



第27回

「副業・兼業にかかる労働時間の問題」

Q 最近、副業・兼業に関する厚生労働省のガイドラインが改訂されたと聞きましたが、どのようなものでしょうか。

A 2018年1月に策定されていた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が2020年9月1日に改定されました。

Q 改定の趣旨はどういったことでしょうか。

A 副業等は、就業規則では禁止、許可制にしていることが多いですが、実際は、横行、黙認されており、法律上も判例法では完全に禁止できないとされてきました。2018年のガイドラインは「副業の解禁」を制度上、明言したものでしたが、今回の改定はこれを踏まえて、労働時間の管理に関するルールを明確化したというものです。

Q 主にどういった内容でしょうか。

A 改訂版ガイドラインでは、労働時間管理について本業と副業・兼業の労働時間を通算して管理する条件を設定し、総労働時間が労働基準法の定めを超えないようにとされました。

また、複数の仕事に従事する場合の健康管理について、企業側が健康診断やその他の方法で健康状態を把握し、管理することが明記されました。

さらに、労働者側の対応として、所属する企業のルールを遵守しつつ、適切な労働時間の中で副業および兼業を行う必要性についても言及しています。

Q 具体的なポイントを説明してください。

A ガイドラインの記載の適用例は、まず、A社（例、7時間）とB社（例、3時間）の所定労働時間を通算して総労働時間が算定されます（所定労働時間の加算）。この場合、労働契約の締結の先後を基準とし、時間的に後から労働契約を締結したB社の労働時間のうち、

法定労働時間8時間を超える2時間が時間外労働となります。

Q 所定外労働時間はどのように算定するのでしょうか。

A これは前問の所定労働時間の通算を前提に発生順に積み上げていきます。前問のケースでA社で2時間、B社で1時間の時間外労働をした場合は、発生順で合計3時間の所定時間外労働をしたこととなりますが、A社の1時間とB社の4時間が時間外労働となり、各々が割増賃金支払義務や36協定締結義務が生じます。

つまり、それぞれの事業場での所定労働時間、所定外労働時間を把握し、その労働時間について、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分のうち、自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払う必要がある、ということになります。

Q 使用者は、労働者の副業等先の労働時間をどのように把握すればよいのでしょうか。

A 副業先の労働時間を正確に把握するためには、労働者からの申告を適切に行ってもら必要があります。そのため「副業兼業に関する届出様式例」、「管理モデル導入（通知）様式例」、「副業・兼業に関する合意書様式例」といったものが用意されていますので、それらを参考にするのがよいでしょう。

具体的なケースはガイドラインを基に各々判断していただくとして、今回の改定で、副業や兼業を行う場合の労働時間管理や健康管理について、ルールがよりはっきりと明示されたということですから、企業が副業・兼業を取り入れる際は、同ガイドラインと照らし合わせ、企業側と労働者側がともに安心できる体制づくりを行ってみるということでしょう。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>

高下謹壹法律事務所 電話 03-5568-6655(代)
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F
<http://www.takashita-law.jp>