

社労士 NEWS >>>

>>> 2022.9 Vol.142

発行 >>>

社会保険労務士法人ワークデザイン URL : <https://www.waku-wakujinji.com>
〒939-8084 富山市西中野町2丁目15-30 ミノワビル2階
Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail info@waku-wakujinji.com

CONTENTS >>>

1. 労働時間 > 労働時間に該当するか否かの判断について
2. 働き方 > 副業・兼業に関するガイドラインの改定

1. 労働時間

労働時間に該当するか否かの判断について

今年7月、従業員が制服に着替える時間等に賃金を支払っていなかったとして、カフェを運営する大手飲食チェーンが労働基準監督署から是正勧告を受けていたことがニュースで報じられました。本稿では、そもそもの前提となる労働時間の考え方について厚生労働省のガイドラインをもとに概説すると共に、本題に関するリーディングケースをご紹介します。

1. 労働時間の考え方

平成29年に「労働時間の適正な把握のための使用者向けのガイドライン」が厚生労働省により策定されました。同ガイドラインによれば労働時間とは、「使用者の指揮命令下に置かれている時間のこと」をいい、次の考え方が示されています。

<労働時間の考え方>

1. 使用者の明示的・默示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間に当たります。
2. 労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されます。
3. たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。
 - ①使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
 - ②使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

③参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

※厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」

冒頭の事案では、更衣室での制服への着替えや店舗への移動などの時間が、労働時間にあたると労働基準監督署は認定し、相当する過去2年分の未払い賃金を支払うよう、運営会社に是正勧告が出されたと報じられています。

2. リーディングケース

厚生労働省による「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」は、三菱重工業長崎造船所事件（平成12年3月9日、最高裁第一小法廷判決）で示された判断基準をもとに策定されています。

本件企業では、従業員の勤怠把握について「更衣等を済ませた上で、始業時刻に作業場で実作業を開始できるようにしているか」「終業時刻に作業場にいるか」否か等を基準としていました。そのため所定労働時間外に行われた諸活動については、労働時間に該当しないものとしておりましたが、従業員は該当するものであると主張し、会社側に割増賃金を求める訴訟を提起しました。このことに対して最高裁は、労働基準法の労働時間について、次の通り判断しています。

<判断理由 抜粋>

「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である」

「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為などを事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外に行うものとされている場合であっても、当該行為は、特別の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される」

※三菱重工業長崎造船所事件（最高一小、平 12.3.9 判決）

3. さいごに

本稿で挙げた着替えなどの準備時間のほか、仮眠時間や待機時間といった実作業を行っていない時間も、指揮命令下に置かれている時間であれば「労働時間」と認定される可能性があります。

自社の労働時間の取扱いに関して、今一度ご確認いただくとともに、労働時間に該当するかどうか疑問が残る場合には、当事務所にご相談ください。

2. 働き方

副業・兼業に関するガイドラインの改定

企業や働く方が、副業・兼業についてどのような事項に留意すべきかをまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が、今年の7月に改定されました。

本稿では、今回の改定のもととなった副業・兼業への各社の対応状況を概観するとともに、改訂された「副業・兼業に関する情報の公表について」の概要をお伝えします。

1. 副業・兼業の促進について

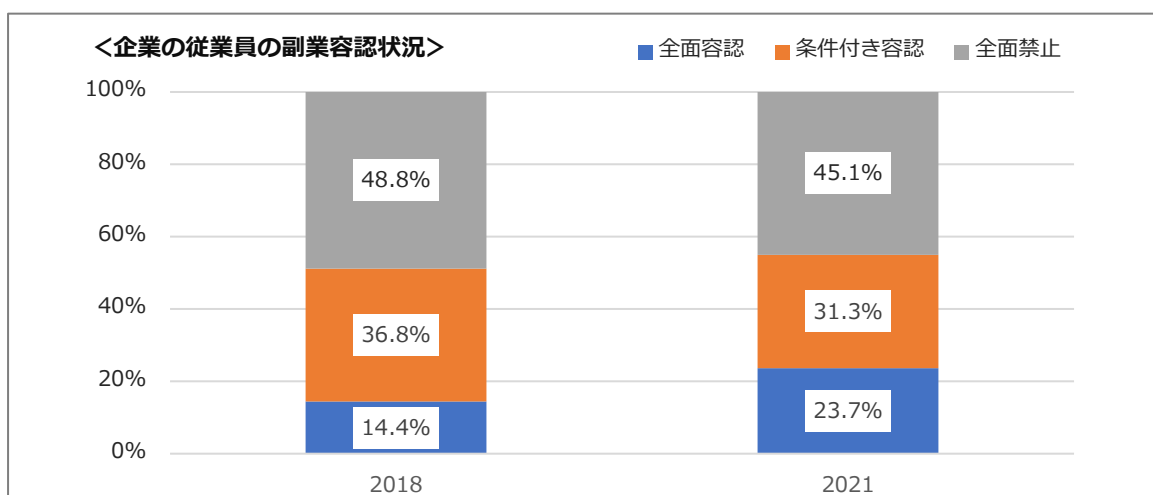
副業・兼業については、「正社員の副業を容認する企業は増加している一方、全面禁止している企業も多く存在する」という傾向が、職業安定分科会で用いられた資料より確認できます（下図を参照）。この資料によると副業は、条件付きを含め50%以上の企業で容認されていますが、残りの企業では全面禁止となっています。

このような状況を受けて、政府は「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」などで、副業・兼業の拡大・促進に取り組むことを決定しました。

<閣議決定文書「副業・兼業の拡大」>

従業員1,000人以上の大企業では、特に副業・兼業の解禁が遅れている。副業を通じた起業は失敗する確率が低くなる、副業をすると失業の確率が低くなる、副業を受け入れた企業からは人材不足を解消できた、といった肯定的な声が多い。成長分野・産業への円滑な労働移動を進めるため、さらに副業・兼業を推し進める。

※内閣府「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和4年6月7日閣議決定）」



※（資料出所）パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」

そして、この閣議決定を踏まえたガイドラインの改定によって、副業・兼業への対応状況についての情報開示を行うことを企業に推奨することが盛り込まれました。

2. 改定の概要

今回の改定では、ガイドラインにおける「企業の対応」の中に、新たな項目として「副業・兼業に関する情報の公表について」が追加されました。

<改定箇所> 変更箇所を赤字で表記

企業の対応

(1) 基本的な考え方

(前略) 実際に副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。なお、副業・兼業に係る相談、自己申告等を行ったことにより不利益な取り扱いをすることはできない。**加えて、企業の副業・兼業の取り組みを公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。**(後略)

(2) 労働時間管理

(3) 健康管理

(4) 副業・兼業に関する情報の公表について

企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。

※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)

3. さいごに

今回の改定による「副業・兼業に関する情報の公表」は義務ではなく、「望ましい」扱いとされています。しかしながら、テレワークに代表される柔軟な働き方が就活市場で評価されているように、今後は副業・兼業を許容する企業風土も、人材を引き付ける大

きな魅力となる可能性を秘めています。

そこで、副業・兼業に関するポジティブな情報が公表できれば、他社との人材獲得競争で優位に立つことも期待できるでしょう。今回の改定を機に、自社に適った副業・兼業のあり方を検討されてみてはいかがでしょうか。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「副業・兼業に関するガイドラインの改定」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 副業・兼業について、どのような内容を公表すれば良いのでしょうか。

A. 厚生労働省の『「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q & A』に公表内容の例が記載されていますので、以下にご紹介いたします。

Q. 副業・兼業に関する情報について、どのような事項を、どのような方法で公表することが望ましいのか。

A. 副業・兼業を許容しているか否か、また条件付き許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望まれます。また、副業・兼業が許容される条件等に変更があった場合には、速やかに自社のホームページ等で情報が更新されることが望まれます。なお、ホームページ以外の公表方法としては、例えば、会社案内(冊子)や採用パンフレットが考えられます。

<自社のホームページで公表する場合の記載例>

(例：副業・兼業について条件を設けず、許容している場合)

弊社では、従業員が副業・兼業を行うことについて、条件を設けることなく、認めています。

(例：副業・兼業について条件を設けて、許容している場合)

弊社では、従業員が副業・兼業を行うことについて、原則認めています。ただし、長時間労働の回避をはじめとする安全配慮義務、秘密保持義務、競業禁止義務及び誠実義務の履行が困難となる恐れがある場合には、認めていません。