

弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

58

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



休日のアルバイト

1、いま、働き方改革の風が激しく吹いている。その中の議論の一つに「兼業・副業」（以下、「兼業等」）問題がある。兼業・副業について、従来、企業は、これを是とせず就業規則などで禁止してきた。これは、兼業等を許せば、会社で知った秘密を他の会社で使うなど、企業の重要な内部情報を外部に流出することになりかねず、労働者において兼業等をすれば、十分な休息・睡眠をとれずに、本来の業務が

しっかりできなくなったり、健康問題に発展したりすることへの懸念があるからである。また、就業時間中に、他のことをすれば、職務専念義務に違反とされることもある。2、会社の許可なく、休日にアルバイトする社員がいる場合に、規定違反として、懲戒処分をすることができるか。大阪経済法律学園事件（大阪地方裁判所 平成19年12月20日判決）は、就業規則に「教員及び職

員が大学外の職を兼ねようとするときは、理事長の許可を得なければならぬ」とされていたところ、学校法人職員が他の大学院の修士課程等に入学したことを理由に懲戒解雇したところ、大学院への入学は兼業に当たらないこと、大学院への在



籍が職務と関連せず、就業状況からしても勤務中に勉強していることもなく職務専念義務に反することもない、とされ、懲戒解雇は無効であると判断された。これは、会社の許可を得ないで兼業等をしたからといって、懲戒が直ちに認められないことを示している。すな

わち、兼業等許可違反ということだけではなく、兼業等が会社業務の遂行にどのような支障をもたらしているか、健康管理の面から問題となることはないか、他の従業員に影響を及ぼしていないか、会社内部の秩序を乱していないか、他からの苦情などないか、など様々な点から問題とされるのであって、懲戒とするには、それなりの調査と準備が必要になる。

3、しかしながら、社員が無許可で兼業等をしている場合、それを指をくわえて黙ってみていけばよい、というのではない。もし兼業等を知りながら、なにもしなければ、会社が認めていたと評価されてしまい、あとで問題視することはできないことになる。兼業等の許可に違反することによって端を発し、その労働者に注意喚起する、指導する、会社の業務に影響

するリスクを説明する、健康管理の面から問題があるとの指摘をする、ほかの従業員へも兼業に対する方針を再度示すなど、会社において対応は必定であると思われる。

4、昨今、兼業等を認めてもいいではないか、という論調が大きくなってきている。政府の肝心の面もある。しかし、企業は、独立した組織体として、その経営理念に基づいて、兼業等を許すかどうか、許す場合にもどのような条件を付けるか、報告を求めるか、従業員一律で考えるのかなど検討すればよい。企業活動の自由の範囲にあるものの、ただ労働者の私生活、活動の自由の視点を忘れてはいけない問題でもあることを指摘しておきたい。（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝