

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

厚生労働省は、今月、「(改定版)副業・兼業の促進に関するガイドライン」と併せて補足資料として「副業・兼業の促進に関するガイドライン Q&A」を公表しました。

副業・兼業の現状

副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にあります。副業・兼業に関する裁判例では、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り、各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、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 **競争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**、に該当する場合と解されており、裁判例を踏まえれば、原則、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ます。なお、実際に副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要です。

副業・兼業を認める場合に留意すること**ア 安全配慮義務**

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ますが、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ます。このため、

- ・就業規則等において、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とともに、副業・兼業の状況の報告等について労働者と話し合っておくこと
- ・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 等が考えられます。

イ 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ます(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ます。このため、

- ・就業規則等において、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、業務上の秘密となる情報の範囲や、業務上の秘密を漏洩しないことについて注意喚起すること 等が考えられます。

ウ 競争禁止義務

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ます(競争禁止義務)。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争禁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争禁止義務違反が生ずる場合が考えられます。したがって、使用者は、競争禁止の観点から、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができるが、競争禁止義務は、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ます。このため、

- ・就業規則等において、競争により、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、禁止される競争行為の範囲や、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争禁止義務に違反しないよう確認や注意喚起を行うこと 等が考えられます。

エ 誠実義務

誠実義務に基づき、労働者は秘密保持義務、競争禁止義務を負うほか、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ます。このため、

- ・就業規則等において、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 等が考えられます。

オ 副業・兼業の禁止又は制限

(ア) 副業・兼業に関する裁判例を踏まえて、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が、制限することが許される場合(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 等が考えられます。

(イ) 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ません。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ます。