



## 企業が具体的に把握すべき事項

### 基本的な確認事項

- ①兼業・副業先の事業内容
- ②兼業・副業先で従事する業務内容
- ③労働時間通算の対象となるか否か

### 労働時間通算の対象となる場合に確認する事項

- ④兼業・副業先との労働契約の締結日、期間
- ⑤兼業・副業先での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
- ⑥兼業・副業先での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
- ⑦副業・兼業先における実労働時間等の報告の手続き
- ⑧これらの事項について確認を行なう頻度

出典：厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」  
(令和4年7月改定版)

企業が具体的に把握する必要がある事項としては、**上表**のようなものが考えられます。

企業は従業員が兼業・副業を行なうに当たり、これらの事項についての届出を求めるほか、兼業・副業の開始後も、定期的に実労働時間の報告を求める必要があります(⑦、⑧)。

なお、兼業・副業の内容および時間の把握の必要性については、兼業・副業人材を受け入れる側の企業についても同様のことがいえますので、採用時に確認書の提出を求めることなどが考えられます。

ります。

就業規則で兼業・副業を禁止している企業はもちろんのこと、すでに兼業・副業を認めている企業、禁止・容認を明記していない企業についても、①兼業・副業を認めること、②労務提供上の支障がある場合などには兼業・副業が禁止・制限されること、さらには兼業・副業内容および時間の把握のために、③兼業・副業に従事することを届け出ることを内容とする規程を整備することが必要とされています。

## (2) 兼業・副業内容および時間の把握

従業員の兼業・副業を認めるとして、企業はその内容や労働時間を把握する必要があります。

従業員の行なう兼業・副業が就業規則において禁止や制限される内容かどうかはもちろんのことで、後記のとおり、当該従業員の労働時間を兼業・副業先の企業と通算して管理する必要があるためです。

ます。

## 割増賃金未払いリスクに注意

労働基準法(以下「労基法」)では、労働時間については、「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」とされています(労基法38条1項)。ここでいう「事業場を異にする場合」には、同じ使用者の異なる事業場だけでなく、異なる使用者の異なる事業場も含まれるとされています(労働基準局長通達(昭和23年5月14日付け基発第769号))。

たとえば、A社のI支店とJ工場で勤務するような場合だけでなく、A社のI支店とB社のK工場で勤務するような場合についても、労働時間に関する規定(法定労働時間と時間外労働のうち、時間外労働と休日労働の合計が単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件)が通算されることになります。

このような労働時間の通算は、①所定労働時間の通算(労働契約の締結順で行ないます)、②所定外労働時間の通算(実際に労働が行なわれた順で行ないます)の順

で行ない、通算の結果、法定外労働時間が発生する場合は、時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要となります。

兼業・副業先の労働時間の把握を怠ってしまうと、じつは法定外労働時間が発生していたにもかかわらず、割増賃金が支払われていなかったということになりかねません。

なお、従業員の兼業・副業が、労基法が適用されないようなかたち(フリーランス、起業など)で行なわれる場合には、兼業・副業先との労働時間の通算は行なわれません。

＊ ＊ ＊

企業にとって、兼業・副業に対する取組みは、もはや避けることのできない課題です。他方、兼業・副業には、一律禁止としている場合のほか、兼業・副業を認めていた場合であっても、割増賃金の未払いをはじめとするさまざまなリスクが生じます。

そのようなリスクを低減させるためにも、自社従業員および新規採用者に対する兼業・副業の有無を確認するだけでなく、兼業・副業の内容および労働時間を継続的に把握することが重要です。●

たねいけ しんたろう 早稲田大学大学院法務研究科修了。2014年9月、司法試験合格。警察庁勤務を経て、2022年12月、弁護士登録。2023年1月に鳥飼総合法律事務所入所。