

働き方の多様化に資するルール整備について

令和元年 5 月 10 日

働き方の多様化に資するルール整備に関するタスクフォース
主査 八代尚宏

厚生労働省は、「働き方改革実行計画」を踏まえ、副業・兼業の普及促進を図るために、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を公表した。また、テレワークについても、その推進を図るために政府の数値目標が定められている。しかし、それにもかかわらず、いずれも大きな進捗が見られていない。これには伝統的な日本の働き方にに基づき、厳密な時間管理を求める旧来の労働法の制約が大きく、この抜本的な改革なしには、働き方の多様化は到底進まないといえる。また、副業は、短期派遣の形態で行われる場合もあるが、現在の年収制限のもとでは現実的に選択が困難であり、見直しが必要である。

1. 副業・兼業の促進

厚生労働省は 2018 年 1 月に、副業に関するモデル就業規則を改定し、従来の許可制から、就業以外の時間には届出により副業・兼業ができることを原則とした。それにもかかわらず、企業の大部分は、副業・兼業を原則禁止とする立場を変えていない。この背景には、本業と副業についての労働時間を通算することを義務付け、その結果生じる法定時間外労働については割増賃金の支払いを求める現行の規定が大きな妨げとなっていることがある。

企業に対して、従業員が副業を許可しない理由を尋ねたアンケートへの回答では、「過重労働となり、本業に支障をきたすため」がトップであったが、それに次いで「労働時間の管理・把握が困難になる」が挙げられている（労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」2018 年）。

現行の規定は、1947 年に定められた労働基準法（第 38 条）の「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」に基づくものとされている。1948 年の厚生労働省労働基準局局長通達では、「「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」とされた。

この解釈は、学説においても疑問が呈されているところだが、これまでは、複数の使用者のもとで勤務する労働者の労働時間の通算は現実的必要性が低かったこともあって、特に大きな問題もなく維持されてきた。しかし、労働時間法制が労基法制定当時とは大きく変わり、また、兼業・副業を政策的に奨励する状況になって、この解釈が兼業・副業の促進を阻害する要因として浮上している。

実際には、主たる勤務先の使用者が副業・兼業先での労働時間を通算するのは困難であり、労働者の自己申告を前提としてもこの困難が解消されるわけではない。また、現行制度では、法定時間外労働は「後から結ばれた労働契約」で発生するという解釈に基づき、副業における使用者が割増賃金を支払うことにな

っているが、法定労働時間の趣旨は、同一の使用者が過度に時間外労働に依存することの防止にあり、現行制度の解釈は適切ではない。

加えて、「雇成型」の副業・兼業について労働時間の通算制を適用すると、労働者が法定時間外労働への制約を避けるため届出を怠ったり、業務委託など雇用類似の「非雇成型」が中心となったりするというゆがみが生ずる可能性がある。これらは労働者保護という観点から決して望ましいものではない。

EU 諸国では、労働時間規制において、労働者の健康確保のための時間規制と割増賃金制度とを切り離しており、副業・兼業の場合に労働時間を通算する場合も、割増賃金制度を適用していない。

この仕組みは、労働者の健康管理に焦点をあてて労働時間管理を行おうとするものである。我が国においては、割増賃金制度が長時間労働を抑制するものとして機能してきたとしても、少なくとも労働者が自ら選択する副業・兼業の場合には、割増賃金制度適用のために、異なる事業主間で労働時間を通算するという解釈は見直すことが適切ではないか。EU 諸国の事例を参考にして、労働時間の通算は、飽くまでも健康確保の観点から主たる使用者が行うものとする努力義務にとどめるべきである。

このため、労働時間の把握・通算を行う趣旨・目的を再定義し、以下の対応を行うべきではないか。

- ① 上記の解釈の根拠となる1948年の通達を改定し、労働時間の通算規定は同一事業主の範囲内でのみで適用し、自己の自由な選択に基づき働く労働者を雇用する、他の事業主には適用しないこと
- ② 主たる事業主は健康確保のための労働時間把握に努めるものとする

2. テレワークの促進

「時間や空間の制約にとらわれることのない働き方」は、情報通信機器が発達した今日では、技術的には十分に可能である。在宅・サテライトオフィス・移動時間等を活用して働くことは、大都市での通勤混雑を避けるとともに、労働者が自らの専門的な分野の業務により集中して働けるという利点が多い。また、育児や介護等との両立の難しさ、家族の転勤等に伴う社員の不本意な離職を防ぐとともに、雇用機会の少ない地域の雇用拡大にもつながるなど、様々な利点がある。

政府も「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」のなかで、2020年までに雇成型テレワーカーを2016年度（7.7%）比の倍増という数値目標を掲げているが、それにもかかわらず、その目標実現にはほど遠い状況である。この大きな要因として、上記のようなメリットを持つテレワークの在り方に反して、雇用主に対し、通常の事業所と同じ厳密な労働時間管理を強いている現行の労働法制がある。

特に、「深夜労働（午後10時から翌午前5時）に対する割増賃金（基礎賃金の25%増）」の規定は、弾力的な時間配分が可能なテレワークについても厳格

に維持されており、労働者が育児や介護等との両立など個々のニーズに応じて、1日の労働時間を有効に活用して働く選択を阻害している。

労働者の健康管理は何より優先される課題ではあるが、例えば家族の介護を行っている場合に、夜10時以降の時間に働いて日中の休める時間帯に休養をとるという選択が、逆に健康管理に資する場合もある。しかし、割増賃金が発生するとなると、企業はこのような選択を制限し、労働者も深夜労働を断念せざるを得なくなる。

テレワークのメリットである柔軟な労働時間配分と、労働者の健康管理とを両立させる観点から、一定の条件の下で、深夜労働に対する規制を緩和すべきである。

このため、①所定労働時間の範囲内とすること、②月又は週単位の上限時間や回数等の一定の制限を設定すること、③インターバル規制の適用等を条件とすること、などの条件のもとで、深夜労働への割増賃金の規制を適用除外とすべきではないか。

3. 副業としての短期派遣

30日以内の短期派遣（いわゆる日雇派遣）は、インターネットカフェ等に寝泊まりしながら、不安定な雇用形態で就業する者の存在が指摘されたこと等を発端として、2012年から原則禁止とされている。副業の場合の短期派遣は例外措置として認められているが、主たる業務における年収が500万円以上の者に限られる。

副業・兼業が認められ、政府の方針として副業の推進が挙げられている現在、短期派遣の形態で副業を行うことについて、現行規制を見直し、より広く認められてしかるべきである。労働者が本業の勤務時間外に、その専門的能力を生かして副業を行う場合、複数の派遣事業者に登録しておき、最も都合の良い場所や時間を選択できる短期派遣は、極めて利便性が高い。また、企業にとっても、イベント等に関して急に生じた臨時的・一時的な雇用ニーズを満たすことができる。

しかし、年収500万円以上の者という条件を付した現行規制のもとでは、派遣形態での副業を選択できる労働者は限られる。特に低所得の若い世代にとっては、事実上派遣による副業は閉ざされているに等しい。副業が広く認められ、政府も副業を推進するなかで、派遣形態による副業にのみ、年収500万円以上という高いハードルが課されていることは極めて不合理である。労働者がニーズに応じて、雇成型、派遣型、自営型の副業を柔軟に選べるよう、副業の場合の短期派遣の規制を緩和すべきである。

このため短期派遣に関して、労働者保護に留意しつつ、副業の雇用機会を広げるために、「副業として行う場合」の年収要件を見直すべきではないか。