

労働・助成金情報 特急便

第 119 号 (2022 年 12 月)

深川経営労務事務所

社会保険労務士 深川 順次

〒812-0014

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL : 092-409-9257

FAX : 092-409-9258

厚生労働省では、「働き方改革実行計画」を踏まえ、副業・兼業の普及促進を行っています。ニュースなどでも、たびたび副業・兼業について取り上げられるようになりました。本業に力を入れてもらいたい企業としては、副業・兼業は現実的でないかと思いますが、最近は空き時間を使って、ウーバーイーツなどの配送で個人事業主として簡単に働くこともできるようになっています。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り、企業において原則として禁止することはできません。

自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいなどの希望をもって、副業・兼業をすることに前向きに考えている労働者が実際にいることをふまえ、企業としてはトラブルを回避するため、どのような対応が望ましいのかを検討します。

【 副業・兼業の形態 】

正社員、アルバイト・パート、会社役員、起業、自営業など多様です。

<メリット>

- ① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

【 企業の対応 】

副業・兼業の許容状況の公表は、法律によって義務付けられているわけではありません。副業・兼業は原則として自由であるため企業は公表をする場合は、許容する方向で公表します。法的な考え方を踏まえて、公表する前に副業・兼業の制度全体の見直しを行う必要があります。

副業・兼業に関する裁判例では、各企業においてそれを制限することが許されるのは、下記に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

副業・兼業の許可制度を採用する事は認められていますが、上記の項目に該当しない場合は不許可にすることはできません。

<安全配慮義務> 労働者が心身等の安全を確保しつつ労働ができるよう配慮する

- ・長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合は、副業・兼業の禁止または制限をする。
- ・副業・兼業の届出の際に、副業・兼業の内容を確認し、労働者の安全と健康について支障がないか確認をする。
- ・副業・兼業の開始後に、労働者から副業・兼業の状況について把握し、健康状態に問題が認められた場合は適切な措置を行う。

<秘密保持義務> 労働者が業務上の秘密を守る義務

- ・業務上の秘密が漏洩する場合は、副業・兼業を禁止または制限をする。
- ・業務上の秘密となる情報の範囲や、業務上秘密を漏洩しないことについて注意喚起をする。

：秘密情報の具体例：

製品開発に関する技術資料、取引価格、公表前の商品サービス情報、製造原価、顧客の情報など

<競業避止義務> 労働者は在職中、競合する業務を行わない義務を負っているとされている

- ・ 競業により、自社の正当な利益を害する場合は、副業・兼業を禁止または制限する。
- ・ 禁止される競業行為の範囲や、自社の正当な利益を害しないことについて注意喚起をする。
- ・ 他社の労働者を自社で使用する場合は、労働者が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。

<誠実義務> 労働者は秘密保持義務、競業避止義務のほか、会社の名誉・信用を毀損しないなど誠実に行動する

- ・ 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は、副業・兼業を禁止または制限する。
- ・ 副業・兼業の届出等の際に、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ないかを確認する。

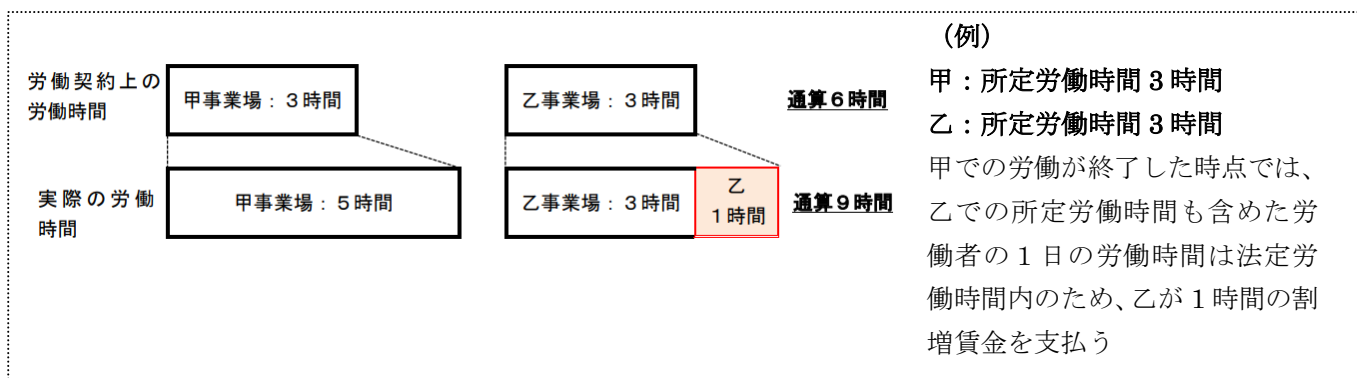
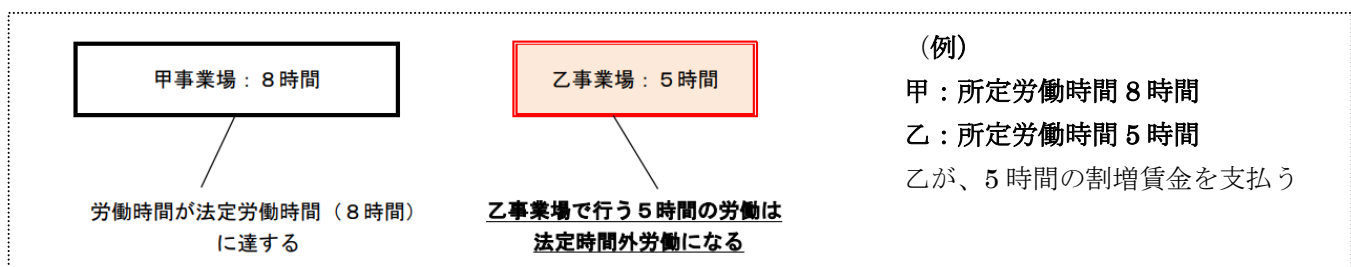
<労働時間管理>

複数の事業場で労働する場合、労働時間を通算します。

起業、自営業、個人事業主は労働基準法の労働者には当たらないため、労働時間の通算は不要です。ただし、過労等により業務に支障をきたさない様にするために、就業時間が長時間にならないように配慮することが望ましいです。

(労働時間の通算と残業代)

- ① 労働契約の締結の先と後の順に所定労働時間を通算する。
- ② 所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算する。
- ③ それぞれの事業場での所定労働時間と所定外労働時間を通算した労働時間を把握する。



<副業・兼業の確認>

労務管理を適切に行うために、副業・兼業の有無・内容を確認するために仕組みを設けておくといいです。厚生労働省の「副業・兼業」についてのサイト内に『副業・兼業に関する届出』の様式例があります。

<労災> 労働者として雇用されている場合

業務中の災害については、その労働していた企業で手続きを行います。

通勤災害は、出勤先へ行く途中で起きた場合は出勤先が通勤災害の手続きを行います。

A社を終業後、B社へ行く途中で怪我をした場合は、B社での通勤災害となります。