名北協会相談員日誌 122

こちら"企業の労働110番"です

（一社）名北労働基準協会　労働保険部
社会保険労務士　大西 真由美

労働者の副業・兼業に伴う時間管理と健康管理

日差しが差し込む暖かい日の午前、「はい、こちら企業の労働１１０番です」。ある製造業の社長様からの電話でした。

「弊社の社員より『別の会社でアルバイトをしたいので副業を認めて欲しい』との相談があり、弊社として何をしたらいいのか分からないので教えて頂きたい」とのご相談でした。

令和２年９月改正の厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」では、副業・兼業を希望する者は、年々増加傾向で、「収入を増やしたい」「ひとつの仕事だけでは生活できない」「自分が活躍できる場を広げる」等の理由があります。

副業・兼業を進めるに当たり、労働者と企業の双方が納得感を持つように十分コミュニケーションをとることが重要になってきます。

また、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、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、

①労務提供上の支障がある場合

②業務上の秘密が漏洩する場合

③競業により自社の利益が害される場合

④自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

に該当する場合と解されています。

労働時間管理において、労働時間の通算が必要となる場合は、

①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

②法定労働時間、上限規制（単月１００時間未満、複数月平均80時間以内）について、労働時間を通算して適用

③労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならない様にすることが望ましいです。ただし、事業主、委任、請負など労働時間規制が適用されない場合には、その時間は通算されません。

イラスト・木村武司

副業・兼業の確認として、労務管理を適切に行う為に労働者からの申告等により「副業許可申請書」等を用いて書面にて内容を確認するための仕組みを設けることが望ましいです。また、就業規則にも「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」と明示し、上記にもある企業が労働者に対し制限が許される①～④の項目も入れ、該当する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとすることです。

労働時間の通算にあたり、全ての使用者は、労働時間を通算して管理する必要があり、自社の労働時間と労働者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。また、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、後から契約した会社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、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払う必要があります。

健康管理について、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェック等の結果に基づく事後措置等を実施しなければなりません。使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、労使の話し合い等を通じ、健康確保に資する措置を実施することが適当です。

その他の制度として、令和２年９月１日以後の労災について、賃金額も合算して労災給付を行うことや複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行うことになりました。

雇用保険は、令和４年１月より65歳以上の労働者本人の申し出により一の雇用関係では要件を満たさない場合でも二の事業所の労働時間を合算して適用する制度が試行的に開始されます。

労働者が自ら本業及び副業・兼業の労働時間や健康状態を管理できるアプリ「マルチジョブ健康管理ツール」（厚生労働省）を利用してみては如何でしょうか。