

就業規則の ABC Scene: 21 「副業・兼業」

▶ 禁止できない副業・兼業、禁止してよい副業・兼業

(副業・兼業)

第70条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

- 「モデル就業規則」では、第14章に「副業・兼業」の章を独立して設けています。
よく見る就業規則では、従業員が守るべき事項の一つとして「服務」の章で基本的な事項について定め、別途「副業・兼業規程」を置いているものがあります。
- 「モデル規則」70条1項では、「勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」としており、従来の「事前許可制」から一步踏み込んだ書きぶりになっています。
- 「勤務時間外」をどのように利用するかは、基本的に自由とされていることは、裁判例でも示されているところであり、「モデル規則」にこのように規定することで、国の方針として、副業・兼業を進めていくという方向性を示していることがうかがえます。
- こうした「モデル規則」の趣旨からは、「副業・兼業」の把握方法としては「届出制」によることが望ましいと思われます。もちろん、これを「事前許可制」にすることも会社の判断で行うことは可能ですが、どちらにするかは、優秀な人材獲得といった観点から、よく検討することが必要です。
- ただ、「副業・兼業」の自由も、無制限に認められるかというところとそうとは言えず、「モ

「労働規則」では、70条2項に禁止・制限できる「4つの事由」を挙げています。

- ・ 労務提供上の支障
- ・ 企業秘密の漏洩
- ・ 会社の名誉、信用の毀損、信頼関係の破壊
- ・ 競業による利益損害

○これは、一つには、労働者の長時間勤務を防ぐこと、もう一つには、会社の利益を害さないこと、という「2つの観点」から禁止・制限できる場合を定めたものといえます。ただ、必要以上に制限することのないよう、適切な運用を図ることが求められています。

○「労務提供上の支障」という事由で、よく事例として出されるのが、タクシーなど運転手さんの場合です。例えば、隔日勤務の間に他のアルバイトを行うなど、本業の安全運転に支障が出るようなときには、「禁止・制限」の正当な事由になると判断されます。このことについて、支持した裁判例もあります。（都タクシー事件）

○従業員が行う「副業・兼業」に当たって、使用者として把握する必要のある事項について「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に次の事項が記載されています。

- ・ 他の使用者の事業場の事業内容
- ・ 他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容

こうした事項について、届出や許可の際に、従業員からの申出等によって、把握し確認することが必要です。

○さらに、本業と「副業・兼業」を含めた労働時間が、労働時間の「通算の対象」になるかどうかの確認が必要です。厚労省の通知による「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」では、次のとおりとしています。

1 労働時間が通算される場合

労働者が、事業主を異にする複数の事業場において、「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、法第 38 条第 1 項の規定により、それらの複数の事業場における労働時間が通算されること。

なお、次のいずれかに該当する場合は、その時間は通算されないこと。

ア 法が適用されない場合

例) フリーランス、独立、起業、共同経営、アドバイザー、コンサルタント、顧問、理事、監事等

イ 法は適用されるが労働時間規制が適用されない場合(法第 41 条及び第 41 条の 2)

農業・畜産業・養蚕業・水産業、管理監督者・機密事務取扱者、監視・断続的労働者、高度プロフェッショナル制度

(参考)

労基法 38 条 1 項

「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。」

厚労省通知 (昭和 23 年 5 月 14 日付け基発第 769 号)

「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。

○さらに、この厚労省通知によれば、先に労働契約を締結した本業の労働時間と、後に労働契約を締結した「副業・兼業」の労働時間を通算した場合に、その通算労働時間が法定労働時間を超える場合には、原則として、後に締結した方が時間外労働となり、時間外割増賃金の支払い義務が生じることになりますので、他の使用者との労働契約締結日、所定労働時間、所定外労働時間の状況等について、把握・確認しておくことが求められています。