

ほぼ毎週
発行

労働法大改悪阻止 闘争本部ニュース No.152

No.152 2019.7.26

■「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」、報告書を取りまとめ

2019年7月25日、「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」（座長：守島基博学習院大学教授）は、副業・兼業者の労働時間管理等に関する報告書を取りまとめました。

本検討会では、副業・兼業が政府の方針として解禁されたことを受け、副業・兼業の場合の労働時間管理や健康管理をどのように行っていくかが議論されました。

2018年7月より、フランス・ドイツ・オランダにおける制度設計を踏まえ、議論が進められてきましたが、取りまとめられる報告書では、下記の点において注目されるべきです。

・健康管理の在り方について、以下の3つの選択肢が示されたこと。

- ①事業者は、副業・兼業をしている労働者について、自己申告により把握し、通算した労働時間の状況などを勘案し、当該労働者との面談、労働時間の短縮その他の健康を確保するための措置を講ずるよう配慮しなければならない旨の公法上の責務を負う
- ②事業者は、副業・兼業をしている労働者について、自己申告により把握し、通算した時間外労働時間が、月80時間を超えている場合は、労働時間の短縮措置などを講ずるほか、医師の面談指導その他の適切な措置を講ずる
- ③通算した労働時間の状況の把握はせず、労働者が副業・兼業を行っている旨の申告を行った場合に、長時間労働による医師の面接指導、ストレス

チェック制度などの現行の健康確保措置の枠組みの中に何らかの形で組み込む

・上限規制について、以下の2つの選択肢が示されたこと。

- ①労働者の自己申告を前提に、通算して管理することが容易となる方法を設ける
- ②事業主ごとに上限規制を適用するとともに、適切な健康確保措置を講ずる

・割増賃金について、以下の2つの選択肢が示されたこと。

- ①労働者の自己申告を前提に、通算して割増賃金を支払いやすく、かつ時間外労働の抑制効果も期待できる方法を設ける
- ②各事業主のもとで法定労働時間を超えた場合のみ割増賃金の支払を義務付ける

■舞台は労政審へ

健康確保措置の実施対象者の選定にあたっては、現行法上労働時間の通算は行わなくて良いこととされているため、この点は前進と言えるでしょう。しかし、通算を否定し、事業主ごとの労働時間管理・割増賃金支払義務を課することでよしとするような選択肢は、労働者の生命・健康の保護を目的とした上限規制・割増賃金制度の趣旨に逆行します。

労政審での議論にも引き続き着目し、副業・兼業者の保護を没却するような制度設計には断じてNO！と言わなければならないでしょう。

[発信元]

日本労働弁護団

〒101-0062 千代田区神田駿河台 3-2-11 連合会館 4階
TEL: 03-3251-5363 FAX: 03-3258-6790