

副業と残業代 通勤災害の関係

働き方改革の気運が高まる中、副業を容認する企業が増えてきています。副業 OK の時代変化に伴い、複数の企業で勤務した場合の残業代や通勤災害について説明します。

はじめに

一昔前に比べると、企業及び個人ともに副業に対する心理的抵抗が少なくなりました。新卒で入社した会社一社に定年まで勤め上げるといった考えの人はむしろ少数派で、多くはライフステージに合わせて勤め先、働き方を選択していくと思っているでしょう。

複数の会社に同時並行的に勤める場合の労働法の適用はどのようになるのか、特に残業代と通勤災害について整理しましょう。

労働時間の通算

副業の場合の労働時間については次のような法律条文があります。

事業場を異にする場合も、労働時間の適用に関する規定の適用については通算する（労働基準法第 38 条第 1 項）

ここで「事業場を異にする」とは、「事業主（会社）を異にする場合を含む」と解されています（昭 23.5.14 基発第 769 号）。つまり、副業の時間分も含めた労働時間について法律の規制を受けることになります。

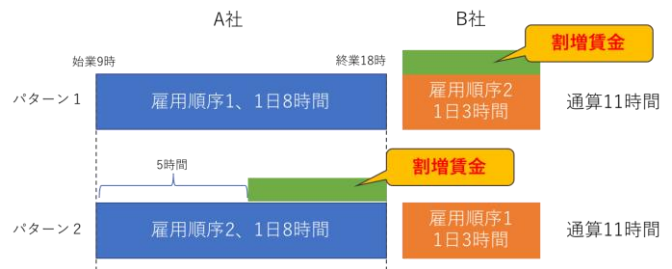
残業代が発生するパターン

それでは副業時間を含めて法定労働時間を超えた場合、残業代（割増賃金）を負担するのはどちらの会社でしょうか。

一説ではダブルワークの場合「後から契約した方の会社」が割増賃金を支払うべきとされています※。この説によると、右上図のように、勤務地 A で 1 日 8 時間働いていた正社員が退社後に勤務地 B でアルバイトをはじめると、通常の賃金から割増して支払う義務があるのは B 社となります（パターン 1）。

一方で、B 社ですでにアルバイトをしていると知りながら正社員で雇用する場合、通算 8 時間を超えた場合の割増賃金を支払うべきは A 社となりかねません（パターン 2）。

※実際には労働者が副業を正確に申告するとは限らないなどの問題があるため、取り扱い方法が確立されていないようです



通勤災害の取り扱い

次に通勤災害について取りあげます。労災保険が適用される「通勤」とは就業に関し移動することを指し、(1)住居と就業の場所との間の往復(2)就業の場所から他の就業の場所への移動(3)住居と就業の場所との間の往復に先行し、または後続する住居間の移動の3つにまとめられています。そして、A社からB社への移動中はB社の通勤とみなされます。

なお、通勤災害の給付日額は「通勤している方の会社でもらっている給与」をもとに計算されます。

通勤災害で働けないのは正業・副業両方なのに、休業補償は片方の会社の

給与をもとに計算されると言うのは不合理であるため、時代にあわせた法改正が望まれるところです。

