2025年12月15日掲載

弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第442回　タイミー（副業をする労働者に対する副業先での割増賃金の支払い義務の有無）事件

タイミー（副業をする労働者に対する副業先での割増賃金の支払い義務の有無）事件（東京地裁　令7.3.27判決）

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働基準法32条所定の労働時間を超えることを副業先の事業主が知らなかったときには、同事業主は、割増賃金の支払い義務を負わないとした事例

掲載誌：労経速2593号3ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、こちらをご覧ください

1　事案の概要

Y社は、アプリケーションソフトウエアを利用して、日雇い労働者を求める事業者（求人者）と求職者との間の労働契約の成立をあっせんするマッチングサービス（以下、本件サービス）を提供している事業者である。

Y社は、本件サービスの提供に当たり、利用者（求職者）との間で適用される利用規約（以下、本件利用規約）を定めているところ、本件利用規約において、Y社が、事業者（求人者）の利用者（求職者）に対する賃金債務につき、併存的債務引き受けを行い、事業者（求人者）に代わって利用者（求職者）の指定する金融機関口座に振り込む方法により支払う旨の定めがされていた。

Xは、本件利用規約に同意した上で、本件サービスの利用を開始して、A社との間で労働契約を締結し、同契約に基づいて、令和5年7月19日午前11時45分から午後1時まで勤務（以下、本件勤務）を行った（本件勤務における賃金を以下、「本件賃金」という）。

Xは、本件賃金の支払日である同年8月15日までに、本件サービスのアプリにおいて、本件サービスを利用して締結された労働契約に基づいて支払われる賃金の振込先口座となる銀行口座の登録をしなかった。

Y社は、Xに対し、本件賃金をXに支払うため、同日にはショートメッセージサービス、同年9月4日には電

話、同月21日付には書面、および同年10月5日付にも書面により、Xに対して、本件賃金を支払うための銀行口座の登録を求めたものの、Xはこれらのいずれにも応じなかった。そのため、Y社は、同月26日付で、民法494条1項2号に基づき、Xを被供託者とする、本件賃金1340円の供託を東京法務局に申請し、同月31日に受理された（以下、本件供託）。

Xは、本件サービスの利用を開始するに当たり、Y社から振込先口座の登録をしなければ賃金の支払いが受けられない旨の明示的な説明はされておらず、Xにおいてその旨の認識はなかったとして、本件供託の有効性を争うとともに、本件勤務に係る労働時間は、Xが、A社とは別に労働契約を締結していたB整骨院での労働時間と通算すると、労働基準法（以下、労基法）32条所定の労働時間を超えるものであるとして、労基法38条1項に基づく割増賃金を含め、本件賃金として1675円および遅延損害金の支払いを求めた。

2　判断

［1］本件供託の有効性について

Xは、本件サービスの利用を開始するに当たり、Y社との間で、賃金の支払い方法につき、本件ユーザー利用規約の定めのとおり、Y社が「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」とする旨合意したものの、Xにおいて本件賃金の支払日である令和5年8月15日までに本件サービスのアプリで銀行口座を登録して本件賃金の振込先口座を指定することをしなかった。また、同日、Y社において、本件賃金を支払うので速やかに銀行口座を登録するようXに連絡し、同日以降も、Y社はXに対して複数回にわたり、銀行口座を登録するよう連絡したにもかかわらず、Xはこれに応じず、そのため、Y社はXに対して本件賃金を支払うことができなかったことが認められる。

そうすると、本件供託がされた時点で、Y社のXに対する賃金支払債務は受領不能の状態にあったというべきであり、本件供託は、これを供託原因とする弁済供託として有効であると認められる。

［2］Xによる割増賃金請求の可否について

B整骨院での勤務表（以下、本件勤務表）には、令和5年7月19日午前11時45分から同日午後1時までの本件勤務に先立つXのB整骨院における勤務状況につき、同月17日午前5時から翌18日午前2時まで20時間（休憩時間1時間）にわたり勤務した後、その3時間後である同日午前5時に勤務を開始し、そのまま翌19日午前1時まで19時間（休憩時間1時間）にわたって勤務し、さらに、その4時間後の同日午前5時から午前9時までの間も勤務した旨記録されている。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、Xの主張するB整骨院での業務の内容に照らしても、不自然なものと言わざるを得ない。

Xは、同年7月は鹿児島市内の自宅でB整骨院での業務に従事していた旨主張するところ、Xの自宅から東京都中央区内までの移動に要する時間を加味すると、同月19日の午前5時から午前9時までXの自宅で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。また、本件でY社が、本件勤務表の信用性を争い、Xに対してB整骨院における業務に従事した旨の主張を裏づける証拠として労働契約書等を提出するよう求めたものの、Xは、本件勤務表以外には何らX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、これに基づいて、Xが同月17日午前5時から同月19日午前9時までの間に合計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。

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い義務を負うとされている。しかし、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い義務を負わないものというべきである。本件では、XがA社において勤務していた間、事業主であるA社が、X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X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、Y社がXに対し労基法38条1項による割増賃金の支払い義務を負うものとは認められない。

また、X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Y社において、労基法38条1項の規定を念頭に置いて、X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Xに確認する義務を負っていたものと解すべき根拠は見いだせない。

3　実務上のポイント

本件では傍論であるものの、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副業先が知らなかったときには、副業先は、副業先における労働に関し、労基法38条1項による割増賃金の支払い義務を負わないと判示した点で重要である。

副業における労働時間の通算については、労基法38条1項において、「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、「『事業場を異にする場合』とは事業主を異にする場合をも含む」（昭23.5.14　基発769）との行政解釈がなされている。

そして、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せず、また、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間が事実と異なっていた場合でも労働者からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りることとされ（令2.9.1　基発0901第3）、行政解釈上は、労働時間の通算は求められるものの、副業先は、客観的な労働時間ではなく、主観的に労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間によって通算すれば足りるとの立場をとっていると整理できる。

また、本件と同様の判断をした裁判例として、東京高裁　平30.9.26判決があり、本判決は、この東京高裁の判決と行政解釈の流れをくんだものと考えられる。

筆者としては、副業先は、他の事業主での労働の有無および労働時間を客観的に把握するすべが存在せず、労働者の申告に頼らざるを得ないため、副業先が他の事業主の下で労働している事実および同所で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ことを知らなかったときに割増賃金の支払い義務を負わないとする結論には賛成であるが、上記の高裁判例、本判決および行政解釈のいずれもその理由づけがなされておらず、かかる結論に至った理屈が明らかでない点には疑問が残る。

労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものとされており（三菱重工業長崎造船所事件〔最高裁一小　平12.3.9判決

民集54巻3号801ページ〕)、使用者の認識によって労働時間が左右されるものではないという解釈がとられている。このような解釈からすると、使用者の認識にかかわらず、本業での労働時間も副業先での労働時間も労働時間とされるのであり、労働時間を通算するのであれば、それらを通算し、労基法32条所定の労働時間を超えていれば、割増賃金の支払い義務を負うという結論となるはずである。しかし、このような結論が妥当ではないのは上記のとおりであり、これは、そもそも、労基法38条1項の解釈として、事業主が異なる場合でも労働時間を通算するという解釈が不合理であると言わざるを得ないのではないかと考えられる。

労働時間の通算については、2025年現在、労働政策審議会労働条件分科会において議論されているところである。使用者側の弁護士である筆者としては、割増賃金の支払いの局面では労働時間の通算を行わない方向での改正を望むものではあるが、少なくとも、上記東京高裁判決や本判決等の結論と整合する解釈が示されることを期待したい。

【著者紹介】
近藤佑輝　こんどう ゆうき　弁護士法人髙井・岡芹法律事務所　弁護士
2018年中央大学法学部卒業。2020年第一東京弁護士会登録、髙井・岡芹法律事務所（現・弁護士法人髙井・岡芹法律事務所）入所。共著として、『現場の悩みを解決！退職をめぐるトラブル対応の実務』（労務行政）、『Q&A現代型問題管理職対策の手引―組織強化と生産性向上のための実務指針を明示―』（民事法研究会）、『2025年版　年間労働判例命令要旨集』（労務行政）等がある。
◆弁護士法人髙井・岡芹法律事務所　https://www.law-pro.jp/

■裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)
(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁　→　最高裁判所（後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す）
高裁　→　高等裁判所
地裁　→　地方裁判所（支部については、「○○地裁△△支部」のように続けて記載）

③掲載誌の略称は次のとおり

民集：『最高裁判所民事判例集』（最高裁判所）
集民：『最高裁判所裁判集民事』（最高裁判所）
労民集：『労働関係民事裁判例集』（最高裁判所）
労判：『労働判例』（産労総合研究所）
労経速：『労働経済判例速報』（経団連）

判時：『判例時報』（判例時報社）

判タ：『判例タイムズ』（判例タイムズ社）

労旬：『労働法律旬報』（旬報社）