

副業・兼業の場合の労働時間管理について

労働条件分科会におけるこれまでの 主なご意見と今後検討すべき事項のイメージ

労働条件分科会におけるこれまでの主なご意見と 今後検討すべき事項のイメージ①【7/30】

第156回労働政策審議会労働条件分科会(令和元年11月25日)資料2より(一部加工)

【労働条件分科会における主なご意見】

- 事業主を異にする場合でも労働時間は通算するという現行の行政解釈を維持すべき。時間外労働の上限規制や割増賃金の支払について労働時間を通算すべき。
- 副業・兼業を普及促進することで労働者の健康が阻害されることは本末転倒であり、労働者の健康確保が最も大事である。
- 労働者保護の観点から、過重労働防止や健康確保、使用者の実務上の雇用責任や安全配慮義務、個人情報保護の観点からの労働者のプライバシーの取扱いなど様々な問題や課題をバランスよく満たす方策について、丁寧かつ慎重に議論すべき。
- 企業が副業・兼業を認めない理由として、企業実務の観点から労働時間の通算規定への対応が難しいという声がある。企業実務に混乱のない労働時間管理、労務管理ができるよう議論を進めるべき。
- 副業・兼業を前提として、労働時間管理や働き過ぎ防止のための実効的な仕組みを考える必要。この点、健康確保措置に重点を置いた労働安全衛生法や、労働契約の付随義務として副業・兼業に関する情報を、どこまで使用者、労働者に申告を求められることができるのかといった問題を多角的に捉えて、相互補完的に作用することで、実効性のある仕組みを作ることができるのではないか。
- 副業・兼業の把握に係る自己申告について、どのように把握すべきか等について明確にすべき。
- 副業・兼業を認める場合、自己申告が前提となるが、競業等の場合の企業情報の管理の観点から、副業・兼業先の企業の情報が、本業の企業による副業・兼業が可能かの判断に必要。必要な情報についてどのように考えるか。
- 労働時間は労働者による自己申告や自己管理が現実的。
- 副業・兼業により労働時間を通算した場合の時間外労働に関し、企業による対応について検討すべき。
- 労働者の自己申告で労働時間を把握することは一つの選択肢であり検討すべきだが、副業・兼業も含め、労働時間管理及び健康管理の責任は、一義的には使用者が負うといった原則に戻って検討すべき。
- 副業・兼業の場合の労働契約の先後等に応じた労働時間の捉え方について、一般的に理解されているかも考える必要。
- 学生時代のアルバイトを継続したまま就職した場合についてどう考えるか等について整理が必要。
- 本業と副業・兼業先について、就業先が3つあった場合についてはどう考えるか等について整理が必要。
- 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務の問題等について、どのような課題があるか。

※ この他、検討会報告書において示された健康確保措置は評価、今後十分検討すべき等の意見があった。

労働条件分科会におけるこれまでの主なご意見と 今後検討すべき事項のイメージ②【7/30】

第156回労働政策審議会労働条件
分科会(令和元年11月25日)資料2
より(一部加工)

【今後検討すべき事項のイメージ】

- 労働者の健康確保に留意し、長時間労働・過重労働につながらないようにするという観点を持ちつつ、副業・兼業の場合の実効性ある労働時間管理の在り方
- 労働者の副業・兼業の確認及び副業・兼業を認めるに当たっての判断に必要な情報
- 副業・兼業を行っている労働者の労働時間の把握、特に労働者の自己申告による労働時間の把握
- 副業・兼業を行っている労働者の労働時間を通算して管理するに当たって、本業、副業・兼業先及び労働者の間において必要となる情報
- 「本業」及び「副業・兼業先」の考え方
- 本業、副業・兼業先が3つ以上になった場合等の取扱
- 月単位での労働時間の管理等、使用者の労務管理の負担軽減を図りつつ、簡便に労働時間を管理する方法
- 副業・兼業の場合の競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

等

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する 論点及び整理事項（案）

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項 ご議論いただきたい事項（黒字が今回ご議論いただきたい事項）

1. 労働時間通算が必要となる場合
 - ・ 労働時間が通算される場合
 - ・ 通算して適用される規定
 - ・ 通算されない規定
2. 副業・兼業の確認
 - ・ 副業・兼業の確認方法
 - ・ 労働者から確認する事項
3. 労働時間の通算
 - ・ 基本的事項
 - ・ 副業・兼業の開始前(所定労働時間の通算)
 - ・ 副業・兼業の開始後(所定外労働時間の通算)
4. 時間外労働の割増賃金の取扱い
 - ・ 割増賃金の支払義務
 - ・ 割増賃金率
5. 簡便な労働時間管理の方法
 - ・ 簡便な労働時間管理の方法(管理モデル)
 - ・ 管理モデルの枠組み
 - ・ 管理モデルの実施
6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

労働契約法第3条第4項において、「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。」とされている(信義誠実の原則)。

信義誠実の原則に基づき、使用者及び労働者は、労働契約上の主たる義務(使用者の賃金支払義務、労働者の労務提供義務)のほかに、多様な付随義務を負っている。

副業・兼業の場合には、以下の点に留意する必要がある。

(1)安全配慮義務

○ 労働契約法第5条において、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」とされており(安全配慮義務)、副業・兼業の場合には、副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者が安全配慮義務を負っている。副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、使用者が、労働者の全体としての業務量・時間が過重であることを把握しながら、何らの配慮をしないまま、労働者の健康に支障が生ずるに至った場合等が考えられる。

○ このため、

- ・ 就業規則において、長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
 - ・ 副業・兼業の届出等の際に、副業・兼業の内容について、労働者の安全や健康に支障をもたらさないか確認すること
 - ・ 副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること
- 等が考えられる。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

参考情報

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月)

3 企業の対応

(2) 副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、また、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることも考えられる。

その場合も、労働者と企業とのコミュニケーションが重要であり、副業・兼業の内容等を示すものとしては、当該労働者が副業・兼業先に負っている守秘義務に留意しつつ、例えば、自己申告のほか、労働条件通知書や契約書、副業・兼業先と契約を締結する前であれば、募集に関する書類を活用することが考えられる。

(3) 特に、労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労働時間に関する規定の適用について通算するとされていることに留意する必要がある。また、労働時間や健康の状態を把握するためにも、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることが望ましい。

※3 安全配慮義務について

労働者の副業・兼業先での働き方に関する企業の安全配慮義務について、現時点では明確な司法判断は示されていないが、使用者は、労働契約法第5条に、安全配慮義務(労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすること)が規定されていることに留意が必要である。

補足(「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット)

企業のチェックポイント

○副業・兼業を認めるにあたって

☑ 各企業における措置の検討

副業・兼業者の長時間労働や不規則な労働による健康障害を防止する観点から、働き過ぎにならないよう、自社での就業と副業・兼業先での就業との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うなど、各企業において措置を講じることができるか検討することが望ましいです。

○労働者から副業・兼業の申し出があったら

☑ 副業・兼業の内容の確認

労働者から副業・兼業の申し出があった場合は、上司や人事担当者は、その副業・兼業が競業にあたらないか、いつ、どこで副業・兼業を行うのか、どの程度の就業時間、業務量になるのかなどを確認してください。

○労働者が副業・兼業を始めたら

☑ 健康状態等の確認

企業と労働者がコミュニケーションをとり、労働者が副業・兼業による過労によって健康を害したり、現在の業務に支障を来したりしていないか、確認することが望ましいです。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

参考情報

「モデル就業規則」(平成31年3月版)

(副業・兼業)

第68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 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の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、会社は、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

企業における対応例(第156回労働政策審議会労働条件分科会 資料No.2より)

(認められる副業・兼業の範囲)

- ・ 自社での業務に支障を及ぼしたり、健康を害したりする可能性は低いこと。
- ・ 本業に支障がないもの(勤務/拘束時間・健康管理、等)。

(対象者に対する健康管理の方法)

- ・ 自己管理をしっかり行うように指導をし、何かあれば相談してほしいと伝達。
- ・ 副業している場合に限らず、職場内の日々のコミュニケーションが重要だと考えている。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

(2) 秘密保持義務

- 労働者は、使用者の業務上の秘密を守る義務を負っている(秘密保持義務)。副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、自ら使用する労働者が業務上の秘密を他の使用者の下で漏洩する場合や、他の使用者の労働者(自らの労働者が副業・兼業として他の使用者の労働者である場合を含む。)が他の使用者の業務上の秘密を自らの下で漏洩する場合が考えられる。
- このため、
 - ・ 就業規則において、業務上の秘密が漏洩する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
 - ・ 副業・兼業を行う労働者に対して、業務上の秘密の漏洩が生じないように注意喚起すること等が考えられる。

参考情報

「モデル就業規則」(平成31年3月版)

(副業・兼業)

第68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 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の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、会社は、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

企業における対応例(第156回労働政策審議会労働条件分科会 資料No.2より)

(認められる副業・兼業の範囲)

- ・ 兼業先でおこなう業務は、会社の名誉毀損や情報漏洩に繋がるリスクはないこと。

裁判例(「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレットより)

○ 古河鉱業事件(東京高判昭和55年2月18日)

労働者は労働契約に基づき労務を提供するほか、信義則により使用者の業務上の秘密を守る義務を負うとしたうえで、会社が機密漏洩防止に特段の配慮を行っていた長期経営計画の基本方針である計画基本案を謄写版刷りで複製・配布した労働者に対する懲戒解雇を有効と判断した事案。

(3) 競業避止義務

- 労働者は、一般に、在職中、使用者と競合する業務を行わない義務を負っていると解されている(競業避止義務)。副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、自ら使用する労働者が他の使用者の下でも労働することによって、自らに対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合や、他の使用者の労働者を自らの下でも労働させることによって、他の使用者に対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合が考えられる。

- したがって、使用者は、競業避止の観点から、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができるが、競業避止義務は、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないことを内容とする義務であり、使用者は、労働者の自らの事業場における業務の内容や副業・兼業の内容等に鑑み、その正当な利益が侵害されない場合には、同一の業種・職種であっても、副業・兼業を認めるべき場合も考えられる。

- このため、
 - ・ 就業規則において、競業により、自社の正当な利益を害する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
 - ・ 副業・兼業を行う労働者に対して、自社の正当な利益を害することがないように注意喚起すること
 - ・ 他社の労働者を自社でも使用する場合には、当該労働者が当該他社に対して負う競業避止義務に違反しないよう確認や注意喚起を行うこと等が考えられる。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

参考情報

「モデル就業規則」(平成31年3月版)

(副業・兼業)

第68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 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の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、会社は、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

企業における対応例(第156回労働政策審議会労働条件分科会 資料No.2より)

(認められる副業・兼業の範囲)

- ・ 兼業先とは利害関係や競業関係はなく、自社と不適切な関係にはないこと。
- ・ 会社の利益を損なわないもの(競業にあたらぬ・公序良俗に反しない、等)。

裁判例(「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレットより)

○ 協立物産事件(東京地判平成11年5月28日)

労働者は、使用者との雇用契約上の信義則に基づいて、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないという付随的な義務を負い、原告の就業規則にある従業員の忠実義務もかかる義務を定めたものと解されるとしたうえで、外国会社から食品原材料等を輸入する代理店契約をしている会社の従業員について、在職中の競業会社設立は、労働契約上の競業避止義務に反するとされた事案。

(参考)裁判例

○ フォセコ・ジャパン・リミティッド事件(奈良地判昭和45年10月23日)

【概要】

会社の技術的秘密を知る被用者の退職後における競業行為を禁止する旨の特約を有効なものと認めた事案。

【判決抜粋】

競業の制限が合理的範囲を超え、債務者らの職業選択の自由等を不当に拘束し、同人の生存を脅やかす場合には、その制限は公序良俗に反し無効となることは言うまでもないが、この合理的範囲を確定するにあたっては、制限の期間、場所的範囲、制限の対象となる職種の範囲、代償の有無等について、債権者の利益(企業秘密の保護)、債務者の不利益(転職、再就職の不自由)及び社会的利害(独占集中の虞れ、それに伴う一般消費者の利害)の三つの視点に立って慎重に検討していくことを要する。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

(4) 誠実義務

- 誠実義務に基づき、労働者は秘密保持義務、競業避止義務を負うほか、使用者の名誉・信用を毀損しないなど誠実に行動することが要請されている。
- このため、
 - ・ 就業規則において、自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には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
 - ・ 副業・兼業の届出等の際に、それらのおそれがないか確認すること等が考えられる。

参考情報

「モデル就業規則」(平成31年3月版)

(副業・兼業)

第68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 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の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、会社は、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

企業における対応例(第156回労働政策審議会労働条件分科会 資料No.2より)

(認められる副業・兼業の範囲)

- ・ 兼業先でおこなう業務は、会社の名誉毀損や情報漏洩に繋がるリスクはないこと。
- ・ 会社の資産を毀損するものは禁止。
- ・ 会社の利益を損なわないもの(競業にあたらぬ・公序良俗に反しない、等)。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

(参考)裁判例

○ 関西電力事件(最判昭和58年9月8日)

【概要】

社宅でのビラ配布につき、従業員の不信感を醸成して企業秩序を乱すおそれがあるとして、けん責の懲戒処分を裁量権の範囲内とされた事案。

【判決抜粋】

労働者は、労働契約を締結して雇用されることによつて、使用者に対して労務提供義務を負うとともに、企業秩序を遵守すべき義務を負い、使用者は、広く企業秩序を維持し、もつて企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を課することができるものであるところ、右企業秩序は、通常、労働者の職場内又は職務遂行に関係のある行為を規制することにより維持しうるのであるが、職場外でされた職務遂行に関係のない労働者の行為であつても、企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に関係を有するものもあるのであるから、使用者は、企業秩序の維持確保のために、そのような行為をも規制の対象とし、これを理由として労働者に懲戒を課することも許されるのであり、右のような場合を除き、労働者は、その職場外における職務遂行に関係のない行為について、使用者による規制を受けるべきいわれはないものと解するのが相当である。

○ ラクソン事件(東京地判平成3年2月25日)

【概要】

従業員の同業他社への大量移籍が計画的、背信的であるとして、これを実行した移籍グループのリーダーに雇用契約上の債務不履行が成立するとされた事案。

【判決抜粋】

およそ会社の従業員は、使用者に対して、雇用契約に付随する信義則上の義務として、就業規則を遵守するなど労働契約の債務を忠実に履行し、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならない義務(以下「雇用契約上の誠実義務」という。)を負い、従業員が右義務に違反した結果使用者に損害を与えた場合は、右損害を賠償すべき責任を負うというべきである。

その引抜きが単なる転職の勧誘の域を越え、社会的相当性を逸脱し極めて背信的方法で行われた場合には、これを実行した会社の幹部従業員は雇用契約上の誠実義務に違反したものとして、債務不履行あるいは不法行為責任を負うというべきである。そして、社会的相当性を逸脱した引抜き行為であるか否かは、転職する従業員のその会社に占める地位、会社内部における待遇及び人数、従業員の転職が会社に及ぼす影響、転職の勧誘に用いた方法(退職時期の予告の有無、秘密性、計画性等)等諸般の事情を総合考慮して判断すべきである。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

(5) 副業・兼業の禁止又は制限

- 副業・兼業に関する裁判例においては、
 - ・ 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ること
 - ・ 例外的に、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができるのは、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を害する場合、④自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のいずれかに該当する場合であるとされている。

- このため、就業規則において、
 - ・ 原則として、労働者は副業・兼業を行うことができること
 - ・ 例外的に、上記①～④のいずれかに該当する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくことが考えられる。

- なお、副業・兼業に関する裁判例においては、就業規則において労働者が副業・兼業を行う際に許可等の手続を求め、これへの違反を懲戒事由としている場合において、形式的に就業規則の規定に抵触したとしても、職場秩序に影響せず、使用者に対する労務提供に支障を生ぜしめない程度・態様のものは、禁止違反に当たらないとし、懲戒処分を認めていない。

- このため、労働者の副業・兼業が形式的に就業規則の規定に抵触する場合であっても、懲戒処分を行うか否かについては、職場秩序に影響が及んだか否か等の実質的な要素を考慮した上で、あくまでも慎重に判断することが考えられる。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

参考情報

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月)

3 企業の対応

(1) 裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である。副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる。

また、実際に副業・兼業を進めるにあたっては、労働者と企業双方が納得感を持って進めることができるよう、労働者と十分にコミュニケーションをとることが重要である。

(2) 副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、また、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることも考えられる。

その場合も、労働者と企業とのコミュニケーションが重要であり、副業・兼業の内容等を示すものとしては、当該労働者が副業・兼業先に負っている守秘義務に留意しつつ、例えば、自己申告のほか、労働条件通知書や契約書、副業・兼業先と契約を締結する前であれば、募集に関する書類を活用することが考えられる。

「モデル就業規則」(平成31年3月版)

(副業・兼業)

第68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 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の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、会社は、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

第68条の解説

2 労働者の副業・兼業について、裁判例では、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ることが示されていることから、第1項において、労働者が副業・兼業できることを明示しています。

4 裁判例では、労働者の副業・兼業について各企業の制限が許される場合は、第3項各号で規定したような場合であることが示されていると考えられます。

各号に該当するかどうかは各企業で判断いただくものですが、就業規則の規定を拡大解釈して、必要以上に労働者の副業・兼業を制限することのないよう、適切な運用を心がけていただくことが肝要です。また、第1号(労務提供上の支障がある場合)には、副業・兼業が原因で自社の業務が十分に行えない場合や、長時間労働など労働者の健康に影響が生じるおそれがある場合が含まれると考えられます。裁判例でも、自動車運転業務について、隔日勤務に就くタクシー運転手が非番日に会社に無断で輸出車の移送、船積み等をするアルバイトを行った事例において、「タクシー乗務の性質上、乗務前の休養が要請されること等の事情を考えると、本件アルバイトは就業規則により禁止された兼業に該当すると解するのが相当である」としたものがあることに留意が必要です(都タクシー事件 広島地裁決定昭和59年12月18日)。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

参考情報(続き)

企業における対応例(第156回労働政策審議会労働条件分科会 資料No.2より)

(認められる副業・兼業の範囲)

- ・ 兼業先とは利害関係や競業関係はなく、自社と不適切な関係にはないこと。
- ・ 兼業先でおこなう業務は、会社の名誉毀損や情報漏洩に繋がるリスクはないこと。
- ・ 自社での業務に支障を及ぼしたり、健康を害したりする可能性は低いこと。
- ・ 会社の資産を毀損するものは禁止。
- ・ 本業に支障がないもの(勤務/拘束時間・健康管理、等)。
- ・ 会社の利益を損なわないもの(競業にあたらぬ・公序良俗に反しない、等)。

「モデル就業規則」(平成31年3月版)

第66条の解説

2 懲戒処分については、最高裁判決(国鉄札幌運転区事件 最高裁第3小法廷判決昭和54年10月30日)において、使用者は規則や指示・命令に違反する労働者に対しては、「規則の定めるところ」により懲戒処分をなし得ると述べられています。したがって、就業規則に定めのない事由による懲戒処分はできません。

また、懲戒の事由の内容について、労基法上の制限はありません。しかし、契約法第15条において「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。」と定められており、懲戒事由に合理性がない場合、当該事由に基づいた懲戒処分は懲戒権の濫用と判断される場合があります。

3 懲戒処分の対象者に対しては、規律違反の程度に応じ、過去の同種事例における処分内容等を考慮して公正な処分を行う必要があります。裁判においては、使用者の行った懲戒処分が公正とは認められない場合には、当該懲戒処分について懲戒権の濫用として無効であると判断したのものもあります。

また、就業規則に懲戒規定を設ける以前にした労働者の行為に対して、さかのぼって懲戒処分をすることや、1回の懲戒事由に該当する行為に対し複数回の懲戒処分を行うことはできません。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

裁判例(「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレットより)

○ マンナ運輸事件(京都地判平成24年7月13日)

【概要】

運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたって不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容(慰謝料のみ)された事案。

【判決抜粋】

労働者は、勤務時間以外の時間については、事業場の外で自由に利用することができるのであり、使用者は、労働者が他の会社で就労(兼業)するために当該時間を利用することを、原則として許され(ママ)なければならない。もっとも、労働者が兼業することによって、労働者の使用者に対する労務の提供が不能又は不完全になるような事態が生じたり、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じることもあり得るから、このような場合においてのみ、例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許されるものと解するのが相当である。

○ 東京都私立大学教授事件(東京地判平成20年12月5日)

【概要】

教授が無許可で語学学校講師等の業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、解雇無効とした事案。

【判決抜粋】

兼職(二重就職)は、本来は使用者の労働契約上の権限の及び得ない労働者の私生活における行為であるから、兼職(二重就職)許可制に形式的には違反する場合であっても、職場秩序に影響せず、かつ、使用者に対する労務提供に格別の支障を生ぜしめない程度・態様の二重就職については、兼職(二重就職)を禁止した就業規則の条項には実質的には違反しないものと解するのが相当である。

○ 十和田運輸事件(東京地判平成13年6月5日)

【概要】

運送会社の運転手が年に1、2回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできないため、解雇無効とした事案。

【判決抜粋】

原告らが行った本件アルバイト行為の回数が年に1、2回の程度の限りで認められるにすぎないことに、証拠及び弁論の全趣旨を併せ考えれば、原告らのこのような行為によって被告の業務に具体的に支障を来したことはなかったこと、原告らは自らのこのような行為について会社が許可、あるいは少なくとも黙認しているとの認識を有していたことが認められるから、原告らが職務専念義務に違反し、あるいは、被告との間の信頼関係を破壊したとまでいうことはできない。

副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等

裁判例(「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレットより)(続き)

○ 都タクシー事件(広島地決昭和59年12月18日)

【概要】

隔日勤務のタクシー運転手が、非番日に輸出車を船積みするアルバイトに月7、8回たずさわったことを理由とする解雇に関して、労務提供に支障が生じていないこと、他の従業員の間でも半ば公然と行なわれていたとみられること等の事情から、具体的な指導注意をしないまま直ちになした解雇は許されないとした事案。

【判決抜粋】

就業規則において兼業禁止違反の制裁が懲戒解雇を基準としていること等に照らすと、就業規則によって禁止されるのは会社の秩序を乱し、労務の提供に支障を来すおそれのあるものに限られると解するのが相当である。タクシー乗務の性質上、乗務前の休養が要請されること等の事情を考えると、本件アルバイトは、就業規則により禁止された兼業に該当すると解するのが相当である。しかしながら、現実に労務提供に支障が生じたことをうかがわせる資料はないこと、従業員の間では半ば公然と行なわれていたとみられ、かつ、アルバイトについての具体的な指導注意がなされていないこと、…(中略)…等の事情を総合すると、何らの指導注意をしないまま直ちになした解雇は(懲戒解雇を普通解雇にしたとしても)余りに過酷であり、解雇権の濫用として許されないものと認めるのが相当である。

○ 小川建設事件(東京地決昭和57年11月19日)

【概要】

毎日6時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

【判決抜粋】

労働者は労働契約を通じて一日のうち一定の限られた時間のみ、労務に服するのを原則とし、就業時間外は本来労働者の自由であることからして、就業規則で兼業を全面的に禁止することは、特別な場合を除き、合理性を欠く。しかしながら、…(中略)…兼業の内容によつては企業の経営秩序を害し、または企業の対外的信用、体面が傷つけられる場合もありうるので、従業員の兼業の許否について、労務提供上の支障や企業秩序への影響等を考慮したうえでの会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいがたく、したがって、同趣旨の債務者就業規則第三条四項の規定は合理性を有するものである。

○ 橋元運輸事件(名古屋地判昭和47年4月28日)

【概要】

会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないものの競業他社の取締役になつたことは、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした事案。

【判決抜粋】

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にあると解され、従つ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。