

## 副業・兼業の場合の労働時間通算について

政府は柔軟な働き方として副業・兼業をすすめています。平成 29 年 3 月の働き方改革実行計画では副業を希望する就業者は約 368 万人と、当時の就業者からすると 5% 余りだったために、それほど優先度の高い懸案としての実感はない企業も多いようです。

しかし本年 9 月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」、Q&A、通達（令和 2 年 9 月 1 日基発 0901 第 3 号）が出され、これまで明確な指針がなかった労働基準法第 38 条第 1 項の労働時間通算の規定について実務的な方法が示されたため、今後の行政指導の可能性も考えると把握しておくべき内容であると思います。

### 1. 副業・兼業で労働時間が通算されない場合

労働基準法が適用されない自営業や会社の役員は通算されません。また、労働基準法が適用されても、労働時間規制が適用されない場合（管理監督者、監視・断続的労働者、高度プロフェッショナル制度適用者など）も通算の対象になりません。反対にこれら以外の副業・兼業を行う労働者を使用していれば、すべての使用者が通算する必要があるとされています。

### 2. 労働時間の通算の内容

通算される内容は以下の部分です。

- ①法定労働時間 1日8時間、週40時間（特例措置対象事業は週44時間）
  - ②時間外労働のうち単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件の部分（適用除外・猶予は該当せず）
- 基本的な考え方として、労働者の申告等により把握した兼業・副業先の労働時間を、自社の事業場における労働時間制における起算日を基に、通算し計算するとのことです。

### 3. まず所定労働時間を把握する

副業・兼業の開始前に自社と兼業・副業先の所定労働日及び所定労働時間を確認し、自社の労働時間制に照らして法定外となる労働時間の設定はないか確かめます。その際、時間的に後から労働契約を締結した使用者が、法定外となる労働時間について、36協定を適用させ割増賃金を支払うとあります。

副業・兼業は、正社員に限ったことではありません。実態としていつ来ても何時間働いてもよいというアルバイトがいる企業もありますが、兼業・副業先に通知する必要に迫られて所定労働日及び時間を設定し、結果として曖昧な労働契約が少なくなってくることもあろうかと思われま

### 4. 次に（日ごとの）労働時間を把握する

副業・兼業の開始後は、自社と兼業・副業先の所定外労働時間が行われる順に通算し、自社の労働時間制における法定労働時間を超える部分が時間外労働となります。少なくとも自社で時間外労働を命じる前に兼業・副業先の労働時間を把握していないと、厳密な 36 協定の運用はできません。2②の通算のためにも、勤怠システムに他社の労働時間を入力し計算できる環境が望まれます。

また、あらかじめ 2②を超えないよう自社及び兼業・副業先で所定外労働時間数を設定し、範囲内で労働させれば、管理の必要はないとされています。（いわゆる「管理モデル」）

### 5. 労働者による申告について

労働者の申告により通算し、万が一事実と異なっていた場合でも、労働者の申告に基づいて通算していれば足りるとされています。そのため兼業・副業先の正式な書類まで求める必要はないでしょう。むしろ、兼業・副業先への労働時間の申告に、自社の労働条件通知書や出勤簿のコピーを使用することの可否を副業労働者にあらかじめ伝えるなど、情報管理の面から通知方法の設計・周知が実務上重要になると思われま

本年もお世話になりました。来年もよろしくお願ひ申し上げます。