

副業・兼業における 現行の労働時間管理、健康管理について

厚生労働省労働基準局提出資料

副業・兼業における労働時間管理について①

<現行の関係法令等>

○ 労働基準法(昭和22年法律第49号)

第三十八条 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。**

○ 昭和23年5月14日 基発第769号(局長通達)

「**事業場を異にする場合**」とは**事業主を異にする場合をも含む。**」

労働時間

- 複数の事業場で労働する場合、労働基準法の労働時間に関する規制（原則1日8時間、週40時間）は通算して適用される。
- 事業主は、自らの使用する労働者が実際に働いた時間を把握することとされている。
- 制度の当てはめ
(例) 事業主Aのもとで働いていた労働者が、後から事業主Bと労働契約を締結した場合の割増賃金の支払い義務者



⇒ この場合、事業主Aが労働者と労働契約を締結した後に、事業主Bが労働者と労働契約を締結しているため、事業主Bに法定の割増賃金の支払い義務がある。（後から契約を締結する事業主は、その労働者が他の事業場で労働していることを確認したうえで、契約を締結すべきとの考え方を前提にしている。）

副業・兼業における労働時間管理について②

平成22年版 労働基準法 上 厚生労働省労働基準局編 労働法コンメンタール③ 労務行政刊(抜粋)

<趣旨>

- 本条は、事業場を異にする場合と坑内労働についての労働時間の計算について定めたものである。第一項については、戦前、工場法(第三条)においても「就業時間ハ工場ヲ異ニスル場合ト雖・・・之ヲ通算ス」とされていたのを踏襲したものであり、昼間は甲工場で労働し、夜間は乙工場で労働するというような場合の労働者の保護の徹底を期そうとするものである。

<1. 事業場を異にする場合>

- 「事業場を異にする場合」とは、労働者が一日のうち、甲事業場で労働した後に乙事業場で労働する場合、または、一週間のうち特定の曜日は甲事業場で労働し、その他の曜日に乙事業場で労働する場合のように、同一労働者が別個の事業場でそれぞれ労働することである。この場合、同一事業主に属する異なった事業場において労働する場合のみでなく、事業主を異にする事業場において労働する場合も含まれる(昭和二三・五・一四 基発第七六九号)。

<2. 労働時間に関する規定の適用については通算する>

- 「労働時間に関する規定の適用については通算する」ということは、第三二条又は第四〇条はもちろんのこと、時間外労働に関する第三三条及び第三六条、年少者についての第六〇条等の規定を適用するに当たっては、甲事業場及び乙事業場における労働時間を通算して、右の各条の制限を適用するということである。
- したがって、「事業主Aのもとで法第三二条第二項所定の労働時間労働したものをB事業主が使用することは、法第三三条又は第三六条の規定に基づき、それぞれ時間外労働時についての法定の手続をとれば可能」となるわけである(昭和二三・一〇・一四 基収第二一一七号、昭和六三・三・一四 基発第一五〇号・婦発第四七号、平一一・三・三一 基発第一六八号)。同様に、甲事業場で八時間労働した年少者については、第三三条の災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がない限り、乙事業場で労働させることは許されない。
- 労働時間通算の結果、時間外労働に該当するに至る場合は、割増賃金を支払わなければならないことはいうまでもない。この場合、時間外労働についての法所定の手続きをとり、また割増賃金を負担しなければならないのは、右の甲乙いずれの事業主であるかが問題となるが、通常は、当該労働者と時間的に後で労働契約を締結した事業主と解すべきであろう。ただし、後で契約を締結した事業主は、契約の締結に当たって、その労働者が他の事業場で労働していることを確認した上で契約を締結すべきであるからである。
- ただし、甲事業場で四時間、乙事業場で四時間働いている者の場合、甲事業場の使用者が、労働者がこの後乙事業場で四時間働くことを知りながら労働時間を延長するときは、甲事業場の使用者が時間外労働の手続を要するものと考えられる。すなわち、「その労働者を一定時間以上使用することにより、時間外労働をさせることとなった使用者が違反者となる。必ずしも一日のうちの後の時刻の使用でもないし、また後から雇入れた使用者でもない。」(有泉「労働基準法」二八三頁)のである。

副業・兼業における労働時間管理について③（Q&A①）

※ 平成30年1月に厚生労働省において策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の補足資料として、Q&Aをまとめ、厚生労働省HPにおいて公表している。

自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合の、労働基準法における労働時間等の規定の適用はどうか。

（答）

- 1 労働基準法第38条では「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」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含みます。（労働基準局長通達（昭和23年5月14日基発第769号））
- 2 労働時間を通算した結果、労働基準法第32条又は第40条に定める法定労働時間を超えて労働させる場合には、使用者は、自社で発生した法定外労働時間について、同法第36条に定める時間外及び休日の労働に関する協定（いわゆる36（サブロク）協定）を締結し、また、同法第37条に定める割増賃金を支払わなければなりません。
- 3 このとき、労働基準法上の義務を負うのは、当該労働者を使用することにより、法定労働時間を超えて当該労働者を労働させるに至った（すなわち、それぞれの法定外労働時間を発生させた）使用者です。
- 4 従って、一般的には、通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約を時間的に後から締結した使用者が、契約の締結に当たって、当該労働者が他の事業場で労働していることを確認した上で契約を締結すべきことから、同法上の義務を負うこととなります。（参照：実例（1）、（2））
- 5 通算した所定労働時間が既に法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に契約を結んでいた使用者も含め、延長させた各使用者が同法上の義務を負うこととなります。（参照：実例（3）、（4））

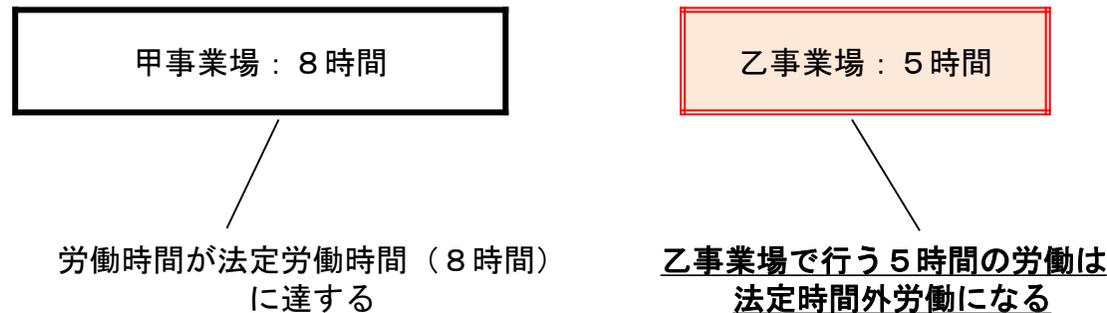
副業・兼業における労働時間管理について③（Q&A②）

実例（甲乙事業場ともに、双方の労働時間数を把握しているものとします。）

（１） 甲事業主と「所定労働時間 8 時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、甲事業場における所定労働日と同一の日について、乙事業主と新たに「所定労働時間 5 時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

（答）

- 1 甲事業場の所定労働時間は8時間であり、法定労働時間内の労働であるため、所定労働時間労働させた場合、甲事業主に割増賃金の支払義務はありません。
- 2 甲事業場で労働契約のとおり労働した場合、甲事業場での労働時間が法定労働時間に達しているため、それに加え乙事業場で労働する時間は、全て法定時間外労働時間となります。
- 3 よって、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、乙事業場で労働した5時間は法定時間外労働であるため、乙事業主はその労働について、割増賃金の支払い義務を負います。



副業・兼業における労働時間管理について③（Q&A③）

（２） 甲事業主と「所定労働日は月曜日から金曜日、所定労働時間 8 時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、乙事業主と新たに「所定労働日は土曜日、所定労働時間 5 時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

（答）

- 1 甲事業場での1日の労働時間は8時間であり、月曜から金曜までの5日間労働した場合、労働時間は40時間となり、法定労働時間内の労働であるため、労働契約のとおりさせた場合、甲事業主に割増賃金の支払義務はありません。
- 2 日曜日から土曜日の暦週で考えると、甲事業場で労働契約のとおり労働した場合、労働時間が週の法定労働時間に達しているため土曜の労働は全て法定時間外労働となります。
- 3 よって、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、乙事業場で土曜日に乙事業場で労働した5時間は、法定時間外労働となるため、乙事業主は5時間の労働について、割増賃金の支払い義務を負います。

日		
月	甲事業場： 8 時間	} 月曜から金曜までで、労働時間が40時間に達する
火	甲事業場： 8 時間	
水	甲事業場： 8 時間	
木	甲事業場： 8 時間	
金	甲事業場： 8 時間	
土	乙事業場： 5 時間	→ <u>土曜日に乙事業場で行う 5 時間の労働は法定時間外労働になる</u>

副業・兼業における労働時間管理について③（Q&A④）

（3） 甲事業主と「所定労働時間4時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、甲事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間4時間」という労働契約を締結し、甲事業場で5時間労働して、その後乙事業場で4時間労働した場合。

（答）

- 1 労働者が甲事業場及び乙事業場で労働契約のとおり労働した場合、1日の労働時間は8時間となり、法定労働時間内の労働となります。
- 2 1日の所定労働時間が通算して8時間に達しており、甲事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、法定労働時間を超えて労働させた甲事業主は割増賃金の支払い義務を負います。

労働契約上の労働時間	甲事業場：4時間	乙事業場：4時間	通算8時間
実際の労働時間	甲事業場：4時間	甲 1時間	乙事業場：4時間 通算9時間

副業・兼業における労働時間管理について③（Q&A⑤）

（４） 甲事業主と「所定労働時間 3 時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、甲事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間 3 時間」という労働契約を締結し、甲事業場で 5 時間労働して、その後乙事業場で 4 時間労働した場合。

（答）

- 1 労働者が甲事業場及び乙事業場で労働契約のとおり労働した場合、1 日の労働時間は 6 時間となり、法定労働時間内の労働となります。
- 2 ここで甲事業主が、労働時間を 2 時間延長した場合、甲事業場での労働が終了した時点では、乙事業場の所定労働時間も含めた当該労働者の 1 日の労働時間は法定労働時間内であり、甲事業場は割増賃金の支払等の義務を負いません。
- 3 その後乙事業場で労働時間を延長した場合は法定労働時間外労働となるため、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、当該延長した 1 時間について乙事業主は割増賃金の支払義務を負います。

労働契約上の労働時間

甲事業場：3 時間

乙事業場：3 時間

通算 6 時間

実際の労働時間

甲事業場：5 時間

乙事業場：3 時間

乙
1 時間

通算 9 時間

働き方ごとの労働基準法（労働時間通算）適用関係

 副業をしている人全体の約38%

 副業をしている人全体の約25%

 副業をしている人全体の約13%

 副業をしている人全体の約23%

※割合は、平成21年「副業者の就労に関する調査」
（独立行政法人労働政策研究・研修機構）に基づく。

		副業・兼業				
		雇用関係にある働き方		雇用関係にない働き方		
		・一般の会社員 ・アルバイト など	・会社の管理 監督者	・会社の役員	・自営業 ・フリーランサー など	
本業	雇用関係にある働き方	・一般の会社員 ・アルバイト など	○	×	×	×
		・会社の管理監督者	×	×	×	×
		・会社の役員	×	×	×	×
	雇用関係にない働き方	・自営業 ・フリーランサー など	×	×	×	×

赤枠は労働基準法（労働時間通算）の規定が適用されない働き方 8

就業形態の組み合わせ別(雇用×雇用)の労働者の割合

		副業の就業形態					
		正社員	契約社員・ 嘱託社員	パート・ アルバイト	常用雇用型 の派遣社員	登録型の 派遣社員	期間工・季 節工・日雇
本業の 就業 形態	正社員	2.92%	5.64%	23.79%	0.37%	2.01%	0.54%
	契約社員・ 嘱託社員	0.12%	4.19%	7.68%	0.42%	1.30%	0.15%
	パート・ アルバイト	0.25%	1.69%	35.37%	0.34%	2.85%	0.66%
	常用雇用型 の派遣社員	0.07%	0.34%	2.53%	0.71%	0.91%	0.00%
	登録型の 派遣社員	0.02%	0.17%	2.43%	0.20%	2.18%	0.02%
	期間工・季 節工・日雇	0.00%	0.00%	0.07%	0.00%	0.00%	0.05%

- (注)・本数値は、副業を行っている労働者(本業、副業ともに雇用である労働者)についての就業形態の組み合わせ別の労働者の割合である。 n=4077
- ・副業が1つの人及び副業が2つ以上の人の回答を合計している。なお、副業が2つ以上の人については、最も収入の多い副業についての就業形態としている。
 - ・調査の中から、本業、副業ともに雇用である働き方を抜粋している。

出典:「副業者の就労に関する調査」(2009年独立行政法人労働政策研究・研修機構)

労働者の健康確保対策に関する現行制度

【安全衛生管理体制の確保】

- 事業者による衛生管理者・産業医等の選任、衛生管理者・産業医等による健康確保対策の支援
- 事業者による衛生委員会の設置、衛生委員会から事業者への健康確保対策に係る意見

【有害物に関する規制】

- 事業者による作業環境管理（作業環境測定等）
- 事業者による作業管理（保護具の着用等）

【労働者の就業に当たっての措置】

- 事業者による雇い入れ時等の安全衛生に係る教育の実施

【健康の保持増進のための措置】 ※下記措置の実施対象者の選定にあたって、副業・兼業先における労働時間の通算は不要

- 事業者による一般健康診断の実施、医師からの意見聴取、保健指導・事後措置の実施
 - ※ 常時使用される労働者及び常時使用する短時間労働者のうち、期間の定めのない労働契約又は1年以上継続している（予定を含む）労働契約により使用され、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の3/4以上の労働者に対して実施。
- 事業者による特殊健康診断の実施、医師からの意見聴取、事後措置の実施
 - ※ 有機溶剤業務等の有害業務に常時従事する労働者に対して実施。
- 事業者による長時間労働者への医師の面接指導の実施、医師からの意見聴取、事後措置の実施
 - ※ 時間外・休日労働時間が1月あたり100時間を超え、疲労の蓄積が認められるとして、面接指導の実施を申し出た労働者に対して実施。なお、平成31年4月施行予定の改正法においては、対象者の要件の変更を予定しており、現在労働政策審議会において議論されているところであるが、「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」（H27.2.13）及び「時間外労働の上限規制等について（建議）」（H29.6.5）においては、対象の時間外・休日労働時間が100時間から80時間に変更するとともに、研究開発業務従事者及び高度プロフェッショナル制度対象者については、別途の要件を定めることとされている。また、労働時間の状況の把握が必要になる。
- 事業者によるストレスチェックの実施、面接指導が必要な高ストレス者への面接指導の実施、医師からの意見聴取、事後措置の実施
 - ※ 常時使用する労働者が50人以上の事業場において、常時使用される労働者及び常時使用する短時間労働者のうち、期間の定めのない労働契約又は1年以上継続している（予定を含む）労働契約により使用され、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の3/4以上の労働者に対して実施。
- 事業者による健康教育・健康相談の実施