

副業・兼業の場合の労働時間管理及び健康管理の在り方
に関する主な論点の整理について
(第7回 検討会資料)

1. 健康管理について

○ 副業・兼業を行う労働者の健康確保について

(これまでの委員の主なご意見)

- ・ 日本は諸外国とは状況が違うことを前提に、健康管理（安衛法）との関係では、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。
- ・ 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があるのでないか。

○ 通算した労働時間の状況の把握を各事業者に義務付ける場合の健康確保措置について

(これまで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。
- ・ 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。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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

2. 上限規制について

○ 上限規制の意義について

(これまでの委員の主なご意見)

- ・ 使用者が違う場合に労働時間を通算することが所与のものかについては、法律上は何も書いてない。昭和22年に労基法を施行したときに行政解釈が出て、使用者が違って通算するという行政としての解釈が示されただけである。非常に極端なことを

言う、その行政解釈が裁判に行き誤っていると判断されることはあり得ないではなく、厚労省の通達なども、例えば労災関係で出しているものが最高裁で否定されて、それで行政解釈が覆ったことはたくさんあるわけで、あくまで行政としては通算するという解釈をこれまでしてきているということで、そのことも含めて恐らくここでは議論しているのではないか。

- ・ 労働者が兼業・副業を自由にするものの妨げになるものを除いていく観点からすると、この上限規制を通算することは、必ずしも望ましい結果にならないのではないか。また、健康管理との関係でも、この上限規制の通算、適用をしていくことが本当にいいのか考える必要があるのではないか。
- ・ 少なくとも上限規制については、厳格な運用は普及を阻害しかねないという懸念はあるものの、健康確保という観点から設けられた上限規制の趣旨からすると、副業・兼業の労働時間を少なくとも雇用・雇用の関係で把握しないわけにはいかないのではないか。
- ・ 通達の根本の問題についてどうするかという議論はあるが、労基法ができてから今日まで、一応行政としては通算をする建前で来ている状況がある。そして雇用と雇用の場合に完全に何らの規制もしないのかということは、健康確保の問題の議論になり得る。雇用と雇用では、そこでまた指揮命令下に入って残業をせざるを得ないような状況があるのかもしれない。そういうさまざまな事情があることを考えると、ある意味ではソフトランディングかもしれないが、本人が雇用と雇用の副業を申告した場合には、その場合の対処を考えることは別の選択肢としてはあり得るところで、ここは政策的にとり得る一つのオプションと考えることができるのではないか。
- ・ 雇用・雇用の副業・兼業の場合に、本人が自分は副業を雇用としてやっていますと申告した場合、自分は完全に自分の判断で働くということだと、健康を害するかもしれないので、一定の保護のもとで副業・兼業をしたいということで、自らが申告した場合には、一定の規制を及ぼすのがよいかということが問題になっているのではないか。その場合には、個人情報保護の点についても、個人情報保護について自分は放棄する形で、つまり一定の個人情報保護について自分はもう主張しないけれど健康確保のための保護は望むということをして本人が言った場合には、それに対応することは一つのオプションとしてはあるのではないか。

○ 実務上実効性のある在り方について

(これまでの委員の主なご意見)

- ・ ヨーロッパの多くの国は、週労働時間は規制しているが、1日については規制していない国も少なくない。それを日本の場合は、週40時間のみならず1日8時間も規制しているので、毎日毎日1日8時間を超える法定時間外労働がなされたか否かを把握しなければいけなくなる。かつ、昭和22年に労基法ができて、その当時に通達が出されたときには変形労働時間制は1種類しかなかったが、今はフレックスタイムとか、日々労働時間が変わるようなさまざまな労働時間制度も許容するようになってきている。当時の通達は、そういうことを想定した通達ではない。現在の制度の下で一日一日時間外労働が生じているか否かを厳格に把握して、管理をすることは、およそ現実的ではなく、そのことも含めてどこまで通算するのかという問題があるのではないか。
- ・ 上限規制について、通算労働時間をどのように、なるべく負担のない形で把握していくかということが議論になってくるが、一つのやり方は、あらかじめ副業・兼業を

できる時間の上限を就業規則の中に定めておいて、やるのだったらその範囲でご本人の裁量でやってくださいというような形にするのが、副業をしたい、そんなに厳密に管理されたくないと思っている人にとっては、現実的に一番やりやすい方法なのかもしれない。どうしても管理することが必要なのであれば、日々厳密にというのを副業・兼業との通算の場合にはもう少し長いタームで見ることができるようにするような特例的な運用を認めるというやり方もあるかもしれない。

- ・ 本業もしくは副業先の企業で条件つき就業規則を設けて、その条件として労働時間の上限を設けるときには、副業先の労働時間というよりは、副業・兼業先と通算した労働時間の上限を設定することで、ある程度本業と副業の調整が本人の中ででき得る余地はあるのではないか。
- ・ 今、働いている使用者との契約がどこまで副業・兼業の自由を縛れるのかという問題になってきて、副業・兼業の働きのほうが自分の将来にとっては有望である人にとっては、むしろ上限も本業のほうを減らしていった、もっと副業のほうを膨らませていきたいということがあるかもしれない。そうしたときに、本業の使用者が最初から副業の上限を設定してよいのかもあわせて考えないといけないのではないか。
- ・ 上限規制のために労働時間を把握する場合、労働者の自己申告によらざるを得ないのではないか。
- ・ もともと雇用されていない時間の使い方は自由だというのが大原則といったときに、その時間で何をしているのかに関する証明、給与明細などを求めることは、本来望ましくないが、通算をして上限規制を遵守する、徹底するというのであれば労働者に求めざるを得ないのではないか。そのため、本当に通算をして上限規制をかけることが必要なのかという、その議論に立ち戻るのではないか。

3. 割増賃金について

○ 割増賃金の意義について

(これまでの委員の主なご意見)

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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に割増賃金は通算しないという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。
- ・ 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このまま堅持するのが唯一の解ではないのではないか。
- ・ 別の使用者の下で働く場合と異なり、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。

○ 実務上実効性のある在り方について

(これまで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。
- ・ 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など、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いう方向もあり得るかもしれない。

4. その他

○ 副業・兼業の性質等による取扱いの差について

(これまでの委員の主なご意見)

- ・ 生産性の向上やイノベーションにつながるかどうかは判断が難しく、外形的に把握できるものでないと、区別の基準にはなりにくいのではないか。
- ・ 生産性向上やイノベーションを進めるような兼業についても収入目的で従事されている方もいる。また、主な動機は収入面であるが、それに従事することでいろいろなスキルの獲得などポジティブな効果を持つ兼業もあり、実務上、この区別は困難である。区別があり得るとすれば、副業・兼業が本当に労働者自身の意思に基づいて行われている兼業なのか、それとも使用者の一定の影響下のもとで行われている兼業なのかといった形での区別があり得るのではないか。
- ・ 生産性向上に資する兼業と収入面からの兼業とでは属性が異なるところがあるので論点の提示は意味があるが、両者の兼業をどのように切り分けるかは、大変難しい問題であり、極端なことを言うと、一定以上の年収の生産性向上に資する兼業にはこうした規制をかけなくてよいというようなことも思うが、非常に難しいのではないか。両者を同一に取り扱わないことについて、理由はあると思うが、実際に差を設けるのはかなり困難ではないか。

○ 雇用、非雇用による取扱いの差について

(これまでの委員の主なご意見)

- ・ 非雇用での副業・兼業を労働法制で規制することは困難ではないか。あくまで雇用・雇用の場合について労働法制はどこまで規制するのかということであって、非雇用については原則及ばないと考えることになるのではないか。そして雇用・雇用の場合に、副業・兼業をするかどうかは基本的には労働者の判断であり、同一使用者の場合とは相当状況が異なることも踏まえる必要があるのではないか。
- ・ 雇用と非雇用では差をつけざるを得ないのではないか。ただ、雇用の保護を図れば図るほど、非雇用化が進むことを懸念する。副業・兼業先には雇用のものと非雇用のものもあることも踏まえた上で、どれだけ労働者を保護すべきなのか。雇用の非雇用化に進まないことも含めて検討が必要ではないか。