

副業・兼業の場合における労働時間の管理、通算方法について

労働者が安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理について「副業・兼業に関するガイドライン」が設けられています。ガイドラインでは、事業主を異にする複数の事業場において労働する場合の労働基準法第38条(時間計算)に基づく複数の事業場の労働時間の通算方法が示されており、その概要は以下のとおりです。

原則的な労働時間の通算方法

●労働時間の通算

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。

○副業・兼業の開始前：所定労働時間の通算

→自社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。

○副業・兼業の開始後：所定外労働時間の通算

→所定労働時間の通算に加えて、自社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。

●36協定の対象

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が、自らの事業場の36協定の範囲を超えてはならず、その時間外労働時間に応じた割増賃金を支払わなければならない。

●上限規制の対象

実労働時間の上限規制(時間外・休日労働時間が単月100時間未満、複数月平均80時間以内)は、自社と他社の労働時間の通算した時間数が対象となる。

使用者は副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、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重要です。

また、労働者は、使用者が適切な労務管理を行えるよう、自身でも勤務先の各企業での労働時間を把握し、それぞれの使用者に報告するようにしましょう。

ガイドラインをはじめとして、副業・兼業に関する各種情報は厚生労働省ホームページの以下のページにまとめて掲載していますので、こちらをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

ご不明な点などございましたら労働基準監督署までお問い合わせください。