



監督署の窓

副業・兼業の場合における労働時間管理



場合

労働者が、事業主を異にする複数の事業場において、「労働基準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、労働時間が通算して適用される規定
法定労働時間（法第32条・第

40条）。

時間外労働（法第36条）のうち、時間外と休日労働の合計で毎月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件。

3、通算されない規定

時間外労働（法第36条）のうち、法36条第1項の規定（以下「36協定」という）により延長することが出来る限度時間（同条第4項）、36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限（同条第5項）については、個々の事業場における36協定の内容を規制するものであり、それぞれの事業場における延

長時間を定めることとなること。

休憩（法第34条）、休日（法第35条）、年次有給休暇（法第39条）については、労働時間に関する規定ではなく、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間は通算されないこと。

4、副業・兼業の確認

使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認すること。その方法としては、就業規則、労働契約等に副業・兼業に関する届出制を定めること

等が考えられること。

5、通算される労働時間

自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算すること。

6、通算して時間外労働となる部分

自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とを通算して、自らの事業場における法定労働時間を超える部分が時間外労働となること。

7、割増賃金の支払義務

労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、それぞれの事業場の所定労働時間・所定外労働時間を通算した労働時間を把握し、その労働時間について、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分のうち、自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金（法第37条第1項）を支払う必要があること。

8、割増賃金率

時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率（2割5分以上の率。ただし、所定外労働の発生順によって所定外労働時間を通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分が1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自ら労働させた時間については、5割以上の率）となること（法37条第1項）。

働き方改革として、副業・兼業の促進が行われており、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が平成30年1月に厚生労働省から示されており、令和2年9月に同ガイドラインが改正され、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おける労働基準法第38条第1項（以下、労働基準法は法という）の解釈及び運用について示されました。

働く場合においても、労働時間に関するこれらに関する規定の適用については通算する」と規定され、関係通達において「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合も含む（昭和23年5月14日付け基発第769号）とされておりますが、今回示された解釈及び運用の概要につきましては、次の内容になります。

現行法令、ガイドラインに留意していただき、健康を確保しながら、安心して副業・兼業が行えるよう労働時間管理等をお願いいたします。

1、労働時間が通算される

イラスト・木村武司