

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」 「労使協定」は こうつくる

40

副業・兼業における管理モデルの 三者間合意書

近年、働き方改革において、副業・兼業（以下、「副業」という）が促進されたこともあり、副業の積極的な活用が進んでいます。そこで、副業における管理モデルの三者間合意書についての留意点を説明します。

弁護士
田村 裕一郎
弁護士
古田 裕子

① 副業における 管理モデルとは

労働時間規制が適用される従業員が、副業先における労働者として副業を行なった場合、企業は、副業先の労働時間も通算して労働時間を管理する必要があります。

しかし、双方でそれなりの時間労働し、時間外労働も生じるようなケースでは、副業先における実労働時間を日々把握したうえで、どの部分が時間外労働となるかを判定することは複雑な処理を要し、現実的ではありません。

そこで、労働時間の通算について、本業先と副業先がそれぞれの

労働時間の上限を設け、独自にその枠のなかで運用していく方法（管理モデル）が認められています（株式会社JTBなどが導入（経団連報告書参照））。

上限については、①本業先における法定外労働時間（法定労働時間を超える労働と法定休日労働の時間）と、②副業先における労働時間を通算しても、労働時間の上限規制を超えない範囲で定める必要があります。

管理モデルについて、厚生労働省では従業員に通知する形で、副業先にも導入してもらう書式を提供していますが、本稿では、三者間での合意の形を紹介します。

② 管理モデルの三者間合意書 作成にあたっての留意点

(1) 起算日（第1条）

本業先と副業先の月の起算日が異なる場合、たとえば1か月10時間を上限と定めたとして、起算日をどこから計算するかが問題となります。

管理モデルを利用する場合、ガイドラインにおいて、それぞれの起算日を基に設定することが認められているため、本書式例では、その旨を記載しています。

(2) 上限時間（第2条）

管理モデルにおけるそれぞれの労働時間の上限については、前述

の①と②を通算しても労働時間の上限規制（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超えない形で定める必要があります。

本書式例では別紙のとおりとして省略していますが、たとえば毎月〇時間ずつとしたり、月の繁忙に合わせて設定を変えることもあり得ます。

(3) 割増賃金（第3条）

管理モデルは、副業先における労働時間をすべて法定労働時間を超える労働として扱うことにより、互いに実労働時間を把握することなく処理することを認めています。

すなわち副業先は、従業員が本

掲載(予定)テーマ

- 1月号 妊娠・出産の申出をした労働者に対する周知・意向確認に関する書面
- 2月号 ワークーション規程
- 3月号 ハラスメント窓口の周知文
- 4月号 副業・兼業における管理モデルの三者間合意書
- 5月号 育児休業中の就業に関する労使協定
- 6月号 育児休業中の就業に関する申出・提示・同意書

■管理モデルの三者間合意書の例

管理モデルの三者間合意書

株式会社●●（本業先。以下「甲」という）、
株式会社■■■（副業先。以下「乙」という）および
労働者▲▲（以下「丙」という）は、次のとおり合意する。

第1条 本合意書における「月」（1か月）とは、甲において毎月1日～同月末日、乙において毎月16日～翌月15日をいう。

第2条 甲は、別紙の甲の上限時間（以下「上限時間（甲）」という）の範囲内において、丙に労働させることができる。上限時間（甲）のうち、法定外労働時間（甲における法定労働時間を超える労働および法定休日労働の時間）の上限（以下「法定外上限時間（甲）」という）は別紙のとおりとする。

- 2 乙は、別紙の乙の上限時間（以下「上限時間（乙）」という）の範囲内において、丙に労働させることができる。
- 3 丙は、前2項について、同意する。

第3条 甲は、甲において法定労働時間を超えて丙を労働させた場合、丙に対し、割増賃金（1.25倍）を支払う。

- 2 甲は、丙に法定休日（甲における法定休日をいう）労働および深夜労働をさせた場合、丙に対し、就業規則等に基づく割増率の割増賃金を支払う。
- 3 乙は、丙を労働させた場合、当該労働につき、丙に対し、割増賃金（1.25倍）を支払う。
- 4 乙は、法定外上限時間（甲）と乙における労働時間（乙における法定休日労働の時間を除く）を通算して、法定労働時間を超える部分が1か月60時間を超えた場合、その超えた部分につき、前項の割増率を1.5倍とする。
- 5 乙は、丙に法定休日（乙における法定休日をいう）労働および深夜労働をさせた場合、丙に対し、就業規則等に基づく割増率の割増賃金を支払う。

第4条 上限時間（甲）および法定外上限時間（甲）を変更（拡大）する必要性が生じた場合には、甲は、乙に対し、上限時間（甲）および法定外上限時間（甲）を拡大し上限時間（乙）を縮小するよう、協議を申し入れることができる。協議が調わない場合は、第2条で合意したとおりとする。

第5条以下 略

以上

業先において労働時間の上限まで労働したものとして扱うことになりません。

そのため、割増賃金の支払いにあたって、本業先は通常と同様に自社の労働時間のうち、法定労働時間を超える部分について割増賃金を支払うこととなります（本書式例では本業先の法定労働時間を

超える部分が月60時間未満となるケースを想定しています）。

他方、副業先は自社における労働時間のすべてに割増賃金を支払うこととなります。

なお、本書式例では月60時間超えの残業代の引上げを前提にしていますが、中小企業については2023年4月以降です。

詳細は割愛していますが、本業先における所定外労働がない場合等には、副業先の労働時間の一部を法定労働時間内の労働として扱う、応用型の管理モデルもあり得ます。

(4) 上限時間の変更（第4条）
実際に運用をしてみても、上限時間の変更が生じた場合、協議によ

って変更を可能とする規定です。

(5) その他（第5条以下）
本書式例では省略していますが、従業員の健康への配慮の観点から、労働時間が一定の時間を超えた場合には互いに通知する内容の規定や、副業の許可を取り消した場合の通知、解除に関する規定等があり得ます。