

複数の会社で勤務する者の労働時間

従来、多くの会社が従業員の二重就業を禁止しており、アルバイトをする場合であっても、会社の承認が必要とされるのが通常でしたが、「働き方改革」の広がりと共に政府の推奨もあり、会社に申請をすれば、一定の範囲内で副業や兼業を許すという会社が増えてきました。複数の会社で勤務する者の労働時間が法定労働時間を超える場合の扱いは、どのようになるのでしょうか。

● 労働時間は通算する

労働基準法では、「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（第38条）」ことになっています。

つまり、たとえば、A社と労働契約を締結している山田さんが、A社で5時間勤務した後、B社でも4時間勤務するとした場合、1日の労働時間は、通算して9時間になります。1日の法定労働時間は8時間ですので、超える部分である1時間分は割増賃金の対象となります。

● 割増賃金の支払義務は

さて、この場合、山田さんに対する割増賃金の支払義務はA社とB社のどちらにあるのでしょうか。法定労働時間を超えて働かせる場合は、割増賃金の支払義務は「後で労働契約を締結した会社」になります。

仮に山田さん

A社
1日に5時間の労働



B社（A社の後に労働契約を締結）
1日に4時間の労働 ⇒ 割増賃金支払義務あり

上の例で、A社・B社ともに山田さんが兼業していることを知っており、山田さんはA社と労働契約を締結した後に、B社と締結したとすると、次のようになります。

- ① A社で5時間勤務の後、B社で4時間勤務する場合
⇒ B社で1時間分の割増賃金支払義務が発生する。
- ② A社で5時間勤務の後、B社で3時間勤務する契約であったが、A社で6時間勤務した場合
⇒ A社で1時間分の割増賃金支払義務が発生する。
- ③ A社で8時間勤務の後、B社でアルバイトをする場合
⇒ B社での労働時間は、すべて割増賃金支払義務が発生する。

使用者の労働時間の把握・算定の義務

原則として、賃金は労働時間に対して支払います。使用者は労働者が労働した時間分の賃金を支給する義務を負うことになるわけです。これは時給制の場合はもちろんのこと、日給制でも月給制でも同様です。したがって、使用者は、次のア及びイを行い従業員の労働時間を適正に把握・算定する義務があります。

ア 労働日ごとに始業時刻や終業時刻を確認・記録する

イ アを基に何時間働いたかを把握・確定する

労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類（タイムカード等記録、残業命令書及びその報告書等）は、労働基準法で、3年間（原則5年ですが、経過措置として現在は3年）保存することが義務づけられています。（第109条）保存期間の起算点は、最後の記載がなされた日です。

過重労働による健康障害を防ぐため事業主が講ずべき措置

過重労働による健康障害の防止のためには、健康診断等の健康管理の措置を実施し、時間外労働をできるだけ短くすることが重要です。