

労働時間通算の規定について

厚生労働省労働基準局提出資料

工場法制定時

工場法（明治44年法律第46号）

第3条 工業主ハ十六歳未満ノ者及女子ヲシテ一日ニ付十一時間ヲ超エテ就業セシムルコトヲ得ス

主務大臣ハ業務ノ種類ニ依リ本法施行後十五年間ヲ限り前項ノ就業時間ヲ二時間以内延長スルコトヲ得

就業時間ハ工場ヲ異ニスル場合ト雖前二項ノ規定ノ適用ニ付テハ之ヲ通算ス

※第1項は、大正12年改正後のもの。

岡實「改訂増補工場法論 全」（有斐閣・1917年）抜粋

尚職工カ同一日ニ二箇所以上ノ工場ニ於テ就業スル場合ニハ、就業時間ハ各工場ニ於ケル就業時間ヲ通算スルコトヲ要ス、…尚数工業主ノ使用シタル時間ヲ合算シ法規違反ヲ構成スル場合ハ其の処罰ニ付稍困難ナル問題ヲ生スル場合アルヘシ、今之ヲ詳論スルノ違ナシト雖、要スルニ職工使用ノ時ノ前後如何ニ拘泥セス故意ノ有無ニ依リ各工業主ニ付決定スヘキモノト信ス

労働基準法制定時

労働基準法（昭和22年法律第49号）

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。

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」【昭和23年5月14日基発第769号】

寺本廣作「労働基準法解説」（時事通信社・昭和23年）抜粋

事業場を異にする場合は使用者が同一であつても又別人であつても、本法の労働時間制の適用についてはこれを通算する。工場法でも（第三條第三項）同様の趣旨の規定があつた。使用者が別人である場合、労働者が他の事業場で労働してゐることを知らなかつたときの違反については刑法の犯意に関する一般の原則（刑法第三十八條）が適用される。

「労働基準法案解説及び質疑応答（厚生省労政局労働保護課）」（労働基準法[昭和22年]（3）一上 日本立法資料全集53より）抜粋

（解説）事業場を異にする場合の労働時間通算規定は、現行工場法の通りである（第三條第三項）

第八十五問 二以上の使用者に使用されるものの労働時間が、通算して八時間を超ゆるときは、どちらの使用者について違反が成立するか。

答 八時間を経過することを知つて使用した使用者について違反が成立する。両方共八時間以内で、他の使用者があることを知らなかつた場合には違反は成立しない。

平成22年版 労働基準法 上 厚生労働省労働基準局編 労働法コンメンタール③ 抜粋

<趣旨>

本条は、事業場を異にする場合と坑内労働についての労働時間の計算について定めたものである。第一項については、戦前、工場法（第三條）においても「就業時間ハ工場ヲ異ニスル場合ト雖・・・之ヲ通算ス」とされていたのを踏襲したものであり、昼間は甲工場で労働し、夜間は乙工場で労働するというような場合の労働者の保護の徹底を期そうとするものである。

これまでの検討会の報告書

今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書（平成17年9月15日）抜粋

第3 労働関係の展開

9 労働契約に伴う権利義務関係

(2) 労働者の付随的義務

ア 兼業禁止義務

（略）兼業の制限を原則無効とする場合には、他の企業において労働者が就業することについて使用者の管理が及ばなくなることとの関係から、労働基準法第38条第1項（事業場を異にする場合の労働時間の通算）については、使用者の命令による複数事業場での労働等の場合を除き、複数就業労働者の健康確保に配慮しつつ、これを適用しないこととすることが必要となると考えられる。

これについては、労働時間の通算規定の適用を行わないこととすると労働者の過重労働を招き、結果として社会的なコストが増大するのではないかと指摘も考えられるが、個々の使用者に労働時間を通算することの責任を問うのではなく、国、使用者の集団が労働者の過重労働を招かないよう配慮し、労働者自身の健康に対する意識も涵養していくことがより妥当ではないかと考えられる。

柔軟な働き方に関する検討会 報告（平成29年12月25日）抜粋

2. 議論の内容等 (2) 副業・兼業

なお、副業・兼業に関わる制度的課題として、

○労働時間・健康管理（労働時間通算）

・ 労働時間通算の在り方については、通達（昭和23年5月14日基発第769号）発出時と社会の状況や労働時間法制が異なっているという社会の変化を踏まえて、見直すべきである。（略）

という意見があったところであり、今後、「新しい経済政策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）の内容も踏まえつつ、別途検討を行うことが必要である。なお、ヒアリングにおいて、労働時間通算規定等の現行の労働時間ルールを遵守すべきである、副業・兼業と企業の安全配慮義務との関係に留意することが必要であるという意見もあった。

（参考：新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日閣議決定））

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。