

弁護士に聴く



判例から見る
労働トラブルの
防止対策

弁護士 森 美穂

146



副業・兼業と 労働時間の通算



1、副業・兼業

働き方の多様化の波が広がり、副業・兼業を原則容認とする企業が増えています。副業・兼業は労働者にとってはキャリア形成や収入増加の利点があるものの、事業主にとっては労働者の労働時間管理や安全配慮・健康管理、あるいは企業の秘密保持の確保等の管理が煩雑になる等の悩ましい面もあります。

2、労働時間管理

労働時間管理については、労基法38条1項が「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」としているところ、この規定は事業主が異なる場合にも適用されると解されています。従って、事業主は副業先・兼業先の労働時間を把

握して割増賃金の算定をする必要があります。

3、副業・兼業の申告

しかし、従業員が他社での副業・兼業を申告しない場合には、事業主は労働時間を通算して労働時間及び賃金を算定することができません。

この点について、厚労省の通達は「労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず」としているところ、タイムリー事件（東京地判令和7年3月27日判決）は、この点について、傍論ながら、「労働者が他の事業主の下でも労働しており、かつ、同所での労働時間数と通算すると労基法32条所定の労働時間を超えることを当該事業主が知らなかったときには、同事業主の下における労働に関し、当該事業主は、

労基法38条1項による割増賃金の支払義務を負わないものというべき」と判示しました。

4、タイムリー事件

タイムリー事件は、アプリケーショントフトウエアを利用して日雇労働者を求める事業者（求人者）と求職者との間の労働契約の成立をあっせんするマッチングサービスを提供するY社に対して、Y社を利用して求人者Zとの間で労働契約を締結し就業したXが、他の事業場でも就労していたため、割増賃金が発生していたとして未払賃金の支払を請求したという事件です。なお、Y社は、ZのXに対する賃金支払債務について併存的債務引受をしているため賃金の支払義務を負うとして被告となったものです。

5、裁判所の判断

Y社は、Xの「他の事業場においても就労した（ために法定労働時間を超過してZにおいて割増賃金が発生した）」という主張自体信用性がないとして争ったうえで、仮に他の事業場で就労した事実があったとしても、ZもY社も当該兼業を把握しておらず、他の事業主の下における労働時間と通算するとXの労働時間が労基法32条所定の労働時間を超えることを知らなかったのであるから

割増賃金支払義務はないと主張したところ、裁判所は、前記のとおり、Y社の主張を認めたものです。

6、解説

この裁判例は、「他の事業主の下でも労働して」いる事実と他の事業場での「労働時間数を通算すると労基法32条所定の労働時間を超えること」の双方を事業主が認識していない場合には割増賃金の支払義務を負わないとしています。副業・兼業を原則容認とした企業も、労働者に対して「届出義務」を課しているはずですが、ですから、労働者からの副業・兼業の届出があれば、副業・兼業の事実を認識したことになりますから、労働者が他の事業主の下での具体的な労働時間を申告しなかったとしても、割増賃金支払義務を免れることにはならないことに留意すべきです。

なお、副業・兼業の労働時間通算の割増賃金規定については、現在、労働政策審議会労働条件分科会において、「維持と撤廃」で議論がなされており、審議の経緯を注視したいと思えます。

（森法律事務所 所長）

イラスト・源 安孝