テレワークにおける労働契約の具体的な内容の理論について−労働契約（働かせ方・働き方）の考察

Practical Reasoning Labor Contract of Teleworking: Considering Labor Contracts

社労士のぐちくにを事務所　野口　邦夫
Certified Social Insurance Labor Consultant　Kunio NOGUCHI

要旨：テレワークにおける働かせ方・働き方のことは、労働契約の内容を示すことで明瞭となる。テレワークにおける法的な問題となりやすい労働時間の概念をもとに、労働基準法の規制と労働契約の本来の機能が交錯しているところを例示的に挙げて、それらの問題点を整理して、テレワークにおける労働契約の内容を考察する。

Abstract: Issues of employee and employer of teleworking are clarified by considering specific contents of labor contracts.This article discusses contents of labor contracts of teleworking by illustrating original function of labor contracts corresponding to regulations of the Labor Standards Act and identifying issues of labor contracts with focus on working hour which is frequently legally argued.

キーワード：労働契約、労働時間、労働基準法。
Keyword: Employment Contracts. Working Hours. Labor Standards Act.

1.　はじめに－問題意識

働かせ方・働き方（労働関係）は、使用者と労働者の契約（労働契約）によるのが基本である。当然のことながら強行法規の規制をクリアーしなければならない。当事者の意思をベースとしつつ、労働法が最低基準を守らせることにより労働者を保護するのである。

しかしながら、わが国の労働関係においては、意思の合致よりも法（国）の意思を尊重する雰囲気があるように思われる。わが国では、「訴訟を表す…<<うったえ>>..その本来の意味、訴える主体の側の不平・不満・欠陥を自分よりも力のある者に伝えて、その処理を願う」（野田良之(1975),p43）という風潮があり、当事者の思いよりも国・法に由らしむべきということがあるように思われる。

労働関係の実務では、当事者の合意による労働契約よりも労働法（国の意思）がどうなっているのかに重きが置かれているように思われる。これを私は以前から労働契約と労働基準法（以下、「労基法」という。）の交錯と言ってきた。（野口邦夫(2021),(2024)）（これは、内田貴(2018)にヒントを得て交錯と使っている）

わが国の労働法は、戦前の工場法の流れをくむものであり従属的に働く「ブルーカラーの労働者である「職工」のみが対象で、ホワイトカラー職員は対象ではありませんでした。…（ブルーカラー）は日給制であり、早出・残業をすればその分の手当が支払われる一方、早引け・遅刻をすればその分を差し引くという時間給制度であったのに対して（ホワイトカラー）は完全月給制で、早出・残業をしても手当が付かない代わりに、早引・遅刻をしてもその分を差し引かれないという渡し切りの制度でした。ブルーカラー労働者がノーワーク・ノーペイかつノーペイ・ノーワークであるのに対して、ホワイトカラー職員はノーワークでもペイがあり、ノーペイでもワークがあるという意味で、時間と賃金がリンクしない制度であったわけです」（濱口桂一郎(2025),p81）とのことでこの歴史認識が重要である。これらの認識は、戦時下（国民の間に身分差別があっては戦争の遂行に支障をきたす）議論の対象となり、戦後もその流れのなかで紆余曲折を経て、現在の労働法は職員、工員の区別なく一律に適用されている。

テレワークを行うのは主にホワイトカラーである。テレワークとは、使用者の統制下から離れた地で勤務することをいう。テレワークにおいて「労働契約」（働かせ方・働き方）の具体的な内容は、実務上どのようなものであろうか。労働法を適用するにあたり、当事者の意思に立ち返って、どのようにあるべきか、が私の問題意識である。よって、労働関係の当事者である使用者と労働者の間の約定である労働契約からのアプローチを行う。

2.　労働契約と労働関係の規律構造

2.1 労働契約とは

人と人の間の関係を規律する法的根拠となるもののなかでもっとも基本的な役割を果たしているのは、契約である。契約は複数当事者間の意思表示の合致により成立する。

「労働契約は使用者と労働者間の個別契約であり、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことを合意することによって成立する(労契 6 条)。労働契約は書面によることは要求されていない諾成契約であり、口頭の合意でも、黙示の合意でも成立し得る」(荒木尚志(2022),p36)。端的に言えば、労働と賃金の交換関係の継続的な契約となる。

「日本では個別の労働契約で労働条件が定められて、これが労働者に周知されて労働契約内容となる場合が多く」(同)、就業規則が使用者と労働者の約定を書き記された一種の約款であると考えてもよい。(厳密な意味で民法のいう約款ではない)

2.2 労働関係の規律構造

労働者と使用者の関係を規律する法的構造は、法源の優劣順からすると「①強行法規、②労働協約(←労組法 16 条)、③就業規則(←労契法 12 条)、④労働契約(a 意思表示の合致、b 事実たる慣習、c 任意法規、d 条理・信義則)である」(水町勇一郎(2026,pp48-50))。労働契約が基本であるが、それが上記の優劣に従い各規準を満たしているかどうかによって規制されるということである。

(付) 労基法は刑事法であり厳格な解釈がされる

労基法は以下のように刑事法の面があることを留意すべきである。

「もともと使用者に対する取締法として出発しながら、労使の実体上の権利義務関係のものを規制するところまで発展した」(有泉亨(1963),p1)

「労基法上の労働時間(労務の対価としての賃金を支払うべき時間か否かという民事上の賃金請求権の成否の観点とは異なる。労基法は罰則付きの刑事法の面と同法一三条に基づく民事上の請求権の内容を為すという両面があり、同じ「労働時間」という用語であっても刑事法的な観点と民事法的な観点では法適用面から要件、範囲等当然異なる。)の成立要件としては....五項目の拘束要件の充足を必要とする。」(安西愈(2010),p7)

3. テレワークをさせる・する(したい)

3.1 テレワークをしたい・するの法的な意味

厚労省・モデル「テレワーク就業規則」(在宅勤務規程)(以下、「モデル在宅勤務規程」という。)には、「在宅勤務を希望する者は、所定の許可申請書に必要事項を記入の上、１週間前までに所属長から許可を受けなければならない」(第 3 条第 2 項)とある。労働契約上は、使用者が労働者に労働を命ずる権利があり、労働者は労働の義務がある。これを厚労省・モデル就業規則(以下、「モデル就業規則」という。)は「会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある」(第 8 条)と、基本に則って規定している。テレワークの場合は、本人の希望を聞きそれに従い使用者がテレワーク(労働)を命ずる前段階があるということであろうか。これは実際にテレワークをしたいという労働者の希望を慮ってその意思を確認するための申請・許可という形で情報を収集しているのであろう。すくなくとも労働者が希望をすれば就労できるという就労請求権を認めるということではないと考えられる。しかしながら、このような規定があるからかもしれないが、テレワークをしたいのに会社が認めてくれない、これはいいのか、という労働者の相談がある。(参考　土田道夫(2024),p142)

3.2　テレワークをさせる法的根拠・性質

「労働契約は、労働義務が労務指揮権によって一方的に決定されること(労働の他人決定性)を特質とする契約であるから、…職種・勤務場所を変更する配転命令」(土田道夫(2024)p145)ができる。(「労務指揮権は、労働契約における労働者の基本的義務たる労働義務(労務給付義務)の内容が通常は概括的・抽象的内容にとどまることから、この労働義務の具体的内容(労働の種類・場所・時間・態様・方法・密度等)を一方的に決定し変更することのできる権利」(土田道夫(1999),p3))テレワークは、使用者が命じるものである。通常、就業規則でモデル就業規則第８条と同様の規定がありそれに基づく。つまり、使用者が労働者に一方的に命ずることができる。しかし、労働契約は、労働と賃金の交換関係が主たる契約であるが、人的・継続的関係であるから関連する付随義務があるといわれている。(我妻榮(1962)pp585-588,荒木尚志(2022)pp322-328 等)

プライベートな空間である自宅等での労働命令をするにあたり使用者は労働者の事情を配慮すべきである。この配慮を怠れば配慮義務違反を問われることとなる(民法第 414 条)。また、労務指揮権に基づき一方的にテレワークを命じることができるのであるが、その権利の行使にあたっては濫用があってはならない。(労契法第 3 条第 5 項、民法第 1 条第 3 項)(参考　土田道夫(2024),pp139-142)

なお、厚労省「テレワークの適切な導入および

実施のためのガイドライン」（以下、「ガイドライン」という。）が「労働者がテレワークを希望する場合や、使用者が指示する場合があるが、いずれにしても実際にテレワークを実施するに当たっては、労働者の納得の上で、対応を図る必要がある」（3.（3））と言っているのは配慮義務や権利の濫用にあたらないようにということであろう。

これらの記述について「ガイドラインは直接私法上の効力をもっているもの（いわゆる「法源」）ではなく、解釈の指針や努力義務的なものを混在させつつ、政府としてそのような取扱いを推奨しているということを示すものです。理論的に言えば、テレワークは就業場所の問題で、一時的な在宅勤務であれば出張と同様に就業規則の根拠に基づいて命じる必要があると解されます。さらに、いずれの場合でも権利濫用や公序良俗等の強行規定に違反しないようにすることがもとめられます。ガイドラインがどのような法的意味で「労働者本人の納得」を得ることが必要と言っているのかは判然としません」（水町勇一郎(2022)p50）との批判がある。

4. テレワークにおける労働時間

4.1 労働時間概念の多義性

テレワークにおいて「労働時間」という用語がそのときどきで異なる意味で使われているようである。労基法上の労働時間と労働契約上の労働時間は、「所定労働時間」を介して一致するのが通常である。「所定労働時間」とは、労働者が労働義務を負い、使用者がその義務履行に賃金支払いを約した時間であるから、所定労働時間に従って労働がなされた場合は、その時間は「労働契約上の義務の存する時間」であり「労基法上の労働時間」であり「賃金時間」となる」(荒木尚志(1991)p7)。「これらの三つの労働時間概念は常に所定労働時間と一致するものではなく、また、三つの概念も相互に食い違いうる」(同)

これらの労働時間概念の区分について具体的事例を通して確認していく。

4.2 労働時間と賃金の関係

確認の前に、労働時間と賃金についての誤解について触れておきたい。これは労基法等の規制と労働契約との関係がよくわかるからである。

「労働した時間はすべてにその対価が発生します」（水生大海(2019)，p60）。このように思い込んでおられる方が多いように思う。専門家でも「労働時間に該当するということになると、事業者は、その時間について賃金を支払わなければならないことになる」（井上浩(2006)，p117）や「使用者の指揮命令下において労務を提供した時間を実労働時間といい、使用者は、労働者に対して、この時間に応じた賃金を支払うことになります」（今西眞(2021)，p84）や「労働時間といえず、賃金支払の対象とならない」（末啓一郎(2019)，p97）とあたかも当然のごとくいわれている。

しかし、労働時間に対して賃金を支払えという法令の規定はない。（「労基法上の労働時間と賃金所定労働時間外にある時間が労基法上の労働時間とされても、そこから当然にその時間について賃金請求権が発生するわけではなく、賃金請求権の有無・内容は労働契約の解釈によって定まる」菅野和夫・山川隆一(2024)，p426）労基法第 27 条は、賃金の支払を出来高払としていることを規定している。法令に根拠はないが、通常、会社では労働契約上で労働時間に応じて賃金の支払をすることが約定されている。よって労働したらその労働時間に対して賃金が支払われる例が多く、それが法令に規定されているかと誤解している。

裁判例・「大星ビル管理事件・最 1 小判 2002.2.28.．「…労基法上の労働時間であるからといって、当然に労働契約所定の賃金請求権が発生するものではなく、当該労働契約において仮眠時間に対していかなる賃金を支払うものと合意されているかによって定まるものである」。

ただ、賃金支払いの合意と労基法上の労働時間の判断について最高裁は、前記の判示につづいて、つぎのように述べています。

「もっとも、労働契約は労働者の労務提供と使用者の賃金支払に基礎を置く有償双務契約であり、労働と賃金の対価関係は労働契約の本質的部分を構成しているというべきであるから、労働契約の合理的解釈としては、労基法上の労働時間に該当すれば、通常は労働契約上の賃金支払の対象となる時間としているものと解するのが相当である」。」（大内伸哉(2024)，pp244-245）（最高裁大星ビル管理事件判決が労働と賃金の判示については、荒木尚志(2022)，p143，水町勇一郎(2025)，p649は「任意的な契約解釈を行ったものと解される」としている）

（「賃金は労働時間に完全に比例して支払わなければならない、というルールは存在しない。出来高給を考えればわかるように、賃金の計算方法は多様である。しかし、多くの場合、賃金は労働時間に比例して支払われてきたし、また、そうあるべきだとの要請も存在する」村中孝史(1999)，p489 以下）とあり、法令に規定はないが労働契約上の事例が多く一般的に、そうあるべきだということのようだ。ただ、冒頭に触れたようにブルーカラーの場合はそうかもしれないがホワイトカラーではどうだろうか。

まとめとして「賃金は、「労基法上の労働時間」...比例して支払わなければならないわけではない。行政解釈は古くから、労働時間であれば必ず同一額の賃金を支払うということは必要な

く、例えば所定外の法内超勤の時間に所定内と異なる賃金額を約定することも認めていた（昭23.11.4 基発 1592 号等）。1987 年法改正以降、学説においてもこの問題が現実的問題として議論されるようになったが…. 労働時間と賃金は必ずしも比例的に支払われる必要はなく、一定の労働時間にいくらの賃金を支払うかは契約自由の問題であるということで見解は一致している」（小畑史子(2003), p505）。

4.3　所定労働時間・休憩・休日、休暇・休業

所定労働時間は、労働契約で労働義務の存する時間であり、労基法第 89 条により始業・終業時刻を就業規則に記載することがもとめられている。また、これは労基法第 32 条に規定する労働時間以下でなければならない。また、途中に休憩時間を設けることも労基法が要求している。労働日単位でみれば、労基法は休日という労働義務を課さない日を与えることを求めている。

労働の義務の存する時間に対して、労働者が休暇を行使することでその義務を免れる。労基法は年次有給休暇や生理休暇を規定している。法の規定ではなく会社が労働契約上休暇を設定する例は多い。また、労基法は、産前や産後に「就業させてはならない」と休業を規定している。労基法は、使用者の責めによる休業には休業手当を規定している。(労基法第 26 条)

労働契約という会社と労働者の約定について最低基準を設定し規制しているのが労基法である。

4.4　中抜け・職場離脱（私用外出）・休憩の考え方

中抜けとはテレワーク時によく使用される用語である。モデル就業規則に同じような例をみるならば、勤務時間中の私用外出(第 18 条)であろう。労働義務の時間中に職場を離脱することは許可を得てできるという規定である。これは通常の就業規則によれば遅刻・早退に類する事柄である。

ガイドラインは「テレワークに際しては、一定程度労働者が業務から離れる時間が生じることが考えられる。

このような中抜け時間については、..、使用者は把握することとしても、把握せず始業及び終業時刻のみを把握することとしても、いずれでもよい。

テレワーク中の中抜け時間を把握する場合、その方法として、例えば一日の終業時に、労働者から報告させることが考えられる。

また、テレワーク中の中抜け時間の取扱いとしては、

① 中抜け時間を把握する場合には、休憩時間として取り扱い終業時刻を繰り下げたり、時間単位の年次有給休暇として取り扱う
② 中抜け時間を把握しない場合には、始業及び終業の時刻の間の時間にいて、休憩時間を除き労働時間として取り扱う

こととなどが考えられる。

これらの中抜け時間の取扱いについては、あらかじめ使用者が就業規則等において定めておくことが重要である」(7.(4).ア)

労働契約上の決めをしておけばそのとおりできるというのであろう。また、始業及び終業時刻のみ把握することは、中抜けを労働時間として扱えということなのであろう。また、事後の報告でよしとしているのは、モデル就業規則が事前の申出と承認を求めているところを、テレワークという特有な勤務形態ゆえにそれで済まそうということであろう。ここに、労働時間について、労基法上の労働時間と労働契約上の労働時間の混乱がみられる。

「拘束時間中の中抜け時間についても、使用者の指示があった場合に即時に業務に従事する必要がなく労働から離れることが保障されている場合は労働時間に該当しない。したがって、使用者が業務指示をしないこととし労働者が労働から離れその間の時間を自由に利用することが保障されている場合には、労働時間ではない」(厚労省(2022),p414,小西康之(2023),p400)

「テレワーク中の中抜け時間(買物、子の迎え等、私用に従事する時間)については、労働時間として取り扱う場合、把握しなくともかまわないとする。もっともこれは、当事者が労働した時間として賃金等に反映するという賃金時間についての処理が可能だというに過ぎず、労働に従事していない時間が、労働時間として扱うと合意したからといって、労基法上の労働時間となるわけではない」(荒木尚志(2022), p221) といわれている。

4.5　移動時間

「例えば、午前中のみ自宅やサテライトオフィスでテレワークを行ったのち、午後からオフィスの出勤する場合など、勤務時間の一部についてテレワークを行う場合が考えられる。

こうした場合の就業場所間の移動時間について、労働者による自由利用が保障されている時間については、休憩時間として取り扱うことが考えられる。

一方で、例えば、テレワーク中の労働者に対して、使用者が具体的な業務のため急きょオフィスへの出勤を求めた場合など、使用者が労働者に対し業務に従事するために必要な就業場所間の移動を命じ、その間の自由利用が保障されていない場合の移動時間は、労働時間に該当する」(ガイドライン　7.(4)イ)

そもそも移動時間は、行政解釈(昭 23.3.17 基発第 461 号、昭 33.2.13 基発第 90 号)や裁判例(横河電機事件。東京地判平 6.9.27 等)により労働時間ではないとされている。しかし、労働契約上は、所

定労働時間内は、賃金時間として労働時間とされるのが通例である。この事例は、労働契約上の労働時間であり、労基法は休憩その他について規制しており、移動中であっても所定の休憩があればそれを守らなければならない。(厚労省(2022),p415)

4.6　時間外勤務・休日勤務

労基法は、労働者が労働することではなく使用者が労働させることを規制している。(第 32 条は「労働させてはならない」と。)所定労働時間は、始業時刻・終業時刻として記載されることによって労働を命ずる根拠となっている。モデル就業規則では第 19 条となる。休日という労働義務を課さない日についても規制している。労基法第 35 条「休日を与えなければならない」でありモデル就業規則は第 20 条である。

多くの会社では、その所定労働時間という労働義務を課している時間を超えて労働を命ずる時間外勤務の規定を置いている。モデル就業規則では第 21 条「業務の都合により..所定労働時間を超えて…休日に労働させることがある」と規定している。これは労基法で第 32 条の違反、そして罰則の適用を免ずることを第 36 条が労使協定を締結することを要件として認めているからである。労基法にはモデル就業規則の第 21 条を置けという規定はない。これは労働契約上のことであり会社が組織として就業規則に規定することしているのが通例である。当然のことながら労基法が規定する就業規則の項目にはない。

ところが就業規則に「労働させることがある」ということを規定しているにもかかわらず実態・実務的には、労働を都度命じることは、ブルーカラーはともかくホワイトカラーにはないのが実態であろう。法的には、労使慣行により黙示のうちに命じているということになろう。この慣行が問題となることが多い。労働者は、自分の判断で行った労働について、労働を命じられて行ったとの明確な認識がないまま、労働させられたとして賃金を請求することが多い。例えば、労働時間は一分単位だから時間外勤務手当の計算は一分単位でというのがある。会社によっては、時間外勤務を 15 分単位と決めている場合がある。この場合、会社は 15 分単位でもって黙示に命じているということになろうが、労働者の側の意識としては、自分が勝手に労働した分まで会社に切り捨てられている、ということになる。また、このようなトラブルを避けるために残業申請制度をとりいれるところもある。残業自体は会社が命じる権利があるのをある意味では労働者の判断に任せて労働者の権利があるかのごとくとなっているようである。これも同じ場所で阿吽の呼吸で暗黙の了解のもとに黙示で命じている場合とみられるときにはあまりトラブルはないであろうが、労働の場が離れていて阿吽の呼吸が期待できない場合は、やはり原則に立ち返って「労働をさせる」命じる手続きをルール化しないとトラブルのもとである。(「工場労働者のように稼働機械に合わせて働き、使用者のほうでコントロールできる場合とは違い、仕事の進め方にある程度の裁量があるホワイトカラーの働き方(なかでもテレワーク、副業等の多様な働き方)においては、自己申告による労働時間把握、法の建前とは逆に、むしろ原則的な方法とせざるを得ない。しかし自己申告には、労働者が遠慮して過少申告となる恐れがあるし、もちろん過大申告の恐れもあり、規制手法として不安定である」大内伸哉(2024-2),p36)

4.7　労働時間規制の適用除外

「場所的・時間的に自由な働き方としてのテレワーク」(大内伸哉(2017),p159)は、従属的に働く労働者をモデルにした労基法の枠内にはいるだろうか。ここで論じてきた労働時間と賃金のリンクはあてはまらないように思える。ホワイトカラーは、オフィスでの労働においても自律的であるが、会社の指揮命令下で仕事をしているかというと、時間外労働や休日労働については自己裁量の下で行われているのが実態である。変形労働時間制、フレックスタイム制等の労働時間の枠の特則や裁量労働制という労働時間の算定の特則ではなく労働時間の規制の枠外・エグゼンプションこそなじむのではないか。(参考:「これまでの労働時間制度では、労基法にみられるように、工場に集合して一斉に働く工場労働者をモデルとして設計されてきた。労基法は、今日では、当初の原則的な規制についての例外を数多く設けているが、たとえば高度プロフェッショナル制度(労基法 41 条の 2)にみられるように、実労働時間を直接規制しない制度に対しては、過労の危険を考慮して厳しい要件が課されており、制度が十分に活用されていない状況にある(大内伸哉(2024-2))。これは、工場労働時代の働き方を規制モデルとする発想から脱却できていないことを意味する」(大内伸哉(2026),p327,大内伸哉(2015))

5. おわりに

労働契約の具体的な展開について、労基法、労働協約や就業規則にもとづく労働契約の場面をみてきた。運用上、ブルーカラーとホワイトカラーでは、労働の命じ方(働かせ方・働き方)があまり意識することなく使い分けられている。ホワイトカラーの労働者は、働くということについて自ら主権をもっているようである。本来は、使用者(会社)が労働を命じる(働かせる)はずであるにもかかわらず、労働者が使用者の意思を慮ってか、黙示の命令という理解のもとに運用されている。

労基法をはじめとする法令や労働協約・就業規則の下にある労働契約は、同じ用語を用いながらも、当然のように運用を別にしている。特に、テレワークのように、主たるオフィスから離れて仕事をしている(働かせている)場合は、働かせ方という観点よりも自ら働くという主導権が労働者にあり、結果的に労働者が報告などでいうがままという面がみられる(使用者なりの統制はないことはないが)。これは、働いた量、つまり労働時間の中に表れている。そして、このような意識の下で労働時間は賃金である、というのがあるように思われる。法令には労働時間に応じて賃金を支払うという規定はないが、労働契約がそうなっている。そして、労基法の労働時間規制に対しては、あれこれと工夫をした対応(変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制、事業場外みなし労働制等)がなされているが、これらも大きな括りでは労基法の労働時間の規制のもとにある。労働時間の規制を外すのが肝要ではないかと思う。そして、労働時間と賃金のリンクを外す。それが、場所的・時間的に自由な働き方(働かせ方)に資するのではないかと考える。

参考文献

荒木尚志(1991)『労働時間の法的構造』,有斐閣.

荒木尚志(2022)『労働法〔第 5 版〕』,有斐閣.

有泉亨(1963)『労働基準法(法律学全集 47)』,有斐閣.

安西愈(2010)『新しい労使関係のための 労働時間・休日・休暇の法律事務[全訂七版]』,中央経済社.

井上浩(2006)『最新労働安全衛生法〔第 8 版〕』,中央経済社.

今西眞(2021)『在宅勤務の最新労務対策 Q&A』,労働調査会.

内田貴(2018)「民法と労働法の交錯?」『日本労働研究雑誌』(2018 年 11 月号・No.700).

大内伸哉(2015)『労働時間制度改革　ホワイトカラー・エグゼンプションはなぜ必要か』中央経済社.

大内伸哉(2017)『AI 時代の働き方と法－2035 年の労働法を考える』,弘文堂.

大内伸哉(2024)『労働法実務講義[第四版]』,日本法令.

大内伸哉(2024-2)「「労働時間規制を超えて－働き方改革関連法の評価と今後の展望－」Jurist No. 1595.

大内伸哉(2026)『労働政策の再創造－AI 共生社会における生存と自由』, 弘文堂.

小畑史子(2003)東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法下巻』,有斐閣.

厚労省(2022)『令和 3 年版労働基準法上-労働法コンメンタール-』,労務行政.

小西康之(2023)「第 32 条(労働時間),荒木尚志・岩村正彦・村中孝史・山川隆一編『注釈労働基準法・労働契約法第 1 巻－総論・労働基準法(1)』,有斐閣

末啓一郎(2019)『テレワーク導入の法的アプローチートラブル回避の留意点と労務管理のポイント』,経団連出版.

菅野和夫・山川隆一(2024)『労働法〔第 13 版〕』,弘文堂.

土田道夫(1999)『労務指揮権の現代的展開』, 信山社.

土田道夫(2024)『労働契約法〔第 3 版〕』,有斐閣.

野田良之（1975)「私法観念に関する一管見」, 星野英一編『我妻榮先生追悼論集　私法学の新たな展開』,有斐閣.

濱口桂一郎(2025)『管理職の戦後史　栄光と受難の 80 年』,朝日新書.

水生大海(2019)『君の正義は』文藝春秋.

水町勇一郎(2022)『水町詳解労働法[第 2 版]公式読本理論と実務でひも解く労働法 Q&A300』,日本法令.

水町勇一郎(2025)『詳解労働法〔第 4 版〕』,東京大学出版会.

水町勇一郎（2026)『労働法〔第 11 版〕』,有斐閣.

村中孝史(1999)「労働契約概念について」『京都大学法学部創立百周年記念論文集』.

我妻榮(1962)『債権各論　中巻二』,岩波書店.

その他　筆者の本論文に関連する論考

野口邦夫(2013)「グローバル時代における日本の雇用型テレワークの労働契約についての一考察」,日本テレワーク学会誌 vol.11-1.

野口邦夫(2013-2)「テレワークと労働法」,日本テレワーク学会誌 vol.11-2.

野口邦夫(2014)「クラウドソーシングにおける労働契約の検討の提言について」日本テレワーク学会誌 vol.12-2.

野口邦夫(2015)「コンプライアンスやトラブル」日本テレワーク学会 Job Casting 研究部会『テレマネジャー心得帖』.

野口邦夫(2016)「ネットワークにおける働き方の契約について」第 18 回日本テレワーク学会研究発表大会予稿集.

野口邦夫(2017)「テレワーク時の労務指揮権についての一考察」第 19 回日本テレワーク学会研究発表大会予稿集.

野口邦夫(2018)「事業場外みなし労働時間制の一考察」第 20 回日本テレワーク学会研究発表大会予稿集.

野口邦夫(2019)「テレワーク時における労働時間に関する命令についての一考察」第 21 回日本テレワーク学会研究発表大会予稿集.

野口邦夫(2021)「テレワーク時における労働契約の具体的内容の理論序説－労働契約と労基法等の交錯－」第 23 回日本テレワーク学会研究発表大会予稿集.

野口邦夫(2024)「テレワークガイドライン等における労働契約(法)と労基法の交錯について－労働契約とは－」第 26 回日本テレワーク学会研究発表大会.