

【裁判例紹介】

副業・兼業における労働時間通算と割増賃金請求

- タイミー事件

(東京地判令和7年3月27日、労働判例1341号143頁)

国本 麻依子
Maiko Kunimoto



[Profile](#)

岩崎 翔太
Shota Iwasaki



[Profile](#)

【Point】・傍論ではあるが、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、割増賃金の支払義務を負わない旨判示した例。

【事案の概要】

本件は、原告が、「タイミー」（本件サービス）を利用して求人者（A 社）との間で労働契約（本件労働契約）を締結し、同契約に基づいて就労した（本件勤務）にもかかわらず、A 社の代わりに賃金の支払いを行うこととなっていた被告（株式会社タイミー）から賃金の支払いがなかったことから、被告に対し、未払賃金 1675 円（割増賃金 335 円を含む。）等の支払いを求めた事案です。

原告は、他の事業主（B 整骨院）の下における労働時間数を通算すると、本件勤務に係る労働時間は労基法 32 条所定の労働時間を超えるため、被告は労基法 38 条 1 項による割増賃金の支払義務を負っていると主張していたことから、労働時間通算による割増賃金支払義務の有無が争点となりました（紙幅の関係上、その他の争点は省略しています。）。

【判断の概要】

1 事実認定による原告主張の排斥

原告は、A 社での勤務（本件勤務）の直前に、自宅においてB整骨院の業務を合計 43 時間行っていたと主張し、証拠として B 整骨院の勤務表（本件勤務表）を提出していました。これに対して、本判決は、以下のように述べて、原告の主張を排斥しました。

「本件勤務表には、…B 整骨院における勤務状況につき、…記録されているが、このように、本件勤務前に、連日、十分な休憩時間や休息時間を確保しないまま、早朝から深夜にかけて長時間にわたり勤務をすること自体、…不自然なものといわざるを得ない。加えて、…同月 19 日の午前 5 時から午前 9 時まで原告の自宅（筆者注：鹿児島市内）で B 整骨院での業務に従事した後、同日の午前 11 時 45 分から午後 1 時まで東京都中央区内で本件勤務をすることは、およそ不可能であると考

えられることや…、原告は、本件勤務表以外には何ら原告の上記主張に係る証拠を提出しないことなどの事情も踏まえると、本件勤務表の内容は信用し難く、…原告が…合計 43 時間にわたり B 整骨院での業務に従事したと認めることはできない。」

2 労働時間通算による割増賃金支払義務の否定【傍論】

上記 1 のとおり、本判決は、割増賃金支払義務の前提となる B 整骨院における勤務の事実自体を否定して原告の主張を排斥しましたが、さらに、傍論において、以下のように述べて、A 社の主観を理由に、労働時間通算による割増賃金支払義務を否定しました。

「なお、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ものというべきところ、本件では、原告が A 社において勤務していた間、事業主である A 社が、原告からの申告等により、他の事業主の下における労働時間と通算すると原告の労働時間が労基法 32 条所定の労働時間を超えることを知っていたとは認められないから、この点からしても、被告が原告に対し労基法 38 条 1 項による割増賃金の支払義務を負うものとは認められない。

これに対し、原告は、被告の提供する本件サービスの内容等に照らせば、被告及び A 社

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

は、他の事業主の下での労働について、原告からの申告等を待たずに自ら確認すべき義務があるといえるところ、かかる義務を怠ったのであるから、労基法 38 条 1 項による割増賃金の支払義務を免れないなどと主張する。しかし、この点に関して原告が主張する事情等を踏まえても、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、A 社あるいは被告において、労基法 38 条 1 項の規定を念頭に置いて、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ず、原告の上記主張は採用できない。」

【検討・コメント】

1 本判決の位置付け

労基法 38 条 1 項は、「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。」と規定しているところ、行政解釈（昭 23・5・14 基発 769 号）は、この「事業場を異にする場合」には、異なる雇用主の下で就労する場合も含まれると解しており、副業・兼業に従事する労働者についても労働時間を通算することを基本的な立場としています。また、近時の行政通達（令 2・9・1 基発 0901 第 3 号）では、このような通算制を基礎としつつ、「労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要しない」とも定めており、事業主が他社での就労状況を把握するための手がかりとして、労働者からの申告制度が重要な役割を担うことが示されています。

本判決は、こうした行政解釈の考え方と整合する形で、事業主が労働者の他社での就労状況及び法定労働時間の超過を知らなかった場合には割増賃金の支払義務を負わないと判断したものです。また、タイミーというマッチングサービスを利用していること自体は、事業主（求人者）が労働者に申告を求めることなく自ら他社での就労状況を確認すべき義務を発生させる根拠にはならないとも判断しており、スポットワーカーを多数受け入れる企業にとっては、こうした確認義務が当然に課されるわけではないことを確認した事例としても参考になり得ます。ただし、いずれも傍論での判断であり、今後異なる判断が示される可能性がある点には留意が必要です。

2 安全配慮義務との関係

本判決が扱うのはあくまでも割増賃金の支払義務の問題であり、健康確保の観点から生じる安全配慮義務とは別個に検討する必要があります。大阪高判令和 4 年 10 月 14 日（大器キャリアキャスティングほか 1 社事件、労判 1283 号 44 頁）は、同一の給油所で複数の事業主との労働契約に基づき長期間にわたり過重な勤務を続けていた労働者について、兼業先の就労状況を比較的容易に把握できる立場にあった事業主に安全配慮義務違反を認めています。割増賃金との関係で他社での就労状況の確認義務がないと言い得る場合であっても、安全配慮義務の観点からは、把握できる状況にあったにもかかわらず何ら確認しなかったことが当該義務違反に当たると評価される可能性があることに注意する必要があります。

3 届出制・申告制等の整備について

副業・兼業を認める企業において、副業・兼業についての届出制・申告制等の仕組みを一切整備せず、また、実際にも、従業員の副業・兼業の事実を企業が認識していない場合、本判決に従えば、割増賃金との関係では、他社における労働時間の通算は不要で、かつ、その確認義務もないとの判断になる余地はあります。もっとも、上記 1 のとおり、本判決はあくまで傍論での判断であること、また、本件のようなスポットワーカーの事案ではなく、一般的な副業・兼業の事案では、そもそも企業が、副業・兼業の事実自体は把握しているか、容易に把握できたという場面も想定され、そうした場合まで、本判決の射程が及ぶか否かは疑問が残ることからすれば、届出制等の仕組みを何ら整備しないというのは一定のリスクがあるといえます。

加えて、上記 2 のとおり、長時間労働を理由として健康被害が生じた場合、安全配慮義務との関係では、他社での就労状況を把握できたにもかかわらず把握しなかったと評価され、民事上の責任を問われるリスクがあることも踏まえれば、副業・兼業を認める企業においては、割増賃金リスクへの対応と安全配慮義務の履行のいずれの観点からも、労働者に対して他社での就労状況（就労の有無、労働時間等）を申告させる届出制等の仕組みを整備し、副業・兼業の状況を適切に把握して

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981 年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

おくことが重要です。申告内容に基づいて適切な対応をとっていれば、仮に申告内容が事実と異なっていた場合でも、使用者の義務違反は問われにくいと考えられます（上記令 2・9・1 基発 0901 第 3 号参照）。

なお、上記令 2・9・1 基発 0901 第 3 号は、「使用者は、副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい」とし、同日付け基発 0901 第 4 号別添（副業・兼業の促進に関するガイドライン）も、安全配慮義務の履行のために「副業・兼業の届出等の際に、副業・兼業の内容について…確認する」「副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること」を求めており、行政としても届出制等の整備を推奨しています。

4 法改正の動向

副業・兼業に係る割増賃金の通算管理については、実務上の複雑さや企業の副業許可に対する消極姿勢の一因となっているとの指摘を受け、制度見直しの議論が進んでいます。令和 7 年 1 月に公表された「労働基準関係法制研究会」の報告書では、「労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては通算を要しないよう制度改正に取り組むことが考えられる」との意見が示され、また、令和 7 年 6 月 13 日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 年改訂版」においても、「割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働政策審議会において検討し、結論を得る」と明記されています。法改正はまだ議論の途中ですが、今後大きくルールが変わる可能性もあることから、引き続き注視していく必要があります。

以上

[記事一覧に戻る](#)