

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」 Q & A

厚生労働省において策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定、令和2年9月改定）の補足資料として、Q & Aをまとめています。

厚生労働省

(2021. 7)

このQ & Aでは、A事業場の使用者Aと時間的に先に労働契約を締結している労働者が、B事業場（A事業場とは事業主の異なる事業場）の使用者Bと新たに労働契約を締結して、副業・兼業を行う場合の考え方を示しています。

なお、「労働時間管理等」の項目において、わかりやすさの観点から、「自らの事業場」との表現のかわりに「自社」、「他の使用者の事業場」との表現のかわりに「他社」との表現を一部に用いています。

<目次>

1. 労働時間管理等

番号	質問内容	頁
<原則的な労働時間の通算方法の考え方>		
1-1	自社で雇用されており、かつ、副業・兼業先においても雇用される場合には、労働基準法における労働時間等の規定の適用はどうか。	7
	（設例1～4）	10
1-2	労働者が自社で従事する業務に適用される労働時間制度と、副業・兼業先で従事する業務に適用される労働時間制度が異なる場合において、労働時間の通算はどのように行うのか（変形労働時間制、裁量労働制、フレックスタイム制など）。	20
1-3	変形労働時間制の採用や労働基準法第40条の特例対象事業場への該当により、法定労働時間が1日8時間、週40時間とならない場合は、どのように労働時間の通算を行うのか。また、フレックスタイム制の場合はどうか。	29
1-4	法定休日における労働時間はどのように通算するのか。	30
1-5	起算日が異なる1週間の労働時間はどのように通算するのか。	30
<簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）の考え方>		
1-6	「副業・兼業の促進に関するガイドライン」で示している簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）を導入する場合、労働時間の管理や時間外労働の上限規制の遵守、割増賃金の支払はどのように行うのか。	31
	（設例5・6）	33
1-7	1-2から1-5までの論点について、管理モデルを用いる場合にはどのように考えるのか。	37
1-8	自社と副業・兼業先のいずれにおいても清算期間3か月のフレックスタイム制を導入しており、両社で清算期間の起算月が異なる場合、管理モデルによる労働時間の通算はどのように行うのか。	39

1-9	<u>管理モデルの導入に伴う労働時間の上限設定に当たっては、使用者A・使用者B間で書面を交わすことが必要か。</u>	40
1-10	<u>業務の繁忙により労働時間が月ごとに大きく変動するような場合、管理モデルにおける労働時間の上限の設定はどのように行えばよいのか。</u>	40
1-11	<u>労働者が既に副業・兼業を開始している場合でも、管理モデルを導入することは可能か。</u>	41
1-12	<u>副業・兼業を行う労働者と時間的に後から労働契約を締結した使用者の立場から管理モデルを導入することは可能か。</u>	41
1-13	<u>A事業場において、所定労働時間と所定外労働時間を合計しても法定外労働時間が発生しないような場合において、管理モデルを導入して労働時間の通算を行うことは可能か。</u>	42
1-14	<u>管理モデル導入時の各事業場における労働時間の上限については、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(時間外労働の上限規制の範囲内)において設定することとされているが、過重労働の観点から問題ないか。</u>	46
<原則的な労働時間の通算方法と管理モデルに共通する考え方>		
1-15	<u>副業・兼業を行う労働者について、自社で法定外労働が発生する場合に、「時間外労働・休日労働に関する協定」の締結に当たって、「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」としては、「副業・兼業」と記載すればよいのか。</u>	47
1-16	<u>自社の法定休日に他社において副業・兼業が行われた場合、法定休日確保したことになるのか。</u>	47
1-17	<u>有害業務の労働時間の上限規制、年少者の労働時間、妊産婦の労働時間について、労働時間は通算されるのか。</u>	48
1-18	<u>時間的に先に締結された労働契約が有期労働契約であって、時間的に後から締結する労働契約が期間の定めのない契約(無期労働契約)である場合には、有期労働契約が更新される際に労働時間通算の順序は変更されるのか。</u>	50
1-19	<u>副業・兼業を行う労働者との労働契約の締結の先後にかかわらず、労働時間通算の順序を変更することは可能なのか。</u>	50
<副業・兼業の禁止又は制限の考え方>		
1-20	<u>副業・兼業の形態(雇用型、非雇用型など)や副業・兼業を行う対象者の自社における働き方の属性(管理監督者、裁量労働制適用者など)によって、副業・兼業を禁止又は制限をすることは可能か。</u>	51
1-21	<u>企業が労働者の副業・兼業を認めるに当たって、管理モデルによる副業・兼業を要件とすることは可能か。</u>	51

2. 健康管理

番号	質問内容	頁
2-1	<u>短時間労働者が副業・兼業を行うことにより、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間を通算すると、自らの事業場の通常の労働者の1週間の所定労働時間の3/4以上となる場合には、当該短時間労働者に対する健康診断やストレスチェックの実施義務はかかるのか。</u>	52
2-2	<u>「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置の一つとして、労働者に「健康保持のため自己管理を行うよう指示」することが挙げられているが、具体的にどのような形で指示を行えば良いか。また、自己管理として何を行えば良いのか。</u>	54
2-3	<u>「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置の一つとして、「心身の不調があれば都度相談を受けることを伝える」ことが挙げられているが、どのような相談体制が想定されるか。また、相談することで自身の不利益になると思い労働者が相談しない、ということも考えられるが、どのように労働者に伝えるべきか。</u>	54
2-4	<u>自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、それぞれの事業場において適切な措置を講ずるために、使用者・労働者がどのようなことを行うことを想定しているか。</u>	54

3. 労災保険の給付

番号	質問内容	頁
3-1	<u>労働者が副業・兼業を行っている場合、労災保険給付額の算定はどうなるのか。</u>	55
3-2	<u>労働者が副業・兼業を行っている場合、労災認定する際の業務の過重性の評価に当たって労働時間は合算されるのか。</u>	56
3-3	<u>A会社での勤務終了後、B会社へ向かう途中で災害に遭った場合、通勤災害に該当するのか。</u>	56

【労働時間管理等に関する労働基準法の条文】

○ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）（抄）

（労働時間）

第 32 条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。

（時間外及び休日の労働）

第 36 条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第 32 条から第 32 条の 5 まで若しくは第 40 条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

②～⑤ （略）

⑥ 使用者は、第 1 項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一 （略）

二 1 箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 100 時間未満であること。

三 対象期間の初日から 1 箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の 1 箇月、2 箇月、3 箇月、4 箇月及び 5 箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の 1 箇月当たりの平均時間 80 時間を超えないこと。

⑦～⑪ （略）

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第 37 条 使用者が、第 33 条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上 5 割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について 60 時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の 5 割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

②～⑤ (略)

(時間計算)

第 38 条 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。

② (略)

1. 労働時間管理等

<原則的な労働時間の通算方法の考え方>

1-1 自社で雇用されており、かつ、副業・兼業先においても雇用される場合には、労働基準法における労働時間等の規定の適用はどうか。

(答)

1 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みます。(労働基準局長通達(昭和23年5月14日基発第769号))

このため、労働者がA事業場でもB事業場でも雇用される場合には、原則として、その労働者を使用する全ての使用者(A事業場の使用者Aと、B事業場の使用者Bの両使用者)が、A事業場における労働時間とB事業場における労働時間を通算して管理する必要があります。

2 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、自社で発生する法定時間外労働について、同法第36条に定める「時間外労働・休日労働に関する協定」(いわゆる36(㉞)協定)を労働者代表と締結し、あらかじめ労働基準監督署長に届け出る必要があります(※1)。

また、使用者は、労働時間を通算して法定労働時間を超えた時間数が、同法第36条第6項第2号及び第3号に定める時間外労働の上限規制(※2)の範囲内となるようにする必要があります。

加えて、使用者は、労働時間を通算して法定労働時間を超えた時間数のうち自ら労働させた時間について、同法第37条第1項に定める割増賃金を支払う必要があります。

※1 なお、副業・兼業の開始時点で、有効な「時間外労働・休日労働に関する協定」が既に存在しており、その協定により、副業・兼業を行う労働者に時間外労働を行わせることができる場合には、副業・兼業の開始のみを理由として、新たに「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結する必要はありません(「時間外労働・休日労働に関する協定」に関して以下同じ)。

※2 時間外労働と休日労働の合計について、1か月100時間未満、かつ、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」を全て1か月あたり80時間以内としなければならない要件(単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件)

これらの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）使用者です。

- 3 副業・兼業の場合の労働基準法における労働時間等の規定の適用の考え方は以上のとおりであり、
- ・ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、
 - ・ 次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、労働時間の通算を行い、労働基準法が適用されることとなります。（参照：設例 1～4）

※ 所定外労働には、所定労働日における所定外労働と、所定休日における労働時間の両方が含まれます。

※ また、同法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号に定める時間外労働の上限規制については、通算すべき所定外労働として、所定労働日における所定外労働と、所定休日における労働時間に加えて、自らの事業場の法定休日における労働時間についても、これらの全てを発生順に所定外労働時間として通算することによって労働時間の通算を行い、労働時間の上限規制を遵守する必要があります。

- 4 具体的に整理すると、A 事業場の使用者 A と先に労働契約を締結している労働者が、B 事業場の使用者 B と新たに労働契約を締結して副業・兼業を行う場合の労働時間の通算の順序は、①、②、③の順となります。

① A 事業場における所定労働時間

② B 事業場における所定労働時間

※ 副業・兼業の開始前に、まずは①と②を通算します。

※ 上記の通算の結果、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間（通常の労働時間制度の場合は 1 週 40 時間、1 日 8 時間）を超える部分がある場合、この法定労働時間を超える部分は法定時間外労働となります。

※ また、副業・兼業の開始後に、使用者 B は、この法定労働時間を超える部分のうち、自ら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ります。

- ③ A 事業場における所定外労働時間又は B 事業場における所定外労働時間（実際に行われた順に通算）

※ 使用者 A 及び使用者 B は、それぞれ、①と②の通算（所定労働時間の通算）の後、副業・兼業の開始後に、A 事業場における所定外労働時間と B 事業場における所定外労働時間を、所定外労働が行われる順に通算します。

- ※ 上記の通算の結果、A事業場又はB事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合、それぞれの法定労働時間を超える部分はそれぞれ法定時間外労働となります。すなわち、A事業場では、「上記の通算の結果、A事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分」が法定時間外労働となり、B事業場では、「上記の通算の結果、B事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分」が法定時間外労働となります。このため、A事業場、B事業場のいずれも、法定時間外労働が生じることがあります。
- ※ 使用者A及び使用者Bは、それぞれ、この法定労働時間を超える部分のうち、自ら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ります。

設例

設例 1～4においては、

- ・ A事業場の使用者A・B事業場の使用者Bともに、自らの下での労働時間に加え、他の使用者の事業場での労働時間も、労働者からの申告等により把握しているものとしします。
- ・ A事業場・B事業場ともに、同一の労働時間制度（1週40時間、1日8時間）を採用しているものとしします。
- ・ A事業場・B事業場ともに、日曜日から土曜日までの暦週を採用しているものとしします。

（注）原則的な法定労働時間を定める労働基準法第32条では、1週間について40時間と、1日について8時間の法定労働時間が定められており、各使用者は、その双方について、通算した労働時間が法定労働時間を超えるかどうかを、確認する必要があります。

（設例1）

使用者Aと「所定労働時間8時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、A事業場における所定労働日と同一の日について、使用者Bと新たに「所定労働時間2時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

（答）

- 1 A事業場の所定労働時間は8時間であり、法定労働時間内の労働であるため、所定労働時間労働させた場合、使用者Aに割増賃金の支払義務はありません。
- 2 A事業場で労働契約のとおり労働した場合、A事業場での労働時間がB事業場の労働時間制度における1日の法定労働時間に達しているため、それに加えてB事業場で労働する時間は、全て法定外労働時間となります。
- 3 よって、B事業場で当該労働者を労働させるためには、使用者BがB事業場の「時間外労働・休日労働に関する協定」で定めるところによって行わせる必要があります。また、B事業場で労働した2時間は法定時間外労働となり、法定労働時間を超えて労働させた使用者Bは、その2時間の労働について割増賃金の支払義務を負います。

(パターン1)

A事業場：時間的に先に労働契約を締結

所定労働時間 1日8時間・休憩1時間（7:00～16:00）

B事業場：時間的に後から労働契約を締結

所定労働時間 1日2時間（18:00～20:00）

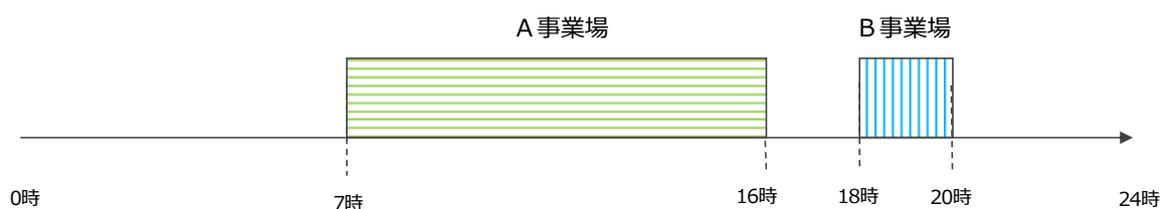
→ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算するので、

① A事業場における所定労働時間（8時間）

② B事業場における所定労働時間（2時間）

の順に通算します。

→ ①だけでB事業場の労働時間制度における1日の法定労働時間（8時間）に達するので、B事業場で行う2時間の労働は法定時間外労働となり、使用者Bはその2時間について割増賃金を支払う必要があります。



(パターン2)

※ パターン1とは、1日の中でのA事業場・B事業場での労働の順を逆にしています。

A事業場：時間的に先に労働契約を締結

所定労働時間 1日 8時間・休憩 1時間 (11:00~20:00)

B事業場：時間的に後から労働契約を締結

所定労働時間 1日 2時間 (7:00~9:00)

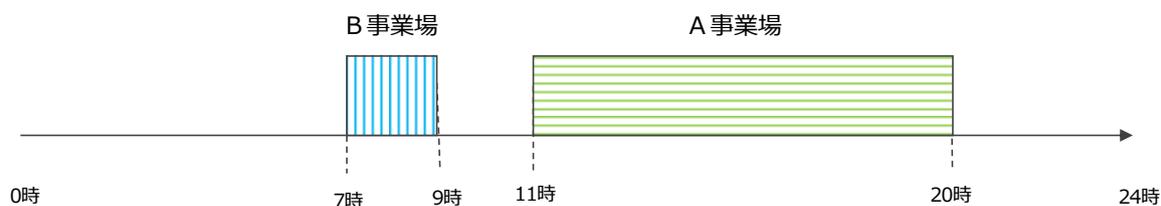
→ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算するので、

① A事業場における所定労働時間 (8時間)

② B事業場における所定労働時間 (2時間)

の順に通算します。

→ ①だけでB事業場の労働時間制度における1日の法定労働時間(8時間)に達するので、B事業場で行う2時間の労働は法定時間外労働となり、使用者Bはその2時間について割増賃金を支払う必要があります。

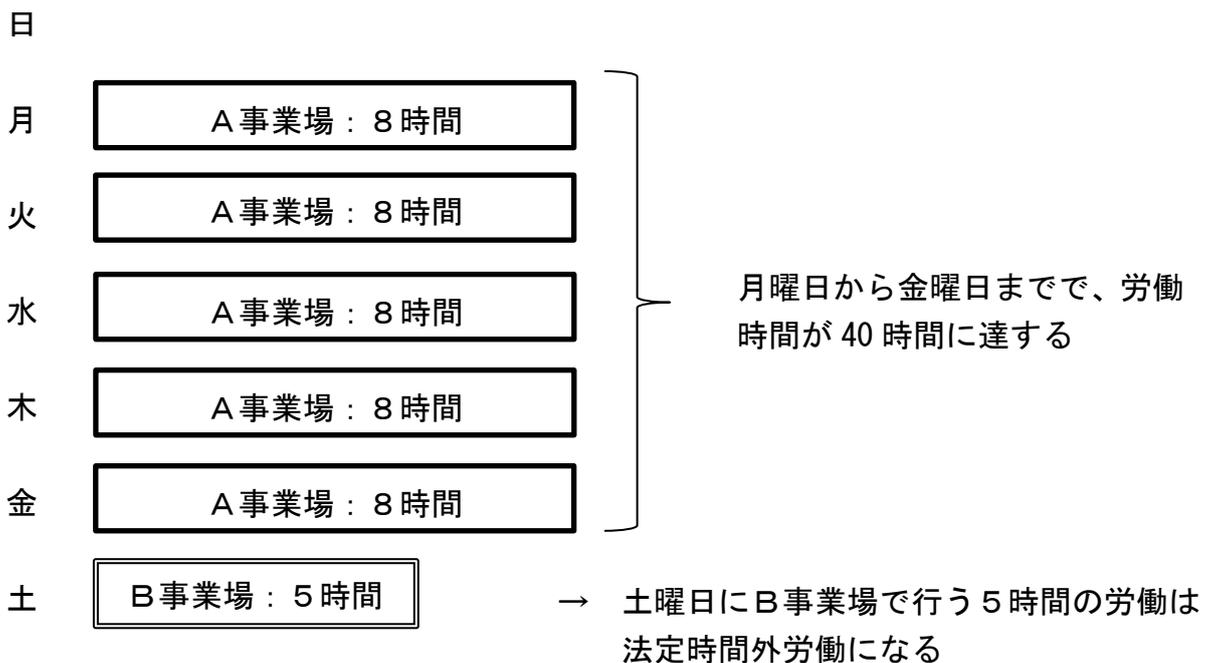


(設例 2)

使用者Aと「所定労働日は月曜日から金曜日、所定労働時間8時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、使用者Bと新たに「所定労働日は土曜日、所定労働時間5時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

(答)

- 1 A事業場での1日の労働時間は8時間であり、月曜日から金曜日までの5日間労働した場合、労働時間は40時間となり、法定労働時間内の労働であるため、労働契約のとおり労働させた場合、使用者Aに割増賃金の支払義務はありません。
- 2 A事業場で労働契約のとおり労働した場合、A事業場での月曜日から金曜日までの労働時間がB事業場の労働時間制度における週の法定労働時間に達しているため、それに加えてB事業場で土曜日に労働する時間は、全て法定外労働時間となります。
- 3 よって、B事業場で当該労働者を労働させるためには、使用者BがB事業場の「時間外労働・休日労働に関する協定」で定めるところによって行わせる必要があります。また、B事業場で土曜日に労働した5時間は法定時間外労働となり、法定労働時間を超えて労働させた使用者Bは、その5時間の労働について割増賃金の支払義務を負います。



(設例3)

使用者Aと「所定労働時間4時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、A事業場における所定労働日と同一の日について、使用者Bと新たに「所定労働時間4時間」を内容とする労働契約を締結し、A事業場で5時間労働して、その後B事業場で4時間労働した場合。

(答)

- 1 労働時間の通算は、問1-1に記載しているとおり、
 - ・ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、
 - ・ 次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、行います。
- 2 労働者がA事業場及びB事業場で労働契約のとおり労働した場合、1日の労働時間は8時間（A事業場での所定労働時間4時間+B事業場での所定労働時間4時間）となり、法定労働時間内の労働となります。
- 3 1日の所定労働時間が通算して8時間に達しているため、A事業場で労働時間を延長して労働した場合、A事業場で延長して労働する時間（A事業場での所定外労働時間）は、全て法定外労働時間となります。
- 4 よって、A事業場で労働時間を延長して当該労働者に1日4時間を超えて労働させるためには、使用者AがA事業場の「時間外労働・休日労働に関する協定」で定めるところによって行わせる必要があります。また、A事業場で所定労働時間を超えて労働した1時間は法定時間外労働となり、法定労働時間を超えて労働させた使用者Aは、その延長した1時間の労働について割増賃金の支払義務を負います。

(パターン1)

A事業場：時間的に先に労働契約を締結

所定労働時間 1日4時間 (7:00~11:00)

当日発生した所定外労働 1時間 (11:00~12:00)

B事業場：時間的に後から労働契約を締結

所定労働時間 1日4時間 (15:00~19:00)

→ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算するので、

① A事業場における所定労働時間 (4時間)

② B事業場における所定労働時間 (4時間)

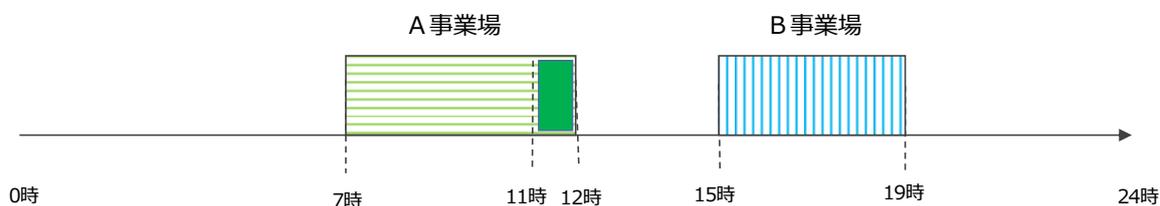
の順に通算します。

→ 次に、所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算するので、

③ A事業場における所定外労働時間 (1時間)

の順に通算します。

→ ①+②でA事業場の労働時間制度における1日の法定労働時間(8時間)に達するので、A事業場で行う1時間の所定外労働(11:00~12:00)は法定時間外労働となり、使用者Aはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。



(パターン2)

※ 設例・パターン1とは、1日の中でのA事業場・B事業場での労働の順を逆にしています。

A事業場：時間的に先に労働契約を締結

所定労働時間 1日4時間 (14:00~18:00)

当日発生した所定外労働 1時間 (18:00~19:00)

B事業場：時間的に後から労働契約を締結

所定労働時間 1日4時間 (7:00~11:00)

→ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算するので、

① A事業場における所定労働時間 (4時間)

② B事業場における所定労働時間 (4時間)

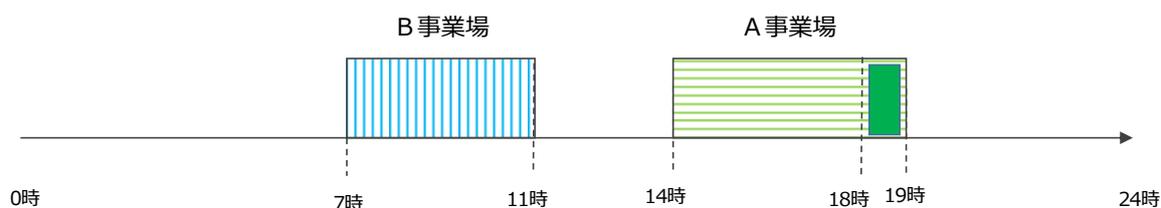
の順に通算します。

→ 次に、所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算するので、

③ A事業場における所定外労働時間 (1時間)

の順に通算します。

→ ①+②でA事業場の労働時間制度における1日の法定労働時間(8時間)に達するので、A事業場で行う1時間の所定外労働(18:00~19:00)は法定時間外労働となり、使用者Aはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。



(設例 4)

使用者 A と「所定労働時間 3 時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、A 事業場における所定労働日と同一の日について、使用者 B と新たに「所定労働時間 3 時間」を内容とする労働契約を締結し、A 事業場で 5 時間労働して、その後 B 事業場で 4 時間労働した場合。

(答)

- 1 労働時間の通算は、問 1 - 1 に記載しているとおり、
 - ・ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、
 - ・ 次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、行います。
- 2 労働者が A 事業場及び B 事業場で労働契約のとおり労働した場合、1 日の労働時間は 6 時間（A 事業場での所定労働時間 3 時間 + B 事業場での所定労働時間 3 時間）となり、法定労働時間内の労働となります。
- 3 ここで使用者 A が労働時間を 2 時間延長した場合、A 事業場での労働が終了した時点では、B 事業場での所定労働時間も含めた当該労働者の 1 日の労働時間は法定労働時間内であり、A 事業場は割増賃金の支払等の義務を負いません。
- 4 ここまでで、A 事業場の所定労働時間と B 事業場の所定労働時間を通算し、次に A 事業場の所定外労働時間を通算して、1 日の労働時間が 8 時間に達しているため、B 事業場で労働時間を延長して労働した場合、B 事業場で延長して労働する時間（B 事業場での所定外労働時間）は、全て法定外労働時間となります。
- 5 よって、B 事業場で労働時間を延長して当該労働者に 1 日 3 時間を超えて労働させるためには、使用者 B が B 事業場の「時間外労働・休日労働に関する協定」で定めるところによって行わせる必要があります。また、B 事業場で所定労働時間を超えて労働した 1 時間は法定時間外労働となり、法定労働時間を超えて労働させた使用者 B は、その延長した 1 時間の労働について割増賃金の支払義務を負います。

(パターン1)

A事業場：時間的に先に労働契約を締結

所定労働時間 1日3時間 (7:00~10:00)

当日発生した所定外労働 2時間 (10:00~12:00)

B事業場：時間的に後から労働契約を締結

所定労働時間 1日3時間 (15:00~18:00)

当日発生した所定外労働 1時間 (18:00~19:00)

→ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算するので、

① A事業場における所定労働時間 (3時間)

② B事業場における所定労働時間 (3時間)

の順に通算します。

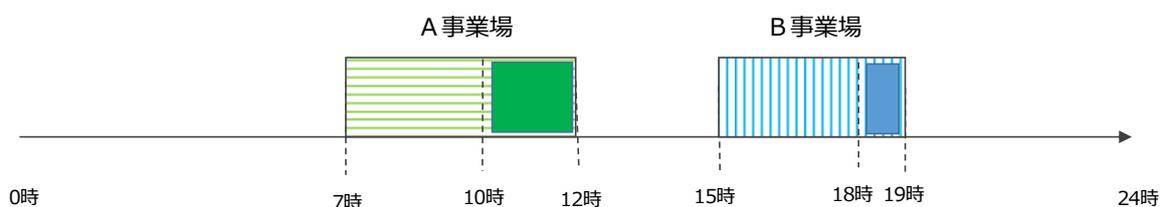
→ 次に、所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算するので、

③ A事業場における所定外労働時間 (2時間)

④ B事業場における所定外労働時間 (1時間)

の順に通算します。

→ ①+②+③でB事業場の労働時間制度における1日の法定労働時間(8時間)に達するので、B事業場で行う1時間の所定外労働(18:00~19:00)は法定時間外労働となり、使用者Bはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。



(パターン2)

※ 設例・パターン1とは、1日の中でのA事業場・B事業場での労働の順を逆にしています。

A事業場：時間的に先に労働契約を締結

所定労働時間 1日3時間 (14:00~17:00)

当日発生した所定外労働 2時間 (17:00~19:00)

B事業場：時間的に後から労働契約を締結

所定労働時間 1日3時間 (7:00~10:00)

当日発生した所定外労働 1時間 (10:00~11:00)

→ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算するので、

① A事業場における所定労働時間 (3時間)

② B事業場における所定労働時間 (3時間)

の順に通算します。

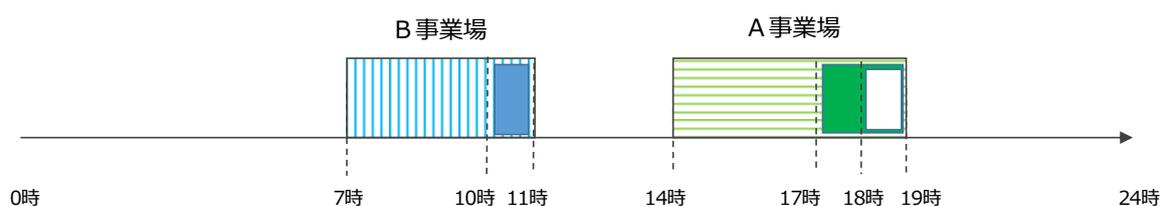
→ 次に、所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算するので、

③ B事業場における所定外労働時間 (1時間)

④ A事業場における所定外労働時間 (2時間)

の順に通算します。

→ ①+②+③+ (④のうち1時間) でA事業場の労働時間制度における1日の法定労働時間 (8時間) に達するので、A事業場で行う1時間の所定外労働 (18:00~19:00) は法定時間外労働となり、使用者Aはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。



1-2 労働者が自社で従事する業務に適用される労働時間制度と、副業・兼業先で従事する業務に適用される労働時間制度が異なる場合において、労働時間の通算はどのように行うのか（変形労働時間制、裁量労働制、フレックスタイム制など）。

（答）

- 1 原則的な労働時間の通算方法については、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」でお示ししているとおおり、労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、その後、実際に発生した順に所定外労働時間を通算することとなります。
- 2 これは、所定労働時間を「固定的なもの」、所定外労働時間を「変動的なもの」と捉え、固定的なものを所与のものとしてあらかじめ通算した上で、その後変動的なものを管理（通算）していく、という考え方と整理できます。
- 3 この考え方をもとに、労働時間制度ごとの「固定的なもの」「変動的なもの」については、次ページ以下のように考えられます。

〔労働時間制度ごとの考え方〕

	固定的なもの (固定的な労働時間)	変動的なもの (変動的な労働時間)
変形労働時間制 (1か月単位、1年単位、 1週間単位)	所定労働時間	所定外労働時間 (所定労働日における所定外労働と、所定休日における労働時間の両方)
フレックスタイム制	下記「フレックスタイム制に関する労働時間の通算の考え方」参照	
事業場外みなし労働時間制	所定労働時間	<p>① 所定労働日のうち、事業場外で業務に従事し、当該業務に関して「業務の遂行に通常必要とされる時間」労働したものとみなされる日について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働時間の全部について事業場外で業務に従事した場合は、その「業務の遂行に通常必要とされる時間」が所定労働時間を超えた時間 ・ 労働時間の一部について事業場外で業務に従事した場合は、事業場内で労働した時間と、事業場外で従事した業務に係る「業務の遂行に通常必要とされる時間」とを合算した上で、合算した時間のうち、所定労働時間を超えた時間 <p>②ア 所定休日のうち、事業場外で業務に従事し、所定労働日における所定労働時間労働したとみなされる日について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その所定労働時間 <p>②イ 所定休日のうち、事業場外で業務に従事し、当該業務に関して「業務の遂行に通常必要と</p>

		<p>される時間」労働したものとみなされる日について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働時間の全部について事業場外で業務に従事した場合は、その「業務の遂行に通常必要とされる時間」 ・ 労働時間の一部について事業場外で業務に従事した場合は、事業場内で労働した時間と、事業場外で従事した業務に係る「業務の遂行に通常必要とされる時間」とを合算した時間
裁量労働制	所定労働日における みなし労働時間	所定休日における労働時間

(注) 自らの事業場の法定休日における労働時間（自らの事業場における法定休日に自ら労働させた時間）は、いずれの労働時間制度においても「変動的な労働時間」として労働時間の通算を行うこととなります。

[フレックスタイム制に関する労働時間の通算の考え方]

フレックスタイム制を導入している事業場（A事業場）においてフレックスタイム制で労働している労働者が、新たに別の事業場（B事業場）においてフレックスタイム制でない形で働く場合、当該別の事業場（B事業場）では、法定労働時間の関係で、日・週ごとに労働時間を通算して管理する必要がある一方で、フレックスタイム制の事業場（A事業場）における日々の労働時間は固定的なもの（固定的な労働時間）がなく予見可能性がないということが生じます（フレックスタイム制の事業場（A事業場）において、固定的な「コアタイム」を設けている場合でも、コアタイム以外の労働時間について予見可能性がないということが生じます。）。

こうした状況を踏まえた上で、フレックスタイム制の事業場においてもフレックスタイム制でない事業場においても副業・兼業に伴う労働時間の通算を適切に行うことができるよう、フレックスタイム制に関する労働時間の通算における「固定的なもの」「変動的なもの」は、以下のように考えられます。

※ フレックスタイム制の制度の詳細（労働時間の通算関係以外）については、パンフレット「フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き」を

御覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

(1) フレックスタイム制でない事業場における労働時間の通算の考え方

フレックスタイム制でない事業場（B事業場）においては、上記のとおり、フレックスタイム制の事業場（A事業場）における日々の労働時間は固定的なものがなく予見可能性がないことから、フレックスタイム制の事業場（A事業場）における労働時間と自らの事業場（B事業場）における労働時間の通算を行うに当たって、

- ・ フレックスタイム制の事業場（A事業場）における1日・1週間の所定労働時間を、清算期間における法定労働時間の総枠の1日・1週分（1日8時間・1週40時間）であると仮定して、フレックスタイム制の事業場（A事業場）における労働時間について1日8時間・1週40時間を「固定的な労働時間」とし、
- ・ 次に、自らの事業場（B事業場）における「固定的な労働時間」（所定労働時間など、各労働時間制度において固定的なものと捉える労働時間：表参照）を、法定外労働時間として通算し、
- ・ 次に、自らの事業場（B事業場）における「変動的な労働時間」（所定外労働時間など、各労働時間制度において変動的なものと捉える労働時間：表参照）を、法定外労働時間として通算し、
- ・ 最後に、フレックスタイム制の事業場（A事業場）における清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間を通算することとなります。

※ 「フレックスタイム制の事業場（A事業場）における1日・1週間の所定労働時間を、清算期間における法定労働時間の総枠の1日・1週分（1日8時間・1週40時間）であると仮定」した上で労働時間の通算を行うという考え方を採用する理由は、この仮定により、B事業場が労働時間の通算に用いる「A事業場における日々の労働時間」に予見可能性を持たせることで、B事業場が自らの事業場における労働時間のうち法定労働時間を超える部分について予見できるようにし、これによりB事業場において「時間外労働・休日労働に関する協定」の締結時に「法定労働時間を超える時間数」を適正な時間数として定められるようにすることにあります。

なお、上記の労働時間の通算の考え方は、B事業場が労働時間の通算に用いる「A事業場における日々の労働時間」を予見可能とするための便宜的なものですので、B事業場において、

- ・ 使用者Bが、副業・兼業を行う労働者のA事業場における日ごとの労働時間を把握しており、

- ・ A事業場における日ごとの労働時間とB事業場における労働時間を通算しても法定労働時間の枠に収まる部分が明確となっている

場合にまで、使用者Bが、B事業場における時間外労働の上限規制の遵守や割増賃金の支払を行うに当たり、A事業場における労働時間を1日8時間・1週40時間の前提で行うことまでを求めるものではなく、副業・兼業を行う労働者のA事業場における日ごとの労働時間と自らの事業場における日ごとの労働時間を通算して法定労働時間内に収まる部分の労働時間について、自らの事業場における時間外労働とは扱わず割増賃金を支払わないこととするは差し支えありません。

ただし、このように、使用者Bが、労働者のA事業場における実際の労働時間を用いて、労働時間の通算を行うこととした場合、フレックスタイム制の清算期間の範囲内においては、全てその方法で行う必要があり、「労働者からの申告等によって把握したA事業場における実際の労働時間が8時間未満の場合には実際の労働時間を用いて通算し、8時間を超える場合には1日8時間と仮定して通算を行う」ということは認められません。

※ 使用者Bが、

- ・ 「フレックスタイム制の事業場（A事業場）における1日・1週間の所定労働時間を、清算期間における法定労働時間の総枠の1日・1週分（1日8時間・1週40時間）であると仮定」した上で労働時間の通算を行う場合
- ・ 労働者のA事業場における実際の労働時間（日ごとの労働時間）を、労働者からの申告等により把握し、当該時間を用いて労働時間の通算を行う場合

のいずれの場合においても、通算して時間外労働となる時間のうち、使用者Bが労働させた時間（1日・1か月等の時間外労働）について、B事業場における「時間外労働・休日労働に関する協定」の延長時間の範囲内となっている必要があることに留意が必要です。

また、使用者Bが労働時間の通算方法として上記のいずれの方法を採用する場合においても、どのような通算方法を採用するかについて、使用者Bと副業・兼業を行う労働者との間で、副業・兼業の開始前にあらかじめ確認しておくことが重要です。

（2）フレックスタイム制の事業場における労働時間の通算の考え方

ア フレックスタイム制の清算期間が1か月以内の場合

フレックスタイム制の事業場（清算期間が1か月以内のもの）が、自らの事業場（A事業場）における労働時間とフレックスタイム制でない他の事業場（B事業場）における労働時間の通算を行うに当たっては、

- ・ 自らの事業場（A事業場）における清算期間における法定労働時間の総

枠の範囲内までの労働時間について「固定的な労働時間」とし、

- ・ 次に、当該清算期間中の他の事業場（B事業場）における「固定的な労働時間」（所定労働時間など、各労働時間制度において固定的なものと捉える労働時間：表参照）を、「固定的な労働時間」として通算し、
- ・ 次に、当該清算期間中の他の事業場（B事業場）における「変動的な労働時間」（所定外労働時間など、各労働時間制度において変動的なものと捉える労働時間：表参照）を、「変動的な労働時間」として通算し、
- ・ 清算期間の最後に、自らの事業場（A事業場）における清算期間における法定労働時間の総枠を超えた労働時間を、「変動的な労働時間」として通算する

こととなります。

イ フレックスタイム制の清算期間が1か月を超える場合

フレックスタイム制の事業場（清算期間が1か月を超えるもの）においては、

- ① 1か月ごとに、週平均50時間を超えた労働時間
- ② 清算期間を通じて、法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①でカウントした労働時間を除く）

の両方が法定時間外労働となり、「清算期間の最終月以外の月」と「清算期間の最終月」で法定時間外労働のカウントの方法が異なることから、自らの事業場（A事業場）における労働時間とフレックスタイム制でない他の事業場（B事業場）における労働時間の通算を行うに当たっては、「清算期間の最終月以外の月」と「清算期間の最終月」でそれぞれ以下のとおりとなります。

（ア）清算期間の最終月以外の月

- ・ その月の自らの事業場（A事業場）における労働時間のうち、週平均50時間となる範囲内までの労働時間（週平均50時間となる月間の労働時間数の算出方法：週50時間×当該月の暦日数÷7日）について「固定的な労働時間」とし、
- ・ 次に、当該月の他の事業場（B事業場）における「固定的な労働時間」（所定労働時間など、各労働時間制度において固定的なものと捉える労働時間：表参照）を、「固定的な労働時間」として通算し、
- ・ 次に、当該月の他の事業場（B事業場）における「変動的な労働時間」（所定外労働時間など、各労働時間制度において変動的なものと捉える労働時間：表参照）を、「変動的な労働時間」として通算し、
- ・ その月の最後に、自らの事業場（A事業場）における労働時間のうち、週平均50時間を超過した労働時間（①）を、「変動的な労働時間」として通算する

こととなります。

(イ) 清算期間の最終月

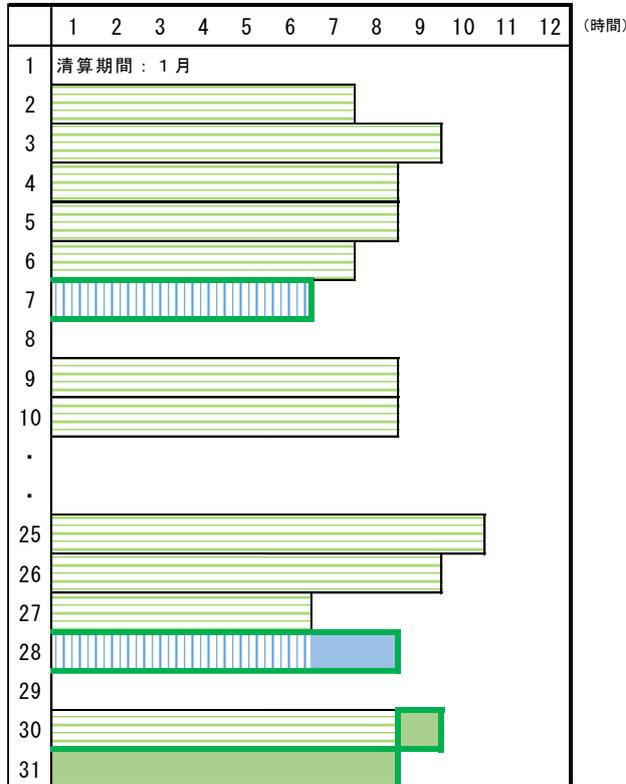
- ・ 最終月の自らの事業場（A事業場）における労働時間のうち、週平均 50 時間となる範囲内までの労働時間（週平均 50 時間となる月間の労働時間数の算出方法：週 50 時間×当該月の暦日数÷7日）であって、かつ、清算期間における法定労働時間の総枠の範囲内の労働時間について「固定的な労働時間」とし、
- ・ 次に、最終月の他の事業場（B事業場）における「固定的な労働時間」（所定労働時間など、各労働時間制度において固定的なものと捉える労働時間：表参照）を、「固定的な労働時間」として通算し、
- ・ 次に、最終月の他の事業場（B事業場）における「変動的な労働時間」（所定外労働時間など、各労働時間制度において変動的なものと捉える労働時間：表参照）を、「変動的な労働時間」として通算し、
- ・ 最終月の最後に、
 - ② 最終月の自らの事業場（A事業場）における労働時間のうち、週平均 50 時間を超過した労働時間
 - ③ 自らの事業場（A事業場）における清算期間における法定労働時間の総枠を超えた労働時間（算出方法：清算期間における総実労働時間－最終月以外の月において①でカウントした労働時間－最終月において②でカウントした労働時間－清算期間における法定労働時間の総枠）を、「変動的な労働時間」として通算する

こととなります。

<具体的な考え方のイメージ>

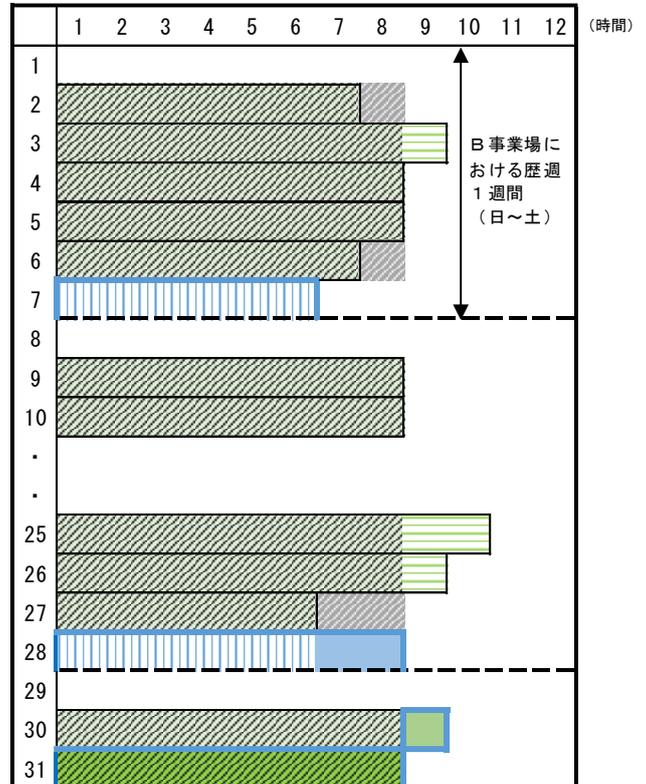
注) 使用者A・B双方の事業場における法定労働時間を1日8時間・週40時間、
 所定労働日を月～金曜日、法定休日を日曜日と仮定して作成。

フレックスタイム制の事業場（A事業場）の場合



(日)
 〰〰〰〰〰 : A所定労働(清算期間における労働時間の総枠)
 ■ : A所定外労働(清算期間における労働時間の総枠超)
 〰〰〰〰〰 : B所定労働 ■ : B所定外労働
 □ : Aからみた時間外労働(上限規制の対象) 【時間/月の値】
 ■ : Aでの時間外労働(36協定、割増賃金支払の対象) 【時間/月の値】

フレックスタイム制でない事業場（B事業場）の場合



(日)
 〰〰〰〰〰 : A所定労働(A清算期間における労働時間の総枠)
 ■ : A所定外労働(A清算期間における労働時間の総枠超)
 ▨ : Bが通算に使用できる固定的な時間 〰〰〰〰〰の1日・1週の平均
 〰〰〰〰〰 : B所定労働 ■ : B所定外労働
 □ : Bからみた時間外労働(上限規制の対象) 【時間/週の値】
 ■ : Bでの時間外労働(36協定、割増賃金支払の対象) 【時間/週の値】

○ 上図はフレックスタイム制の事業場とフレックスタイム制でない事業場との間で、労働時間の通算を行う場合の、一例を図示したものです。

○ B事業場では、A事業場における労働時間について1日8時間・1週40時間を「固定的な労働時間」として通算していますが、[フレックスタイム制に関する労働時間の通算の考え方]の(1)の※に示したとおり、B事業場において、使用者Bが、副業・兼業を行う労働者のA事業場における日ごとの労働時間を把握しており、A事業場における日ごとの労働時間とB事業場における労働時間を通算しても法定労働時間の枠に収まる部分が明確となっている場合は、副業・兼業を行う労働者のA事業場における日ごとの労働時間と自らの事業場における日ごとの労働時

間を通算して法定労働時間内に収まる部分の労働時間について、自らの事業場における時間外労働とは扱わず割増賃金を支払わないこととするは差し支えありません。

1-3 変形労働時間制の採用や労働基準法第40条の特例対象事業場への該当により、法定労働時間が1日8時間、週40時間とならない場合は、どのように労働時間の通算を行うのか。また、フレックスタイム制の場合はどうか。

(答)

1 1日、1週間の法定労働時間が異なる場合においても、労働時間の通算については、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間を通算し、自らの事業場における労働時間制度に照らして、法定労働時間を超えるか否か等を判断することとなります。

2 具体的には、先に契約したA事業場（法定労働時間は週40時間）において週30時間、後に契約したB事業場（法定労働時間は週44時間）において週15時間の所定労働時間がある場合において、労働者がA事業場及びB事業場で労働契約のとおり労働した場合、1週間の労働時間は通算して45時間になりますが、

- ・ A事業場においては、5時間が時間外労働（ただし、Aが時間外労働を行わせることにはなりませんので、使用者Aにおいて36協定の締結や割増賃金の支払は不要）
- ・ B事業場においては、1時間が時間外労働（Bが1時間の時間外労働を行わせることとなりますので、使用者Bにおいて36協定の締結や割増賃金の支払が必要）

となります。

また、更に所定外労働が発生した場合は、A事業場においては5時間の時間外労働の次に、B事業場においては1時間の時間外労働の次に、それぞれ、所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することとなります。このような場合、事業場ごとに、5割以上の割増率が必要となる月60時間の時間外労働に到達するタイミングが異なる点に留意が必要です。

3 フレックスタイム制については、フレックスタイム制を採用している事業場においては基本的に清算期間で、そうでない事業場では1日・1週ごとに、時間外労働の有無を把握することとなります。

したがって、労働時間の通算については、通算した時間に基づき、それぞれの事業場で必要な単位で時間外労働の有無を把握していくこととなります。

この場合に、フレックスタイム制の場合は、あらかじめ固定的な日・週の労働時間が決まっていないことから、問1-2で考え方を示しておりますので、御参照ください。

1-4 法定休日における労働時間はどのように通算するのか。

(答)

- 1 自らの事業場における法定休日に自ら労働させた場合は、休日労働となり、休日労働の割増賃金が必要になるほか、単月 100 時間未満・複数月平均 80 時間以内の時間外労働の上限規制については、休日労働の時間も含むこととされています。
- 2 労働者が、他の使用者の事業場において、他の使用者の事業場の法定休日に労働を行った場合は、自らの事業場における法定休日の労働ではないため、自らの事業場の労働時間と通算する場合には、他の使用者の事業場における所定外労働として取り扱うこととなります。
- 3 また、労働者が、他の使用者の事業場において、自らの事業場の法定休日に労働を行った場合は、当該他の使用者の事業場においては所定労働時間又は所定外労働時間となり、自らの事業場においては、自らの事業場における法定休日であったとしても、自らが指示した労働ではないため、他の使用者の事業場における所定労働時間又は所定外労働時間として取り扱うこととなります。

1-5 起算日が異なる 1 週間の労働時間はどのように通算するのか。

(答)

- 1 1 週間の労働時間の管理について、事業場ごとに異なる曜日を起算日としている場合が想定されます。
- 2 この場合においても、労働時間の通算に当たっては、自らの事業場における起算日からの 1 週間を基準として、当該 1 週間における他の使用者の事業場における所定労働時間・所定外労働時間をそれぞれ通算することになります（例えば、自らの事業場における起算日が日曜日、他の使用者の事業場における起算日が水曜日の場合でも、通算すべき他の使用者の事業場における労働時間は、各週の日曜日から土曜日までのものとなります。他の使用者の事業場における水曜日から火曜日までの労働時間を通算するものではありません。）。

<簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）の考え方>

1-6 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」で示している簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）を導入する場合、労働時間の管理や時間外労働の上限規制の遵守、割増賃金の支払はどのように行うのか。

（答）

1 自らの事業場で雇用している労働者が、他の使用者の事業場に雇用されて副業・兼業を行うときに、

- ・ 副業・兼業の日数が多い場合や、
- ・ 自らの事業場と他の使用者の事業場の双方において所定外労働がある場合等においては、労働時間の申告等や通算管理において、労使双方に事務上の負担が伴うことが考えられます。

このため、副業・兼業を認める事業場においては、労使双方の事務上の負担を軽減し、労働基準法に定める最低労働条件が遵守されやすくなる管理モデルを用いて労働時間管理を行うことが考えられます。

2 管理モデルは、

- ・ 副業・兼業の開始前に、A事業場における法定外労働時間とB事業場における労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）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（※1）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設定した上限の範囲内で労働させ、
- ・ 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割増賃金を支払い（※2）、使用者Bは自らの事業場における労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）の労働について割増賃金を支払う

こととするものです。（参照：設例5・6）（導入手順等はガイドライン参照）

※1 時間外労働の上限規制（問1-1参照）を遵守するために、この範囲内において労働時間の上限をそれぞれ設定するものです。

※2 使用者Aが自社の取り決めで、法定外労働時間に加え、所定外労働時間についても割増賃金を支払うこととしている場合には、使用者Aは、自らの事業場における所定外労働時間の労働について割増賃金を支払うこととなります。

3 これにより、使用者Aと使用者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働基準法を遵守することが可能となります。

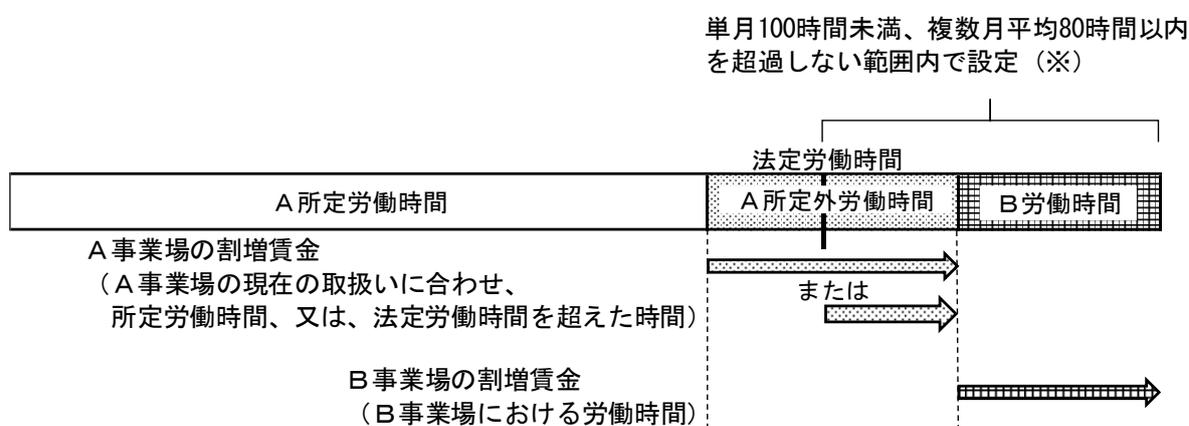
4 なお、労働時間の通算の原則的な順序は、問1-1のとおり、

- ① A事業場における所定労働時間
- ② B事業場における所定労働時間
- ③ A事業場における所定外労働時間又はB事業場における所定外労働時間（実際に行われた順に通算）

となりますが、管理モデルにおける労働時間の通算の順序はこれと異なり、

- ① A事業場における所定労働時間＋A事業場における所定外労働時間（A法定内所定外労働時間・A法定外所定外労働時間）の上限
- ② B事業場における労働時間（B所定労働時間＋B所定外労働時間）の上限となります。（参照：設例5・6）

（参考）管理モデルのイメージ



- ※ 労働基準法における労働時間に関する規定である同法第36条のうち、
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について1か月100時間未満としなければならない要件（単月100時間未満の要件）（第36条第6項第2号）
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計について「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」を全て1か月あたり80時間以内としなければならない要件（複数月平均80時間以内の要件）（第36条第6項第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す。このため、その適用においては、労働基準法第38条第1項の規定により、自らの事業場における労働時間と、他の使用者の事業場における労働時間が通算され、A事業場・B事業場のいずれも、通算した労働時間数が単月100時間未満、複数月平均80時間以内となるようにして労働基準法を遵守する必要があります。

設例

- ・ 設例5・6においては、使用者Aと使用者Bが管理モデルを用いるものとします。
- ・ A事業場・B事業場ともに、同一の労働時間制度（1週40時間、1日8時間）を採用しているものとします。

（設例5）

使用者Aと「所定労働日は月曜日から金曜日、1日の所定労働時間8時間」を内容とする労働契約を締結し、A事業場における1か月の法定外労働時間の上限が20時間で設定されている労働者が、使用者Bと新たに「1か月の労働時間20時間」を内容とする労働契約を締結し、管理モデルのもとでのB事業場における1か月の労働時間の上限が20時間と設定された場合。

（なお、この設定を行うためには、A事業場の「時間外労働・休日労働に関する協定」によって1か月20時間の法定時間外労働が可能であり、かつ、B事業場の「時間外労働・休日労働に関する協定」によって1か月20時間の法定時間外労働が可能であることが、前提条件となります。）

（答）

- 1 労働時間管理については、A事業場における1か月の法定外労働時間の上限が20時間、B事業場における1か月の労働時間の上限が20時間となっており、それらの合計時間が単月100時間未満、複数月平均80時間以内の範囲内に設定されていることから、各々の使用者がそれぞれ設定した時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者における実労働時間の把握を要することなく時間外労働の上限規制を遵守できることとなります。
- 2 割増賃金については、管理モデルにおける労働時間の通算の順序にしたがい、
 - ・ 使用者Aは、A事業場における所定外労働時間又は法定外労働時間について、2割5分以上で自社が定める率
（割増賃金を法定内の所定外労働時間についても支払うか、法定外労働時間についてのみ支払うかは各事業場における取り決めによります。使用者Aが、法定外労働時間に加え、所定外労働時間についても割増賃金を支払うこととしている場合には、使用者Aは、A事業場における所定外労働時間の労働について割増賃金を支払うこととなります。）
 - ・ 使用者Bは、先に通算される使用者Aにおける労働時間の設定がB事業場の労働時間制度における法定労働時間を超えていることから、B事業場における労働

時間の1時間目から2割5分以上で自社が定める率によりそれぞれ割増賃金を支払うこととなります。

(設例6)

使用者Aと「所定労働日は月曜日から金曜日、1日の所定労働時間8時間」を内容とする労働契約を締結し、A事業場における1か月の法定外労働時間の上限が45時間で設定されている労働者が、使用者Bと新たに「1か月の労働時間20時間」を内容とする労働契約を締結し、管理モデルのもとでのB事業場における1か月の労働時間の上限が20時間と設定された場合。

(なお、この設定を行うためには、A事業場の「時間外労働・休日労働に関する協定」によって1か月45時間の法定時間外労働が可能であり、かつ、B事業場の「時間外労働・休日労働に関する協定」によって1か月20時間の法定時間外労働が可能であることが、前提条件となります。)

(答)

- 1 労働時間管理については、A事業場における1か月の法定外労働時間の上限が45時間、B事業場における1か月の労働時間の上限が20時間となっており、それらの合計時間が単月100時間未満、複数月平均80時間以内の範囲内に設定されていることから、各々の使用者がそれぞれ設定した時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者における実労働時間の把握を要することなく時間外労働の上限規制を遵守できることとなります。
- 2 割増賃金については、管理モデルにおける労働時間の通算の順序にしたがい、
 - ・ 使用者Aは、A事業場における所定外労働時間又は法定外労働時間について、2割5分以上で自社が定める率
(割増賃金を法定内の所定外労働時間についても支払うか、法定外労働時間についてのみ支払うかについては、設例5をご参照ください。)
 - ・ 使用者Bは、先に通算される使用者Aにおける法定外労働時間の上限が45時間で設定されており、B事業場の労働時間制度における法定労働時間を超えていることから、通算した法定外労働時間が60時間以内となる部分(使用者Bにおける労働時間が15時間以内)については2割5分以上で自社が定める率、通算した法定外労働時間が60時間を超える部分(使用者Bにおける労働時間が15時間超)については5割以上で自社が定める率によりそれぞれ割増賃金を支払うこととなります。
- 3 ただし、B事業場において、
 - ・ 使用者Bが、副業・兼業を行う労働者のA事業場における日ごとの労働時間を把握しており、
 - ・ A事業場における日ごとの労働時間とB事業場における労働時間を通算しても法定労働時間の枠に収まる部分が明確となっている

場合には、使用者Bは、管理モデルの設定時におけるA事業場の見込みの労働時間（上限）ではなく、A事業場における実際の労働時間にもとづいて労働時間の通算を行い、割増賃金を支払うことは差し支えありません。

1-7 1-2から1-5までの論点（※）について、管理モデルを用いる場合にはどのように考えるのか。

（※） 1-2から1-5までのそれぞれの論点

1-2：自社と副業・兼業先で適用される労働時間制度が異なる場合の、原則的な労働時間の通算方法

1-3：変形労働時間制、フレックスタイム制、労働基準法第40条の特例対象事業場に該当する場合の、原則的な労働時間の通算方法

1-4：労働時間の通算における法定休日の取扱い

1-5：自社と副業・兼業先で1週間の起算日が異なる場合の、原則的な労働時間の通算方法

（答）

- 1 管理モデルは、労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者Aの事業場と、後から労働契約を締結した使用者Bの事業場において、
 - ・ A事業場における法定外労働時間の上限
 - ・ B事業場における労働時間（所定労働時間と所定外労働時間の合計）の上限をそれぞれ設定し、各々の使用者がそれぞれ設定した上限の範囲内で労働させる、というものです。
- 2 それぞれの事業場の労働時間制度が異なる場合においても、
 - ・ A事業場においては、法定外労働時間の上限を問1-2の表における「固定的な労働時間」と、「変動的な労働時間」の上限を合算した時間のうち、法定労働時間を超える部分の上限
 - ・ B事業場においては、労働時間の上限を問1-2の表における「固定的な労働時間」と「変動的な労働時間」の合計の上限を、それぞれ管理モデルにおける上限として設定し、その範囲内で労働させることで、管理モデルの活用が可能です。
- 3 ただし、1日や1週間の法定労働時間が異なる場合には、A事業場における法定外労働時間とB事業場における労働時間の合計が、月100時間・80時間に到達する時点が異なりますので、上限の設定に当たって留意が必要です。

特に、管理モデルの設定に当たっては使用者と労働者間でのコミュニケーションが重要になりますので、A事業場とB事業場の労働時間制度を踏まえた上で、労働時間の上限をそれぞれ設定することが望ましいです。

4 また、管理モデルを用いる場合には、同モデルは、単月 100 時間未満・複数月平均 80 時間以内となる範囲内（時間外労働の上限規制の範囲内）で設定するものであることから、

- ・ A 事業場における法定外労働時間の上限には、A 事業場における法定休日に使用者 A が労働させる時間
- ・ B 事業場における労働時間の上限には、B 事業場における法定休日に使用者 B が労働させる時間

をそれぞれ含んだ上で労働時間の上限を設定し、それぞれ自ら設定した労働時間の上限の範囲内で労働させる必要があることに留意が必要です。

5 なお、管理モデルは、月における労働時間の上限の設定を行うことを想定していますが、例えば、A の事業場では起算日を毎月 1 日とし、B の事業場では起算日を毎月 16 日としている場合には、問 1－2 の考え方に基づくと、A は 1 日から月末まで、B は 16 日から翌月 15 日までのそれぞれの事業場における労働時間を通算することになりますので、管理モデルの設定が困難との懸念が生じます。

この場合、管理モデルを利用する場合については、1 か月の労働時間の上限をそれぞれ設定した上で、それぞれの事業場においては、当該事業場の起算日からの 1 か月において当該上限の範囲内で労働させることとして差し支えありません。

1-8 自社と副業・兼業先のいずれにおいても清算期間3か月のフレックスタイム制を導入しており、両社で清算期間の起算月が異なる場合、管理モデルによる労働時間の通算はどのように行うのか。

(答)

1 清算期間が3か月のフレックスタイム制を導入している場合においても、管理モデルの利用に当たって、使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の上限を、使用者Bは自らの事業場における労働時間の上限をそれぞれ各月ごとに設定した上で、それぞれ当該上限の範囲内で労働させることとなります。

2 また、それぞれの事業場において定める3か月の清算期間の起算月が異なる場合においては、それぞれ同月の労働時間の上限をもとに管理モデルにおける上限を設定することとなり、例えば、A事業場の3か月の清算期間の起算月が4月で、B事業場の3か月の清算期間の起算月が5月である場合においては、A事業場の5月の法定外労働時間の上限と、B事業場の5月の労働時間の上限を通算することとなります。

なお、清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制においては、

- ① 1か月ごとに、週平均50時間を超えた労働時間
- ② 清算期間を通じて、法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①でカウントした労働時間を除く）

が時間外労働としてカウントされることから、各月の管理モデルにおける上限の設定に際しては、この点を踏まえて行う必要があります。

1-9 管理モデルの導入に伴う労働時間の上限設定に当たっては、使用者A・使用者B間で書面を交わすことが必要か。

(答)

- 1 副業・兼業の開始後のトラブルを防止する観点等から、管理モデルの実施に当たり必要となる情報は書面（電磁的方法でも可）により使用者A、使用者B、労働者の三者間で共有しておくことが望ましいです。共有の方法としては、使用者Aが労働者に対して管理モデルによる副業・兼業の実施に当たって必要な情報を通知し、その通知を労働者が使用者Bに共有することが想定されます。
- 2 なお、当該通知の様式例については、厚生労働省ホームページに掲載しています。

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

1-10 業務の繁閑により労働時間が月ごとに大きく変動するような場合、管理モデルにおける労働時間の上限の設定はどのように行えばよいのか。

(答)

- 1 労働時間が月ごとに大きく変動するような場合、あらかじめ繁閑に応じて各月の労働時間の上限を設定することが考えられます。
- 2 各月ごとに異なる労働時間の上限を設定する場合においても、各月ごとに、A事業場における1か月の法定外労働時間の上限とB事業場における1か月の労働時間の上限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、各々の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定する必要があります。
- 3 なお、管理モデル導入の通知の様式例については、厚生労働省ホームページに掲載しています。

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

1-11 労働者が既に副業・兼業を開始している場合でも、管理モデルを導入することは可能か。

(答)

- 1 労働者が既に副業・兼業を開始している場合でも、使用者Aが労働者と労働者を通じて使用者Bに管理モデルの導入を求め、労働者と使用者Bがそれに応じることにより、管理モデルを導入することは可能です。

1-12 副業・兼業を行う労働者と時間的に後から労働契約を締結した使用者の立場から管理モデルを導入することは可能か。

(答)

- 1 時間的に後から労働契約を締結した使用者Bの立場としても、労働者と労働者を通じて使用者Aに管理モデルの導入を求め、労働者と使用者Aがそれに応じることにより、管理モデルを導入することは可能です。
- 2 なお、この場合においても、管理モデルにおける労働時間の通算の順序は、労働契約の締結の先後にしたがい、
 - ① A事業場における所定労働時間＋A事業場における所定外労働時間（A法定内所定外労働時間・A法定外所定外労働時間）の上限
 - ② B事業場における労働時間（B所定労働時間＋B所定外労働時間）の上限となり、労働時間の上限の設定は使用者Aが先に行うこととなります。

1-13 A事業場において、所定労働時間と所定外労働時間を合計しても法定外労働時間が発生しないような場合において、管理モデルを導入して労働時間の通算を行うことは可能か。

(答)

- 1 管理モデルは、A事業場における法定外労働時間とB事業場における労働時間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（時間外労働の上限規制の範囲内）となるよう、各々の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、それぞれ他社の実際の労働時間の長さにかかわらず割増賃金を支払うこととするものであり、これにより、それぞれ他社の実労働時間を逐一把握することなく労働基準法を遵守することを可能とするものです。
- 2 A事業場において法定外労働時間が発生する可能性がないような場合においては、基本的には管理モデルによる労働時間管理ではなく、原則的な方法により労働時間管理を行うことが考えられますが、管理モデルを利用することも可能です。
- 3 管理モデルを利用する場合、管理モデルによる労働時間の通算の順序は、以下のとおり原則的な方法による通算の順序と異なる点に留意することが必要です。

(原則的な通算の順序)

- ① A事業場における所定労働時間
- ② B事業場における所定労働時間
- ③ A事業場における所定外労働時間又はB事業場における所定外労働時間（実際に行われた順に通算）

(管理モデルにおける通算の順序)

- ① A事業場における所定労働時間＋A事業場における所定外労働時間（A法定内所定外労働時間・A法定外所定外労働時間）の上限
- ② B事業場における労働時間（B所定労働時間＋B所定外労働時間）の上限

- 4 また、上記のように、A事業場において法定外労働時間が発生する可能性がないような場合に管理モデルを利用する場合であって、B事業場において、
 - ・ 使用者Bが、副業・兼業を行う労働者のA事業場における日ごとの労働時間を把握しており、
 - ・ A事業場における日ごとの労働時間とB事業場における労働時間を通算しても法定労働時間の枠に収まる部分が明確となっている場合には、使用者Bは、その通算して法定労働時間内に収まる部分の労働時間について、割増賃金を支払わないこととすることは差し支えありません。

(参考) 具体例

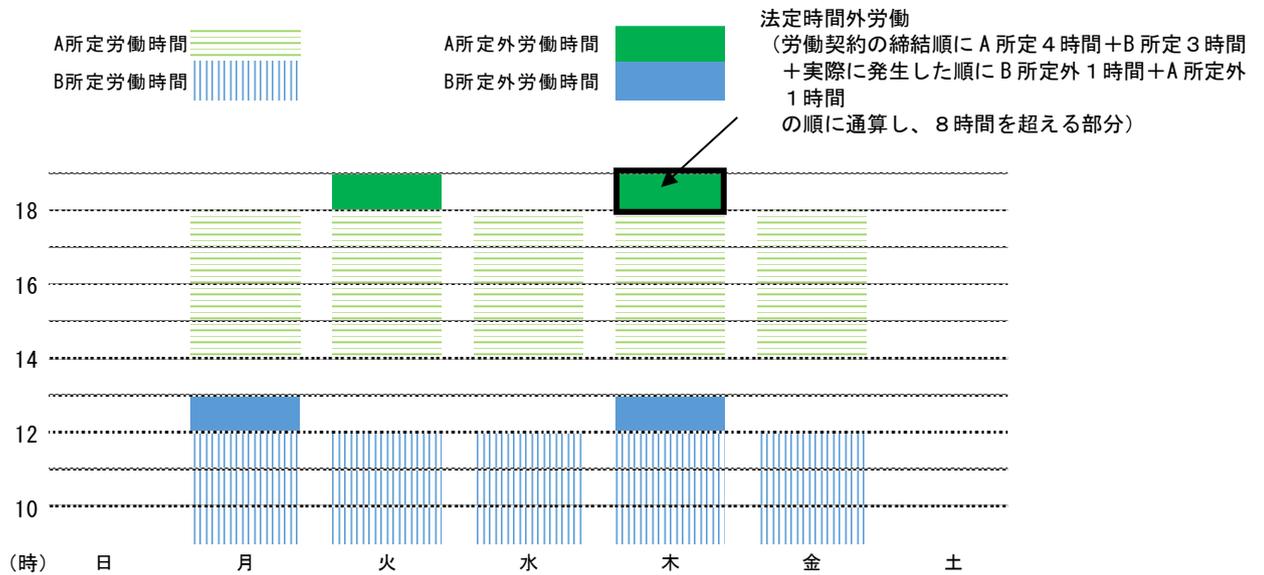
- ・ この例においては、使用者Aと使用者Bが管理モデルを用いるものとします。
- ・ A事業場・B事業場ともに、同一の労働時間制度（1週40時間、1日8時間）を採用しているものとします。

- 管理モデルによる副業・兼業を行う場合に、例えば、
 - ・ A事業場においては、所定労働日が月曜日から金曜日までの各日、所定労働時間が各日について4時間、所定外労働時間の上限が各日について1時間として、労働時間の上限を設定し
 - ・ B事業場においては、所定労働日が月曜日から金曜日までの各日、所定労働時間が各日について3時間、所定外労働時間の上限が各日について1時間として、労働時間の上限を設定し副業・兼業を行うことが可能です。
 - この場合には、A事業場における労働時間の上限（1日5時間・週25時間）とB事業場における所定労働時間（1日3時間・週15時間）を通算して1日8時間・週40時間となりますので、使用者Bが所定労働時間のみ労働させる場合には使用者Bが割増賃金を支払うべき時間外労働はない、ということになります。
 - 一方、B事業場において所定外労働が1時間発生した場合には、A事業場における労働時間の上限とB事業場における労働時間を通算するとB事業場の労働時間制度における法定労働時間を超えることとなりますので、B事業場で行う1時間の所定外労働は法定時間外労働となり、使用者Bはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。
- ※ この場合においても、使用者Bが、労働者から、A事業場における日ごとの労働時間を申告等により把握しており、その把握の結果、A事業場で所定外労働が発生しなかったことが確認できた日（すなわち、A事業場における実労働時間が4時間以下であると確認できた日）については、B事業場における所定外労働1時間について、1日の法定労働時間の範囲内となるため、使用者Bがその1時間について割増賃金を支払わないとすることは、差し支えありません。

<具体的な考え方のイメージ>

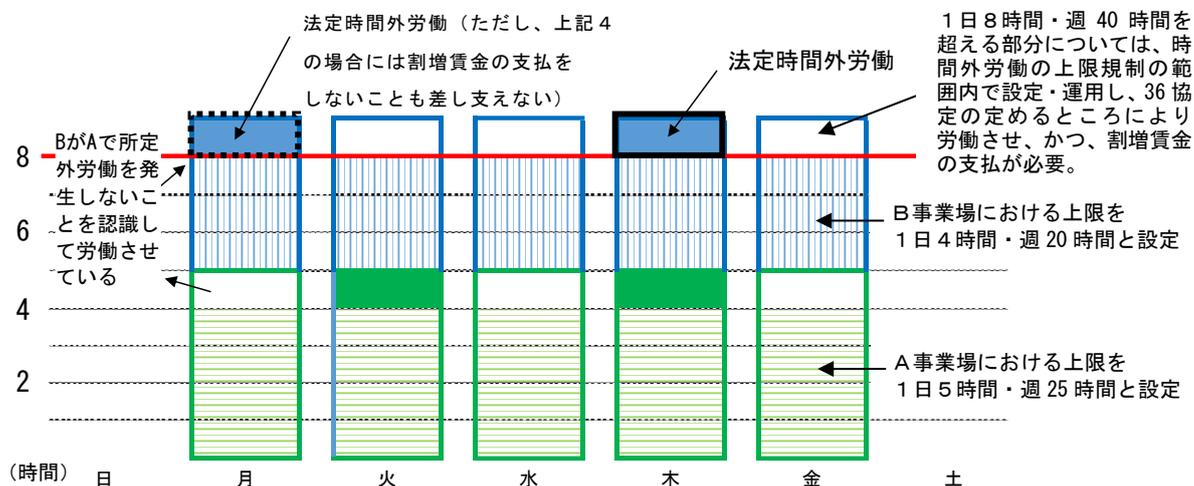
注) 使用者A・B双方の事業場における法定労働時間を1日8時間・週40時間、
 所定労働日を月～金曜日、法定休日を日曜日と仮定して作成。

○ 原則的な労働時間の通算方法



○ 管理モデルによる労働時間の通算方法

原則的な方法による労働時間の通算を行った場合、上図のような形となりますが、管理モデルによる労働時間の通算においては、(答)と(参考)のような考え方にに基づき、下図のような取扱いも可能です。



○ 上図の月曜日の黒点線で囲んだ部分については、(答)の1のように、管理モデルの考え方としては、他社の実際の労働時間の長さにかかわらず割増賃金を支払うこととし、他社の実労働時間を逐一把握することなく労働基準法を遵守することを可能とするものですが、(答)の4のように、実際の労働時間を把握して割増賃金の支払いを行わないこととするは差し支えありません。ただし、このような取扱いを使用者Bが行うためには、労働者からの申告等により、A事業場での労働時間を把握する必要があるため、どのような形で労働時間の通算を行うか、よく使用者Bと労働者で話し合って、認識を共有することが重要です。

1-14 管理モデル導入時の各事業場における労働時間の上限については、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（時間外労働の上限規制の範囲内）において設定することとされているが、過重労働の観点から問題ないか。

（答）

- 1 管理モデルは、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の事務上の負担を軽減し、時間外労働の上限規制を含む労働基準法の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としてお示ししているものです。そのため、管理モデルにおいて設定する労働時間の上限については、労働基準法遵守の観点から、36 協定によっても超えることのできない法律上の上限である単月 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設定するようお示ししています。
- 2 一方で、労働者の心身の健康の確保、ゆとりある生活の実現の観点から法定労働時間が定められている趣旨にも鑑み、長時間労働とならないよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとり、労働者の健康に配慮した労働時間の上限を設定することが望ましいです。

<原則的な労働時間の通算方法と管理モデルに共通する考え方>

1-15 副業・兼業を行う労働者について、自社で法定外労働が発生する場合に、「時間外労働・休日労働に関する協定」の締結に当たって、「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」としては、「副業・兼業」と記載すればよいのか。

(答)

- 1 「時間外労働・休日労働に関する協定」の締結に当たっては、時間外労働をさせる必要があるのが副業・兼業を行う労働者であるかどうかにかかわらず、自社において「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」として、具体的な時間外労働の事由を記載していただく必要があります。

1-16 自社の法定休日に他社において副業・兼業が行われた場合、法定休日を確保したことになるのか。

(答)

- 1 労働基準法第38条第1項により通算されるのは労働時間に関する規定であり、休日に関する規定は通算されないため、労働者が自らの事業場の法定休日に他の使用者の事業場において副業・兼業を行った場合においても、自らの事業場における法定休日は確保したことになります。
- 2 なお、法定休日における労働時間の通算については、問1-4を御参照ください。
- 3 副業・兼業を行うに当たっては、労働者の心身の健康の確保、ゆとりある生活の実現の観点から法定休日定められている趣旨にも鑑み、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の「3 企業の対応」の「(3) 健康管理」や「4 労働者の対応」の記載も参考に、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望ましいです。

1-17 有害業務の労働時間の上限規制、年少者の労働時間、妊産婦の労働時間について、労働時間は通算されるのか。

(答)

- 1 有害な業務の労働時間の上限規制（※）については、事業場における1日の法定労働時間に2時間を加えた時間（法定労働時間が1日8時間の場合は、1日10時間）を上限としているものであり、労働基準法第38条第1項の規定により、自らの事業場における有害業務の時間と、他の使用者の事業場における有害業務の時間が通算されます。

※ 労働基準法第36条第6項第1号の規定のこと。

（時間外及び休日の労働）

第36条

⑥ 使用者は、第1項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、1日について労働時間を延長して労働させた時間 2時間を超えないこと。

二～三 （略）

- 2 年少者の労働時間（※）についても、労働基準法第38条第1項の規定により、自らの事業場における労働時間と、他の使用者の事業場における労働時間が通算されます。

※ 労働基準法第60条第2項の規定により読み替えて適用する労働基準法第32条及び労働基準法第60条第3項の規定のこと。

（労働時間及び休日）

第60条

② 第56条第2項の規定によつて使用する児童についての第32条の規定の適用については、同条第1項中「1週間について40時間」とあるのは「、修学時間を通算して1週間について40時間」と、同条第2項中「1日について8時間」とあるのは「、修学時間を通算して1日について7時間」とする。

③ 使用者は、第 32 条の規定にかかわらず、満 15 歳以上で満 18 歳に満たない者については、満 18 歳に達するまでの間(満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日までの間を除く。)、次に定めるところにより、労働させることができる。

一 1 週間の労働時間が第 32 条第 1 項の労働時間を超えない範囲内において、1 週間のうち 1 日の労働時間を 4 時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を 10 時間まで延長すること。

二 1 週間について 48 時間以下の範囲内で厚生労働省令で定める時間、1 日について 8 時間を超えない範囲内において、第 32 条の 2 又は第 32 条の 4 及び第 32 条の 4 の 2 の規定の例により労働させること。

3 妊産婦の労働時間(※)についても、労働基準法第 38 条第 1 項の規定により、自らの事業場における労働時間と、他の使用者の事業場における労働時間が通算されます。

※ 労働基準法第 66 条第 1 項及び第 2 項の規定のこと。

第 66 条 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第 32 条の 2 第 1 項、第 32 条の 4 第 1 項及び第 32 条の 5 第 1 項の規定にかかわらず、1 週間について第 32 条第 1 項の労働時間、1 日について同条第 2 項の労働時間を超えて労働させてはならない。

② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第 33 条第 1 項及び第 3 項並びに第 36 条第 1 項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

1-18 時間的に先に締結された労働契約が有期労働契約であって、時間的に後から締結する労働契約が期間の定めのない契約（無期労働契約）である場合には、有期労働契約が更新される際に労働時間通算の順序は変更されるのか。

(答)

- 1 1年契約の有期労働契約が繰り返し更新されているような場合など、有期労働契約の更新が実態として従来の労働契約の継続に該当する場合については、契約更新によって自動的に労働時間通算の順序が変更となるわけではなく、引き続き、有期労働契約が時間的に先に締結された労働契約として、従来と同じ順（最初に労働契約を締結した順）に、労働時間の通算を行うこととなります。
- 2 なお、使用者Aと労働者が締結した有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働契約法第18条に規定する有期労働契約の無期転換ルールが適用され、労働者の申込みにより、使用者Aとの契約は期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換することができます。無期転換後も、引き続き、使用者Aとの労働契約が時間的に先に締結された労働契約として、労働時間の通算を行うこととなります。

1-19 副業・兼業を行う労働者との労働契約の締結の先後にかかわらず、労働時間通算の順序を変更することは可能なのか。

(答)

- 1 労働時間通算の順序は、使用者Aと労働者、使用者Bと労働者の間で合意され、三者の合意が形成されることにより、変更することは可能です。
- 2 労働時間通算の順序の変更に当たっては、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとり、三者の確実な合意形成のもとに行うことが重要です。

<副業・兼業の禁止又は制限の考え方>

1-20 副業・兼業の形態（雇成型、非雇成型など）や副業・兼業を行う対象者の自社における働き方の属性（管理監督者、裁量労働制適用者など）によって、副業・兼業を禁止又は制限をすることは可能か。

（答）

- 1 各企業において、副業・兼業を禁止又は制限できるのは、例えば、
 - ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 業務上の秘密が漏洩する場合
 - ③ 競業により自社の利益が害される場合
 - 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場合と解されていますが、禁止又は制限の妥当性については、個々のケースに応じて慎重に判断されるものになります。

- 2 副業・兼業に関する裁判例においては、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るとされており、1のような事情がなければ、労働者の希望に応じて、原則副業・兼業を認める方向で検討することが望ましいです。

1-21 企業が労働者の副業・兼業を認めるに当たって、管理モデルによる副業・兼業を要件とすることは可能か。

（答）

- 1 副業・兼業を認めるに当たって、管理モデルによる副業・兼業を原則とすることは差し支えありません。

- 2 ただし、労働時間以外の時間は本来労働者の自由に利用できる時間であることに鑑みると、管理モデルにより必要以上の制限を行うことは望ましくなく、副業・兼業先の企業が管理モデルの導入に応じないなど管理モデルによる副業・兼業が難しい場合でも、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとり、双方納得のいく形で副業・兼業を進めることが重要です。

2. 健康管理

2-1 短時間労働者が副業・兼業を行うことにより、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間を通算すると、自らの事業場の通常の労働者の1週間の所定労働時間の3/4以上となる場合には、当該短時間労働者に対する健康診断やストレスチェックの実施義務はかかるのか。

(答)

- 1 労働安全衛生法に基づく健康診断等の健康確保措置の実施対象者の選定に当たっては、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おらず、御質問のような場合には、健康診断やストレスチェックを実施する義務はありません。
- 2 ただし、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合（※）は、当該使用者は、副業・兼業先における労働時間を、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、健康診断やストレスチェック等の健康確保措置を実施することが適当です。
- 3 また、使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合には、副業・兼業先における労働時間を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診断やストレスチェックを実施する等の法律を超える健康確保措置を講じるなど、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じて、労使の話し合い等を通じ、労働者の健康確保に資する措置を実施することが適当です。

（※）使用者の指示により副業・兼業を開始する場合とは、例えば、出向先事業者と出向元事業者の両方との間に雇用契約関係のある在籍型出向が想定されますが、そのような形態で副業・兼業を開始する際には、関係する法令に則したものであるかについても確認していただく必要があります。

出向を命じるには、個別的な同意を得るか、または出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則等によって労働者の利益に配慮して整備されている必要があるとされています。出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情等に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、その命令は無効となります。

なお、在籍型出向の形態は、労働者供給に該当するので、その在籍型出向が「業として行われる」ことにより、職業安定法第44条により禁止される労働者供給事業に該当する場合があります。ただし、在籍型出向は通常、

- ① 労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する
- ② 経営指導、技術指導の実施
- ③ 職業能力開発の一環として行う

④ 企業グループ内の人事交流の一環として行う

等の目的を有しており、出向が行為として形式的に繰り返し行われたとしても、社会通念上業として行われていると判断し得るものは少ないと考えられます。

2-2 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置の一つとして、労働者に「健康保持のため自己管理を行うよう指示」することが挙げられているが、具体的にどのような形で指示を行えば良いか。また、自己管理として何を行えば良いのか。

(答)

- 1 「健康保持のため自己管理を行うよう指示」について、指示の方法については、例えば、労働者が副業・兼業を開始する際に伝えることや、副業・兼業に関する社内ルールで明示する方法などが考えられます。なお、指示の方法や自己管理として実施する内容について、その詳細については、労使で話し合って決めることが適当です。

2-3 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置の一つとして、「心身の不調があれば都度相談を受けることを伝える」ことが挙げられているが、どのような相談体制が想定されるか。また、相談することで自身の不利益になると思い労働者が相談しない、ということも考えられるが、どのように労働者に伝えるべきか。

(答)

- 1 相談体制や相談に関するルール等について、基本的には労使で話し合って決めることが適当ですが、メンタルヘルスの相談窓口や産業医との相談体制など既に設置している相談体制やそれらに関するルールを活用することも考えられます。

2-4 自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、それぞれの事業場において適切な措置を講ずるために、使用者・労働者がどのようなことを行うことを想定しているか。

(答)

- 1 使用者が、副業・兼業先における労働時間等について労働者からの申告等により把握し、その情報をもとに社内の状況も踏まえて、時間外・休日労働の免除や抑制等の措置の実施について、労働者と話し合うことを想定しています。

3. 労災保険の給付

3-1 労働者が副業・兼業を行っている場合、労災保険給付額の算定はどうなるのか。

(答)

1 副業・兼業を行う労働者への労災保険給付額は、

- ① 労働災害が発生した就業先の賃金額と、
 - ② 労働災害が発生した就業先以外の就業先の賃金額
- の両者を合算して算定します。

副業・兼業を行う労働者（賃金額を合算して労災保険給付額を算定する労働者）の対象は、原則として、「被災した時点で、事業主が同一でない複数の事業と労働契約関係にある労働者」となります。このほか、

- ・ 特別加入している場合（副業・兼業として一人親方や個人事業主の形態で就業し、一人親方や個人事業主について労災保険に特別加入している場合）
 - ・ けがや病気の原因の発生時に事業主が同一でない複数の事業場で就業していた場合
 - ・ 副業・兼業先が労働保険未手続事業場であった場合
 - ・ 副業・兼業を行うことについて、会社に事前申請が必要であるにもかかわらず、事前申請せずに副業・兼業を行い被災した場合
- も対象となります。

なお、上記の取扱いは労働者災害補償保険法の改正により令和2年9月1日以降に発生した傷病等について適用されるものです。令和2年8月31日以前に発生した傷病等については、労働災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき労災保険給付額を算定します。

3-2 労働者が副業・兼業を行っている場合、労災認定する際の業務の過重性の評価に当たって労働時間は合算されるのか。

(答)

- 1 労災認定を行うに当たって、副業・兼業を行う労働者の業務上の負荷は、労働時間等を個々の事業場ごとに評価し、1つの事業場における業務上の負荷のみで労災認定できるかをまず判断します。また、1つの事業場における業務上の負荷のみでは労災認定できない場合にも、複数の事業場の労働時間等の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定できるかを判断します。

なお、上記の取扱いは労働者災害補償保険法の改正により令和2年9月1日以降に発生した傷病等について適用されるものです。令和2年8月31日以前に発生した傷病等については、個々の事業場ごとの業務上の負荷のみにより労災認定の判断を行います。

3-3 A会社での勤務終了後、B会社へ向かう途中に災害に遭った場合、通勤災害に該当するのか。

(答)

- 1 2つの就業先で働く労働者が、1つ目の就業の場所で勤務を終え、2つ目の就業の場所へ向かう途中に災害に遭った場合、通勤災害となります。ご質問の場合、B会社の通勤災害として保険給付を受けることができます。この場合も、
 - ① 通勤災害が発生した就業先（B会社）の賃金額と、
 - ② 通勤災害が発生した就業先以外の就業先（A会社）の賃金額の両者を合算して保険給付額を算定します。

なお、上記の取扱いは労働者災害補償保険法の改正により令和2年9月1日以降に発生した傷病等について適用されるものです。令和2年8月31日以前に発生した傷病等については、通勤災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき保険給付額を算定します。