

←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

2つの事業場に勤める者の労働時間

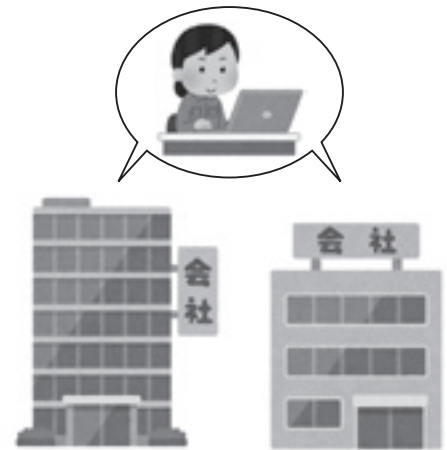
土曜日だけ当社に勤務するパートタイマーから、月曜から金曜までは他の会社で勤務していて、それだけで1週の労働時間は40時間になるから、土曜日の勤務は時間外労働として割増賃金を支払ってもらいたいと言われた。

労働者の言い分

- ①月曜から金曜まで勤めている会社は、1日8時間で週40時間になっている。
- ②従って、勤務する土曜日の労働時間は40時間を超えることになるから、時間外の割増賃金を支払ってもらいたい。

会社の言い分

- ①あなたが月曜から金曜までどこの会社で働こうと、それはあなたの勝手である。
- ②当社では、パートタイマーとして土曜日しか働いていないのだから、普通の時間給を払うだけである。



社労士からのアドバイス

- ①労働基準法38条では、労働時間は事業場が異なっても通算することとなっており、この通算は1週と1日が対象である。
- ②たとえば、どこかの会社で何時間か働き、その後飲食店や運転代行社の運転手で働いた場合に、1日の労働時間が8時間を超えた場合は、時間外の割増しが必要である。

最終決着

請求のあった土曜日については、時間外の割増しを支払うこととし、この者との雇用契約は雇用期間が終了したときは更新しないこととした。また、今後の採用については、他勤務について調査するなど慎重に行うこととした。

チェックポイント

労基法38条1項では、「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」と規定しており、この「事業場を異にする」には事業主を異にする場合も含むと解釈されています（昭23. 5. 14基発769号）。

従って、この事例のような事態を回避するには、採用時に他の勤務を確認し、どちらか一方のみの勤務にすることを選擇させるか、採用を見送るしかありません。