

現行制度の課題の整理  
(第5回検討会 検討事項)

(1) 副業・兼業先の労働時間の把握方法について

(現行制度)「副業・兼業の促進に関するガイドライン」では、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とされている。

(課題) 以下のような課題について、どう考えるか。

① 労働者からの自己申告で労働時間を把握する場合

- ・ 副業・兼業を行う者が増えると事務量が膨大となり、対応が困難となること。
- ・ 企業としては自己申告が正しいかがわからず、
  - ① 労働者が副業・兼業先での労働時間数を少なく申告して、健康確保が困難となる可能性
  - ② 労働者が副業・兼業先での労働時間数を多く申告して、必要以上に割増賃金を支払わなければならない可能性の両面があること。
- ・ 労働者が副業・兼業の事実を使用者に知られたくないなど、自己申告を望まないことがあり、企業が副業・兼業先の労働時間数を把握することが困難な場合があること。

② 使用者間で、労働者の労働時間数などの情報のやりとりをする場合

- ・ 副業・兼業を行う者が多くなると、事務量が膨大となること。
- ・ 副業・兼業先の労働時間数も通算した労働時間管理を適切に行おうとしても、他社の適切な対応がなければ困難となること。

③ 上記のいずれの場合でも生じうる課題

- ・ 労働者の働き方が制度創設時と異なっており、例えば、以下のような理由により、副業・兼業先の労働時間の把握が困難となっていることについて、どう考えるか。
  - フレックスタイム制など自分で始業・終業時刻を決められる者がいること。
  - 短い時間を複数組み合わせで働く者がいること。

## (2) 割増賃金について

### ア 割増賃金の趣旨について

(現行制度) 通算の結果、法定労働時間を超えた労働時間について、割増賃金の支払い義務が生じる。

(課題) 以下のような課題について、どう考えるか。

- 割増賃金については次の両面があるが、どう考えるか。
  - ① 通算して法定労働時間を超えた場合に割増賃金がもらえるため、収入を得たい労働者にとってメリットとなること。
  - ② 使用者としては、通算して法定労働時間を超える者は雇わないこととなり、副業・兼業をして収入を得たいという労働者の雇用をかえって阻害するというデメリットとなること。
- 別の使用者の下で働く場合に、労働時間を通算して割増賃金の支払い義務があることが、時間外労働の抑制装置たり得るのかということについて、どう考えるか。
- 経済的負担を課すことによって、法定労働時間制の維持を図ることを目的とする割増賃金規制の趣旨から考えると、副業・兼業を行うこととの調整が難しい場合があることについて、どう考えるか。

### イ 割増賃金の算定方法について

(現行制度) 労働時間の通算に当たっては、労働契約の先後で判断することとなっている。また、適切に割増賃金の算定を行うためには、日々、副業・兼業先の労働時間数の把握が必要となる。

(課題) 以下のような課題について、どう考えるか。

- 労働契約の先後での判断について、実際の労働時間と合っていないことがあることについて、どう考えるか。
  - 例えば、朝、「後から契約した企業」で働いた後、昼以降に「先に契約した企業」で働くこと。
- 日々、副業・兼業先の労働時間数の把握を行う必要があることについて、どう考えるか。

### (3) 健康管理について

(現行制度) 労働安全衛生法では、定期健康診断や、1か月の労働時間に基づいて把握した長時間労働者の医師の面接指導等を義務付け、労働者の健康状態に応じ、必要な就業上の措置を行う。ただし、実施対象者の選定に当たって、労働時間の通算はしていない。

(課題) 以下のような課題について、どう考えるか。

- 副業・兼業をしている者に対する特別の健康確保対策はとられていないことについて、どう考えるか。
  
- 副業・兼業をしている者に対する健康確保対策について、企業の自主的な取組として副業・兼業先の月単位での労働時間の把握がなされている例について、どう考えるか。