

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」 Q & A

平成 30 年 1 月に厚生労働省において策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の補足資料として、Q & A をまとめています。

<目次>

労働時間管理等	1～6 ページ
健康確保措置	7 ページ
労災保険	8 ページ

【労働時間管理等】

自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合の、労働基準法における労働時間等の規定の適用はどうか。

(答)

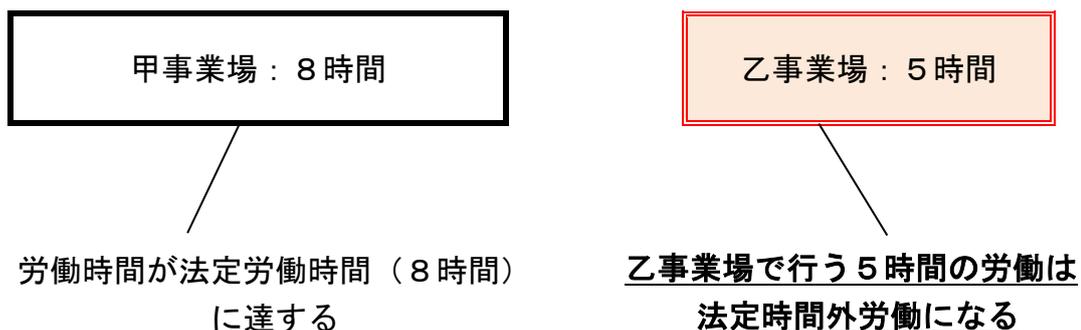
- 1 労働基準法第 38 条では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含みます。(労働基準局長通達(昭和 23 年 5 月 14 日基発第 769 号))
- 2 労働時間を通算した結果、労働基準法第 32 条又は第 40 条に定める法定労働時間を超えて労働させる場合には、使用者は、自社で発生した法定外労働時間について、同法第 36 条に定める時間外及び休日の労働に関する協定(いわゆる 36(サブロク)協定)を締結し、また、同法第 37 条に定める割増賃金を支払わなければなりません。
- 3 このとき、労働基準法上の義務を負うのは、当該労働者を使用することにより、法定労働時間を超えて当該労働者を労働させるに至った(すなわち、それぞれの法定外労働時間を発生させた)使用者です。
- 4 従って、一般的には、通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約を時間的に後から締結した使用者が、契約の締結に当たって、当該労働者が他の事業場で労働していることを確認した上で契約を締結すべきことから、同法上の義務を負うこととなります。(参照:実例(1)、(2))
- 5 通算した所定労働時間が既に法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に契約を結んでいた使用者も含め、延長させた各使用者が同法上の義務を負うこととなります。(参照:実例(3)、(4))

実例（甲乙事業場ともに、双方の労働時間数を把握しているものとします。）

（１） 甲事業主と「所定労働時間 8 時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、甲事業場における所定労働日と同一の日について、乙事業主と新たに「所定労働時間 5 時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

（答）

- 1 甲事業場の所定労働時間は 8 時間であり、法定労働時間内の労働であるため、所定労働時間労働させた場合、甲事業主に割増賃金の支払義務はありません。
- 2 甲事業場で労働契約のとおり労働した場合、甲事業場での労働時間が法定労働時間に達しているため、それに加え乙事業場で労働する時間は、全て法定時間外労働時間となります。
- 3 よって、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、乙事業場で労働した 5 時間は法定時間外労働であるため、乙事業主はその労働について、割増賃金の支払い義務を負います。



(2) 甲事業主と「所定労働日は月曜日から金曜日、所定労働時間8時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、乙事業主と新たに「所定労働日は土曜日、所定労働時間5時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

(答)

- 1 甲事業場での1日の労働時間は8時間であり、月曜から金曜までの5日間労働した場合、労働時間は40時間となり、法定労働時間内の労働であるため、労働契約のとおりさせた場合、甲事業主に割増賃金の支払義務はありません。
- 2 日曜日から土曜日の暦週で考えると、甲事業場で労働契約のとおり労働した場合、労働時間が週の法定労働時間に達しているため土曜の労働は全て法定時間外労働となります。
- 3 よって、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、乙事業場で土曜日に乙事業場で労働した5時間は、法定時間外労働となるため、乙事業主は5時間の労働について、割増賃金の支払い義務を負います。

日

月

甲事業場：8時間

火

甲事業場：8時間

水

甲事業場：8時間

木

甲事業場：8時間

金

甲事業場：8時間

土

乙事業場：5時

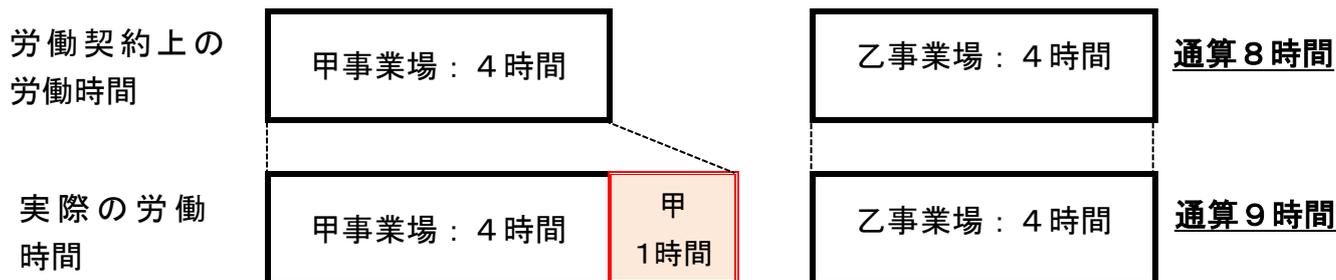
月曜から金曜までで、労働時間が40時間に達する

→ 土曜日に乙事業場で行う5時間の労働は法定時間外労働になる

(3) 甲事業主と「所定労働時間4時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、甲事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間4時間」という労働契約を締結し、甲事業場で5時間労働して、その後乙事業場で4時間労働した場合。

(答)

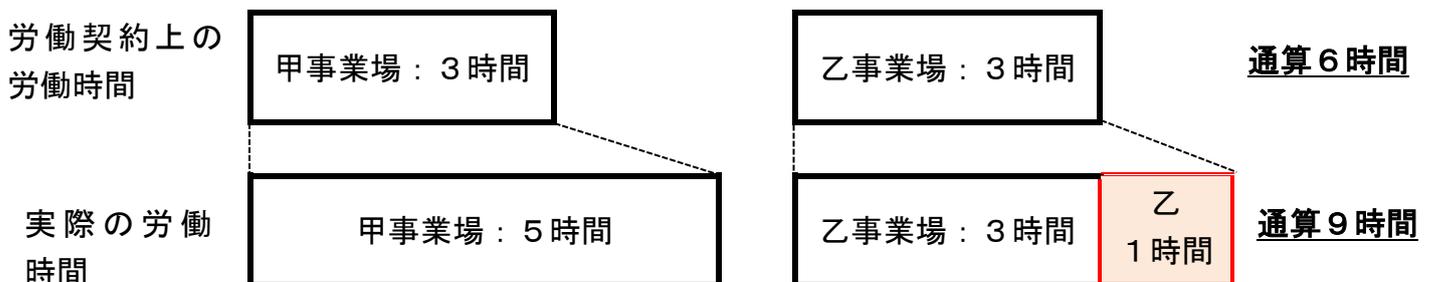
- 1 労働者が甲事業場及び乙事業場で労働契約のとおり労働した場合、1日の労働時間は8時間となり、法定労働時間内の労働となります。
- 2 1日の所定労働時間が通算して8時間に達しており、甲事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、法定労働時間を超えて労働させた甲事業主は割増賃金の支払い義務を負います。



(4) 甲事業主と「所定労働時間3時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、甲事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間3時間」という労働契約を締結し、甲事業場で5時間労働して、その後乙事業場で4時間労働した場合。

(答)

- 1 労働者が甲事業場及び乙事業場で労働契約のとおり労働した場合、1日の労働時間は6時間となり、法定労働時間内の労働となります。
- 2 ここで甲事業主が、労働時間を2時間延長した場合、甲事業場での労働が終了した時点では、乙事業場での所定労働時間も含めた当該労働者の1日の労働時間は法定労働時間内であり、甲事業場は割増賃金の支払等の義務を負いません。
- 3 その後乙事業場で労働時間を延長した場合は法定労働時間外労働となるため、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、当該延長した1時間について乙事業主は割増賃金の支払義務を負います。



(参考) 労働基準法 (昭和 22 年法律第 49 号) (抄)

(時間外及び休日の労働)

第 36 条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）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。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

2 (略)

(時間計算)

第 38 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。

2 (略)

【健康確保措置】

所定労働時間の3/4以下の短時間労働者は労働安全衛生法第66条第1項に基づく健康診断の対象とはならないが、副業・兼業することにより所定労働時間の3/4を超えてしまう場合※には、当該労働者に対する健康診断の実施義務はかかるのか。

※ 例えば、通常の常時使用する労働者の1週間の所定労働時間を40時間としている甲事業主と「所定労働日は月曜日から金曜日、労働時間は8:00～12:00」という労働契約を締結している短時間労働者が、乙事業主と「所定労働日は月曜日から金曜日、労働時間は13:00～16:00」という労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合などがある。

(答)

必要ありません。

ただし、事業主が労働者に副業・兼業を推奨している場合は、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業の状況も踏まえて、健康診断等の必要な健康確保措置を実施することが望まれます。

【労災保険】

(1) 副業・兼業している場合、労災保険給付額の算定はどうなるのか。

(答)

副業・兼業をする労働者への労災保険給付額については、労働災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき算定しています。

なお、この取扱いは、形式的に事業場が別であるかではなく、実態に基づき判断することとしています。例えば、企業活動そのものが社会的にみて単一的に評価しうる場合など、二つの会社が実質的に同一の事業体であると評価できるような事情がある場合には、一つの事業場における判断と同様に取り扱っております。

(2) 副業・兼業している場合、業務の過重性の評価に当たって労働時間は合算されるのか。

(答)

労災保険法は、個別事業場ごとの業務に着目し、その業務に内在する危険性が現実化して労働災害が発生した場合に、保険給付を行うこととしていることから、副業・兼業している場合であっても、それぞれの就業先における労働時間は合算せず、個々の事業場ごとに業務の過重性を評価しています。

なお、この取扱いは、形式的に事業場が別であるかではなく、実態に基づき判断することとしています。例えば、企業活動そのものが社会的にみて単一的に評価しうる場合など、二つの会社が実質的に同一の事業体であると評価できるような事情がある場合には、一つの事業場における判断と同様に取り扱っております。

(3) A会社での勤務終了後、B会社へ向かう途中に災害に遭った場合、通勤災害に該当するのか。

(答)

2つの就業先で働く労働者が、1つ目の就業の場所で勤務を終え、2つ目の就業の場所へ向かう途中に災害に遭った場合、通勤災害となります。ご質問の場合、B会社の労災保険を使用して保険給付を受けることができます。