

現行制度の課題の整理①
(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。

(前回の委員の主なご意見)

- ・ 副業・兼業をしている者が、単に労働時間数を入力するだけであれば可能だろうが、その先をどうするかで事務量が膨大になるかが決まるのではないか。
- ・ 労働時間管理がシステム化されている場合、別の企業で働いている時間をアナログで管理するのは社員にとっても企業にとっても負担ではないか。また、副業を前提にしたシステムの開発のし直しなどは膨大なコストになるのではないか。

- ・ 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。

(前回の委員の主なご意見)

- ・ 電子機器などの利用により、客観的な労働時間が把握できることもあるが、しっかりと労働時間をモニタリングして把握していくことになると、それに伴い生じるストレスの問題や私的領域への介入といった課題も出てくるのではないか。
- ・ 健康確保は基本的には労働者自身の責任として求められると考え、労働時間を少なく申告することで健康管理の対象から外れる可能性については、労働者自身の判断でそうしているということであれば、それほど大きな問題として捉えなくても良いのではないか。他方、使用者側からの圧力などによって労働時間を少なく申告せざるを得ない状況になっている場合には問題があるので、そういった状況が起きない形で法整備していく必要があるのではないか。

- ・ 労働時間が通算される雇用であるか否かについて、完全に客観的に把握することになると、副業をしたい労働者が非雇用に流れることになるのではないか。また、雇用か否かを客観的に判断することは裁判所でも難しい事例もある。
- ・ 客観的な把握を貫徹しようとする、相当私的な領域について法が介入することになり、非常に過剰な規制となるのではないか。
- ・ 一つの企業で働いている場合、労働者が労働時間数を過大申告や過少申告をした際に労働者が罰せられないこととのバランスを考えるべき。

- ・ 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。

(前回の委員の主なご意見)

- ・ 兼業というものは、使用者が命じて兼業させるのではなく、労働者が選択して行うものであるため、主体となるのは労働者であるべきではないか。労働者が正しく申告できる、あるいは申告してもらうためにも法律による義務付けが必要ではないか。罰則は不要ではないか。ただし、本来自由なはずの私的な時間に対して、法や使用者が介入する危険はある。
- ・ 健康問題に関し、どの程度法が強制するかというのはレベルがあって良い問題ではないか。客観的に把握することを強硬に要求すると、雇用だと窮屈すぎるということで、働く側も働かせる側も非雇用での就業を促進する方向になりかねない。そうすると、例えば労災が起こったり、あるいはその他の就業上のトラブルが起こったときに、非雇用という枠組みに押し込めることが、かえって就業者の保護に資しないということがあり得る。そのため、自己申告で雇用だと言われれば雇用と受け止めつつ、申告義務については一般健康診断と同じように労働者に受診義務を課すが罰則はないというようなアプローチもあり得るのではないか。
- ・ 公法上、申告義務を課すことも私生活について把握を要請する点で、ある程度の介入となり得るが、技術的な形で客観的に把握するケースと比べると、その介入の程度は低いものとして位置づけられるのではないか。
- ・ 労働時間の把握について、現実的に自己申告に頼らざるを得ない場合、自己申告の正確性がどれくらい担保できるのかという面もある。
- ・ 実労働時間の把握と割増賃金の規制をヨーロッパと同じように区別して考え、労働時間をどう把握するかという点については、ヨーロッパで事実上行われている自己申告を基本とした考え方も参考になるのではないか。

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。

(前回の委員の主なご意見)

- ・ 仮に労働者の主体的な申告を前提としない使用者の把握義務は、労働者の私的領域の介入になるのではないかと懸念があるため、使用者がまず把握すべきというのは、難しいのではないか。
- ・ 企業の事務量が膨大になる結果、副業を禁止することになるのではないか。1つの副業をやっているだけなら良いが、複数やっている場合もあるので、企業は対応できないのが実情ではないか。
- ・ 大企業だと、どこの部署で誰が副業をやっているかを把握するだけでも大変であり、それぞれに紐付いた相手先企業と毎日の労働時間管理を連携するのは想像を絶する事務量ではないか。
- ・ 労働者と使用者、他の使用者で考え方が違い、場合によっては不必要な情報のやりとりがなされるのではないかと懸念もある。契約締結時のみやりとりをするということであれば、まだ可能かもしれないが、労働者の副業の事実を知ったからといって、それをもって情報のやりとりを求めるのは難しいのではないか。
- ・ 相手が労働法上の使用者なのか、単に委託先なのか判断に迫られるため、使用者間のやりとりは難しいのではないか。
- ・ 副業をする場合に知らせる義務を就業規則に入れている企業は多いと考えられるため、契約時点で、何時間ぐらい働くのかということを知ることができただろうが、デイリーに情報をやりとりすることは難しいのではないか。

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る者がいること。

(前回の委員の主なご意見)

- ・ 副業・兼業をしている者が、単に労働時間数を入力するだけであれば可能だろうが、その先をどうするかで事務量が膨大になるかが決まるのではないか。

(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。

(前回の委員の主なご意見)

- ・ 行政解釈を度外視した上で条文を改めて読んでみると、他の使用者のところで働いた結果として法定労働時間を超過した場合について、割増賃金請求権が生じるとの解釈には疑問である。
- ・ 収入を得たい労働者にとってメリットとなることは、労働基準法の趣旨とは違うものだと思うので、事実上のメリットを尊重すべきなのか、あるいは法の趣旨に立ち戻るべきなのかは検討の余地があるのではないか。
- ・ 労働基準法は、自分のコントロールできる中で法定時間を超えて労働させてはいけないという規制であり、ヨーロッパと同じような考え方を日本でも採用する合理性は相当あるのではないか。

- 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。

(前回の委員の主なご意見)

- ・ 現行の解釈通達的前提として、契約の先後で決まることなどもあって、必ずしも時間外労働の抑制装置とはなっていない面もあるのではないか。
- ・ 同じ企業の中でこれからさらに働くと割増賃金が発生する状況で、初めて割増賃金が長時間労働の抑制装置になり得るのではないか。また、他の企業で働いた時間を後で申告されて割増賃金を払うように言われたとしても、自社で法定労働時間を超過して働いてもらっていない企業からすると納得感がないのではないか。
- ・ 例えば、同じ使用者との間で複数の異なる労働契約を締結する場合や、同一の使用者の複数事業場で働く場合については労働時間通算ということをしていかないと法の潜脱になってしまうので、当然通算は必要になってくるのではないか。

- ・ 海外調査においても、割増賃金とは関係なく通算が考えられ、労働者が働き過ぎないこと、健康で文化的な生活を送るための労働がいったい何時間であるべきなのかという観点からの規制が行われていたことを踏まえても、通算しての割増賃金をそのまま堅持するのが唯一の解ではないのではないか。
- ・ 今回調査したヨーロッパ諸国では、使用者が異なる場合に通算して割増賃金を払うという考え方はとられていない。

- 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。

- (前回の委員の主なご意見)
- ・ 労働時間の把握の問題も含めて、割増賃金を存置しながら副業を政策的に促進するのは恐らく難しいのではないか。

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。

- (前回の委員の主なご意見)
- ・ 現行の解釈通達的前提として、契約の先後で決まることなどもあって、必ずしも時間外労働の抑制装置とはなっていない面もあるのではないか。
 - ・ 割増賃金の趣旨の一つとして、その日に8時間以上働いた重い労働の負担に対する対価、報酬があるが、契約をどちらが先に締結したかということとその日に8時間を超えた重い労働を負ったことが符合しないため、契約の先後で考えることを貫徹すると、割増賃金制度からすると不合理な結果を生じることもあるのではないか。

- 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。

(前回の委員の主なご意見)

- ・ 現行制度が非常に複雑であること、つまり月当たりざっくりした労働時間を把握すれば良いわけではなく、一日一日の労働時間を把握しないとどちらが割増賃金を負担するかを判断できない今の仕組みを前提として、一日一日の判断をしながら割増賃金を通算していくのは、現実的ではないのではないか。
- ・ 仮に複数就業に伴う時間外労働による負担に対する補償を使用者の連帯で行ってことうという考え方をするのであれば、例えば、日々時間を計算して把握することはできないが、例えばフルタイムの仕事をしている労働者との間で新たに労働契約を結ぶ場合、必ず時間外労働をさせることが前提となるような場合についてのみ月単位で割増賃金を請求できるような立法をすると言う方向もあるかもしれない。ただ、そういう規制があれば、使用者はあらかじめ固定残業代のような形で予め割増分を賃金に組み込むことで対応する（割増賃金の前提となる通常の賃金を低く抑えて対応する）だろうし、副業・兼業の推進とは逆の方向に働く規制となるのではないか。

(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。

(前回の委員の主なご意見)

- ・ 労働時間を通算して考える場合は、健康管理もそれに合わせた時間で見ながら長時間労働の健康の問題などに対応していくのではないか。

- 日本は諸外国とは状況が違うことを前提に、健康管理との関係で新たに労働時間を通算するような仕組みを設けていく方向性が考えられるのではないかと。長時間の労働自体が健康に対する一定のリスクがあることを前提としているものだとすると、必ずしも雇用と非雇用をわける必要はないのではないかと。
- 単純に長時間労働に従事していることが問題なのではなくて、例えば一つの使用者の下で長時間拘束されて、他の好きに使える時間がないということなども含めて、ストレスの原因になっているということも前提に、必ずしも時間の問題でないと捉えるのであれば、時間をそもそも通算する必要はなく、各使用者が各使用者のところの労働時間のリスクについてのみ把握し、それに応じていろいろな対応措置を実施すれば良いのではないかと。自社の労働時間外のリスクについては、ストレスチェック制度のほうで把握することができ、健康管理との関係でも通算はしないということも割り切ってしまう方向性もあるのではないかと。
- 通算して医師の面接指導が義務付けられる場合であっても、現行制度では、基本的には本人が申し出た場合となっており、申出がなくても行うのは高度プロフェッショナル制度の対象者など一定の者に限定されていることを踏まえつつ、議論すべき。
- どちらがどれだけ健康の問題に影響しているか判断がつく場合もあると思うが、判断がつかないことがかなり想定される。健康管理の観点から労働者を守るために、事業者なり本人にフィードバックするときはどういう判断をするのかは非常に困難になるだろうということが予測される。そこをどう整理するかを考えなくてはいけない。
- 雇用・非雇用を含めた労働時間を自己申告等によって把握し、一定時間を超える場合には指導を行う仕組みとすることが考えられるのではないかと。ただし、指導するとしても、自社の部分については措置を講ずることができるが、副業先の使用者に対してコントロールを及ぼす権限はないことから、労働者に対してアドバイスをする程度にとどまるのではないかと。
- ヨーロッパは個人が過労死するまで働く状況が基本的にはない国々であって、健康管理の問題は日本独自の状況がある程度加味する必要はあるのではないかと。労働時間の把握について、現実的に自己申告に頼らざるを得ない場合、自己申告の正確性がどれくらい担保できるのかという面もある中、労働時間の上限規制だけではなく、健康管理という面で何らかの規制を設けておく必要があるのではないかと。健康管理についてもいくつかの段階があって、例えば健康管理の規制の対象をフルタイムだけにすることも考えられる。ヨーロッパと日本の働き方の相違を踏まえると、副業者の健康管理に関し、何らかの規制を設けることについて、検討の余地があるのではないかと。
- 過労自殺、精神疾患の問題から言うと、副業していることでむしろリフレッシュになってよくなることも可能性としては考えられる。

- ・ 医師の面接指導について、例えば副業を自己申告したら実施するということは、今の制度の趣旨とも合っているし、基本的には自己申告ベースの中でできるだけ本人が自分の健康を守るために積極的に使ってもらう仕組みを用意することは今の枠組みの中でもできるのではないか。ただし、その結果として、産業医という立場で副業・兼業を止めることができるのかなどについてはよく整理する必要があり、そうしないと非常に動きにくい制度になってしまうのではないか。