

### 解説3：兼業（副業）者の時間外労働について

X医師が、2つの病院で勤務（兼業）しているケースについてシミュレーションしていきます。

厚労省：副業・兼業の促進に関するガイドラインから

- ◇**ルール1**・労働時間の通算：自社（A）の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社（B）の労働時間を通算することで行う。
  - ◇**ルール2**・（副業・兼業の開始前）所定労働時間の通算：自社（A）と他社（B）の所定労働時間を通算する。通算した結果、法定労働時間を超える部分がある場合は、その部分は後から契約した会社（この場合はB社）の時間外労働とする。
  - ◇**ルール3**・（副業・兼業の開始後）所定外労働時間の通算：所定労働時間の通算に加えて、自社（A）と他社（B）の所定外労働時間を、所定外労働が行われる順に通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分が時間外労働になる。
  - ◇**ルール4**・36協定の対象：労働時間の通算によっては時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間が、自らの事業所の36協定の範囲を超えてはならず、その時間外労働時間に応じた割増賃金を支払わなければならない。
- 補足)「**ルール1～4**」は、筆者が本シミュレーションに限って使用するために、便宜上、名付けたものです。出典としたガイドラインにはありません。

#### 【基本事例】

(想定) A病院に勤務しているX医師は、A病院の許可を得て、A病院での日勤を終えたあと、B病院において準夜勤帯の一部の時間帯で医療にあたっている。

A病院、B病院ともに、賃金の締切日、支払日は同じ、毎月1日起算・月末締め。毎月25日賃金支払い。週休2日・5日勤務制。

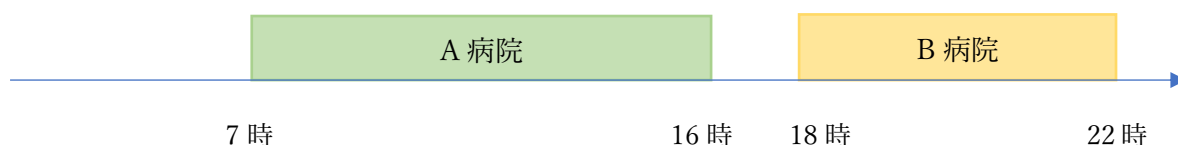
この事例は、□月1日に発生したもの。(当月の累計時間外労働時間はゼロとする)

A病院：時間的に先に労働契約を締結

所定労働時間・1日8時間・休憩1時間（7:00-16:00）

B病院：時間的に後から労働契約を締結

所定労働時間・1日4時間（18:00-22:00）



### ○時間外労働時間の算定

まず、労働契約の締結の先・後の順に、所定労働時間を通算します。

① A 病院における所定労働時間 8 時間

② B 病院における所定労働時間 4 時間

の順に通算します。(ルール 1, 2 から)

①の A 病院の労働時間だけで、一日の法定労働時間である 8 時間に達していることから、それに加えて B 病院で労働する時間は、全て法定外時間外労働となります。

(ルール 1, 2 から)

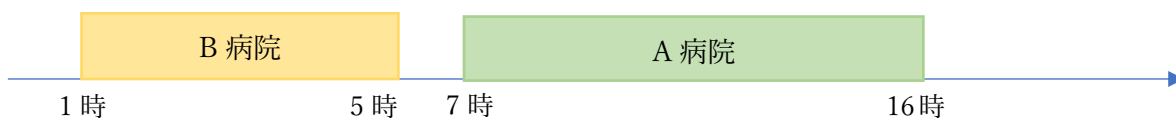
B 病院は、その 4 時間分の労働に対して割増賃金 (割増賃金率 0.25 を適用) を支払うこととなります。

X 医師を受け入れている B 病院においても、「36 協定」が締結されていなければなりません。

(ルール 4 から)

#### 【応用事例・その 1】

基本事例とは、勤務順番が反対のケースです。



B 病院において、午前 1 時から 5 時までの 4 時間の勤務したあと、A 病院で、午前 7 時から 16 時まで勤務したようなケースにおいても、結論は基本事例と同じです。

(ルール 1, 2 から)

但し、このケースでは、基本事例で使用した割増賃金率「0.25」に、22 時から 5 時の「深夜帯」に適用される割増賃金率「0.25」を加えて、「0.5」の割増賃金率を適用することになります。

B 病院は、「計算単価 (当該医師の時給換算賃金) x 時間外労働時間 x 割増賃金率 (0.25 + 0.25)」を時間外労働時間に対するベースとなる賃金に上乘せした「割増賃金」を支払う必要があります。したがって、計算単価 x 時間外労働時間 x 1.5 (= 1 + 0.25 + 0.25) となります。(ルール 4 から)

#### 【応用事例・その 2】

X 医師は、【応用事例・その 1】のパターンで、A 病院で 16 時まで勤務しました。

この日は、B 病院の勤務は、すでに A 病院に勤務するまえに終わっています。

ようやく帰宅しようとしていたときに、急患対応が入りました。このため 20 時まで医務にあたったというケースについて考えてみましょう。

A 病院での 16 時以降の勤務は、全て法定外時間外労働にあたります。(ルール 3 から)  
16 時から 20 時までの 4 時間の労働について、A 病院は、割増賃金を支払うこととなります。(ルール 4 から)

補足) 時間外労働を理解するために、あえて極端な事例としました。

X 医師にとっては、16 時に急患対応を始めた時点で、すでに 12 時間の勤務になっています。

### 【応用事例・その 3】

X 医師は、月初めから毎日、A 病院で 8 時間勤務したあと、B 病院で 4 時間の勤務を続けました。週 5 日の勤務です。

A、B 病院の所定労働時間の労働のほかに「時間外労働」はないとしています。

3 週目のおわり、15 日目には、(B 病院での所定労働時間の累積により) 当月の累計時間外労働時間は 60 時間に達します。

そして、16 日目には、時間外労働が 60 時間を超えることとなります。

16 日目の、A 病院での勤務において、急患対応のため 16 時から 17 時まで 1 時間の時間外労働が発生しました。

この 1 時間については、60 時間を超える時間外労働になることから、A 病院において、割増賃金(割増賃金率 0.5 を適用※)を支払うこととなります。(ルール 3、4 から)

A 病院での勤務後、B 病院において 18 時から 22 時まで勤務しますと、この 4 時間について、B 病院は、割増賃金(割増賃金率 0.5 を適用※)を支払うこととなります。

(ルール 3、4 から)

※2010 年の労基法改正時に、(改正労基法 37 条 1 項として)『労働者に 1 ヶ月について、60 時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その 1 ヶ月の起算日から累計 60 時間に達した時点より後に行われた時間外労働については、通常的时间外労働の賃金計算額に 5 割以上(深夜帯に行われた場合は 7 割 5 分以上)の率で計算された割増賃金を支払わなければならない』と規定されました。

現在、大企業(大病院)では、この規定が適用されています。

中小企業(中小病院・原則常時使用労働者 100 人以下)については、2023 年 3 月末まで適用猶予されています。

補足) 本解説では、「5 割以上」は「0.5 以上」であり、便宜上「=0.5」としています。  
基本事例、応用事例の検討において登場する「0.25」についても、同じ考え方をとっています。

## 【労働時間管理 FAQ】

Q1：A 病院で勤務している医師 X は、提携病院である B 病院においても勤務している「兼業者」である。労基法上、労働時間等の規定はどうか。

A1) 労基法 38 条 1 項で『労働時間は、事業場（病院）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は通算する』と規定している。

『事業場（病院）を異にする場合』とは、事業主（経営者）を異にする場合も含む。

（労働基準局通達・昭和 23 年 5 月 14 日基発第 769 号）

加えて、使用者は、労働時間を、A 病院と B 病院の時間外労働を通算して法定労働時間を超えた時間数のうち、自ら指示して働かせた時間について、労基法 37 条 1 項に定める割増賃金を支払う必要がある。

（参考文献・p.7「労働時間の通算の考え方Q1-1」）

Q2：法定休日における労働時間はどのように通算するのか。

A2) 休日労働時間については、事業場（病院）を異にする場合は、通算の対象ではない。

医師が、他の事業場（病院）において、他の使用者の事業場（病院）の法定休日に労働を行った場合は、自らの事業場（病院）における法定休日の労働ではないことから、自らの事業場（病院）の労働時間と通算するにあたって、『他の事業場（病院）における所定外労働』として取り扱うこととなります。

他の事業場（病院）において、自らの事業場（病院）の法定休日に労働していた場合は、当該他の事業場（病院）における所定労働時間又は所定外労働時間となります。自らの事業場（病院）では法定休日であっても、自ら事業場（病院）が指示した労働でないため、他の使用者の事業場における所定労働時間又は所定外労働時間として取り扱うこととなります。

（参考文献・p.30「法定休日における労働時間の通算の考え方Q1-4」ほか）

## 【留意事項・参考文献等】

厚生労働省から『副業・兼業の促進に関するガイドライン』

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf>

が示されています。

さらに、同ガイドラインの補足資料として、『「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q&A』が提供されています。

本解説では、『「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q&A (2021.7 版)』を「参考文献」としています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000473062.pdf>

兼業が行われている医療機関(病院勤務医)を想定し、医療機関の関係者に、わかりやすく、お伝えすることを念頭においています。このため、参考文献の本旨を変えない範囲で、筆者の責任でアレンジを加えています。ご注意ください。

参考文献では、一般的な労働者が副業・兼業をする場合の、多くの具体的な事例について、想定される疑問に対する回答が示されています。

実務への適用にあたっては、正確さを期すために、直に参考文献を参照ください。

「労働者」のところを「勤務医」と置き換えることで、2024年3月末まで適用除外されている「時間外労働時間の上限規定」を除き、そのほとんどの記述が「勤務医」の兼業についても当てはまるものです。

#### 【その他・チェックポイント】

##### ○兼業：一般的なケース

医師(労働者)の、自発的な申出により兼業を行っている場合

先に労働契約を締結した病院、後に労働契約を締結した病院の双方が、当該医師の、他の勤務先病院における時間外労働、休日労働の実績を把握するように、兼業をしている医師から、他の事業場(病院)での勤務状況(時間外労働時間や休日労働時間)を自己申告してもらうようにしておくなどの方法が考えられます。

(参考文献・p.54 「健康管理にかかるQ2-4」)

補足)自己申告などを要請する場合は、就業規則(あるいは、仮称・副業・兼業規程等)において、「副業・兼業の扱い」のなかで定めておくのが好ましいと考えています。

##### ○兼業：「勤務医ならでは」の事情があるケース

先に労働契約を締結している病院(使用者)からの要請・指示により、兼業を行っている場合

先に労働契約を締結している病院は、「兼業」にある医師の時間外労働や休日労働につ

いて、兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、当該兼業医師からの申告により把握し、自らの病院における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康診断やストレスチェック等の健康確保措置を実施することが適当とされています。

(参考文献・p.52 「健康管理にかかるQ2-1」)

補足) 双方の管理を簡便にするために、厚労省は「管理モデル」を示しています。

前記参考文献に詳しい説明があります。

(参考文献・p.31 「管理モデルの考え方Q1-6」)

○兼業者（兼業を認めている勤務医）の労災

過重労働が原因で労災事件が発生した場合は、双方の労働時間や働き方が問われることがあります。また、労災給付については、双方の給与の合算額がベースとなります。

(参考文献・p.55 「労災保険の給付Q3-1、Q3-2」)

○「勤務間インターバル」の確保（努力義務）

○2022年10月からの社会保険（厚生年金・健康保険）の適用拡大