社労士コラム

ホンマのつぶやき

社会保険労務士
本間邦弘

許可した副業の停止を命令、その後に思わぬ収穫も

多様な働き方の浸透などの社会環境の変化で、副業を希望する従業員が増加しています。ただ、一度許可した副業について会社が停止・中止を命じるケースが起きているのも事実です。

都内で介護施設を営むA社で介護の業務を担う、社会福祉士のBさんに関する話です。Bさんは「夫が事務職として勤務する会社が廃業してしまって家計が苦しい。自宅のローンや生活費のために副業したい」と申請し、A社はこれを認めました。Bさんの副業の内容は、居住する地域にある訪問介護の会社で、週2回の所定休日に1日だけ介護職のアルバイトとして勤務するというものでした。

A社では顧問社労士のアドバイスで、副業を許可した従業員から毎月の副業の労働時間（委託の場合には所要時間）を報告するように義務づけていました。Bさんは申請時には所定休日の1日だけの勤務としていたにもかかわらず、所定休日の2日ともに副業を行っており、A社での残業時間を通算すると、法定労働時間が月80時間を超えていました。

労基法38条では、「複数の事業場で働く場合でも労働時間を通算して適用する」と定めています。これにより、割増賃金や長時間労働の問題、36協定に反する可能性があります。まず割増賃金については、原則として法定時間を超えた場合に25％以上の割り増しが必要となります。基本的には後で雇用契約を締結した副業先に支払い義務がありますが、法的休日労働や夜勤がある場合には割増率が増加し、A社が支払うケースもあります。長時間労働による健康への悪影響が出る心配や、法律の労働時間の上限を超えるおそれもありました。

A社の36協定書では、法定労働時間を超える上限を月78時間としており、Bさんの場合には通算の労働時間が36協定に違反することになります。A社の副業の申請書には、「健康や本業の業務遂行などに支障があると判断した場合には、副業の停止または中止を命じることができる」と記載されており、Bさんも同意の署名をしていました。

A社では、副業申請書の内容に基づきBさんに副業の停止を命じましたが、Bさんは「本業と副業についてはそれぞれの時間で計算するように法律が改正されたはずです」と反論しました。A社では顧問社労士が同席してBさんと面談し、社労士が労基法の改正は先送りされていて、早くても来年4月の改正でありそれも不確定であることを説明しました。さらに社労士は、Bさんの夫が事務職だったことを聞きA社に採用面接を提案し、面接した結果、採用が決まってBさん夫妻はA社で働くことになりました。