

今回のテーマ： 副業・兼業における労働時間管理

働き方改革の一つとして副業・兼業を推奨する企業が増えていますが、複数の事業場で勤務する労働者については労働時間の管理に注意が必要です。2020年9月に厚生労働省が「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、副業・兼業の場合における労働時間の通算方法、簡便な労働時間管理の方法等について詳細な規定が示されました。

改定後のガイドラインの概要

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働基準法第38条第1項に基づき、以下により、労働時間を通算して管理することが必要です。

1. 労働時間の通算が必要となる場合

労働者が、事業主を異にする複数の事業場において「労基法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合には、それらの複数の事業場における労働時間が通算されます。フリーランスや委託契約については対象外とされましたが、実態として雇用契約と認められる場合は、使用者責任を問われることがあるので注意が必要です。

また、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満、複数月平均80時間以内に収まるようにすることが求められています。

2. 副業・兼業の確認

事業主は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認します。労務管理を適切に行うために、届出制などの仕組みを設けておくことが望ましいとされています。

3. 労働時間の通算

労働時間の通算は、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通算することによって行います。副業・兼業の開始前に自社の所定労働時間と他社の所定労働時間を通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分は後から契約した事業場の時間外労働となります。副業・兼業の開始後に、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所定外労働時間を所定外労働が行われる順に通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分が時間外労働となります。

4. 時間外労働の割増賃金の取り扱い

労働時間の通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金（労基法第37条第1項）を支払う必要があります。

5. 簡便な労働時間管理の方法「管理モデル」の新設

通算時間が残業の法定上限に達しないように、事業主と労働者が協議し、本業、副業それぞれの事業主が事前に労働時間の上限を定めておけば、他社における就労状況を考慮しなくていいという簡便な労働時間管理の方法「管理モデル」も提案されています。

これは、副業・兼業の開始前に、A社（先契約）の法定外労働時間とB社（後契約）の労働時間について、上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以内）の範囲内でそれぞれ上限を設定し、それぞれについて割増賃金を支払うというものです。副業・兼業を行おうとする労働者に対してA社（先契約）が管理モデルによることを求め、労働者と使用者B（後契約）が応じることによって導入される状況が想定されます。

もう少し補足！

労働者災害補償保険法においても、複数の事業場に雇用されている労働者について、雇用されているすべての事業場等の賃金額の合算額を基に保険給付額が決まるようになりました。すべての事業場等における業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行うよう、改正が行われています。