

ダブルワークで働く労働者の労働時間 (ダブルワークで労働者が先に働く会社から)	
質問	<p>当社は、1日8時間、週40時間の完全週休二日制で残業も全くありません。</p> <p>今般、労働者の一人が政府の勧めるダブルワークで勤務後に別の会社で2時間程度、働きたいと言ってきましたが、これは法律上大丈夫なのでしょうか。</p>
回答	<p>労働基準法第32条の週40時間、一日8時間の法定労働時間の規制には通算規定があります。</p> <p>労働基準法第38条で「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されています。この「事業場を異にする場合」には、事業主を異にする場合も含むとされています。(昭和23年5月14日付け基発769号通達)</p> <p>したがって、先に8時間働いた者が勤務終了後、別会社に行き2時間働けば通算10時間働いたこととなります。貴社の勤務の後で同じ労働者を勤務させる会社は、この労働者が法定労働時間働いた後に働かせることとなりますので、この勤務は時間外労働ということになります。</p> <p>この場合、労働基準法第36条に定める労使協定届(36協定)を所轄労働基準監督署に届出、割増賃金を支払うなど、法定の手続きを取れば、法定労働時間勤務後に勤務させることも可能です。(昭和23年10月14日付け基収2117号通達)</p> <p>問題は、貴社の勤務前に別会社で早朝の勤務で2時間働いた場合は、貴社の所定労働時間8時間のうち、最後の2時間が時間外労働になり、36協定の届け出と割増賃金として25%の割増分を支払いの必要があります。</p>

ダブルワークで働く労働者の労働時間 (ダブルワークで労働者が後に働く会社から)	
質問	<p>当社には、1日2時間、週5日の夜間勤務があり、今般、昼間に別会社で週40時間、一日8時間の勤務をした労働者がダブルワークで働きたいと言ってきましたが、これは法律上大丈夫なのでしょうか。</p>
回答	<p>労働基準法第32条の週40時間、一日8時間の法定労働時間には通算規定があり、労働基準法第38条で「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されています。この「事業場を異にする場合」には、事業主を異にする場合も含むとされています。(昭和23年5月14日付け基発769号通達)</p> <p>貴社が別会社で法定労働時間働いた労働者を同じ日に使用する場合は、貴社の勤務はすべて時間外労働ということになります。この場合でも、労働基準法第36条に定める労使協定届を所轄労働基準監督署に届出、割増賃金を支払うなど、法定の手続きを取れば、法定労働時間勤務後に勤務させることも可能です。(昭和23年10月14日付け基収2117号通達)</p> <p>法定労働時間勤務後に勤務させる場合は、割増賃金を支払うわけですから、基本となる賃金額を決めておく必要があります。</p> <p>例えば、石川県最低賃金は時間額832円ですので、その25%増しの時間額1040円を支払う必要があります。法定労働時間勤務後に勤務させる会社が最低賃金時間額832円の賃金を支払う場合は、割増賃金支払義務違反になります。</p>

労働基準法第38条 (時間計算)
労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。