

副業・兼業の場合の労働時間管理について

労働条件分科会におけるこれまでの 主なご意見と今後検討すべき事項のイメージ

労働条件分科会におけるこれまでの主なご意見と 今後検討すべき事項のイメージ①【6/25】

第156回労働政策審議会労働条件分科会(令和元年11月25日)資料2より(一部加工)

【労働条件分科会における主なご意見】

- 事業主を異にする場合でも労働時間は通算するという現行の行政解釈を維持すべき。時間外労働の上限規制や割増賃金の支払について労働時間を通算すべき。
- 副業・兼業を普及促進することで労働者の健康が阻害されることは本末転倒であり、労働者の健康確保が最も大事である。
- 労働者保護の観点から、過重労働防止や健康確保、使用者の実務上の雇用責任や安全配慮義務、個人情報保護の観点からの労働者のプライバシーの取扱など様々な問題や課題をバランスよく満たす方策について、丁寧かつ慎重に議論すべき。
- 企業が副業・兼業を認めない理由として、企業実務の観点から労働時間の通算規定への対応が難しいという声がある。企業実務に混乱のない労働時間管理、労務管理ができるよう議論を進めるべき。
- 副業・兼業を前提として、労働時間管理や働き過ぎ防止のための実効的な仕組みを考える必要。この点、健康確保措置に重点を置いた労働安全衛生法や、労働契約の付随義務として副業・兼業に関する情報を、どこまで使用者、労働者に申告を求められることができるのかといった問題を多角的に捉えて、相互補完的に作用することで、実効性のある仕組みを作ることができるのではないか。
- 副業・兼業の把握に係る自己申告について、どのように把握すべきか等について明確にすべき。
- 副業・兼業を認める場合、自己申告が前提となるが、競業等の場合の企業情報の管理の観点から、副業・兼業先の企業の情報が、本業の企業による副業・兼業が可能かの判断に必要。必要な情報についてどのように考えるか。
- 労働時間は労働者による自己申告や自己管理が現実的。
- 副業・兼業により労働時間を通算した場合の時間外労働に関し、企業による対応について検討すべき。
- 労働者の自己申告で労働時間を把握することは一つの選択肢であり検討すべきだが、副業・兼業も含め、労働時間管理及び健康管理の責任は、一義的には使用者が負うといった原則に戻って検討すべき。
- 副業・兼業の場合の労働契約の先後等に応じた労働時間の捉え方について、一般的に理解されているかも考える必要。
- 学生時代のアルバイトを継続したまま就職した場合についてどう考えるか等について整理が必要。
- 本業と副業・兼業先について、就業先が3つあった場合についてはどう考えるか等について整理が必要。
- 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務の問題等について、どのような課題があるか。

※ この他、検討会報告書において示された健康確保措置は評価、今後十分検討すべき等の意見があった。

労働条件分科会におけるこれまでの主なご意見と 今後検討すべき事項のイメージ②【6/25】

第156回労働政策審議会労働条件分科会(令和元年11月25日)資料2より(一部加工)

【今後検討すべき事項のイメージ】

- 労働者の健康確保に留意し、長時間労働・過重労働につながらないようにするという観点を持ちつつ、副業・兼業の場合の実効性ある労働時間管理の在り方
- 労働者の副業・兼業の確認及び副業・兼業を認めるに当たっての判断に必要な情報
- 副業・兼業を行っている労働者の労働時間の把握、特に労働者の自己申告による労働時間の把握
- 副業・兼業を行っている労働者の労働時間を通算して管理するに当たって、本業、副業・兼業先及び労働者の間において必要となる情報
- 「本業」及び「副業・兼業先」の考え方
- 本業、副業・兼業先が3つ以上になった場合等の取扱
- 月単位での労働時間の管理等、使用者の労務管理の負担軽減を図りつつ、簡便に労働時間を管理する方法
- 副業・兼業の場合の競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

等

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する 論点及び整理事項（案）

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項 ご議論いただきたい事項（黒字が今回ご議論いただきたい事項）

1. 労働時間通算が必要となる場合

- ・ 労働時間が通算される場合
- ・ 通算して適用される規定
- ・ 通算されない規定

2. 副業・兼業の確認

- ・ 副業・兼業の確認方法
- ・ 労働者から確認する事項

3. 労働時間の通算

- ・ 基本的事項
- ・ 副業・兼業の開始前（所定労働時間の通算）
- ・ 副業・兼業の開始後（所定外労働時間の通算）

4. 時間外労働の割増賃金の取扱い

- ・ 割増賃金の支払義務
- ・ 割増賃金率

5. 簡便な労働時間管理の方法

- ・ 簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）
- ・ 管理モデルの枠組み
- ・ 管理モデルの実施

6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項 議論の前提

- 「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方」とは、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ついての労働基準法（以下「法」という。）第38条第1項の規定の解釈・運用を指す。

参考情報

労働基準法(昭和22年法律第49号)

(時間計算)

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。

② (略)

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月)

2 副業・兼業の促進の方向性

(1) 副業・兼業は、労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点がある。

【労働者】

メリット:

- ① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③ 所得が増加する。
- ④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

4 労働者の対応

(1) (略)

(2) また、(1)により副業・兼業を行うにあたっては、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないよう、労働者(管理監督者である労働者も含む)が自ら、本業及び副業・兼業の業務量や進捗状況、それらに費やす時間や健康状態を管理する必要がある。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

1. 労働時間通算が必要となる場合

(1) 労働時間が通算される場合

- 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」に該当する場合に、法第38条第1項の規定により、それらの複数の事業場における労働時間が通算される。
- 次のいずれかに該当する場合は、その時間は通算されない。
 - ・ 労働基準法が適用されない場合(例 事業主:フリーランス、独立、起業、共同経営、家業承継等、請負・委任・準委任:アドバイザー、コンサルタント、顧問、理事、監事等)
 - ・ 労働基準法は適用されるが労働時間規制が適用されない場合(農業・畜産業・養蚕業・水産業、管理監督者・機密事務取扱者、監視・断続的労働者、高度プロフェッショナル制度)

参考情報

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月)

2 副業・兼業の促進の方向性

(3) (中略)

なお、労働基準法の労働時間規制を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業は、認められない。

補足(「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット)

「労働基準法上の労働時間規制を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業」とは、例えば、実態は使用者との一つの労働契約であるにもかかわらず、その一部を形式上請負契約にする形態が考えられます。

3 企業の対応

※1 就業時間の把握について

- ・ 個人事業主や委託契約・請負契約等により労働基準法上の労働者でない者として、または、労働基準法上の管理監督者として、副業・兼業を行う者については、労働基準法の労働時間に関する規定が適用されない。

補足(「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット)

一般の労働者として他の会社に雇われる形態で副業・兼業をする場合、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時間を超えて労働させてはならないこと等)は通算して適用されます。

1. 労働時間通算が必要となる場合

(2)通算して適用される規定

- 法定労働時間(法第32条)について、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。
- 時間外労働(法第36条)のうち、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件(同条第6項第2号及び第3号)については、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものであり、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

(3)通算されない規定

- 時間外労働(法第36条)のうち、法第36条第1項の協定(以下「36協定」という。)により延長できる時間の限度時間(同条第4項)、36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限(同条第5項)については、個々の事業場における36協定の内容を規制するものであり、それぞれの事業場における延長時間を定めることとなる。また、36協定において定める延長時間が事業場ごとの時間で定められていることから、それぞれの事業場における時間外労働が36協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、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とは通算されない。

2. 副業・兼業の確認

(1) 副業・兼業の確認方法

- 使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- その方法としては、就業規則、労働契約等に副業・兼業に関する届出制を定め、既に雇い入れている労働者が新たに副業・兼業を開始する場合の届出や、新たに労働者を雇い入れる際の労働者からの副業・兼業についての届出に基づくこと等が考えられる。

参考情報

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月)

3 企業の対応

- (2) 副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、また、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、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることも考えられる。
その場合も、労働者と企業とのコミュニケーションが重要であり、副業・兼業の内容等を示すものとしては、当該労働者が副業・兼業先に負っている守秘義務に留意しつつ、例えば、自己申告のほか、労働条件通知書や契約書、副業・兼業先と契約を締結する前であれば、募集に関する書類を活用することが考えられる。

補足(「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット)

労働者の副業・兼業の内容の確認にあたっては、必要以上の情報を労働者に求めることがないよう留意が必要です。

- (3) 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、労働時間に関する規定の適用について通算するとされていることに留意する必要がある。また、労働時間や健康の状態を把握するためにも、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることが望ましい。
- (4) 各企業における検討にあたっては、今般、厚生労働省が改定したモデル就業規則の規定を参照することができる。

※1 就業時間の把握について

- ・ 使用者は、労働者が労働基準法の労働時間に関する規定が適用される副業・兼業をしている場合、労働者から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。

「モデル就業規則」(平成31年3月版)

(副業・兼業)

第68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 (略)

2. 副業・兼業の確認

(2)労働者から確認する事項

- 副業・兼業の内容として確認する事項としては、次のものが考えられる。
 - ・ 他の使用者の事業場の事業内容
 - ・ 他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容
 - ・ 労働時間通算の対象となるか否かの確認
 - ・ 他の使用者との労働契約の締結日、期間
 - ・ 他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
 - ・ 他の使用者の事業場での所定外労働の有無及び見込み時間数

参考情報

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月)

3 企業の対応

(2) 副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、また、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、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることも考えられる。

その場合も、労働者と企業とのコミュニケーションが重要であり、副業・兼業の内容等を示すものとしては、当該労働者が副業・兼業先に負っている守秘義務に留意しつつ、例えば、自己申告のほか、労働条件通知書や契約書、副業・兼業先と契約を締結する前であれば、募集に関する書類を活用することが考えられる。

補足(「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット)

労働者の副業・兼業の内容の確認にあたっては、必要以上の情報を労働者に求めることがないよう留意が必要です。

(3) 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、労働時間に関する規定の適用について通算するとされていることに留意する必要がある。また、労働時間や健康の状態を把握するためにも、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることが望ましい。

※1 就業時間の把握について

- ・ 使用者は、労働者が労働基準法の労働時間に関する規定が適用される副業・兼業をしている場合、労働者から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。

「モデル就業規則」(平成31年3月版)

第68条第3項の解説

3 労働者の副業・兼業を認める場合、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、第2項において、届出を行うことを規定しています。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、副業・兼業の内容を届出させることがより望ましいです。

3. 労働時間の通算

(1) 基本的事項

① 労働時間を通算管理する使用者

- 副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者(1(1)において労働時間が通算されない場合として掲げられている業務等に係るものを除く。)は、法第38条第1項の規定により、それぞれ、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とを通算して管理する必要がある。

② 通算される労働時間

- 法第38条第1項の規定によ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とを通算することによって行う。

③ 基礎となる労働時間制度

- 法第38条第1項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間制度を基に、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と通算することによって行う。

参考情報

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月)

3 企業の対応

補足(「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット)

一般の労働者として他の会社に雇われる形態で副業・兼業をする場合、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時間を超えて労働させてはならないこと等)は通算して適用されます。

企業における対応例(第156回労働政策審議会労働条件分科会 資料No.2より)

(対象者に対する時間管理の方法)

- ・ 月1回、副業の労働時間(1ヶ月の合計時間)と内容を人事部宛に報告。
- ・ 副業が雇用の場合、月に1回、1日単位の労働時間の報告を義務付け。

3. 労働時間の通算

(1) 基本的事項

④ 通算して時間外労働となる部分

- 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とを通算して、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、時間外労働となる。

参考情報

「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)

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)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。
- 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。

3. 労働時間の通算

(2) 副業・兼業の開始前(所定労働時間の通算)

① 所定労働時間の通算

- 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とを通算して、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の有無を確認する。

② 通算して時間外労働となる部分

- 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とを通算して、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は、時間的に後から労働契約を締結した使用者における当該超える部分が時間外労働となり、当該使用者における36協定で定めるところによって行うこととなる。

参考情報

企業における対応例(第156回労働政策審議会労働条件分科会 資料No.2より)

(対象者に対する時間管理の方法)

- ・ 兼業先が雇用の場合は、通算して法定労働時間内に収めることとしている。兼業先での勤務時間と通算して、法定労働時間を超える場合は、申し出るようになっており、その場合は、副業・兼業をやめるか、法定労働時間内に収まるように有休取得等をする必要あり。
- ・ 自社と副業先の労働時間を通算して1日8H、週40H以内となる必要がある。副業先との契約の時点で通算した労働時間を確認し、条件を満たさない者とは契約更新をしない。(半年に1回、基準を満たしているかチェックを実施)

3. 労働時間の通算

参考情報

「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)

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。
- 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。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月)

3 企業の対応

補足(「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット)

[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労働時間を通算した結果、法定時間外労働に該当するに至った場合、事業主Bに法定の割増賃金の支払い義務があります。

(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によるものです。)

3. 労働時間の通算

(3) 副業・兼業の開始後(所定外労働時間の通算)

① 所定外労働時間の通算

- (2)の所定労働時間の通算に加えて、副業・兼業の開始後に、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とを当該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の有無を確認する。

※ 自らの事業場で所定外労働がない場合は、所定外労働時間の通算は不要である。

※ 自らの事業場で所定外労働があるが、他の使用者の事業場で所定外労働がない場合は、自らの事業場の所定外労働時間を通算すれば足りる。

② 通算して時間外労働となる部分

- 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とを当該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は、当該超える部分が時間外労働となる。

参考情報

「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)

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なるのか。

(答)

1・2 (略)

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。

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。

3. 労働時間の通算

(3) 副業・兼業の開始後(所定外労働時間の通算)

③ 所定外労働時間の把握

- 他の使用者の事業場における実労働時間は、法を遵守するために把握する必要があるが、把握の方法としては、必ずしも日々把握する必要はなく、法を遵守するために必要な頻度で把握すれば足りる。例えば、時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、
 - ・ 一定の日数分をまとめて申告等させる(例:一週間分を週末に申告する等)
 - ・ 所定労働時間どおり労働した場合には申告等は求めず、実労働時間が所定労働時間どおりではなかった場合のみ申告等させる(例:所定外労働があった場合等)
 - ・ 時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に申告等させるなどとすることが考えられる。

(4) その他

- 労働者が事業主を異にする3以上の事業場で労働する場合についても、上記に記載したところにより、副業・兼業の確認、副業・兼業開始前の所定労働時間の通算、副業・兼業開始後の所定外労働時間の通算を行う。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

3. 労働時間の通算

参考情報

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月)

3 企業の対応

※1 就業時間の把握について

- ・ 使用者は、労働者が労働基準法の労働時間に関する規定が適用される副業・兼業をしている場合、労働者から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。

4 労働者の対応

- (2) また、(1)により副業・兼業を行うにあたっては、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、労働者(管理監督者である労働者も含む)が自ら、本業及び副業・兼業の業務量や進捗状況、それらに費やす時間や健康状態を管理する必要がある。

企業における対応例(第156回労働政策審議会労働条件分科会 資料No.3より)

(対象者に対する時間管理の方法)

- ・ 月1回、副業の労働時間(1ヶ月の合計時間)と内容を人事部宛に報告。
- ・ 兼業先が雇用の場合は、通算して法定労働時間内に収めることとしている。兼業先での勤務時間と通算して、法定労働時間を超える場合は、申し出ることとなっており、その場合は、副業・兼業をやめるか、法定労働時間内に収まるように有休取得等をする必要あり。
- ・ 副業が雇用の場合、月に1回、1日単位の労働時間の報告を義務付け。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

4. 時間外労働の割増賃金の取扱い

(1) 割増賃金の支払義務

- 各々の使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、他の使用者の事業場における所定労働時間・所定外労働時間についての労働者からの申告等により、
 - ・ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、
 - ・ 次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、それぞれの事業場での所定労働時間・所定外労働時間を通算した労働時間を把握し、その労働時間について、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(法第37条第1項)を支払う必要がある。

(2) 割増賃金率

- 時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率(2割5分以上の率。ただし、所定外労働の発生順によって所定外労働時間を通算して、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1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自ら労働させた時間については、5割以上の率。)となる(法第37条第1項)。

参考情報

「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)

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らない。
- 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。
- 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。

5. 簡便な労働時間管理の方法

(1)趣旨

- 副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方については上記のとおりであるが、例えば、副業・兼業の日数が多い場合や、自らの事業場及び他の使用者の事業場の双方において所定外労働がある場合等においては、労働時間の申告等や通算管理において、労使双方に手続上の負担が伴うことが考えられる。
- このため、副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方について、上記によることのほかに、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、法に定める最低労働条件が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法(以下「管理モデル」という。)として、以下の方法によることが考えられる。

(2)管理モデルの枠組み

- 管理モデルは、副業・兼業の開始前に、当該副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者(以下「使用者A」という。)の事業場における法定外労働時間と時間的に後から労働契約を締結した使用者(以下「使用者B」という。)の事業場における労働時間(所定労働時間及び所定外労働時間)とを合計した時間数が単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各々の使用者がそれぞれその範囲内で労働させることとするものであること。また、使用者A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、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ割増賃金を支払うこととするものであること。
- これにより、使用者A及び使用者Bは、副業・兼業の開始後においては、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における実労働時間の把握を要することなく法を遵守することが可能となるものであること。

5. 簡便な労働時間管理の方法

(3)管理モデルの実施

① 導入手順

- 副業・兼業に関する企業の事例において、労務管理上の便宜や労働者の健康確保等のため、副業・兼業の開始前に、あらかじめ使用者が他の使用者の事業場における労働時間や通算した労働時間について上限を設定し、労働者にその範囲内で副業・兼業を行うことを求めている事例がみられる。
- 管理モデルについても、一般的には、副業・兼業を行おうとする労働者に対して使用者Aが管理モデルにより副業・兼業を行うことを求め、労働者及び労働者を通じて使用者Bがこれに応じることによって導入されることが想定される。

② 労働時間の上限の設定

- 使用者Aの事業場における1か月の法定外労働時間と使用者Bの事業場における1か月の労働時間とを合計した時間数が単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定する。

5. 簡便な労働時間管理の方法

(3) 管理モデルの実施

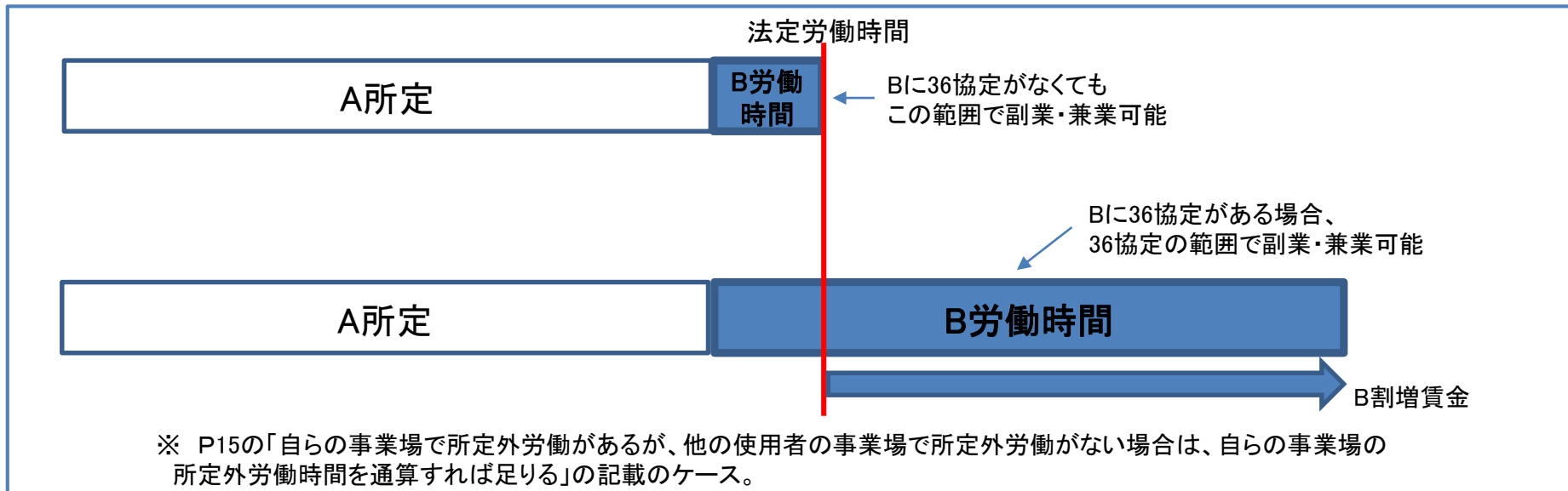
③ 時間外労働の割増賃金の取扱い

- 使用者A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、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ割増賃金を支払う。
- 使用者Aが、法定外労働時間に加え、所定外労働時間についても割増賃金を支払うこととしている場合には、使用者Aは、自らの事業場における所定外労働時間の労働について割増賃金を支払うこととなる。
- 時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率(2割5分以上の率。ただし、労働契約の締結の先後によって所定外労働時間を通算して、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1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自らの事業場において労働させた時間については、5割以上の率。)とする。

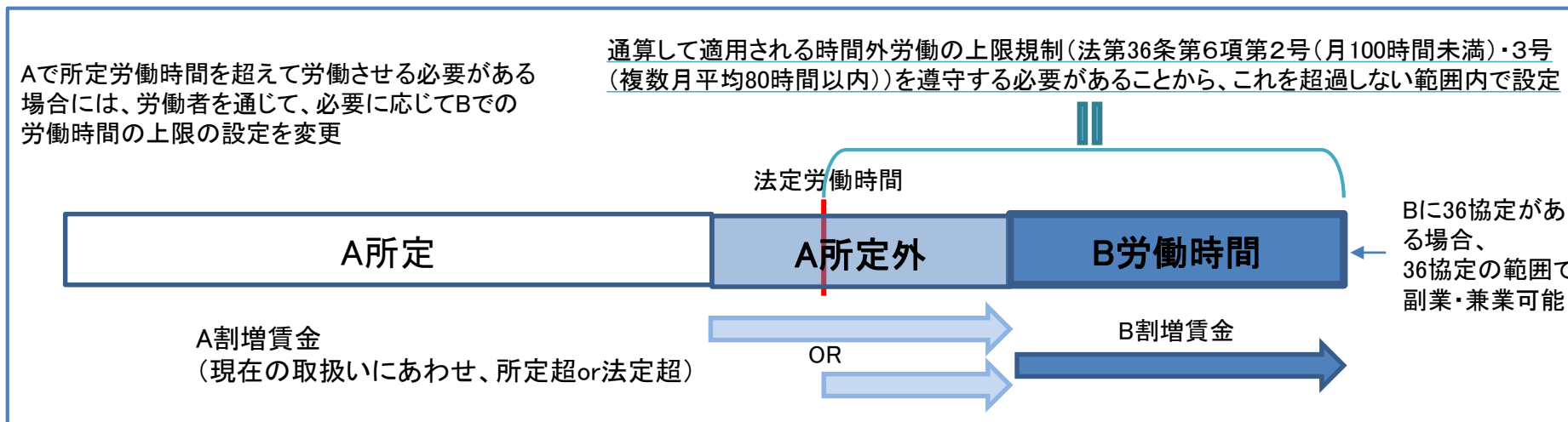
5. 簡便な労働時間管理の方法

【参考】管理モデルのイメージ

○Aに所定外労働がない場合



○Aに所定外労働がある場合（A・Bで所定外労働が発生しうる場合に、互いの影響を受けないようあらかじめ枠を設定）



5. 簡便な労働時間管理の方法

(4)その他

- 管理モデルの導入後に、使用者Aにおいて導入時に設定した労働時間の上限を変更する必要がある場合には、あらかじめ労働者を通じて使用者Bに通知し、必要に応じて使用者Bにおいて設定した労働時間の上限を変更し、これを変更することは可能である。なお、変更を円滑に行うことができるよう、あらかじめ、変更があり得る旨を留保しておくことが望ましい。
- 労働者が事業主を異にする3以上の事業場で労働する場合についても、使用者Aの事業場における法定外労働時間、使用者Bの事業場における労働時間、更に時間的に後から労働契約を締結した使用者C等の事業場における労働時間について、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各々の使用者がそれぞれその範囲内で労働させ、使用者A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、使用者B及び使用者C等は自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ割増賃金を支払うことにより、管理モデルの導入が可能である。
- 管理モデルを導入した使用者が、あらかじめ設定した労働時間の範囲を逸脱して労働させたことによって、時間外労働の上限規制を超える等の法に抵触した状態が発生した場合には、当該逸脱して労働させた使用者が、労働時間通算に関する法違反を問われ得ることとなる。