



トップアンドコア通信

【令和3年7月31日号】

新型コロナウイルス感染症による感染予防対策として、企業はこれまで、「時差出勤」「テレワーク」「在宅勤務」等の制度整備に追われてきました。政府はさらに、「出勤者7割」の要請を強化してきています。行政へ提出する書類の押印義務などは順次廃止されており、様々なITツールを駆使することで、会社へ出勤しないという「多様な働き方」を後押ししているといえます。合わせて、「副業・兼業」促進のため、企業の担当者が迷いがちな「労働時間の通算」や「割増賃金の支払」に関しては、ガイドライン及びQ&Aで整理されていますので、今一度、確認しておきましょう。

■「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q&A（2021年7月改訂）

平成30年1月策定、令和2年9月改定の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」について、Q&Aが改定されました。令和2年9月のガイドライン改定により「簡便な労働時間管理の方法」として「管理モデル」の考え方が示されたところ、今回のQ&Aではこれに相当する箇所だけでなく、様々な設例および想定されるパターンに沿って回答が示されています。**従業員の「副業・兼業」を認める企業においては、労働時間の通算方法を確実に理解しておく必要があります。**

【前提】労働基準表第38条1項「事業場が異なる場合でも、労働時間の規定の適用を通算する」

※「事業場が異なる場合」→「事業主が異なる場合」を含む

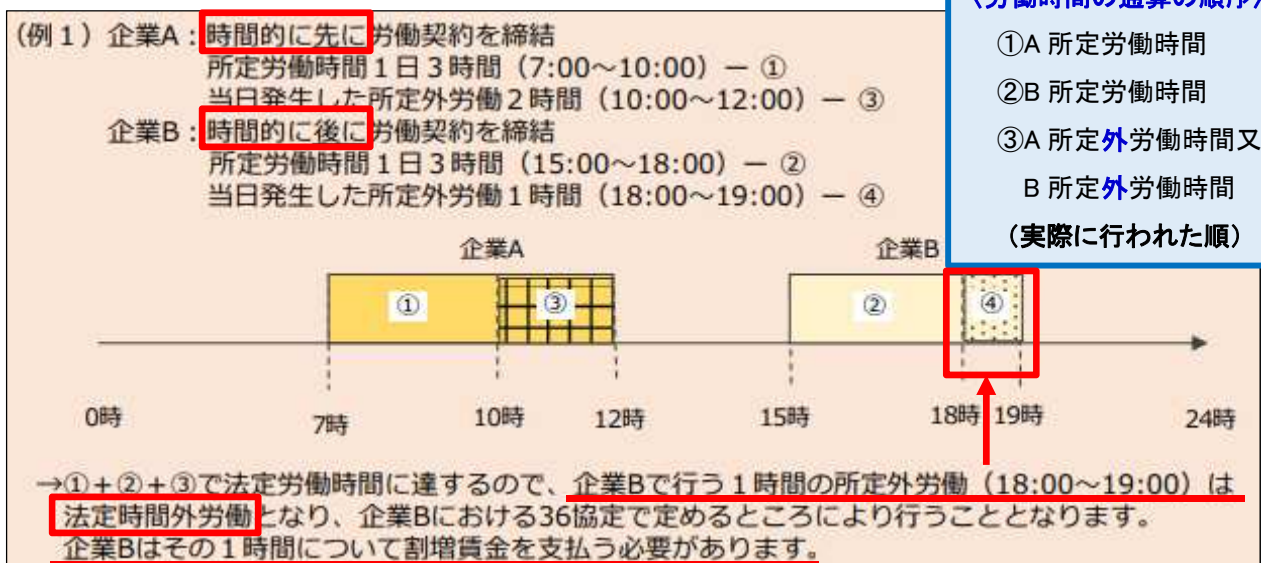
【原則】

労働者がA事業場でもB事業場でも雇用される場合、A事業場とB事業場の**両方の使用者は、それぞれの労働時間を通算して管理する必要がある**



【割増賃金支払義務】

使用者は労働時間を通算して法定労働時間を超えた時間数のうち、**自ら労働させた時間について割増賃金を支払う必要がある**



【36協定の締結および上限規制適用の義務】

労働時間を通算した結果「1日8時間、1週40時間」を超えて労働させる場合は、自社で発生する法定時間外労働について「時間外労働・休日労働（36協定）」の締結・届出が必要となる

※**上限規制（1月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内など）も適用される**

Q：起算日が異なる1週間の労働時間はどのように通算するのか？

A：起算日が異なる場合でも、労働時間の通算に当たっては、自らの事業場における起算日からの1週間を基準として、当該1週間における副業・兼業先の所定労働時間・所定外労働時間をそれぞれ通算することになります。



Q：法定休日における労働時間はどのように通算するのか？

A：副業・兼業先の法定休日に労働を行った場合は、自社の法定休日の労働ではないため、労働時間を通算する場合には、他の使用者の事業場における所定外労働として取り扱います。また、自社の法定休日に副業・兼業先で労働を行った場合は、自らが指示した労働ではないため、他の使用者の事業場における所定外労働（又は所定労働）として取り扱うこととなります。

Q：自社の法定休日に副業・兼業が行われた場合、法定休日を確保したことになるのか？

A：労働基準法第38条第1項は労働時間に関する規定であり、休日に関する規定は通算されないため、自社の法定休日は確保したことになります。



Q：自社で適用される労働時間制度と、副業・兼業先で適用される労働時間制度が異なる場合、労働時間の通算はどのように行うのか？（変形労働時間制、フレックスタイム制など）

A：所定労働時間を「固定的なもの」、所定外労働時間を「変動的なもの」と捉え、固定的なものをあらかじめ通算したうえで、その後、変動的なものを管理（通算）していくと整理できます。

※**労働時間制度ごとの考え方**はQ & Aに分かりやすい「**表**」で整理して示されています

※**フレックスタイム制**については、清算期間が1ヶ月とそれ以外の場合で管理が異なる点、複雑な形となっています（副業・兼業を認める際は十分に理解のうえ進める必要があります）

Q：時間的に先に締結された労働契約が有期労働契約、後が無期労働契約のとき、有期労働契約が更新されるたびに労働時間通算の順序も変更されるのか？

A：有期労働契約が繰り返し更新されている場合など、実態として、労働契約の継続に該当するときは、更新により自動的に順序が変更となるワケではなく、引き続き、先に締結された労働契約として通算することになります。



■ 簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）の様式

副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、労働者の自由であるとされており、裁判例を踏まえれば、企業は副業・兼業を認める方向で検討せざるを得ません。しかし、労働時間の通算にあたり、自社と副業・兼業先の双方が協力して労働時間を把握することは現実的ではありませんし、労働者の自己申告制としても課題が残ります。そこで、ガイドラインでは「管理者モデル」を推奨し、導入時、労働者宛の通知例も公表されています。

※厚生労働省HP「副業・兼業」ページでご確認ください→「管理モデル導入（通知）様式例」

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F TEL：03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JPタワー名古屋 7F TEL：052-589-8753

【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビジネスセンタービル 6F TEL：092-273-0503

