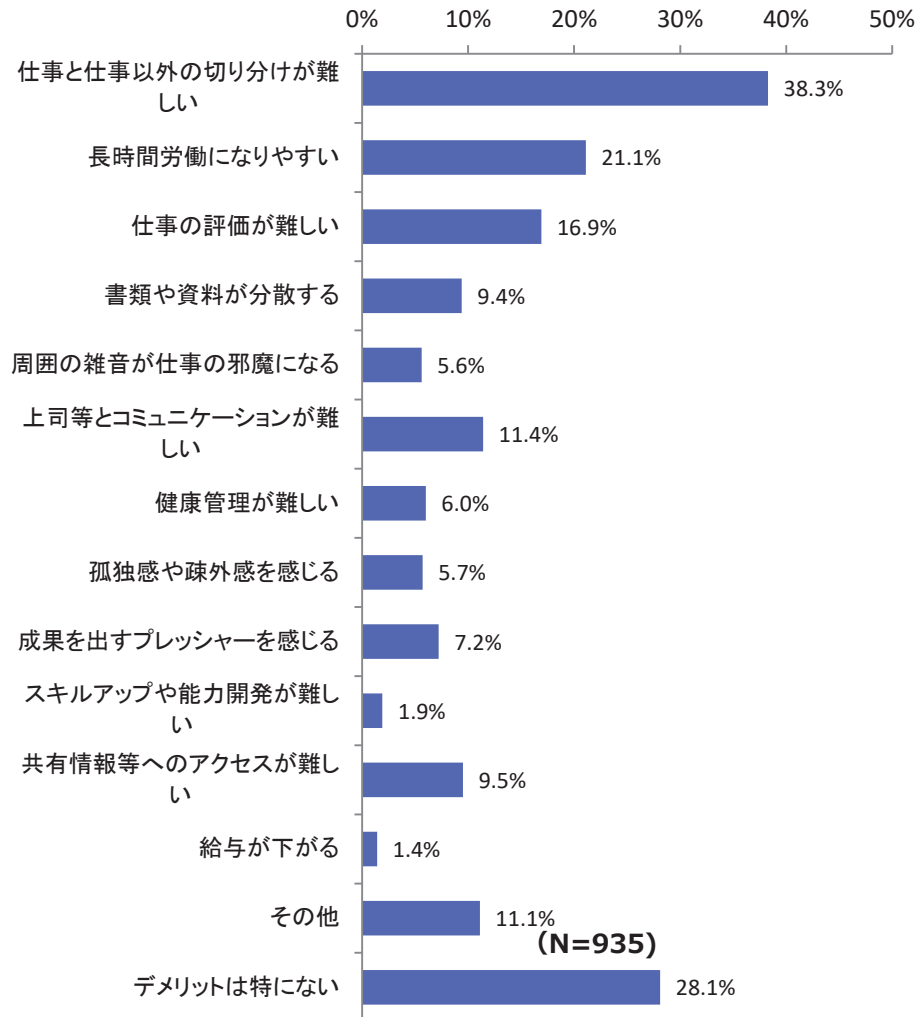
テレワークにより長時間労働が生じるおそれのある労働者や、休日・深夜労働が生じた労働者に対して、注意喚起を行うことが有効である。

具体的には、管理者が労働時間の記録を踏まえて行う方法や、労務管理のシステムを活用して対象者に自動で警告を表示するような方法がある。

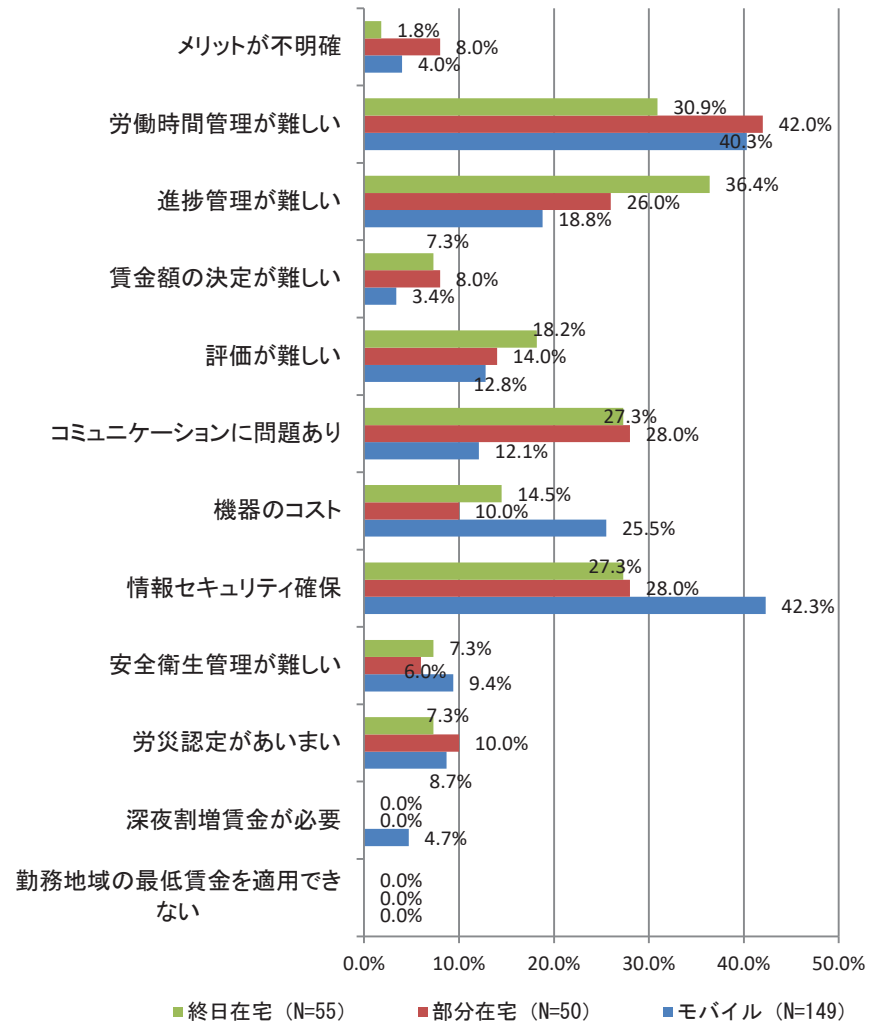
雇用型テレワークの課題

労務管理等から導入が難しい

テレワークのデメリット（労働者調査）



テレワーク実施の問題・課題（企業調査）



労働基準法上の割増賃金について

労働基準法（昭和22年法律第49号）

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2、3（略）

4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

5（略）

労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（平成六年政令第五号）

労働基準法第三十七条第一項の政令で定める率は、同法第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働については二割五分とし、これらの規定により労働させた休日の労働については三割五分とする。

労働基準法上の割増賃金について

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

- 第二十条** 法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて延長した労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、第十九条第一項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の五割以上（その時間の労働のうち、一箇月について六十時間を超える労働時間の延長に係るものについては、七割五分以上）の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- 2 法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定による休日の労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、前条第一項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の六割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

労働基準法上の割増賃金について

割増賃金の趣旨について

- いわゆる時間外労働と休日労働に対する割増賃金は、法定労働時間制又は週休制の原則を確保するための一つの支柱であり、また長時間の労働に対する労働者への補償でもある。
- 深夜の割増賃金は、労働時間の位置が深夜という時刻にあることに基づき、その労働の強度等に対する労働者への補償として、その支払いが要求されているのである。

(編者 厚生労働省労働基準局「労働法コンメンタール 労働基準法」)

深夜割増の例外について (高度プロフェッショナル制度)

○平成30年6月14日 参・厚生労働委員会

政府参考人(山越敬一君) 管理監督者でございますけれども、労働時間等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務、責任を有するものでございまして、また、現実の勤務態様もその労働時間の規制になじまない立場でございますので労働時間等の規制の適用を除外しているところでございますけれども、ただ、その中で、深夜に対する割増し賃金につきましては、通常の労働時間と異なる労働に対する保障を行うということと、使用者に経済的な負担を負わせることによってこれを抑制するということで、これについては管理監督者にも適用があるものでございます。

他方で、高度プロフェッショナル制度でございますけれども、これは、時間や場所にとらわれない自律的で創造的な自由な働き方を希望する選択肢として創設をするものでございまして、こうした趣旨を実現するために、労働時間、休日、休憩、そういった規定の適用を除外するものでございまして、深夜の割増し賃金も適用されないものでございます。

こうした創造性の高い仕事に従事される方には、夜の時間帯の方が能率が良いという方もおられまして、時間により働く制約を設けてもらいたくないという方もおられるわけでございます。また、深夜の割増し賃金規制が適用されるといたしますと、企業の労務管理、どうしても働く時間帯を意識した管理とならざるを得ないものでございますので、こうしたことから、こういった深夜の割増し賃金を含めましてこの高度プロフェッショナル制度については適用を除外するものでございますけれども、他方で、こういった方の健康確保もこの制度にふさわしいものとして整備をする必要があるわけでございます。そういう観点から、年百四日かつ四週当たり四日の休日取得、こういった措置を講ずるものでございます。

この休日確保の規定でございますけれども、昨年七月に連合から総理宛てに要請をいただいた内容を踏まえて法律の要件として規定をいたしましたものでございます。

○平成30年6月5日 参・厚生労働委員会

大臣政務官(田畑裕明君) (前略)

こうした創造性の高い仕事に従事する方の中には、深夜の時間帯の方が能率が良いという方であったり、時間帯によって働く制約を設けてもらいたくないというような方もいらっしゃると認識しているところであります。

この点、高度プロフェッショナル制度は、対象となる方の健康確保を前提に、現行制度の制約を取り払い、時間と賃金の関係を切り離すことによって仕事の成果に見合った処遇をすることを可能とする制度であり、時間や場所にとらわれない、自律的で創造的な自由な働き方の選択肢として働く方に希望していただくメリットがあるというふうに考えているところでございます。

労働基準法上の割増賃金について

割増賃金の趣旨について

割増賃金に関する強行法規性について

○平成24年1月10日付け基収68号(抄)

法第37条は強行規定であり、たとえ労使合意の上で割増賃金を支払わない申し合わせをしても、法第37条に抵触するから無効である。

○著者 荒木尚志 「労働法」(第2版) 65頁

労基法13条は「この法律に定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする」として、強行的効力を定め、続けて、「この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による」として直律的効力を定めている。労働基準法の労働条件基準に私法上、最低基準としての効力(最低基準効)を付与したものである。

例えば、労基法32条2項は1日8時間労働を定め、37条は8時間を超える労働に対して割増賃金支払を義務づけているところ、1日10時間労働で割増賃金は支払わないという労働契約を締結しても、8時間を超える労働義務を定める部分は無効となり、1日8時間労働の契約に修正される。また、8時間を超える労働について割増賃金を支払わないという契約も無効で、37条に従って割増賃金請求権が発生する。

3 日雇派遣制度について

日雇派遣労働者の年収要件について

現行の考え方

日雇派遣については、あまりにも短期の雇用・就業形態であることから、派遣元と派遣先の双方で必要な雇用管理がなされず、また、事業主のコンプライアンス意識の低さも相まって、

- ・ 違法派遣が生じやすい(禁止業務派遣、二重派遣等)
- ・ 日雇労働者の過重労働を助長し、労働災害が起きやすい

等の問題が指摘されていたことから、派遣労働者の保護を図ることを目的として、原則禁止としたもの。

この点、「生活のためやむを得ず日雇派遣の仕事を選ぶことのない水準」にある者については、派遣労働者の保護が欠けるおそれがないため、原則禁止の例外としている。

標準生計費の2倍程度の年収があれば、「生活のためやむを得ず日雇派遣の仕事を選ぶことのない水準」であるとの認識のもと、この水準を年収500万円としており、「副業として従事する者」については、生業収入が年収500万円以上の者に限り、例外的に日雇派遣に従事することができることとされている。

対応の方向性

「副業として従事する者」の年収要件については、現行の考え方、平成26年1月の労働政策審議会の建議の内容等を踏まえつつ、労働政策審議会において検討。

(参考) 労働者派遣制度の改正について(平成26年1月29日 労働政策審議会建議) (抄)

平成24年改正法の規定については、施行状況についての情報の蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き当審議会において検討を行うことが適当である。

一方、日雇派遣の原則禁止については、以下の観点に留意しつつ、法改正を行わずに実施できる見直しについて、今回の制度全体に係る見直しと併せて実施することを検討することが適当である。

- ① 労働者が日雇派遣による収入に生計を頼ることがないようにしつつも、現在の年収要件を見直すことにより雇用の機会を拡大すること
- ② 教育訓練を十分に受けていない労働者が日雇派遣に従事することによる労働災害の発生を防ぐこと

【参考】日雇派遣の原則禁止について（概要）

○ 派遣元事業主は、以下の場合を除き、日雇労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者）について労働者派遣を行ってはならない。

＜禁止の例外＞

- ① 日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務（日雇派遣の例外業務）について派遣する場合
- ② 雇用機会の確保が特に困難な労働者等を派遣する場合（日雇派遣の例外の場合）

① 日雇派遣の例外業務（いわゆる17.5業務）

→以下の業務をいう。

- | | | | |
|------------|--------------|------------|---------------|
| ○ ソフトウェア開発 | ○ ファイリング | ○ 添乗 | ○ 書籍等の制作・編集 |
| ○ 機械設計 | ○ 調査 | ○ 受付・案内 | ○ 広告デザイン |
| ○ 事務用機器操作 | ○ 財務処理 | ○ 研究開発 | ○ OAインストラクション |
| ○ 通訳、翻訳、速記 | ○ 取引文書作成 | ○ 事業の実施体制の | ○ セールスエンジニアの |
| ○ 秘書 | ○ デモンストレーション | 企画、立案 | 営業、金融商品の営業 |

② 日雇派遣の例外の場合

→日雇労働者が以下のいずれかに該当する場合をいう。

- 60歳以上の者
- 雇用保険の適用を受けない学生（いわゆる「昼間学生」）
- 副業として従事する者（生業収入が500万円以上の者に限る。）
- 主たる生計者以外の者（世帯収入が500万円以上の者に限る。）