

(2) 労働者の付随的義務

労働関係においては、その基本的な義務である労働提供義務・賃金支払義務以外にも、様々な権利義務関係があると考えられ、これらは一般に「付随的義務」といわれている。このような付随的義務や、上記(1)の就労請求権について議論するためには、付随的義務の根源として誠実義務があると考ええるか等そもそも労働契約における権利義務の全体構造をどう考えるかを議論する必要があるとの意見があった。

ア 兼業禁止義務

使用者は、労働者の兼業を禁止し、又は許可制にする等の制限をすることがあり、兼業を禁止している企業は51.5%、許可制としている企業が31.1%となっている（三和総合研究所「二重就職にかかる通勤災害制度創設のための調査研究」平成11年）。一方、二重就職者数は増えており、平成14年の二重就職者数は約81.5万人であって、15年前に比べて約1.5倍となっている（総務省「就業構造基本調査」）。

労働者の兼業を禁止し、又は許可制にする等の制限は一般に就業規則で定められるため、裁判においては、労働者がこのような規定に違反したかどうかの判断に際して、就業規則の規定を限定解釈することによって処理されているとの指摘があった。

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、労働者は職業選択の自由を有すること、近年、多様な働き方の一つとして兼業を行う労働者も増加していることにかんがみ、労働者の兼業を禁止したり許可制とする就業規則の規定や個別の合意については、やむを得ない事由がある場合を除き、無効とすることが適当である。ここで、やむを得ない事由としては、兼業が不正な競業に当たる場合、営業秘密の不正な使用・開示を伴う場合、労働者の働き過ぎによって人の生命又は健康を害するおそれがある場合、兼業の態様が使用者の社会的信用を傷つける場合等が含まれることとすべきである。

なお、裁判例においては、企業への労務提供に支障を生ぜしめる兼業について、就業規則の兼業禁止規定に基づく懲戒処分の有効性を認めたものがあるが、このような事案は、本来、現実に企業への労務提供に支障が生じた場合に、当該支障に対する人事考課や懲戒において対処されるべきであって、一律に兼業の禁止により対処することは適当でない。

ただし、兼業の制限を原則無効とする場合には、他の企業において労働者が就業することについて使用者の管理が及ばなくなることとの関係から、労働基準法第38条第1項（事業場を異にする場合の労働時間の通算）については、使用者の命令による複数事業場での労働等の場合を除き、複数就