

スペシャルトピック②

「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」が報告書を公表——厚生労働省

厚生労働省の「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」（座長：守島基博学習院大学経済学部経営学科教授）は8月8日、報告書を取りまとめ、公表した。

検討会は、雇用による副業・兼業を行う場合の、実効性のある労働時間管理や健康確保措置の在り方について、昨年7月から9回にわたり、有識者で議論を重ねてきた。

報告書は、労働時間の把握方法については、労働者からの自己申告を基本とした上で、①健康管理②労働時間の上限規制③割増賃金——について、それぞれ複数の選択肢を例示して、今後の方向性を示している。

厚労省は報告書を踏まえ、労働政策審議会において、引き続き、副業・兼業の場合の労働時間管理や健康確保措置の在り方について、議論を深めていく。

二極化する副業者の分布

報告書は最初に、副業・兼業の現状と課題を整理している。

総務省「2017年就業構造基本調査」によると、副業を希望している雇用者数は増加傾向にあり、2007年は約299万人（雇用者全体に占める割合5.2%）であったものが、2017年は約385万人（同6.5%）となっている。

副業している者の本業所得を見ると、299万円以下の者が全体の約7割を占めている。

また、本業の所得別に、雇用者総数

に対する副業者の割合を見ると、本業の所得が199万円以下と、1,000万円以上で、副業者の割合が高く、分布が二極化している（図）。

副業者の割合を、本業が正規職員・従業員で見ると、全体と同様、年収の比較的低い層と高い層で、副業の割合が高くなっている。

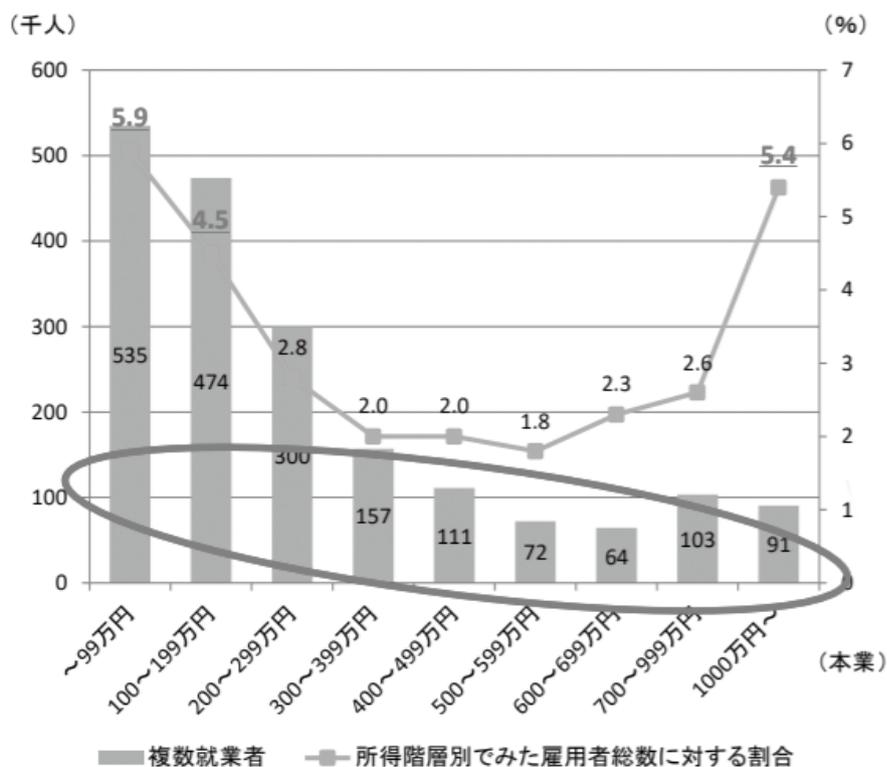
一方、本業が非正規の場合は、二極化の傾向は見られず、全体に比べて、副業をしている者の割合が高くなっている。

平均実労働時間は週48時間程度

続けて報告書は、「複数就業者についての実態調査」（JILPT、2017年）の結果を紹介している。

それによると、副業する理由は、「収入を増やしたいから」「一つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体できないから」が多い。また、副業をしている者（本業・副業ともに雇用）の、本業と副業の合計した週の平均実労働時間は、およそ48時間程度となっている。このうち、本業の就業形態が「正

図 本業の所得階層別で見た副業している者の数



資料出所：総務省「就業構造基本調査」

社員」の者に限って見ると、平均実労働時間は、およそ週57時間程度。「パート・アルバイト」では、およそ週37時間程度となっている。

8割強の企業が副業を認めず

一方、企業側を見ると、副業・兼業を認めていない企業は85.3%、推進していないが容認している企業は14.7%となっている（平成26年度中小企業庁委託事業「兼業・副業に係る取組み実態調査事業」）。

また、副業・兼業に関する企業側の労働面の課題・懸念として、①本業がおろそかになる②長時間労働につながる③労務・労働時間管理上の不安——などが挙がる（平成28年度経済産業省委託事業「働き方改革に関する企業の実態調査」）。

副業・兼業促進に向けた政府の対応

報告書は、副業・兼業促進に向けた政府の対応について紹介している。

2017年3月に策定された「働き方改革実行計画」では、政府として、副業・兼業の普及促進を図るという方針が示され、「企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する」ことを示している。

厚労省では、2017年10月から「柔軟な働き方に関する検討会」を開催して、①副業・兼業の促進に関するガイドラインの策定②改定版モデル就業規則の策定③副業・兼業に関する制度的課題の把握・整理——について検討を行い、2018年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改定版「モデル就業規則」を策定している。

また、2018年6月15日に閣議決定された「未来投資戦略2018」では、「副

業・兼業の促進に向けて、ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の見込み可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る」とされた。

これらを受け、検討会では、副業・兼業を行う場合の、労働時間管理の在り方などについて、検討を進めてきた。

労働時間通算の規定

報告書は、労働時間通算の現行の取り扱いについて、言及している。

労働基準法や通達では、事業主が異なる場合であっても、労働時間に関する規定の適用については、通算される。

その結果、法定労働時間を超えて労働させた場合、使用者は、自社で発生した法定外労働時間については、36協定を締結し、割増賃金を支払わなければならない。

このとき、労基法上の義務を負うのは、法定労働時間を超えて労働者を労働させた使用者となる。

従って、一般的には契約の締結にあたり、労働者が他の事業場で労働しているか否かを確認した上で契約を締結すべきことから、通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約を時間的に後から締結した使用者が、同法上の義務を負うこととなる。

一方、通算した所定労働時間が既に法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に契約を結んでいた使用者も含め、延長させた各使用者が同法上の義務を負うこととなる。

なお、厚労省の「副業・兼業の促進

に関するガイドライン」においては、企業の対応として、「労働者からの自己申告により副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる」とされている。

I 労働者の健康管理

報告書では、健康確保措置に係る制度の見直しの方向性として、以下の選択肢を例示している。

第1の選択肢は、「事業者は、副業・兼業をしている労働者について、自己申告により把握し、通算した労働時間の状況などを勘案し、当該労働者との面談、労働時間の短縮その他の健康を確保するための措置を講ずるように配慮しなければならない（公法上の責務）」。

これは、現行においては、通算した労働時間に基づく労働者の健康管理が労働安全衛生法令上、位置づけられていないため、事業者に通算した労働時間を把握の上、労働者の状況に応じて、必要があれば労働時間の短縮等の何らかの措置を講ずることを求めるもの。

公法上の責務として設けるため、いかなる措置も講じていない場合は行政指導の対象となり得る。

第2の選択肢は、「事業者は、副業・兼業をしている労働者の自己申告により把握し、通算した労働時間の状況について、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えている時間が1月当たり80時間を超えている場合は、労働時間の短縮措置等を講ずるほか、自らの事業場における措置のみで対応が困難な場合は、当該労働者に対して、副業・兼業先との相談その他の適切な措置を求めることを義務付けること。また、当該労働者の申出を前提に医師の面接指導その他の適切な措置も講ずる

こと」。

これは、第1の選択肢と比べて、通算した労働時間が現行の労働安全衛生法で健康管理上の措置が求められているほどの長時間労働となった場合に、より強い措置を求めるもの。

ただし、この場合においても、労働者のプライバシーに配慮する必要があること、他の事業場の労働時間を直接コントロールすることができないこと等の理由により、労働者の自主性を尊重した措置にならざるを得ないと考えられる。

第3の選択肢は、「通算した労働時間の状況の把握はせず、労働者が副業・兼業を行っている旨の自己申告を行った場合に、長時間労働による医師の面接指導、ストレスチェック制度等の現行の健康確保措置の枠組みのなかに何らかの形で組み込むこと」。

これは、労働者の健康に影響するのは労働時間の長さだけではないことから、通算した労働時間の状況を把握するものではないが、副業・兼業を行っている、労働者の健康に何らかの影響を与える場合もあり、その場合は、労働者の自主性を尊重した措置として、労働者の申告を前提に、現行の健康確保措置の枠組みのなかに組み込むもの。

なお、報告書は、これらの選択肢について、あくまで、考えられる選択肢の例示であり、健康管理の在り方は、労働時間の上限規制や割増賃金で、どの選択肢を選ぶかによって変わり得ることに留意が必要、としている。

II 労働時間の上限規制

現行制度では、労働時間の通算の結果、上限規制を超えて労働させた事業主が法違反となるが、上限規制を遵守するためには、労働時間を通算するこ

とが前提となる。

しかし、通算を行うために、複数の事業場の労働時間を日々厳密に管理することは、企業にとって実施することが非常に困難な場合が多い。

この結果、①違法状態が放置され労働基準法に対する信頼性が損なわれかねないこと②労働者が保護されない事態になりかねないこと——等を踏まえ、報告書は、制度見直しの方向性として、二つの選択肢を例示している。

第1の選択肢は、「労働者の自己申告を前提に、通算して管理することが容易となる方法を設けること(例:日々ではなく、月単位などの長い期間で、副業・兼業の上限時間を設定し、各事業主の下での労働時間をあらかじめ設定した時間内で収めること)」。

これは、政策的には、労働時間の上限規制には、労働者の健康確保の観点もあるため、副業・兼業の場合であっても、通算した労働時間が上限規制の範囲内であることが必要である、との考え方によるもの。

副業・兼業先の労働時間について、日々ではなく週又は月単位の上限時間を設定し、それを前提に自社の労働時間管理を行うことを認めること等により、労働時間管理が容易となる。

これにより、他の事業場における労働時間の変動を考慮する必要がなくなるため、企業の予測可能性が高まり、リスクマネジメントを図ることが可能となる。

第2の選択肢は、労働時間を通算せずに、「事業主ごとに上限規制を適用するとともに、適切な健康確保措置を講ずることとする」こと。

これは、労働者のプライバシーや労働者の選択に資するという観点から、一つの事業主の下で労働する場合と異なり、副業・兼業の場合は厳密な上限

規制の遵守までは求めないこととするが、労働者の健康確保の観点から適切な健康確保措置を講ずることが必要との考えによるもの。

上限規制を事業主ごとの適用とすると、事業主はより労働時間の管理がしやすくなり、労働者も副業・兼業を行いやすくなる。一方、この場合、通算した労働時間が過労死ラインを超えるような場合が生じることになり、労働者の健康確保が図られないおそれがある。

このことから報告書は、「労働時間の長さによらず、現行の健康管理の枠組みに組み入れる等、健康確保措置を適切に行わないと、労働者の保護が図られなくなるおそれがあることに留意が必要」としている。

なお、報告書は、「上記は、あくまで、考えられる選択肢の例示であり、その他、労働者自身が月の総労働時間をカウントし、上限時間に近くなった時、各事業主に申告すること等も考えられる」としている。

III 割増賃金

現行制度では、労働時間の通算の結果、法定労働時間を超えた労働時間について、割増賃金の支払い義務が生じる。報告書は「割増賃金が時間外労働の抑制機能を果たし得るのは、同じ事業主の下で働いていることが前提であって、別の事業主の下で働く場合に、時間外労働の抑制機能を果たし得ない」。

「労働時間の通算に当たっては、日々、副業・兼業先の労働時間数の把握が必要となるが、厳密な労働時間の把握は実務上かなり難しく、使用者からすると、副業・兼業自体を認めることに慎重になり、副業・兼業をして収入を得

たいという労働者の雇用を阻害することにもなる」などと指摘。

こうした状況を踏まえ、報告書は、制度の見直しの方向性として、二つの選択肢を例示している。

第1の選択肢は、「労働者の自己申告を前提に、通算して割増賃金を支払いやすく、かつ時間外労働の抑制効果も期待できる方法を設けること（例：使用者の予見可能性のある他の事業主の下での週や月単位などの所定労働時間のみ通算して、割増賃金の支払いを義務付けること）」。

これは、現行制度においては、契約の先後関係や所定外労働時間の実労働の順序で割増賃金の支払いが決まることになっており、他の事業場における労働時間に影響を受けるが、他の事業場における実労働時間を日々把握することは困難であることから、契約の先後関係や所定外労働時間の実労働の順序に影響を受けず、予見可能性のある仕組みを想定している。

報告書は、「労働者からの自己申告により把握した他の事業場の所定労働時間のみを前提として、自社における所定労働時間と通算し、割増賃金の支払いは、自社における所定外労働時間について対象にすることになると、使用者の予見可能性を高めることが可能になる」と指摘。

このようにした場合、自社における所定外労働時間の変動が自ら支払う割増賃金の増減に影響するようになるので、割増賃金の時間外労働の抑制機能がより働きやすくなると考えられるという。

第2の選択肢は、「各事業主の下で法定労働時間を超えた場合のみ割増賃金の支払いを義務付けること」。

これは、各事業主の下での法定外労働時間についてのみ割増賃金の対象と

する場合、予見可能性は高まり、労働時間管理の煩雑さは解消されるほか、自社の労働時間のみを考慮すればよいことから、割増賃金の時間外労働の抑制機能はより働きやすくなるとの考え方によるもの。

この場合、現行の解釈の取り扱いを変更して労働時間の通算規定を外すことになるため、「労働者の保護に欠けることのないよう、上限規制や労働者の健康確保措置を含めた全体の措置のなかで対応することが求められることに留意が必要である」としている。

また、「別の事業主の下で働く場合と異なり、同じ事業主との間で複数の異なる労働契約を締結する場合や、同一の事業主の複数事業場で働く場合、実質的に同一の事業主と考えられる場合等については、法の潜脱とならないよう、労働時間を通算し、通算した時間に基づく割増賃金を支払うこととすること」が適切だとしている。

労働時間は自己申告が基本

報告書は、他の事業主の下での労働時間の把握方法については、労働者のプライバシーへの配慮や、人事管理における実務上の実行可能性等に鑑みると、労働者の自己申告が基本となる、としている。一方、労働者の同意もあり、事業主間でのやりとりができる場合には、それを妨げるものではない、としている。

そのほか、労働時間については、労働者の自己申告を基本とするとしても、副業・兼業の事実のみ申告し、労働時間数の申告を拒む場合はどうするのか、また、どの程度の客観性を求めるのか、例えば何らかの証明書を求めるのかについては、健康管理、上限規制、割増賃金において、どのような選択肢をとるのかによっても変わり得る、として

いる。

また、どのタイミングで、どのような頻度で労働者の自己申告を求めるかについても、選択肢により変わり得ると考えられ、報告書では、引き続き検討をしていくことが必要、としている。

懸念される副業・兼業の非雇用化

報告書は最後に、残された課題を整理している。

副業・兼業は、年収の低い層が、収入面の理由から行うものだけでなく、年収の高い層が、企業内だけでは身に付けられない幅広い経験を身に付け、生産性の向上やイノベーションを進めるようなものがある。報告書は、それぞれについて、取り扱いを変えることも考えられるが、実際には区分の基準を検討することは困難だと考えられる、としている。

また、副業・兼業は雇用の場合だけでなく、非雇用の場合もある。本業も副業・兼業も雇用の場合は、指揮命令下に入って残業せざるを得ないということもあり、労働法制で保護する必要性もあると考えられる。

しかし、雇用の副業・兼業の保護を図ろうとして厳格な規制になってしまうと、労働者が副業・兼業をしにくい、あるいは、企業が副業・兼業を行う者を雇わないなどにより、副業・兼業の非雇用化が進み、かえって労働法制の保護が及ばない事態を招きかねず、収入面から掛け持ちをしている者の不利益に繋がりがかねないことにも留意が必要と、報告書は指摘している。

(調査部)