



Vol.135

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★副業先での労働の事実を知らない場合に割増賃金の支払が必要か

今月のニュースレターは、従業員の副業先の労働時間を通算すると法定労働時間を超える場合に、そのことを知らない使用者が割増賃金の支払義務を負うかが問題となった裁判例（東京地裁 R7.3.27 判決）をご紹介します。

1. 事案の概要

被告は、アプリケーションソフトを利用して、日雇い労働者を求める事業者（求人者）と求職者との労働契約の成立をあっせんする「Timee（タイミー）」と称するマッチングサービス（本件サービス）を提供している会社です。

本件は、原告が、本件サービスを利用して C 社との間で労働契約を締結し、同契約に基づいて就労しましたが、**併存的債務引受**により C 社の原告に対する賃金支払債務を負担する被告から賃金が支払われていない旨主張して、被告に対し、未払賃金 1675 円（割増賃金 335 円を含む。）及び遅延損害金の支払を求めた事案です。

被告は、登録ユーザーとの間、及び事業者（求人者）との間で、利用規約を定めており、いずれにおいても、**賃金は求人者からの立替払いの委託により、登録ユーザーの指定する金融機関口座に振り込む方法によって支払うものとされ、被告が求人者の賃金債務を併存的に引き受けた上で支払うこととされていました。**

原告は、本件サービスを利用して C 社のほかに D 社との間でも労働契約を締結しており、両社での勤務を合わせると法定労働時間を超えるとして、労基法 38 条 1 項による割増賃金の支払を求めました。

被告は、労働時間の点（D 社での業務に従事した事実）を争うとともに、労基法 38 条 1 項は、労働者が他の事業主の下でも労働しており、かつ、同所での労働時間数と通算すると労基法 32 条所定の労働時間を超えることを当該事業主が知らなかったときには、同事業主の下における労働に関し、当該事業主は、労基法 38 条 1 項による割増賃金の支払義務を負わないと主張しました。

2. 裁判所の判断

裁判所は、原告主張のとおり原告が D における業務に従事した事実は認められないとしつつ、「なお」として以下のように労基法 38 条 1 項についても判示しました。

「労働者が複数の事業主の下で労働に従事し、それらの労働時間数を通算すると労基法 32 条所定の労働時間数を超える場合には、労基法 38 条 1 項により、時間的に後に労働契約を締結した事業主はその超えた時間数について割増賃金の支払義務を負うとされているが、**当該労働者が他の事業主の下でも労働しており、かつ、同所での労働時間数と通算すると労基法 32 条所定の労働時間を超えることを当該事業主が知らなかった時には、同事業主の下における労働に関し、当該事業主は、労基法 38 条 1 項による割増賃金の支払義務を負わないものというべき**」

裁判所はさらに、原告が本件サービスの利用者であることをもって、当然に、C 社あるいは被告において、労基法 38 条 1 項の規定を念頭において、原告の申告等がない場合にも、**自ら、他の事業**

主の下での労働について原告に確認する義務を負っていたものと解すべき根拠は見出せないとなりました。

3. まとめ

行政通達では、複数の事業主における労働についても労基法 38 条 1 項の通算規定が適用されると解されており、これにより非常に複雑な運用となっていたり、労使ともに確認の手間がかかったりしており、国の施策にもかかわらず企業が兼業・副業を認めにくい方向に働いているといえます。

この点、現在、厚生労働省において、「労働基準関係法制研究会」の報告書をもとに、労基法改正について審議されており、兼業・副業における割増賃金の支払いに関しては通算を要しないとする点についても議論がされています。

将来的にはこのような方向に行くことが想定されますが、本件は、現在の法制度の下でも、使用者が労基法 38 条 1 項の割増賃金支払義務を負わないとの解釈が可能であることを示したといえます。兼業・副業の事実を知らされていなかった場合にまで割増賃金支払義務を負わされるのも酷と思われるので、結論としてはバランスがとれていると思いますが、そこまでの解釈を読み込めるのかという疑問もあるので、この点については早々に労基法改正が実現されるのを期待したいです。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)