

法律診断



牟田美智代事務所

社会保険労務士・特定行政書士

厚生労働大臣認可・労働保険事務組合 どりかむ21 運営

TEL 052-681-6006

～働き方改革 兼業・副業～

労働時間は通算 割増賃金の支払い義務、健康管理は？

副業や兼業をしている社員の労務管理 ～労働時間は通算です～

ということは、1日8時間を超えた場合、1週間で40時間を超えた場合、もちろん月、年で法定労働時間を超えた場合の割増賃金の支払い義務は、どちらの会社に？
また、労働時間を通算するとすると、時間外労働の協定36協定の締結、届出義務は？
労災保険の適用等、課題山積です。ルール、基準を決めましょう。

先回は、「健康管理」改正労働安全衛生法についてお伝えしました。今回は、「兼業・副業」の注意点についてお伝えします。

労働時間数は通算

本業、兼業・副業共に雇用、つまりは従業員として働いている場合には、本業と兼業・副業の労働時間は通算される、と労働基準法に定められています。

働き方改革で残業時間短縮のために、短時間勤務の方を採用されておられる企業さんもあるようですが、その方が本業で何時間仕事をしておられるか把握していますか？

本業（他社）で1日8時間働いていて、副業（我が社）で2時間働くとする、副業の2時間は時間外労働となります。短時間勤務の方に25%割増で2時間分支払う義務があります。

また、本業として我が社で7時間勤務をしている社員が、副業で2時間勤務していることを知っていた場合に、我が社で後1時間残業すると、法定割増になります。副業がなければ7時間に1時間の残業なら割増は必要ではありませんが、副業を知っていた場合には割増賃金を支払うのは我が社です。

割増賃金を支払う義務は、後に契約した会社となります。原則は、副業の会社ですね。

労働時間は、1日8時間…だけではありません。仮に本業、副業合計して1日8時間以内だったとしても1週間で40時間を超える場合もありますので注意が必要です。

36協定 時間外、45時間超え

通算して1日8時間、週40時間を超えて労働させる場合は36協定が必要です。こちらも、後で労働契約を結んだ事業主が手続きをすることになります。

労働時間の把握

我が社の社員が副業で毎日何時間仕事をしたか、また副業できてもらう社員が本業で何時間仕事をしているか…適正な把握のしようがないですね。しかし、残業時間短縮で給与も減った我が社の社員が副業で毎日2時間、土曜日は10時間仕事をしていたら、時間外労働時間は月当たり80時間を超えてしまいます。副業で来てくれている人も同様ですね。このような状態が続いて、いい仕事ができるのでしょうか。事故やケガ。心身の健康も心配です。

ルール、基準を決めましょう

我が社の社員が兼業・副業を行う場合には、労働時間の通算を考慮して、労働日数の上限、時間外や休日労働も含めて条件とした方がいい場合もあります。

現状を確認しましょう。