

そうだったんだ労働法（5）

テーマ：兼業・副業

Q1 最近、副業・兼業の話題を良く聞きますが、兼業・副業を認めている企業は増加しているのですか？

A1 はい、副業・兼業を希望する人々が年々増加しています。副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたいといったネガティブな理由から、活躍の場を広げたり、現在の仕事で必要な能力を活用・向上させたりするポジティブな理由まで多岐にわたります。日本国憲法では職業選択の自由が保障され、職業安定法でも「何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる」と規定されており、これが兼業・副業の法的根拠となっています。さらに、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とされています。企業も社員も副業・兼業を安心して行うために、ルールを明確にするために、令和2年9月にガイドラインが改定されました。政府はこのガイドラインをもとに副業を推進しています。また、今後は働き方を選ぶ環境を整える必要があるとの考えから、副業・兼業は新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段、そして第2の人生の準備として有効だとされています。兼業・副業に対して禁止的な姿勢を持つ企業もまだ存在しますが、これは時代遅れの考え方と言えるでしょう。

Q2 なるほど・・・禁止が認められる特例はあるのですか？

A2 はい、副業・兼業に関する裁判例では、企業が副業・兼業を制限することが許される特例が存在します。具体的には、以下の条件が該当する場合があります。

- 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

これらの条件が適用される場合、企業は副業・兼業を制限することが裁判例により認められています。ただし、これらの条件を適用する際には、合法性や誠実性を考慮し、慎重に対応する必要があります。副業・兼業の制限が不当であると判断されることもあるため、法的なアドバイスを受けることが重要です。

Q3 労働者・企業にとってメリットはどのようなことがありますか？

A 3 企業にとってのメリットは以下のような点があります。

- ①労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得できることができる。
- ②労働者の自律性・自主性を促進することができる。
- ③優秀な人材の獲得・流出を防ぎ、競争力が向上する。
- ④労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を持ち込むことで、事業機会の拡大につながる。

一方、労働者にとってのメリットは以下のような点があります。

- ①離職せずに別の仕事に就くことができ、スキルや経験を得ることで、自己のキャリアを主体的に形成できる。
- ②本業の所得を活かして、自分の興味やスキルに合った仕事に挑戦し、自己実現を追求できる。
- ③所得が増加することで生活水準が向上する。
- ④本業を続けつつ、将来の起業や転職に向けた準備や試行がリスクを最小限に抑えて行える。

兼業・副業が許容される環境が整うことで、労働者と企業の双方にとって多くの利点生まれ、柔軟性のある働き方が推進されています。

Q 4 とても良い制度ですが、何か注意すべきポイントはありますか？

A 4 注意すべきポイントは労働時間の管理です。労働基準法第 38 条第 1 項によれば、「労働時間は、事業場を異にする場合においても労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されており、これは事業主が異なる場所で働く場合も含まれます（労働基準局長通達（昭和 23 年 5 月 14 日付け基発第 769 号））。また、労働基準法第 36 条では、時間外労働と休日労働の合計が一か月で 100 時間未満、複数か月平均で 80 時間以内である必要があり、これを超えるのは違法です。

兼業・副業を行う企業は、自社の社員が別の会社で兼業・副業をする場合、その社員の労働時間を把握する必要があります。使用者は、兼業・副業に関連する労務管理を適切に行うため、自社の社員が働く別の会社での副業・兼業の有無や内容を確認するための仕組みを設けることが必要です。同時に、労働者も兼業・副業を行う場合、使用者に協力し、労働時間を管理する重要性を認識しなければなりません。