

参 考 資 料

- 1 通勤災害保護制度の概要 1

- 2 複数就業について
 - (1) 調査資料等
 - ① 複数就業者の数及び態様 3
 - ② 複数就業の取扱い 8
 - ③ 複数就業者の移動の態様 10
 - (2) 裁判例等 12
 - (3) 複数就業者に係る指摘事項 15
 - (4) 外国法制における取扱い 16

- 3 単身赴任について
 - (1) 調査資料等
 - ① 単身赴任者の数 17
 - ② 単身赴任者の帰省の態様 18
 - (2) 通達 24
 - (3) 裁判例 25
 - (4) 単身赴任者に関連する政策及び企業の対応の状況
 - ① 単身赴任者に関連する政策の状況 26
 - ② 単身赴任者に関連する企業の対応状況 28

- 4 給付基礎日額の概要 29

1 通勤災害保護制度の概要

○ 創設の経緯

従来、通勤災害については業務外の災害として健康保険等により保護されていたのであるが、労働者災害補償保険法の一部を改正する法律（昭和48年法律第85号）により、昭和48年12月1日より、労災保険の保護の対象となったものである。

○ 制度の趣旨

労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）においては、

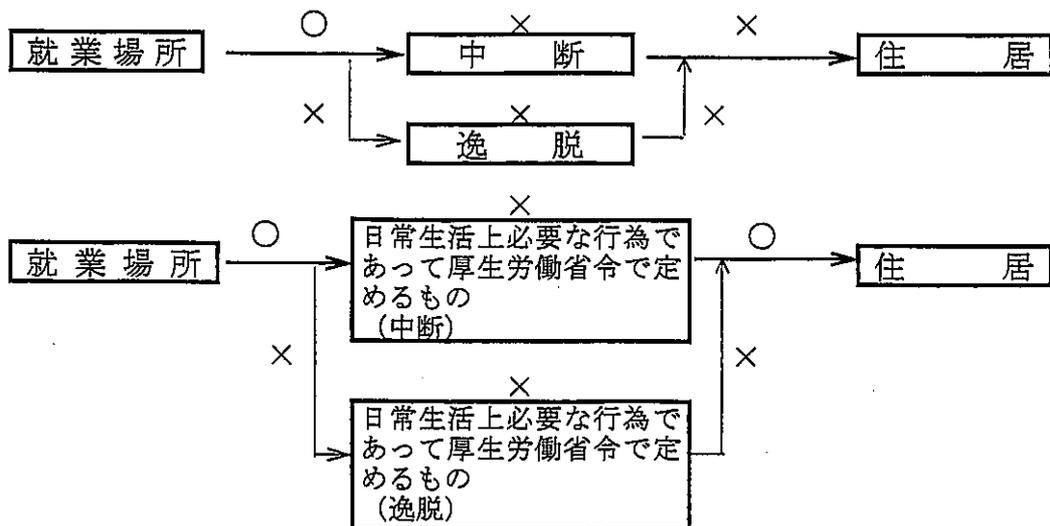
- ① 通勤は、労働者が労務を提供するために不可欠の行為であり、単なる私的行為とは異なったものであること
- ② 通勤途上災害は、社会全体の立場からみると、産業の発展、通勤の遠距離化等のためにある程度不可避免的に生ずる社会的な危険であり、労働者の私生活上の損失として放置されるべきものではなく、社会的な保護制度によって対処されるべきであることから、通勤災害を保護の対象とし、被災労働者の早期職場復帰のため、業務上災害と同程度の保護を行っている。

○ 「通勤災害」の定義

通勤災害とは、労働者の通勤により負傷、疾病、障害又は死亡である（労災保険法第7条第1項）。

この場合の通勤とは、労働者が、①就業に関し、②住居と③就業の場所との間を、④合理的な経路及び方法により往復することをいい、⑤業務の性質を有するものを除くものである（労災保険法第7条第2項）が、労働者が、⑥往復の経路を逸脱し、又は往復を中断した場合には、逸脱又は中断の間及びその後の往復は通勤とはされない。ただし、逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であって厚生労働省令で定めるものやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、逸脱又は中断の間を除き通勤とされる（労災保険法第7条第3項）。

通勤の範囲：○認められるもの ×認められないもの



○ 労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）（抄）

第七条 この法律による保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 一 労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡（以下「業務災害」という。）に関する保険給付
 - 二 労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡（以下「通勤災害」という。）に関する保険給付
 - 三 二次健康診断等給付
- ② 前項第二号の通勤とは、労働者が、就業に関し、住居と就業の場所との間を、合理的な経路及び方法により往復することをいい、業務の性質を有するものを除くものとする。
- ③ 労働者が、前項の往復の経路を逸脱し、又は同項の往復を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の同項の往復は、第一項第二号の通勤としない。ただし、当該逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であつて厚生労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、この限りでない。

2 複数就業について

(1) 調査資料等

① 複数就業者の数及び態様

i 二重就職者数（本業が雇用者であり、かつ、副業が雇用者である者の数）の推移

	昭和62年	平成4年	平成9年	平成14年
男性	383	473	483	399
女性	167	284	409	416
合計	550	757	892	815

※1 単位：千人

※2 資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

ii 本業の従業上の地位

正規の職員・従業員	219千人
会社などの役員	180千人
パート	165千人
アルバイト	145千人
契約社員・嘱託	56千人
労働者派遣事業所の派遣社員	19千人
その他	29千人

資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

iii 本業の業種

1. 教育 (21.7%)
2. 医療業 (6.3%)
3. その他の事業サービス業 (5.7%)
4. その他のサービス業 (5.4%)
5. その他の製造業 (5.2%)
6. 工事業 (4.3%)

資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

iv 副業の業種

1. 教育 (24.2%)
2. その他のサービス業 (9.7%)
3. 一般飲食店 (8.6%)
4. 小売業 (6.1%)
5. 医療業 (5.7%)
6. その他の事業サービス業 (4.8%)

資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

v 本業の職種

1. 教員 (22.6%)
2. 一般事務従事者 (12.2%)
3. 製造・制作作業者 (6.6%)
4. その他のサービス職業従事者 (6.3%)
5. 販売・営業 (6.1%)
6. 医師・歯科医師・獣医師・薬剤師 (5.0%)

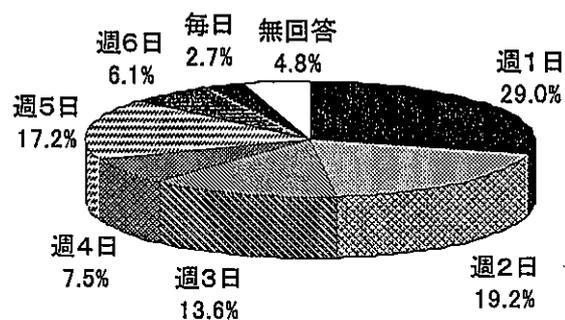
資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

vi 副業の職種

1. 教員 (24.4%)
2. 接客・給仕職業従事者 (10.4%)
その他のサービス職業従事者 (10.4%)
4. 販売営業 (6.6%)
5. 飲食物調理従事者 (5.9%)
6. その他 (5.7%)

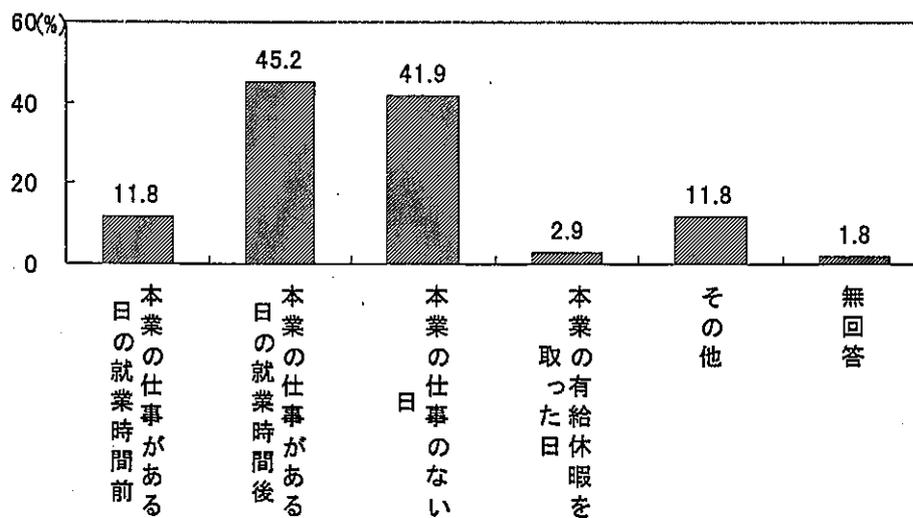
資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

vii 副業やアルバイトの勤務日数



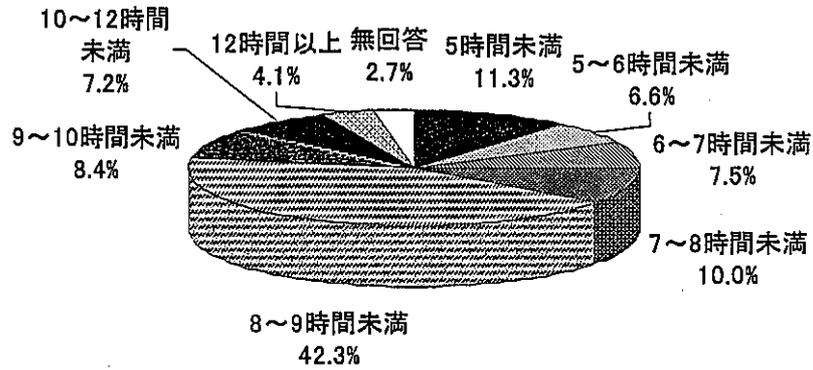
資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

viii 副業やアルバイトをしている時



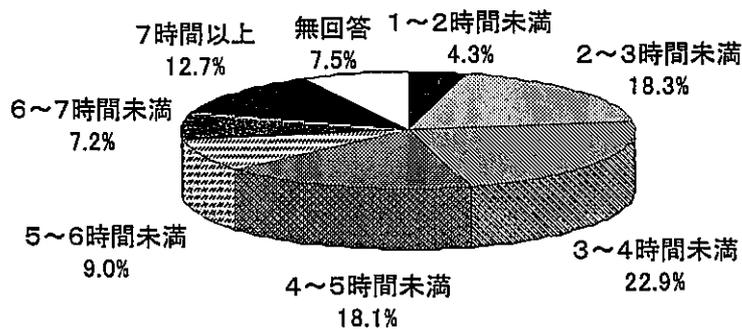
資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

ix 本業の1日当たりの労働時間



資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

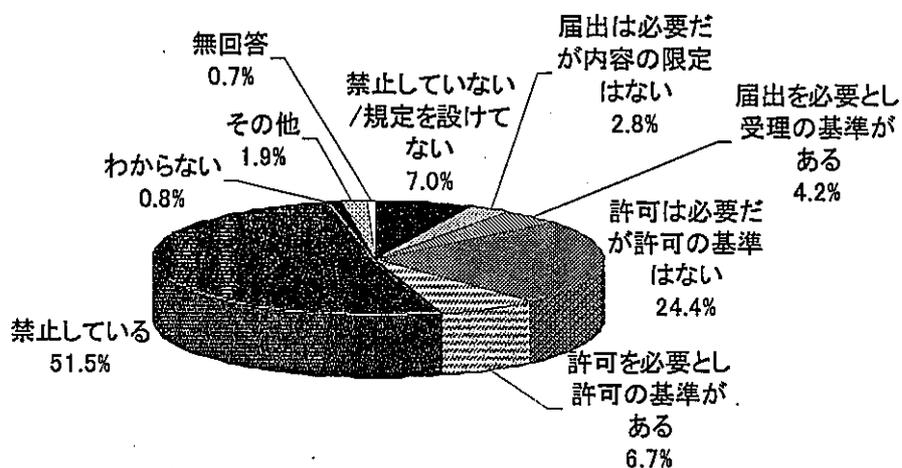
x 副業やアルバイトの1日当たりの労働時間



資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

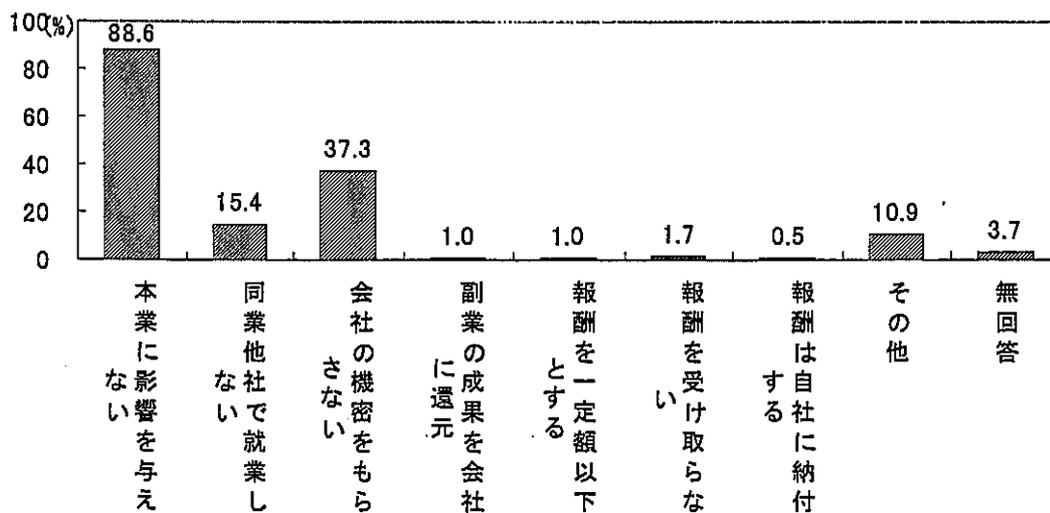
② 複数就業の取扱い

i 二重就職者に対する内規や通達上の取扱い



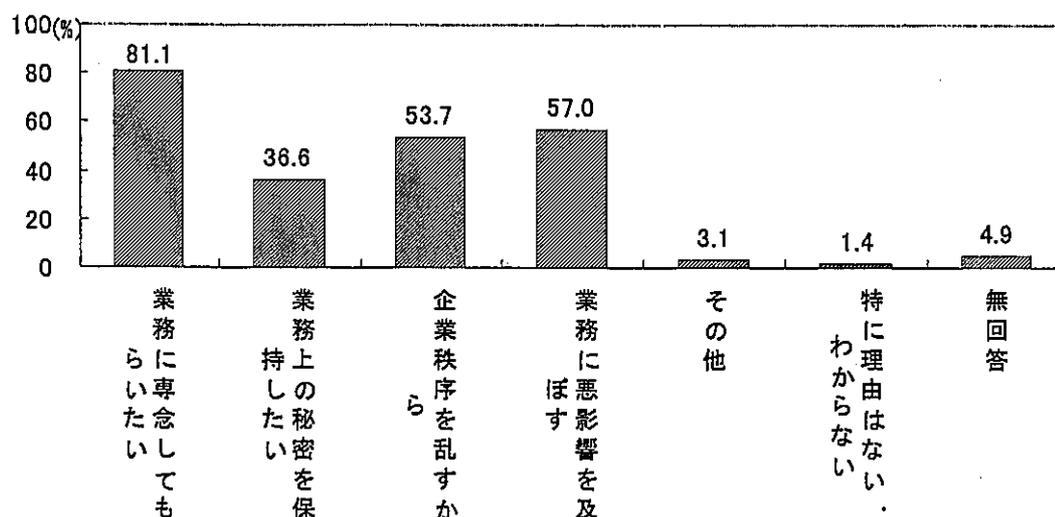
資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

ii 届出の受理や許可についての基準内容



資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

iii 二重就職に取扱い規制をかける理由



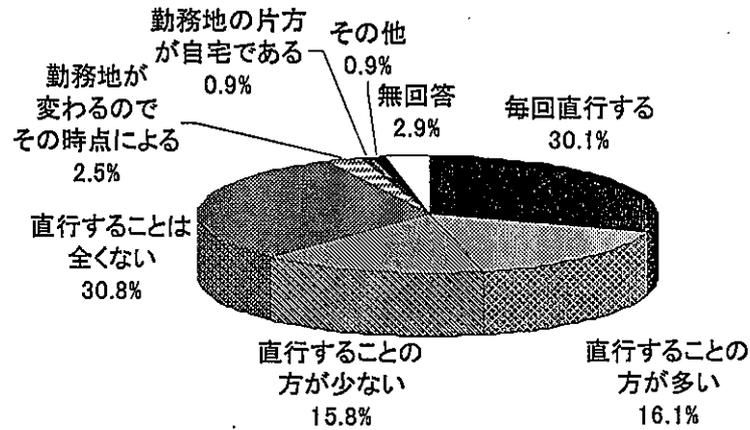
資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

iv 「副業解禁」の動きについて

- 日本経済新聞が経営者に対するアンケートを行ったところ、社員の兼業について、「すでに容認」が6.6%、「近く容認」が0.9%、「容認を検討」が52.8%、「今後も認めない」が36.8%と、約6割が前向きであった。（平成14年11月29日 日本経済新聞「社員の兼業、6割前向き」）
- 副業を新たに認めた例
三菱電機、沖電気工業及び日立製作所において、副業を認めた例がある。（平成14年3月17日及び平成14年7月29日 日本経済新聞）
日本航空では、副業を社外活動の一環という扱いで認めている。また、三洋電機では、過度に長時間でない副業を認めるという方向に落ち着きつつある。（平成15年9月6日 週刊ダイヤモンド特大号）

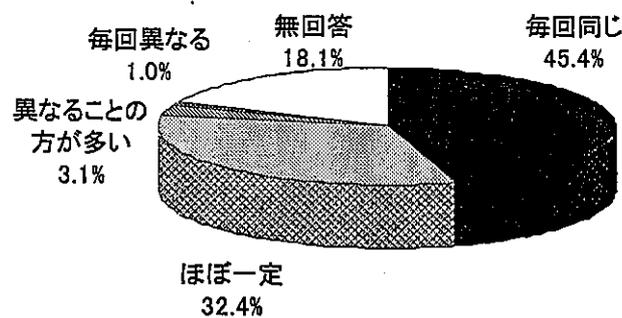
③ 複数就業者の移動の態様

i 勤務地から勤務先へ自宅に寄らずに直行すること



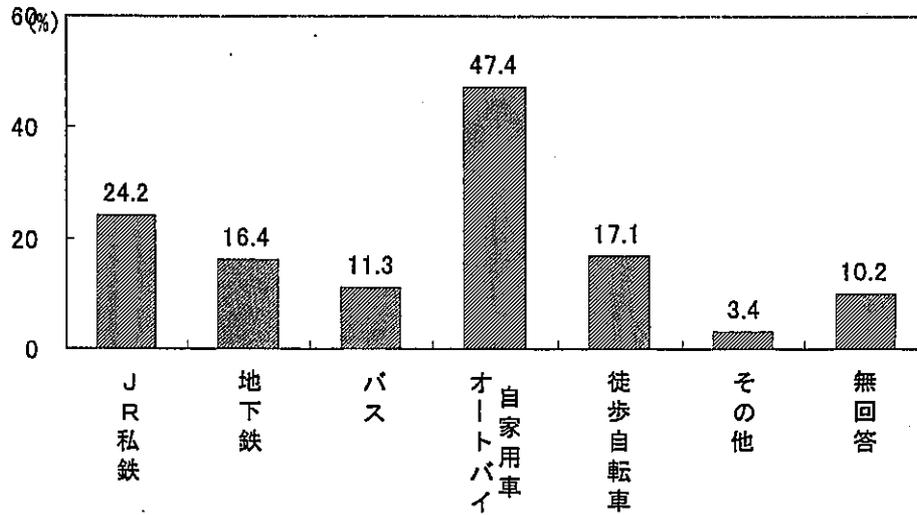
資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

ii 勤務地間の道筋や交通機関の一定度



資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

iii 勤務地間の交通手段



資料出所：二重就職に係る通勤災害制度創設のための調査研究（平成13年、三和総合研究所）

(2) 裁判例等

○ 名古屋地裁昭和47年4月28日判決（橋元運輸事件）

<事案の概要>

個人的色彩の強い下請会社で長年働いてきた従業員が、会社代表者の実弟が設立した競争会社の取締役就任に至ったため、二重就職を禁止し、その違反を解雇事由とする就業規則の規定により解雇された。当該解雇の効力が争われたもの。

<判決のポイント>

元来就業規則において二重就職が禁止されている趣旨は、従業員が二重就職することによって、会社の企業秩序をみだし、又はみだすおそれが大であり、あるいは従業員の会社に対する労務提供が不能若しくは困難になることを防止するためであると解され、従って右規則にいう二重就職とは、右に述べたような実質を有するものを言い、会社の企業秩序に影響せず、会社に対する労務の提供に格別の支障を生ぜしめない程度のもは含まれないと解するのが相当である。

（本件については、原告の訴外会社取締役就任は被告の企業秩序をみだすおそれが大であるから、これを理由とした解雇は有効である旨の判断がなされた。）

○ 福岡地裁昭和59年1月20日判決（国際タクシー事件）

<事案の概要>

タクシー営業を目的とする株式会社に正社員として雇用されていた従業員が、父親の経営する新聞配達店において、新聞配達、集金等の業務を手伝っていたところ、当該兼業が当該株式会社の就業規則「会社の許可なく臨時又は常傭を問わず他に雇用されないこと」等に違反するとして懲戒解雇された。当該解雇の効力が争われたもの。

<判決のポイント>

債務者会社における就業規則35条19項の会社の許可なく臨時又は常傭を問わず他に雇用されないことという兼職禁止規定の適用にあたっては、一般に、労働者は労働契約に定められた時間、場所において、契約に定められた労働を提供する義務があるが、時間外においては、特約なき限り他の者の

ために働いてはならない義務はないこと、債務者会社への右就業規則においては、兼職禁止規定違反の制裁は、懲戒解雇という重い処分のみとされていることなどに照らすと、右兼職禁止規定に違反するのは、会社の企業秩序を乱し、会社に対する労務の提供に格別の支障を来す程度のものであることを要するというべきである。

(本件については、債権者の新聞配達業務は債務者会社への労務の提供に支障を生じないから、兼職禁止規定に違反するものではないとの判断が示された。)

菅野和夫「労働法（第六版）」（抄）

四 懲戒の事由

(6) 従業員たる地位・身分による規律の違反

(ロ) 二重就職 就業規則上は「会社の許可なく他人に雇い入れられること」を禁止し、その違反を懲戒事由としているものが相当数ある。裁判例は、このような兼職（二重就職）許可制の違反については、会社の職場秩序に影響せず、かつ会社に対する労務の提供に格別の支障を生ぜしめない程度・態様の二重就職は禁止の違反とはいえないとするともに、そのような影響・支障のあるものは禁止に違反し、懲戒処分の対象となると解している

(例、橋元運輸事件―名古屋地判昭四七・四・二八判時六八〇号八八頁)。

たとえば、労務提供に支障をきたす程度の長時間の二重就職（小川建設事件―東京地決昭五七・一・一九労民三三卷六号一〇二八頁）や、競業会社の取締役への就任（前橋橋元運輸事件、東京メデイカルサービス事件―東京地判平三・四・八判五九〇号四五頁）、使用者が従業員に対し特別加算金を支給しつつ残業を廃止し、疲労回復・能率向上に努めていた期間中の同業会社における労働（昭和室内装璜事件―福岡地判昭四七・一〇・二〇判タ二九一号三五五頁）などが、禁止に該当する二重就職とされている。

二重就職も基本的には使用者の労働契約上の権限の及びえない労働者の私生活における行為であるので、その許可制の規定を右のように限定解釈することは正当である（運送会社の運転手が年間一、二回貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇につき、業務上の具体的支障がないとして無効とした事例として、十和田運輸事件―東京地判平一三・三・六・五判時一七七九号三頁）。

輸事件―東京地判平一三・三・六・五判時一七七九号三頁)。