

「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」

報告書（案）

2019 年●月

目次

I. はじめに	3
1. 副業・兼業の現状	3
(1) 働き手側	3
(2) 企業側	4
2. 副業・兼業の促進に向けた政府の対応状況	4
(1) 働き方改革実行計画	4
(2) 柔軟な働き方に関する検討会	5
(3) 制度的課題の検討	5
II. 労働時間法制の変遷と労働時間通算の規定等について	6
1. 労働時間法制の変遷	6
2. 労働時間通算の規定等について	6
(1) 労働時間通算の歴史的経緯	6
(2) 労働時間通算の現行の取扱いについて	7
(3) 健康管理について	7
III. 企業、労使団体へのヒアリング結果	9
1. 労働時間管理について	9
2. 健康管理について	11
IV. 諸外国の状況について	12
1. フランス	12
(1) 制度の概要	12
(2) 監督等の状況	12
2. ドイツ	13
(1) 制度の概要	13
(2) 監督等の状況	13
3. オランダ	13
(1) 制度の概要	13
(2) 監督等の状況	14
V. 実効性のある労働時間管理や健康管理の在り方に向けて	15
1. 現行制度の課題	15
(1) 健康管理について	15
(2) 上限規制について	15
(3) 割増賃金について	15
(4) 副業・兼業先の労働時間の把握方法について	16
2. 今後の方向性	17

(1) 議論の前提	17
(2) 健康管理について	17
(3) 上限規制について	18
(4) 割増賃金について	20
(5) 他の事業主の下での労働時間の把握方法について	22
(6) その他	22
VI. おわりに	22

I. はじめに

副業・兼業は、労働者の働き方に関する古くて新しい課題と言える。働き手は、収入や経験等の諸事情から、複数の職場で働くことを求める一方で、事業主は、企業統治¹の観点から、自社での労働に専念させたいという意向があった。

こうした中で、従来は、事業主からは、自社の労働者の副業・兼業は制限的に取り扱われていた。一方で、労働者は、自分の事業主には言わずに、自らの生活スタイルとの兼ね合いで、「パートの掛け持ち」や、「副業としてアルバイト」というような働き方をしている実態もあった。

しかし、近年、以下のとおり、社会の状況が変化していく中で、労働者を含めた働き手が副業・兼業を希望する傾向が強まっているとともに、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）に副業・兼業の促進が盛り込まれるなど、社会全体として副業・兼業に対する機運が高まっている。こうした中で、副業・兼業の場合の実効性のある労働時間管理を求める声が強くなっている。

1. 副業・兼業の現状

(1) 働き手側

- 総務省「2017 年就業構造基本調査」によると、以下の状況がみられる。
 - ・ 副業を希望している雇用者数は増加傾向であり、実際に本業も副業も雇用者として働いている者についても増加傾向である。
 - ・ 副業をしている者を本業の所得階層別にみると、本業の所得が 299 万円以下の者が全体の約 7 割を占めている。雇用者総数に対する副業をしている者の割合を本業の所得階層別にみると、本業の所得が 199 万円以下の階層と 1,000 万円以上の階層で割合が比較的高くなっており、分布が二極化している。さらに、正規の職員・従業員に限って副業をしている者を本業の所得階層別にみると、全体と同様に年収の比較的低い層と高い層で副業をしている者が多くなっている。一方、非正規の職員・従業員でみた場合は、二極化のような傾向はなく、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。
- また、「複数就業者についての実態調査」（JILPT 調査、2017 年）によると、以下の状況がみられる。
 - ・ 副業をしている者（本業・副業ともに雇用）について、本業の業種別に副業の業種をみると、全体的に本業と副業が同じ業種である割合が高い。一方、副業の業種のうち、「卸売業・小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」等につ

¹ 事業主は、労務提供上の支障、機密保持、競業避止等を懸念している。

いては、本業の業種に関わらず比較的副業をしている者がいる。

- ・ 副業をする理由として最も当てはまるものをみると、本業の収入、副業の数にかかわらず、「収入を増やしたいから」、「1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。一方、本業の収入が高くなると、収入面を理由とする割合が低くなるに従い、「自分が活躍できる場を広げたいから」等を理由とする割合が高くなる傾向がある。
- ・ 本業の就業形態別に副業の就業形態をみると、「パート・アルバイト」が多い。また、本業・副業ともに「パート・アルバイト」である者や、本業が「正社員」で、副業が「パート・アルバイト」である者が多い。
- ・ 副業をしている者（雇用）の副業の平均実労働時間は、収入が1番目に多い副業において、およそ週13時間となっている。
- ・ 本業と副業（ともに雇用）の合計した平均実労働時間は、およそ週48時間となっている。一方、本業の就業形態が「正社員」の者に限ってみると、およそ週57時間程度となっている。

（2）企業側

- 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。²
- また、副業・兼業に関する企業側の課題・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があるなどがある。³

2. 副業・兼業の促進に向けた政府の対応状況

（1）働き方改革実行計画

- 2017（平成29）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、この実行計画では、「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である」とされている。また、「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」ことが示された。
- さらに、複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進などの観点から、労働時間管理及び健康管理の在り方などについて、検討を進めるとさ

² 平成26年度中小企業庁委託事業「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業」

³ 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」

れた。

(2) 柔軟な働き方に関する検討会

- 上記「働き方改革実行計画」を受けて、厚生労働省では、2017年10月から「柔軟な働き方に関する検討会」を開催した。この検討会においては、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・整理に向けた検討を行った。当該検討会での議論を踏まえ、平成30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」を策定した。

(3) 制度的課題の検討

- 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予見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。
- これを受け、本検討会は、2018年7月から●回にわたり議論を重ね、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮した、事業主を異にする場合の実効性のある労働時間管理の在り方について、検討を進めてきたところである⁴。

⁴ 「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画」(2019年6月21日閣議決定)においても、「検討会における健康確保の充実と実効性のある労働時間管理の在り方についての検討を加速し、2019年中に結論を得る。その上で労働政策審議会において議論を開始し、可能な限り速やかに結論を得る」とされている。「規制改革実施計画(同日閣議決定)においても同趣旨の記載がある。

II. 労働時間法制の変遷と労働時間通算の規定等について

1. 労働時間法制の変遷

- 1947（昭和 22）年に労働基準法が制定された当時は、1 日 8 時間、1 週 48 時間の通常の労働時間制と 4 週間以内の期間を単位とする変形労働時間制のみ規定されていた。
- その後、様々な社会的背景を踏まえ、1 箇月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1 年単位の変形労働時間制、事業場外みなし労働時間制、裁量労働制など、様々な弾力的な取扱いについて法整備が進められてきた。

2. 労働時間通算の規定等について

（1）労働時間通算の歴史的経緯

- 工場法（1911（明治 44）年法律第 46 号）第 3 条において、「就業時間ハ工場ヲ異ニスル場合ト雖・・・之ヲ通算ス」とされており、昼間は甲工場で労働し、夜間は乙工場で労働するというような場合の労働者の保護の徹底を期せうとするものであった。なお、同時の解釈本⁵からは、事業主が異なる場合にも同規定が適用されることが読み取れる。
- その後、労働基準法（1947（昭和 22）年法律第 49 号）が制定されたが、第 38 条において、「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。」とされ、通達（1948（昭和 23）年 5 月 14 日基発第 769 号）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をも含む」とされた。なお、当時の解釈本⁶には、「事業場を異にする場合は使用者が同一であつても又別人であつても、本法の労働時間制の適用についてはこれを通算する。工場法でも（第三條第三項）同様の趣旨の規定があつた。」との記載がある。
- また、これまで、厚生労働省で開催された検討会等において、労働時間通算について議論され、見直すべきとの指摘がなされたことがある。⁷

⁵ 岡實「改訂増補工場法論 全」（有斐閣・1917 年）

⁶ 寺本廣作「労働基準法解説」（時事通信社・昭和 23 年）

⁷ 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書（平成 17 年 9 月 15 日）」においては、「兼業の制限を原則無効とする場合には、他の企業において労働者が就業することについて使用者の管理が及ばなくなることとの関係から、労働基準法第 38 条第 1 項（事業場を異にする場合の労働時間の通算）については、使用者の命令による複数事業場での労働等の場合を除き、複数就業労働者の健康確保に配慮しつつ、これを適用しないこととすることが必要となると考えられる。これについては、労働時間の通算規定の適用を行わないこととすると労働者の過重労働を招き、結果として社会的なコストが増大するのではないかと指摘も考えられるが、個々の使用者に労働時間を通算することの

(2) 労働時間通算の現行の取扱いについて

- 上記のとおり、現行制度の行政解釈では、労働基準法第 38 条及び通達により、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が、労働時間を通算した結果、労働基準法第 32 条又は第 40 条に定める法定労働時間を超えて労働させる場合には、使用者は、自社で発生した法定外労働時間について、同法第 36 条に定める時間外及び休日の労働に関する協定（いわゆる 36（サブロク）協定）を締結し、また、同法第 37 条に定める割増賃金を支払わなければならないこととなる。
- このとき、労働基準法上の義務を負うのは、当該労働者を使用することにより、法定労働時間を超えて当該労働者を労働させるに至った（すなわち、それぞれの法定外労働時間を発生させた）使用者となる。従って、一般的には、契約の締結に当たって、当該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、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において、企業の対応としては、「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。

(3) 健康管理について

- 事業者は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働安全衛生法第 66 条等に基づき、その使用する労働者に対して健康診断等を実施しなければならない。なお、労働安全衛生法第 66 条に基づく一般健康診断及び第 66

責任を問うのではなく、国、使用者の集団が労働者の過重労働を招かないよう配慮し、労働者自身の健康に対する意識も涵養していくことがより妥当ではないかと考えられる。」との指摘があった。また、「柔軟な働き方に関する検討会報告（平成 29 年 12 月 25 日）」においては、「労働時間通算の在り方については、通達（昭和 23 年 5 月 14 日基発第 769 号）発出時と社会の状況や労働時間法制が異なっているという社会の変化を踏まえて、見直すべきである。（略）」という意見があったところであり、今後、（略）別途検討を行うことが必要である。なお、ヒアリングにおいて、労働時間通算規定等の現行の労働時間ルールを遵守すべきである、副業・兼業と企業の安全配慮義務との関係に留意することが必要であるという意見もあった。」との指摘があった。

条の10に基づくストレスチェックは、常時使用する労働者（常時使用する短時間労働者を含む。）が実施対象となる。この際、常時使用する短時間労働者とは、短時間労働者のうち、以下のいずれの要件をも満たす者となる（平成26年7月24日付基発0724第2号等抜粋）。

- ・ 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）
 - ・ 1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の3/4以上である者
- 上記措置の実施対象者の選定にあたって、副業・兼業先における労働時間の通算は不要である。ただし、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」においては、「使用者が労働者に副業・兼業を推奨している場合は、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業の状況も踏まえて、健康診断等の必要な健康確保措置を実施することが適当である。」と記載されている。

Ⅲ. 企業、労使団体へのヒアリング結果

本検討会では、企業へのヒアリング結果の共有や、労使団体へのヒアリングも行った。それらを通じて見えてきた、現状の副業・兼業の場合の労働時間管理や健康管理における課題は以下の通りである。

また、限られた企業数であるが、11社の企業ヒアリングを行ったことで、業種や規模に関わらず、次のような傾向が見られた。副業・兼業を認める企業の中には、副業・兼業を認める理由として、大きく2つの考え方が見られた。

- ① 自社社員に企業内だけでは身につけられない幅広い経験を身につけさせることにより、自社の人材の能力を高め、企業として、生産性の向上やイノベーションを進めていきたいという考え方。
- ② 収入面や自己実現の観点から労働者が希望することについて、「労働者の自由」を実現するため、法令遵守できる範囲や企業秩序に反しない範囲で認めようという考え方。加えて、このような自由を認めることにより、労働者に魅力を感じてもらい、人材確保に役立てたいという考え方。

1. 労働時間管理について

○ ヒアリングをした企業の多くに共通していたのは、

- ① 副業・兼業先に「雇用」を認めていない、又は、
- ② 労働時間通算の問題が生じないように、本業、副業・兼業の通算した労働時間が法定労働時間内となるような副業・兼業しか認めていない、という取扱いであった。

こうした取扱いをする理由としては、副業・兼業先に「雇用」を認め、かつ、法定時間外労働を認めることとすると、労働基準法第38条及び通達の適用を受けることとなるが、これを遵守した制度運営ができず、企業としてのコンプライアンス上、実施できないということであった。具体的には、

- ① 日々の労働時間管理が実務上できない
- ② 労働者の申告に信頼性がない
- ③ 裁量労働制、フレックスタイム制など、様々な労働時間制度がある中で、実務ができない

といったものである。

○ 一方、こうした労働時間通算の問題が運用可能な状況になれば、副業・兼業先に「雇用」を認めたり、他社雇用の労働者を受け入れたりすることができるようになると回答した企業も多かった。

○ 企業ヒアリングの中で、副業・兼業に関する現行制度への意見要望を聞いたところ、次のような意見があった。

- ・ 労働者の健康確保などの観点から、副業・兼業者の労働時間通算が必要で

あることは、考え方としては理解できる。しかし、実務の取扱いが困難なために対応ができないと感じている。

- また、労働団体へのヒアリングでは、
 - ・ 副業・兼業については、本業と合わさることにより長時間労働が発生しかねないという問題、使用者の安全配慮義務の責任分担の問題、労災の認定や補償の問題、社会・労働保険の適用、在職中の秘密保持義務や競業避止義務など、多くの課題がある。また、現実に副業・兼業をしている者の中には、1つの勤務先の所得では不十分であるため、やむを得ず複数の仕事を掛け持ちしている者もいる。このような状況を踏まえれば、政府として労働者の副業・兼業をいたずらに後押しすべきものではない。
 - ・ 複数の仕事が合わさることによって、長時間労働が生じる問題があることから、使用者は私生活への過度な介入とならないように配慮しつつ、副業・兼業に関して労働時間を適切に把握し、労働基準法第38条の労働時間通算規定などの現行の労働時間ルールを遵守すべきである。
 - ・ 労働時間の通算について、自己申告によりかかった制度にするべきかどうかということには慎重な意見を持っており、申告しなかった場合に、労働者保護が外れて良いのかということが課題である。

との意見があった。

- 一方、使用者団体へのヒアリングでは、
 - ・ 副業・兼業の推進に当たっては、企業としては、長時間労働のみならず、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務など様々な観点から懸念すべきことがまだ多い。
 - ・ 労働時間通算については、企業はどこまで対応すれば、これらの就業時間の把握義務を履行したことになるのか。具体的には、
 - ① 労働者からの自己申告以外の方法が考えられるのか、
 - ② 本業にて、副業・兼業先の始業時刻を超えた時間の時間外命令が必要な場合に、当該時間外命令と副業先の就業義務はどちらが優先されるのかなどが明確にされていないと、現場は混乱するのではないか。
 - ・ 割増賃金の算定に当たっては、日々管理していくことは極めて困難であるし、自己申告による場合はさらに把握が難しい。副業・兼業については様々なケースが想定され、企業の対応も、本業先の企業と副業・兼業先の企業では異なってくるため、ケースごとに対応が異なるという実態になるのではないか。
 - ・ 現在の職場では自分のやってみたくがなかなかできにくい環境である場合、違うところで自分の力を試してみたいということもあると思うので、今後、副業・兼業が増える可能性はあるのではないか。

との意見があった。

2. 健康管理について

○ ヒアリングをした企業では、

- ・ 独自の基準により、本業、副業・兼業の通算した労働時間（又は副業・兼業のみの労働時間）の上限を設けている例
- ・ 自己管理に委ねつつも、相談窓口等の案内や、健康教育の実施などにより対応している例
- ・ 本業、副業・兼業の通算した労働時間が法定労働時間内に収まるようにしており、副業・兼業をしている者に対する特別な健康管理を行っていない例
- ・ 万が一、副業・兼業により健康上の問題が生じた場合は、副業・兼業の許可を取り消すこととしている例

などが見受けられた。

○ また、1. のとおり、現状では、労働時間の通算により問題が生じない範囲で、限定的に副業・兼業を認めている企業が多いこともあり、各社の工夫により副業・兼業をしている者に健康管理は実施できているようであった。

○ 労働団体へのヒアリングでは、

- ・ ストレスチェックや健康診断、特殊健康診断の対象を選定するに当たっても、副業・兼業先における労働時間や就業環境などについても通算を行った上で、要件を満たす者について必要な措置を講じることが必要。

との意見があった。

○ 一方、使用者団体へのヒアリングでは、

- ・ 企業にとっては副業・兼業の導入によって長時間労働が懸念されるので、労働時間を削減し、過労死を防止するという働き方改革法の理念に鑑みると、それを両立させるのは大変難しい状況ではないか。

との意見があった。

IV. 諸外国の状況について

本検討会では、諸外国において、労働時間を通算するという制度が、実際にどう運用され、法が適用されているかという実態を把握するため、フランス、ドイツ、オランダに現地視察に行き、行政機関、研究者、労使団体へのヒアリングを行った。その結果、以下のとおりである。

1. フランス

(1) 制度の概要

- 最長労働時間規制（1日10時間、週48時間、12週平均週44時間）に違反する副業は許されない。①忠実義務や競業避止義務違反にならないか、②複数就業の通算により労働時間規制に違反しないかを使用者がチェックする目的で、労働者が副業を行うときは使用者に対してその旨届出を行うことが必要となり得る（様式などの定まった方法はない。）。また、監督署からの働きかけなどを契機として、副業による長時間労働の問題が発生していると疑われる場合には、使用者は、労働者に対して労働時間規制を遵守していることを証明する書類を提出するように求める。その場合、労働者が副業に関する情報を報告する義務がある。報告の内容は、①使用者が誰かということ、②副業先で何時間働いているかということである。情報提供により労働時間の超過が確認された場合には、労働者に、どちらの労働契約を打ち切るかを選ばせる。労働者が選択しない場合など、なお、問題が残る場合には、労働者に帰責性があると判断して使用者がその労働者の解雇を行うことが可能となる。
- 労働者が労働時間を報告する結果として、副業先での労働時間を使用者が把握することはある。また、監督署が報告を求めた場合には、使用者は報告する義務がある。ただし、労働時間管理簿に副業先の労働時間まで記録するという法律上の義務はない。複数の使用者がいる場合の調整について、理論的には、両使用者に労働者から情報提供がなされているという前提で労働時間規制を遵守しないといけませんが、調整を行うことは難しく、実務上できているかどうかは別問題である。
- 割増賃金の通算に当たっては、労働時間は通算しない。
- 健康診断について、複数の使用者で雇用されている者が否かで使用者に課される実施義務に違いはない。

(2) 監督等の状況

- 監督署が使用者に対して、労働時間通算に関する働きかけを行うケースは非常に稀であり、研究者によると、実務上は、労働監督官は点検できていない。

2. ドイツ

(1) 制度の概要

- 最長労働時間規制（1日10時間、週48時間、6か月平均1日8時間）を超える副業はできない。使用者は労働者に副業の有無を質問することを労働契約に設ける権利があり、労働契約を締結する際に副業の有無を聞くことができるが、その場合に労働者は真実を伝えることとなっている。労働契約において、使用者に、労働者に対して副業先の労働時間数を聞く権利が認められる場合、使用者から質問された労働者は正確に答える義務があるため、それによって労働時間を把握可能となる。使用者に労働時間の調整を義務付ける明文の規定はないが、使用者は労働時間規制を守らなければならないことから、副業先の労働により労働時間法違反とならないよう調整する（例えば副業を承認しない）、あるいは調整される（超える部分の労働契約が無効となる）こととなっている。
- 労働団体によると、割増賃金については、法律上の規制はなく、協約により設定される。算定に当たっては、労働時間は通算しない。
- 健康診断について、複数の使用者で雇用されている者か否かで使用者に課される実施義務に違いはない。

(2) 監督等の状況

- 労働時間法については、監督署の人手不足の影響もあり、あまり監督等はされていない。

3. オランダ

(1) 制度の概要

- 研究者によると、最長労働時間規制（1日12時間、週60時間、16週平均48時間）について、複数就業の場合に、労働時間を通算して規制が適用されることとなっており、そのため労働者は使用者に自分の労働時間を伝える義務が課されている。複数就業を知った使用者は、使用者間で調整するためにコンタクトを取らないといけないことになる。ただし、法律上はそれに関する問題・紛争を解決するための手続は用意されていないが、理論的には、双方が調整せずに放置した場合は、双方の使用者が法違反に問われることとなる。
- 研究者によると、割増賃金について、法律上の規制はなく、協約により設定される。また、割増賃金でなく、労働からの解放時間（代替休暇又は自由時間）の付与によって調整するケースが多い。
- 健康診断について、複数の使用者で雇用されている者か否かで使用者に課される実施義務に違いはない。

(2) 監督等の状況

- 研究者によると、副業は個人の問題であり、労働者本人の意思によって行っているものなので、労働者が違法を申告しない限り、発見は困難であり、監督は事実上されていない状況である。

V. 実効性のある労働時間管理や健康管理の在り方に向けて

ここまで、労働時間法制の変遷、副業・兼業を実施している企業や労使へのヒアリング、諸外国の制度やその運用状況等の概略を見てきた。こうした様々な調査から見えてきたこととして、我が国の労働の実状等に鑑み、実効性のある労働時間管理や健康管理の在り方を考えるに当たっての課題と、これを解決するための方向性としては、以下のことが考えられる。

1. 現行制度の課題

(1) 健康管理について

- 現行制度では、労働安全衛生法において、事業者に対し、定期健康診断や、ストレスチェック制度、1か月の労働時間に基づいて把握した長時間労働を行っている者への医師の面接指導等を義務付けるとともに、労働者の健康状態に応じ、必要な就業上の措置を行わなければならないこととしている。ただし、複数の事業者間での労働時間は通算せずに、実施対象者の選定をすることとなっており、主に、以下の課題が考えられる。

- ・ 副業・兼業をしている者の労働の状況が把握される仕組みとなっていないことから、副業・兼業をしている者に対する特別の健康確保対策はとられていないこと。

(2) 上限規制について

- 現行制度では、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、主に、以下の課題が考えられる。
 - ・ 上限規制を遵守するためには、少なくとも、通算した労働時間が上限規制を超えそうな労働者については、日々厳密に労働時間把握を行う必要があるが、こうした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得ること。

(3) 割増賃金について

- 現行制度では、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が、主に、以下の課題が考えられる。
 - ・ 割増賃金規制が時間外労働の抑制装置になり得るのは、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、本業・副業間での割増賃金の通算が時間外労働の抑制装置となり得るか疑問であること。
 - ・ 現行制度では、労働時間の通算に当たっては、労働契約の先後で判断することとなっており、日々、副業・兼業先の労働時間数の把握が必要となるが、

こうした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得ること。また、この煩雑さは日々の法定労働時間超えで直ちに生ずることから、上限規制の場合よりもその頻度は大きい。

- ・ 使用者としては、このような煩雑さから、通算して法定労働時間を超える者は雇わないこととなり、副業・兼業をして収入を得たいという労働者の雇用をかえって阻害するというデメリットとなり得ること。

(4) 副業・兼業先の労働時間の把握方法について

○ 現行制度では、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において、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が、上記(1)から(3)に関連し、以下のとおり課題が考えられる。

(労働者からの自己申告で労働時間を把握する場合)

- ・ 副業・兼業を行う者が増えると事務量が増え、煩雑になること。
- ・ 企業としては自己申告が正しいかどうか分からないこと。
- ・ 労働者が副業・兼業の事実を使用者に知られたくないなど、自己申告を望まないことがあり、企業が副業・兼業先の労働時間数を把握することが困難な場合があること。
- ・ 労働者の自己申告といった場合、労働者が副業・兼業をしている事実のみを申告し、労働時間数の申告は拒むことがあり得ること。

(使用者間で、労働者の労働時間数などの情報のやりとりをする場合)

- ・ 自己申告の場合と比較すると、使用者から積極的に情報収集する必要があり、副業・兼業を行う者が多くなると、事務量がより膨大となること。
- ・ 副業・兼業先の労働時間数も通算した労働時間管理を適切に行おうとしても、他社の適切な対応がなければ困難となること。

(上記のいずれの場合でも生じうる課題)

- ・ 労働時間に関する法制度や労働者の働き方が制度創設時と異なっており、フレックスタイム制が創設されたり、短い時間を複数組み合わせで働く者がいたり、副業・兼業先の労働時間の把握が困難となっていること。

2. 今後の方向性

(1) 議論の前提

- 労働時間の通算制度については、前述のとおり、工場法の時代からあるものであるが、当時も今も、労働者の健康を保護するための規定であることには変わりはないと考えられる。
- しかし、当時とは異なり、現在では、変形労働時間制、フレックスタイム制などの弾力的な労働時間制の創設や、非正規雇用労働者の増加、様々な働き方の普及などに伴い、労働時間を通算して把握することや、通算した労働時間に基づく上限規制の遵守や割増賃金の支払いが実務的に非常に困難となっている。
また、働き方の多様化によって、必ずしも労働時間だけが、労働者に負荷を与える要素では無くなってきているという側面も生じつつある。
一方、副業・兼業を希望する労働者や実際に副業・兼業を行う労働者が増えている現状においては、副業・兼業による長時間労働が懸念されることも踏まえれば、副業・兼業を行う労働者の健康確保の充実は重要な課題となっている。
- これらを踏まえ、本検討会では、今後の方向性について、以下の通り整理したところである。

(2) 健康管理について

- 副業・兼業を行う労働者の健康確保の観点から、新たに、労働者の自己申告を前提に、各事業者が通算した労働時間の状況（例：月の総労働時間）を把握することも考えられる。
- ただし、副業・兼業は労働者のプライバシーに配慮する必要があること、事業者を跨ることから、労働者自身による健康管理も重要になり、また、事業者は副業・兼業先の労働までは把握しきれないことから、事業者に責任を課すとしても、副業・兼業せずに自社のみで働いている労働者に対する責任とは差違が生ずるものと考えられる。
- また、産業医については、委嘱されている事業者との関係で専門的な立場から健康管理の一端を担っており、委嘱関係にない副業・兼業先の労働について直接的に対応することは困難であることに留意が必要である。
- このようなことを前提として、健康確保措置に係る制度の見直しの方向性としては、例えば、以下のようなことが考えられる。
 - ① 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た通算労働時間などを勘案し、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こととすること（公法上の責務）

- ・ 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。
- ・ 一方で、この措置のみでは不十分ではないかという指摘はあり得るところであり、労働者自身による健康管理がより重要になる。

② 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た通算労働時間について、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えている時間が一月当たり八十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。

- ・ 通算した労働時間が現行の労働安全衛生法においても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もの。
- ・ また、適切な事後措置まで視野に入れた場合には、当該責務は所定労働時間の長さ等により事業者間で差をつけることも検討課題である。

- 上記は、あくまで、考えられる選択肢の例示である。その他、労働時間の長さにかかわらず、労働者から副業・兼業を行っている旨の申告があった場合に、現行の健康確保措置の枠組みの中に組み込むこと等も考えられる。また、副業・兼業の場合の健康管理の在り方については、労働時間の上限規制や割増賃金などその他の部分でどのような選択肢をとるかによっても、変わり得ると考えられることに留意すべきである。

(3) 上限規制について

- V1(2)に記載された現行制度の課題で見たように、上限規制を遵守するためには、労働時間を通算することを前提としている。しかし、この通算

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。この結果として、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、制度見直しの方向性としては、例えば、以下のようなことが考えられる。

① **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。）

- ・ 副業・兼業先の月の労働時間の上限を設定し、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、労働時間管理を容易にしようとするもの。
- ・ 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になる。
- ・ 一方で、自社における労働時間を長く確保しようとするため、副業・兼業の上限時間を限りなく短くする可能性があり、無限定に設定することを認めて良いかは検討が必要である。
- ・ また、本業及び副業・兼業の業務状況に応じて、複数の事業場間の労働時間を変動させることがあるような場合、本業の労働時間を短縮してもらうなど本業の企業と調整できるようにすることも課題であり、引き続き検討して行くことが必要である。
- ・ なお、全企業が当該方法をとることができるとするやり方もあるが、労使協定が締結された企業のみ当該方法をとることができるとするやり方もあると考えられる。

② **事業主ごとに上限規制を適用することとするが、通算した労働時間の状況を前提に適切な健康確保措置を講ずることとする**

- ・ 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。
- ・ しかしながら、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（２）で述べた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である。
- ・ なお、この案を採った場合でも、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、事業主間で同一の労働者を雇用していることに

ついて明確な認識がある場合等については、法の潜脱とならないよう、通算することが適切だと考えられる。

- ・ また、実務的には、各企業において、自社と副業・兼業先の労働時間を通算した上限時間を就業規則に盛り込むなどの対応をとることが望ましいと考えられる。

- 上記は、あくまで、考えられる選択肢の例示である。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ときに各事業主に申告すること等も考えられる。また、副業・兼業の場合の上限規制の在り方についてどうしていくかについては、健康管理や割増賃金などその他の部分でどのような選択肢をとるかによっても、変わり得ると考えられることに留意が必要である。

(4) 割増賃金について

- 割増賃金については、その支払いのために、(3)の上限規制と同等以上の厳密な労働時間管理を実施することが必要となる。しかし、日々、他の事業主の下での労働時間を把握することは、企業にとって、実施することが非常に困難であって、結果として、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別の事業主の下で働く場合に、現行の通り労働時間を通算して割増賃金の支払い義務があることが、時間外労働の抑制装置となっていない面もあること等を踏まえ、制度の見直しの方向性としては、例えば、以下のようなことが考えられる。

- ① 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）

- ・ 現行の制度においては、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とすることが考えられる。
- ・ そうした場合、例えば、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すると、使用者の予見可能性を高めることが可能になる。もちろん、この場合、割増賃金の支払いが義務付けられるのは、自らの労働時間と他の事業

場の所定労働時間の合計が法定労働時間を超えていることが前提である。

- ・ また、例えば日ごとではなく週単位の法定労働時間を上回るかどうかにより、割増賃金の支払いを行うようにすれば、実務上も簡易に行うことが可能になる。
- ・ 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装置としての機能がより働きやすくなると考えられる。
- ・ 一方で、様々な働き方がある中で、所定労働時間が日々変化する労働者もいることから、実務上の手間がそれほど軽減されない場合もあり得る。また、割増賃金の支払いを抑制するため、自社の所定労働時間を長めにとるようになる可能性があることに留意が必要である。
- ・ また、労働者の自己申告を前提として、割増賃金を通算する制度とする場合、企業にとっては、(2) や (3) に比べ、特にその客観性が重要になると考えられる。

② 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

- ・ 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措置はより働きやすくなる。
- ・ 一方で、この場合、現行の解釈における取扱いを変更することになることから、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中での対応にすることが求められることに留意が必要である。
- ・ 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、事業主間で同一の労働者を雇用していることについて明確な認識がある場合等については、法の潜脱とならないよう、通算することが適切だと考えられる。

- 上記は、あくまで、考えられる選択肢の例示である。その他、割増賃金の支払いについて、日々計算するのではなく、計算・申告を簡易化すること等も考えられる。

(5) 他の事業主の下での労働時間の把握方法について

- 上記(2)～(4)のいずれについても、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HR Tech(Human Resource Technology)の普及状況等に鑑みると、労働者の自己申告が基本となると考えられる。しかし、労働者の同意もあり、事業主間でのやりとりでできる場合には、それを妨げるものではないと考えられる。
- 一方、労働者の自己申告を基本とするとしても、1(4)で触れたように、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、(2)～(4)でどのような選択肢をとるのかによっても変わり得ると考えられる。
- また、どのようなタイミング、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は、(2)～(4)でどのような選択肢をとるのかによっても変わり得ると考えられ、引き続き検討をしていくことが必要である。

(6) その他

- 副業・兼業には、①主に年収の高い層が、企業内だけでは身につけられない幅広い経験を身につけ、生産性の向上やイノベーションを進めるようなもの、②主に年収の低い層が、収入面の理由から行うものがある。これらについて、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。
- 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が、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、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、かえって収入面から掛け持ちをしている者の不利益に繋がりにかえりかねないことにも留意が必要である。

VI. おわりに

本検討会においては、労働時間法制の歴史的経緯、企業や労使団体へのヒアリング、諸外国の視察結果等を踏まえ、精力的に議論を行い、以上の通り、検討結果をとりまとめたところである。この報告書を踏まえ、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮した、副業・兼業の場合の実効性のある労働時間管理の在り方について、労使の参画の場である労働政策審議会において、引き続き積極的

な議論が行われることを期待する。