

## スペシャルトピック②

# 労働時間管理および健康管理に関する項目を提示

## ——副業・兼業の促進に関するガイドライン

厚生労働省は9月1日、副業・兼業を行う際の労働時間管理等についてのルールを明確化した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定を公表した。同ガイドラインでは、副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者は、労働時間を通算して管理する必要があることや、労働者の自己申告により他社の労働時間を把握することなどを明確化している。また、労使双方の手続き上の負担を軽減するため、本業（先契約）での法定外労働時間と副業・兼業先（後契約）での労働時間の合計が月100時間未満、複数月平均80時間以内とするよう上限を設定した「管理モデル」も提示した。

副業・兼業については、「働き方改革実行計画」（2017年3月28日働き方改革実現会議決定）において、複数の事業所で働く人の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、労働時間管理および健康管理の在り方等について検討を進めることとされていた。これを踏まえ、同省では、労働政策審議会労働条件分科会及び安全衛生分科会で検討を重ねていた。ガイドラインは、2018年1月に策定されていたが、今回大幅に改定されている。

### 労使双方が納得して進めるように

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

限ることが許されるのは、例えば、①労務提供上の支障がある②業務上の秘密が漏洩する③競業により自社の利益が害される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——場合に該当すると解されている。

また、厚生労働省が平成30（2018）年1月に改定したモデル就業規則でも、「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」とされていた。

ガイドラインではこれらを踏まえ、企業の対応として、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当であり、副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要であるとした。

### 四つの留意点を提示

また、ガイドラインは、使用者及び労働者に対し、次の四つの留意点も示した。

#### ①安全配慮義務

労働契約法第5条において、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」とされており（安全配慮義務）、副業・兼業の場合には、副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者が安全配

慮義務を負う。

#### ②秘密保持義務

労働者は、使用者の業務上の秘密を守る義務を負っている（秘密保持義務）。

#### ③競業避止義務

労働者は、一般に、在職中、使用者と競合する業務を行わない義務を負っていると解される（競業避止義務）。

#### ④誠実義務

誠実義務に基づき、労働者は秘密保持義務、競業避止義務を負うほか、使用者の名誉・信用を毀損しないなど誠実に行動することが要請される。

そのうえで、ガイドラインは、就業規則においても、原則として労働者は副業・兼業を行うことができること、例外的に先述の①～④に支障がある場合には副業・兼業を禁止又は制限できることとしておくことが考えられるとした。

### 複数の事業場での労働時間は通算

労働基準法第38条第1項では「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」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む（労働基準局長通達（昭23年5月14日付け基発第769号））とされている。今回のガイドラインでは、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基法第38条第1項の規

定の解釈・運用について、次のようにまとめている。

まず、労働時間が通算される場合については、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」に該当する場合に、労基法第38条第1項の規定により、それらの複数の事業場における労働時間が通算されるとした。

ただし、労基法が適用されない場合（例：フリーランス、独立、起業、共同経営、アドバイザー、コンサルタント、顧問、理事、監事等）、または労基法は適用されるが労働時間規制が適用されない場合（農業・畜産業・養蚕業・水産業、管理監督者・機密事務取扱者、監視・断続的労働者、高度プロフェSSIONAL制度）は、その時間は通算されない。

また、時間外労働（労基法第36条）のうち、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（同条第6項第2号及び第3号）については、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものであり、その適用において自らの事業場における労働時間および他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

なお、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ようにすることが望ましいとしている。

### 副業・兼業状況は労働者からの申告で

副業・兼業状況の確認方法として、ガイドラインは、労働時間管理を行ううえで、使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認するとしている。

その方法として、使用者は、副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、就業規則、労働契約等に、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましいなどとした。

確認事項については、①他の使用者の事業場の事業内容②他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容③労働時間通算の対象となるか否かの確認——が挙げられている。

また、労働時間通算の対象となる場合には、併せて、①他の使用者との労働契約の締結日、期間②他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻③他の使用者の事業場での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数④他の使用者の事業場における実労働時間等の報告の手続⑤これらの事項について確認を行う頻度——を確認し、各々の使用者と労働者との間で合意しておくことが望ましいとした。

### 先契約企業での法定労働時間超過部分は後契約企業の時間外労働に

労働時間の通算については、副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者は、労働時間を通算して管理する必要があり、労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者から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うことになる。

これを踏まえ、ガイドラインでは、労働時間の通算方法について、副業・兼業の開始前（所定労働時間の通算）と、副業・兼業の開始後（所定外労働時間の通算）に分けて示している。

まず、副業・兼業の開始前（所定労働時間の通算）については、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るとした。

一方、副業・兼業の開始後（所定外労働時間の通算）については、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る、とした。

なお、他の使用者の事業場における実労働時間は、労働者からの申告等により、労基法を遵守するために把握する必要があるが、ガイドラインでは、把握の方法としては、必ずしも日々把握する必要はなく、労基法を遵守するために必要な頻度で把握すれば足りる、としている。具体的には、「時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り」として、次の把握法が例示されている。

- ・一定の日数分をまとめて申告等させる（例：一週間分を週末に申告する等）
- ・所定労働時間どおり労働した場合には申告等は求めず、実労働時間が所定労働時間どおりではなかった場合のみ申告等させる（例：所定外労働があった場合等）
- ・時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に申告等させる。

他方、ガイドラインでは、時間外労働の割増賃金の取り扱いについて、労働時間の通算によって時間外労働となる部分のうち、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るとしている。

## 簡便な労働時間管理の方法として「管理モデル」を提示

ガイドラインではさらに労働時間管理のあり方について、先述した通算方法の他に、労働時間の申告等や通算管理における労使双方

の手続き上の負担を軽減し、労基法に定める最低労働条件が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法（以下、「管理モデル」）も提示した。

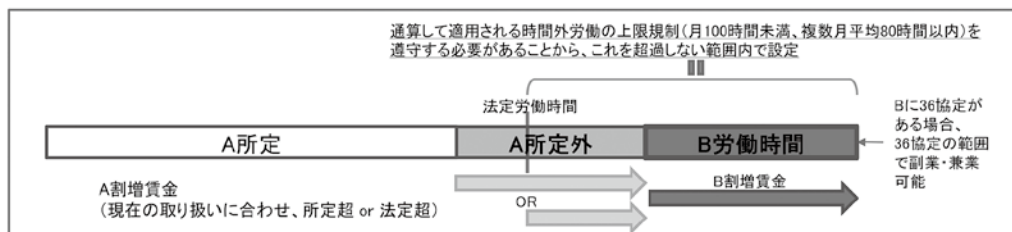
枠組みは以下の通り。まず、「管理モデル」は、副業・兼業の開始前に、副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者（以下「使用者A」）の事業場における法定外労働時間と時間的に後から労働契約を締結した使用者（以下「使用者B」）の事業場における労働時間（所定労働時間及び法定外労働時間）とを合計した時間数が単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各々の使用者がそれぞれの範囲内で労働させることとする。

また、使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払うこととする。

これにより、使用者Aおよび使用者Bは、副業・兼業の開始後においては、それぞれあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握を要することなく労基法を遵守することが可能となる（図）。

なお、「管理モデル」の導入に当たっ

図 管理モデルのイメージ（Aに法定外労働がある場合）



ては、副業・兼業を行おうとする労働者に対して「使用者A」が「管理モデル」によることを求め、労働者および労働者を通じて「使用者B」が応じることによって導入されることが想定されている。

### 健康確保措置の実施も明示

企業が労働者に対して行う健康管理に関する項目も盛り込まれた。

まず、ガイドラインでは、使用者は、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、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等（以下、「健康確保措置」）を実施しなければならないとした。

健康確保の対象者としては、「健康確保措置」の実施対象者の選定に当たって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていないが、使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、「健康確保措置」を実施することが適当としている。

「健康確保措置」等の円滑な実施についての留意点としては、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、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業

の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える「健康確保措置」を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当とした。

さらに、使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、実効ある「健康確保措置」を実施する観点から、他の使用者との間で、労働の状況等の情報交換を行い、それに応じた「健康確保措置」の内容に関する協議を行うことが適当であるなどとしている。

### 労働者自らが各事業場の業務量や進捗状況の確認を

ガイドラインでは、労働者の対応に関する項目も次のようにまとめている。

- ・労働者は、自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。
- ・労働者は、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。
- ・他社の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による「健康確保措置」を実効あるものとする観点から有効である。

（調査部）