

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「改正法情報」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

労働基準関係

副業・兼業の場合における労働時間通算の考え方について

令和2年9月1日、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改正され、労働基準法38条1項の「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」の解釈、副業・兼業における労働時間管理の取り扱い等について示された。

年々増加傾向にある、複数の事業場で労働する、いわゆる副業・兼業を行う労働者に対して企業が求められる対応についても併せて紹介する。

副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について（令29.1 基発0901第3）

佐保田 藍 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 労働時間の通算が必要となる場合

労働基準法（以下、労基法）38条1項は「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」と定めている。この「事業場を異にする場合」には、「事業主を異にする場合」も含まれる（昭23.5.14基発769）。したがって、労基法における労働時間規制が適用される労働者として複数の使用者に雇用された場合には、それぞれの労働時間を通算した時間を労働時間として取り扱う必要がある。なお、労基法が適用されない場合（個人事業主やフリーランス等）の労働時間は通算されない。

労働時間の通算が必要となる労基法上の定めは、以下の内容となっている。

①法定労働時間（同法32条、40条）

②時間外労働の制限のうち、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満および2～6カ月平均80時間以内の要件（同法36条6項2号・3号）

なお、通算される定めは労働時間に限られており、休憩（同法34条）、休日（同法35条）、年次有給休暇（同法39条）については、各事業場の定めがそれぞれ適用される。

2. 労働時間の通算方法

労働時間の通算については、副業・兼業を行う労働者を使用するすべての使用者が、自社の労働時間と労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を用いて行うこととなる。自社と他社で労働時間制度が異なる場合も考えられるが、あく

まで自社の労働時間制度を基準とする。通算の結果、法定労働時間を超える時間を時間外労働として把握した上で、36協定の遵守および割増賃金の支払いを行う必要がある。

通算した労働時間が、法定内労働時間であるか否かの判断方法は、副業・兼業開始前後で異なる。

[1] 副業・兼業開始前(所定労働時間の通算)

自社の所定労働時間と他社の所定労働時間を通算し、自社の所定労働時間に法定労働時間を超える部分があるか否かを確認する。先に締結された労働契約に基づく所定労働時間が優先されるため、通算した所定労働時間が法定労働時間を超える場合は、後から労働契約を締結した使用者が当該法定外労働時間を「時間外労働」として把握する必要がある。例えば、A社・B社のどちらも、通常の労働時間制度を採っている場合[図表1]、後で労働契約の締結を行うB社の所定労働時間のうち1時間が法定外労働時間となる。

[2] 副業・兼業開始後(所定外労働時間の通算)

上記の所定労働時間の通算に加えて、自社の所定外労働時間と他社の事業場における所定外労働時間とを所定外労働が行われる順に通算して、自

社において法定労働時間を超える部分がある場合は、その超える部分が時間外労働となる。例えば、A社・B社のどちらも、通常の労働時間制度を採っている場合[図表2]、A社の所定外労働は法定内労働時間となるが、B社の所定外労働は法定外労働時間となるので、B社はこれを「時間外労働」として取り扱う必要がある。

使用者は、前述の方法によって把握した時間外労働時間を基に、36協定を遵守する必要がある。時間外労働の上限規制は、①自社の法定外労働時間のみを基準とする項目と、②複数の事業場で行った時間外労働を合計した時間を基準とする項目に分かれる。

- | |
|---|
| ①自社の法定外労働時間のみを基準とする項目 <ul style="list-style-type: none"> 36協定における1カ月および1年の限度時間 特別条項を定める場合の1カ月および1年の限度時間 |
| ②複数の事業場で行った時間外労働を合計した時間を基準とする項目 <ul style="list-style-type: none"> 法定外労働時間と休日労働時間の合計が単月100時間未満 法定外労働時間と休日労働時間の合計が2～6カ月平均で1カ月当たり80時間以内 |

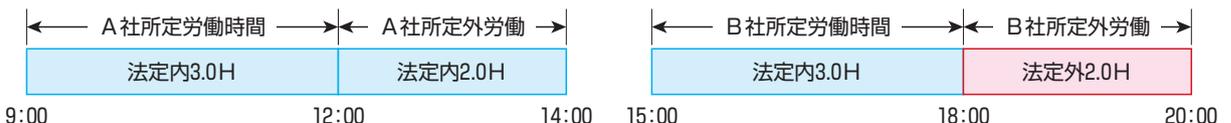
②の制限は、「個人」を軸とした規制である

図表1 所定労働時間の通算と法定外労働時間になる部分



[注] 労働契約の締結は、B社のほうが後である。

図表2 所定外労働時間の通算と法定外労働時間になる部分



[注] 所定外労働はA社のほうが先の時刻に行われる。

め、複数事業場の労働時間を通算し、法定外労働時間を把握した上で、遵守する必要がある。いずれの制限も遵守できるよう、副業・兼業を行う労働者に対して、複数の事業場における労働時間を適切に管理する必要がある。

3. 割増賃金の取り扱い

使用者は、前述の方法により把握した自社の時間外労働に対して、自社の就業規則等に定める割増賃金率（原則25%以上）によって算出した割増賃金の支払いが必要となる。また、通算した月の時間外労働が60時間を超える部分に対しては、当該時間外労働をさせた事業主が50%以上の割増賃金を支払う必要がある（中小企業は令和5年4月以降）。

4. 簡便な労働時間管理の方法

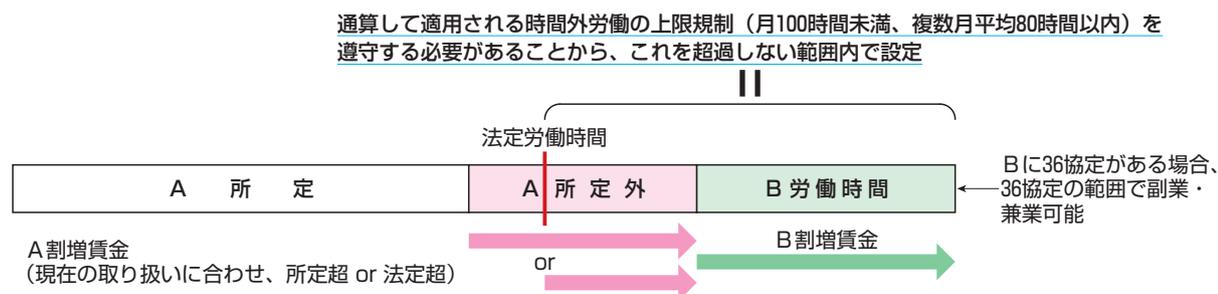
以上見てきたように、副業・兼業における労働時間管理は煩雑であるため、労使ともに労務管理上の負担が増えることが予想される。そこで、改定された副業・兼業の促進に関するガイドラインには、手続き上の負担を軽減した上で、労基法を遵守することを実現する簡便な労働時間管理の方法（以下、管理モデル）が定められている【図表3】。

管理モデルでは、従前から労働契約を締結していた使用者（以下、使用者A）の「法定外労働時間」と、新たに労働契約を締結する使用者（以下、使用者B）の「労働時間（所定労働時間および所定外労働時間）」を合計した時間数を単月100時間未満、2～6カ月平均80時間以内となる範囲で事前に設定し、その範囲内で労働させることで、使用者Aと使用者Bは互いに他社の労働時間を把握する必要がないとされた。

管理モデルでは、使用者Bが所定内労働時間および所定外労働時間が含まれたすべての労働時間を時間外労働とした上で、使用者Aは時間外労働の範囲を設定する。使用者Bは自社の労働時間のすべてを時間外労働として把握し、割増賃金を支払う必要があるが、使用者Aとの労働契約がフルタイムである場合には両社にとって有益と考えられる。

管理モデルによる管理を導入する場合には、労働者が使用者Aに副業・兼業を申請した際に、使用者Aが管理モデルによる労働時間管理を行うことを求め、労働者を通じて使用者Bがこれに応じることによるものと想定される。使用者Aと使用者Bは、それぞれの月の労働時間の起算日を基準として、1カ月の労働時間を前述の範囲内（合計した時間外労働の時間数が単月100時間未満、

図表3 管理モデルの概要



資料出所：厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン <概要>」（平成30年1月策定、令和2年9月改定）

2～6カ月平均80時間以内)でそれぞれ定め、当該時間によって36協定の遵守および割増賃金の支払いを行う。

なお、各社があらかじめ設定した労働時間の範囲を超えて労働させたことによって、時間外労働の上限を超えた場合には、あらかじめ設定した労働時間を超えて労働させた使用者側に法令違反の責任が課されることとなる。また、管理モデルは就業先が3社以上である場合にも、各社の使用者がそれぞれ労働時間の上限を設定することで導入が可能である。

5. 副業・兼業の確認方法

使用者は労働者からの申告等によって、副業・兼業の有無および内容を確認することとなる。使用者は適正な労働時間の把握、割増賃金の支払い、安全配慮義務を適切に果たすため、また、労働者が秘密保持義務および競業禁止義務を遵守し、不当に会社の利益を侵害しない副業・兼業を行うために、以下の内容を確認する。

- 副業・兼業を行うすべての労働者へ確認が必要な事項(例)
- 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
 - 労働時間の通算の対象となるか否かの確認
- ※労働時間の通算となる場合は、次の事項についても確認することが望ましい。
- 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時間の有無、見込み時間数、最大時間数
 - 他の使用者の事業場における実労働時間等の報告の手続き
 - これらの事項について確認を行う頻度

6. 実務上の留意点

労働者が労働時間外の時間をどのように使うかは労働者の自由であり、会社が副業・兼業を制限することは原則認められない。ただし、例外的に次の場合に制限することができると考えられている。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 業務上の秘密が漏洩^{ろうえい}する場合
- ③ 競業により自社の利益が害される場合
- ④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

なお、形式的に上記に当てはまる場合であっても、実際に会社に及ぼす影響に応じた制限としなければならない。

企業は不当に利益を侵害されないよう、また、意図せず法令違反とならないために、副業・兼業のルールを策定し、そのルールを就業規則等に定め、さらに申請書類や誓約書を作成する等の書式の整備を行うなど、適切な運用ができるよう体制を構築することが求められる。

また、今回改正された副業・兼業の促進に関するガイドラインは、労働者側にも、自身が勤める企業の副業・兼業ルールを確認し、ルールに照らして適切な副業・兼業を選択すること、および自ら各事業場の業務の量やその進捗^{しんちよく}状況、それに費やす時間や健康状態を管理することを求めている。労働者が適切に副業・兼業を行うことができるよう、自社の副業制度のルール周知と合わせて、労働者が副業・兼業を行うに当たって注意、遵守または報告すべき事項など、副業・兼業を行う労働者に対して導入時の教育や定期的な研修等を実施することが望まれる。