

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2021/08/10

VOL.111

● 労働時間は「副業先と通算」する

「副業・兼業」のルールを定める場合に、まず抑えておかないといけないのは「**労働時間**」の問題です。労基法 38 条第 1 項において「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、ここでいう「**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むとされています。

(1) まずは、最初に契約した会社から所定労働時間をカウントする

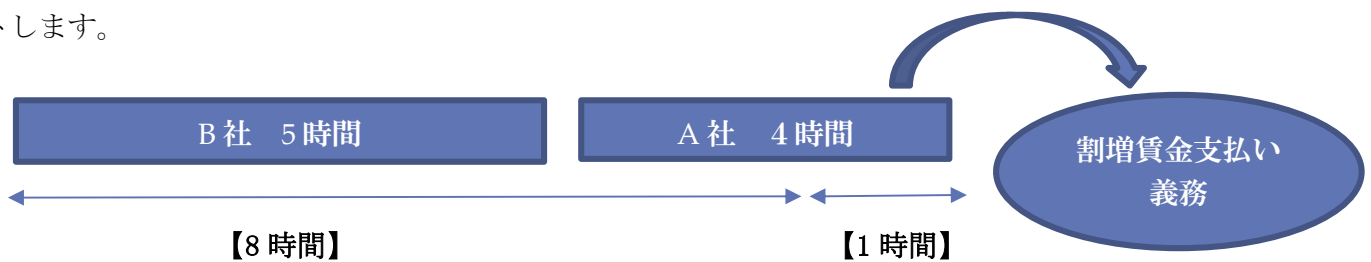
労働時間を通算する場合のカウントの仕方は、まず「**労働契約の締結順**」に所定労働時間を通算し、**法定労働時間を超える部分**がある場合は、**後から労働契約を締結した方が支払義務を負う**とされています。

つまり、入社した日付が早い会社の労働時間を先にカウントして、遅い方の会社を後にカウントします。

「**通算する**」とは、例えば、ある日の勤務時間が A 社で 5 時間、B 社で 4 時間の場合は、この日の労働時間は「9 時間」になるのです。

そうすると、1 日 8 時間を超えた労働時間に対して割増賃金を支払いが必要となります。この場合は、A 社、B 社どちらが割増賃金を支払えばよいのでしょうか。

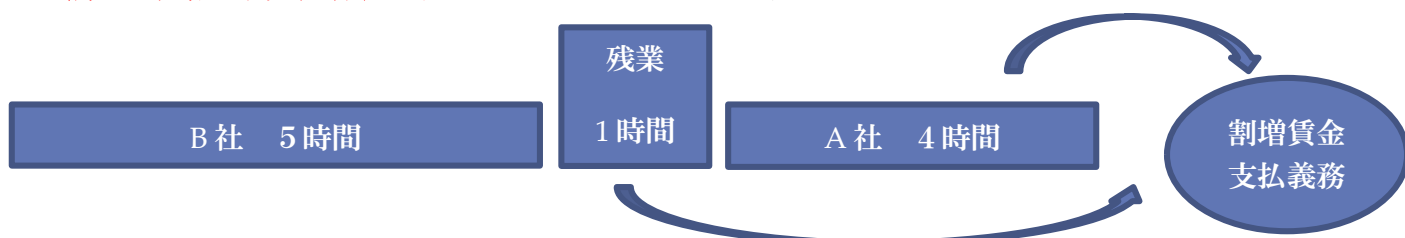
例えば、A 社の労働契約締結が 2021 年 7 月 1 日で所定労働時間が「5 時間」、B 社は、2021 年 4 月 1 日付の契約締結で、所定労働時間は「4 時間」とすると、図の通り 8 時間を超える時間は、A 支社での勤務時間となるため、割増賃金の支払い義務は後から労働契約を締結した A 社にあるということになります。



(2) 残業した場合には発生した順にカウントする

所定外労働時間（残業）が発生した場合には、「所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算し、法定労働時間を超えて労働させた場合には、当該所定外労働をさせた方が支払義務を負う」とされています。(1)の例では、A 社も B 社も**所定外労働時間（残業）は発生して**

ません。このケースで、B 社で「1 時間」残業を行った場合、B 社での勤務時間は 8 時間以内となりますが、通算すると 10 時間となるため、この残業に対して B 社は割増賃金の支払い義務があります。なお、(1)で生じている A 社の割増賃金支払い義務は変わりません。



● 労災保険の改正 (2020. 9. 1 施行)

労災保険が改正されて「**複数事業労働者**」と「**複数業務要因災害**」という新しい考え方が導入されました。

「**複数事業労働者**」とは、一般にいう副業・兼業者、すなわち複数の事業場で働いている労働者のことです。厳密には被災した（業務や通勤が原因でけがや病気などになったり死亡した

(1) 賃金額の合算

労災保険の給付算定基礎となる「給付基礎日額」は、これまで**災害が発生した会社の賃金額のみ**で算出していました。今回の改正によって、複数事業労働者については、**すべての就業先の会社**で支払われている賃金額を合算した額を基礎として給付基礎日額が決定されることに

(2) 負荷の総合的評価

これまで労災認定については、**一つの会社(事業場)のみ**の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を評価して判断されてきました。しかし、改正後は、**複数の会社の業務上の負荷**を総合的に評価して判断されるようになり、複数の事業の業務を要因とする傷病等（負傷、疾病、障害または死亡）についても、新たに労災

● 副業の際の留意点

こういった法改正がなされるのは、やはり「副業」をしている労働者が増加傾向にあるからでしょう。しかしながら、ここまで書いてきた通り、「**複数事業労働者**」を雇用する場合には、色々と手間がかかることとなります。したがって、**内緒で副業**をするといったケースも少なからずあると考えられます。実際に、当事務所にご相談があった事例では、仕事中に体調不良を訴えた社員が、「心筋梗塞」ということで2週間ほど入院となりました。「**仕事でだったので労災では？**」といった問い合わせがあり、勤務時間を確認すると週3.4日の勤務で残業もほぼなく、「**労災**」とは考えづらいのではといった話をしていました。しかしながら、ご家族の方が労災申請を求めてきました。実は、副業で他にも2社で勤務しているとのこと。「**複数業務要因災害**」として申請できないかとの話で

りした) 時点で、事業主が同一でない複数の事業場と労働契約関係にある労働者をいいます。

また、今回の改正により「**複数事業労働者**」に対して、新しく支給事由となる災害を「**複数業務要因災害**」といます。この改正のポイントは、**①賃金額の合算、②負荷の総合的評価**となっています。

になりました。給付の対象は、業務災害や通勤災害など災害の種類に関係なく、複数事業労働者であれば対象となり、対象となる保険給付は、休業補償給付等の保険給付額の算定方法が変更されるのは、給付基礎日額を使用して保険給付額を決定する給付です。

保険給付の対象となりました。この新たに労災保険給付の対象となる災害を「**複数業務要因災害**」といます。この対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

なお、支給申請用紙も変更されていますのでご注意ください。

した。申請の結果、「**労災認定**」がされました。

このケースの場合、「副業している事実」の把握ができていませんでした。パートであったため、就業規則で明確に副業を禁止しておらず、本人が申告していなかったのです。しかし、使用者は、労働者からの申告等によって、副業の有無・内容を確認することが求められています。労働者本人からの申告がなければ把握できないのが現実とはいえ、労基法の遵守、安全配慮義務を考えると、従業員の現状把握に努めることが望ましいといえます。使用者としては、**就業規則、労働契約等に副業に関するルール**を定めることはもちろんですが、契約更新の際や毎年定期的な時期に、労働者の副業の有無を確認する機会を設けるなども検討すべき時代となってきているといえるでしょう。