

1. 副業・兼業の際の 労働時間の通算

副業・兼業を希望する人は年々増加しており、会社側もそれを認める傾向が強いです。

副業・兼業に関する裁判例では、「労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的に労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、①労務提供上の支障がある場合②業務上の秘密が漏洩する場合③競業により自社の利益が害される場合④自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合」とされています。

そんななか、副業・兼業をした際の労働時間管理は各社の大きな課題となっています。

労働基準法上の文言を要約すると、「会社が別でも労働時間に関するルールの適用は通算する」とされていますが、いったいどういうことなのでしょう。事例で説明します。

例えば、CさんがA社で8時から13時まで5時間、B社で15時から20時まで5時間働く労働契約を締結し実際に働いたら、Cさんのその日の労働時間は10時間です。つまり、2時間分は時間外労働として割増賃金が発生します。

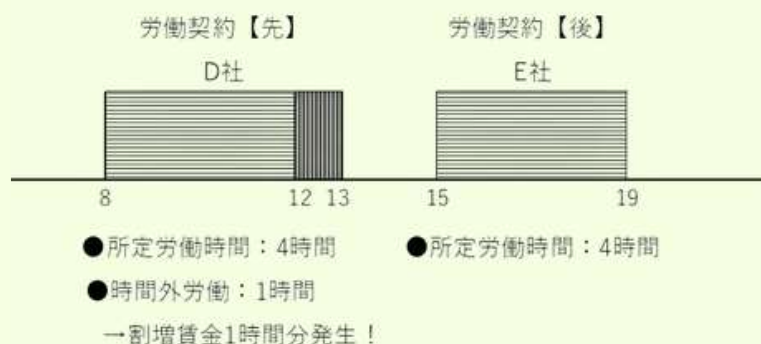
この割増賃金、Cさんに支給するのはどちらの会社なのか…？

この場合、時間的に後から労働契約を締結した会社が割増賃金を支給することになります。労働時間帯の前後は関係ありません。

では、次の場合はどうでしょうか？

Fさんは、8時から12時が所定労働時間のD社と、15時から19時が所定労働時間のE社で働いています。先に労働契約を結んで働き始めたのはD社です。所定労働時間の通算は8時間なので、普段は時間外労働は発生しません。でもある日D社の終業時刻が13時になってしまいました。つまりD社で5時間、E社で4時間働いたことになり、1時間の時間外労働が発生したのです。

この場合は所定外労働の発生順で判断し、D社で働いた最後の1時間が時間外労働となって、D社が割増賃金を支給する義務を負います。



副業兼業の労働時間管理は会社と従業員との十分なコミュニケーションが重要です。対応が複雑になりますので、しっかりと確認をしておきましょう。

2. パワハラ(パワーハラスメント)のはてな？

令和4年4月からパワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されました。以下の2つの事例はパワハラにあたるのか？確認してみてください。

①新卒で入社したばかり。必要な教育を十分されないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課されてしまった…果敢に挑戦してみたが、もちろん達成することはできず、厳しく叱責されてしまった。

②入社10年目。少し前まで営業の業務を最前線で行っていたのに、最近は誰でも遂行できるような簡単な裏方の業務を1日に数回だけ。ほかの業務は与えてもらえない。

パワハラの加害者は自覚がない事がほとんど。全従業員さんの前知識が重要になります。パワハラ問題が起こる前に研修を実施するなどの十分な対策をしておきましょう。

【解答】①○：過大な要求という類型のパワハラ ②○：過小な要求という類型のパワハラにそれぞれあたる可能性があります。

3. 編集後記

先月、初めてセミナー講師を務めました。

予想よりも多くの方にご参加いただき、育児休業制度の法改正についてご説明いたしました。ご参加いただいた皆様、ありがとうございました。

今回の法改正は非常に複雑で、理解し運用するのはなかなか大変です。また、人手不足が叫ばれる中、従業員さんが育児休業を申し出てこられたらどう対応するのか…？対応フローや、人員確保の方法などもあらかじめ検討しておく必要があるでしょう。

個人的には、育児休業制度をすすめたいけど、当社では現実的に厳しい…

という会社さんが多い印象です。そんな方には特に、事前の準備と自社なりの制度運用についてあらかじめ慎重に考えて頂きたいと思っています。

ぜひ一度弊所へお問い合わせください。一緒に「自社の対応」を考えましょう。



なるみ
社労士事務所

なるみ社労士

東京都羽村市の社会保険労務士事務所
です。

TEL : 080-9436-2378

MAIL : info@nrm.office.sr.com

WEB : <https://nrm-office-sr.com/>

ホームページはこちらです→

