



企業は副業・兼業を どのようにとらえるか

「人生100年時代の定年退職後の収入確保のため、職業人生の早い段階で本業以外の職務の経験をつけさせる」ために厚生労働省では「副業・兼業に関するガイドライン」を策定しています。

就業規則で副業・兼業を禁止しているにもかかわらず、従業員が副業・兼業をした場合、懲戒処分をする規定で従業員の副業・兼業を禁止することができでしょうか？

労働者は労働時間以外の時間を自由に使用できる。憲法でも公共の福祉に反しない限り職業選択

105

の自由を保障しています。そのため、前記の就業規則で懲戒処分を行った場合、従業員が処分を不服として裁判となった場合、企業側が敗訴するケースが多くなってきました。

では、従業員からの副業・兼業の申出があった場合、すべて認めなければならぬかというところではなく、副業・兼業により企業側に不利益を与える以下のような4項目の場合には禁止することができません。

- 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 競業により、企業の利益を害する場合

④ 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

禁止するには、前記4



項目に該当する場合、懲戒処分を行うことを就業規則に記載しなければなりません。

その上に、従業員数が10名以上の企業については、所轄労働基準監督署に就業規則の変更の届け

出をする必要があります（10名未満の企業については所轄労働基準監督署への届け出は不要ですが、適用させるにはそれなりの手続きは必要です）

もし、従業員からの申出を受理した場合、企業には諸問題を解決する必要があります。特に注意しなければならぬのは、労働基準法では「労働時間は、事業場を異にする場合においても通算することです。」

1日の労働時間が8時間、1週間の労働時間が40時間を先に契約した企業で働いた場合、後で契約した企業は労働時間1時間でも残業手当の支払いが必要になります。

また、副業・兼業の場合でも時間外労働と休日労働の合計で1ヵ月10

0時間未満、複数月平均80時間以下の要件も適用されます。

この場合でも、経営者やフリーランス等の労働基準法の労働時間規制が適用されない業種もありますが、企業は従業員に対し安全配慮義務を負うため、過労にならないよう労働時間の把握には注意が必要です。

申出を許可制にするか申請制にするかというところは現状では難しく、申請制にして前述の4項目の企業の活動に影響する場合のみ制限をかけることとしたほうが無難でしょう。

（濱野社会保険労務士事務所所長、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員、社会保険労務士）

イラスト・伊藤香澄