



副業・兼業の法的ルール

数年前までは「副業なんてもつてのほか」という風潮でしたが、今の人材不足、専門的知識による経営課題の解決、働く者の自己実現等の観点から、「副業・兼業」（以下「副業等」）が強い関心を集めています。ここでは副業等に関する法的ルールの概略をご紹介します。

1、就業規則の注意点

就業規則で副業等を一律禁止している企業もあるかと思いますが、しかしながら判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、副業等を制限することが許されるのは、特別な必要性のある場合、具体的には、①労務提供上の支障がある場合、②業務上の秘密が漏洩する場合、③競業により自社の利益が害される場合、④自社の名譽や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する

行為がある場合などとされています。そのため厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」）にて、副業等を一律禁止とはせず、原則許可制にしたうえで、先の①～④の場合に限り制限できると規定すること等が考えられる、としています。ガイドラインとその「わかりやすい解説」というパンフは、ダウンロード可能なので、ぜひご参照願います。

2、労働時間の通算とその管理

人材を送り出す会社と、受け入れる会社、双方で人材が「労働者」（雇用契約を結んだ人）という場合には、労働基準法により、各社での労働時間を通算したうえで、労働時間規制を受けることとなります。通算されない場合としては、労基法が適用されない場合（例 フリーランス、アドバイザー、顧問などの



業務委託や請負）や労基法が適用されるが労働時間規制が適用されない場合（管理監督者等）があります。副業等人材が複数の場所で働く必要性は高いのと同じに、労働者の働きすぎを予防する必要も高いからです。

ところで労働時間の通算をする場合には、労働時間の申告等や労働時間の通算管理において、労使双方の手続上の負担が高くなります。そこでガイドラインでは、簡便な労働時間管理の方法として「管理モデル」の導入を推奨しています。もつともここでは詳細は省略しますが、条件により、人材を受け入れる側の労働1時間目から割増賃金発生となること等から、必ずしも万全な対応策とは言いきれないのが実態です。こういった事情から、人材を受け入れる側としては、労働時間通算が不要な「業務委託・請負」という契約形態で受け入れる例も多いと考え

られます。

3、「労働者」に関する使用者の安全配慮義務

ガイドラインでは、使用者は、「労働者に対して、健康保持のため自己管理を行うよう指示する」、「労働者に対して、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝える」、「副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施する」、「自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制を行う」というような健康確保措置を実施することが重要だとしています。

アキヤスティング・E.N.E.O.Sジュネレーションズ事件（大阪高裁令和4年10月14日判決）では、「兼業をしている事実を把握したにもかかわらず、兼業の解消を求めるところはあつたものの、労働者の他所での就労状況を具体的に把握することなく、長時間の連続勤務をする状態を解消しなかつた」ことが安全配慮義務違反と判断されました。

4、法制化の流れ

以上、法的ルールを説明しましたが、実は、労働基準法では「副業」「兼業」という言葉は一切なく、正面から規定した条項は一つもありません。もつとも今後、例えば、フリーランス保護のために事業者との取引を適正化する法律（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）（※）が、2024年に施行されるなど、徐々に立法化がなされていくことが予想されています。ただしそれまでは、副業等に関しては、厚労省等による各種ガイドライン等に継続的に関心をもっていただくことが求められています。

（庄司法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝

※「フリーランス保護のために事業者との取引を適正化する法律」は本誌21ページを参照下さい（編集室）