

副業・兼業の法律問題

1 副業・兼業とは

副業・兼業とは、二つ以上の仕事を掛け持ちすることで、企業に雇用される形で行うもの、自ら起業するもの、請負や委託といった形で行うものなど、様々な形態があります。

2017年の政府の「働き方改革実行計画」において「柔軟な働き方がしやすい環境整備」を進めることとされ、翌年、その一環として副業・兼業のためのガイドラインが整備されました。

副業・兼業は、企業の枠組みを超えて適材適所で働くことによる労働生産性の向上、人生100年時代を迎え高齢者の収入確保や生きがいといった観点から促進され、2020年以降のコロナ禍による本業先での就労減やテレワークの普及が更に拍車をかけました。

副業・兼業には、労働者にとっては収入増、副業先にとっては他社人材の活用、本業先にとっては従業員のスキルアップといった利点がある反面、労働時間の通算と時間外労働、複数事業主の労災補償、営業秘密の保持などの法律問題があり、今回は、その中から本業先の就業規則による副業・兼業制限、本業先・副業先が負う安全配慮義務といった問題を取り上げます。

2 就業規則による副業・兼業の制限

厚生労働省の「モデル就業規則」は、「労働者は、勤務時間外に他の会社等の業務に従事することができる」とする一方で、本業先にとって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・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競業により企業利益を害する場合には、当該業務への従事を禁止・制限できるとしています。

判例では、就業規則上の兼業承認手続をとらず、毎日6時間にわたりキャバレーでの兼業をした女性労働者に対する懲戒解雇が問題となった事案において、「単なる余暇利用のアルバイトの域を超えるもので、会社への労務の誠実な提供に支障を来す蓋然性が高い……」として解雇を有効としたものがあります(小川建設事件(東京地決 S57. 11. 19))。

3 副業・兼業と安全配慮義務

労働契約法5条は、「使用者は……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」と定めており、前述したガイドラインでは、副業・兼業を行う労働者を使用するすべての使用者がこの安全配慮義務を負うものとされています。この安全配慮義務に関する判例も紹介します。

24時間営業の給油所の運営委託業務を行うY社に作業員として雇用されたXは、Y社での就労(深夜・早朝のシフト勤務)に加え、給油所を運営するオーナーのA社にも雇用され週1～2日は深夜・早朝以外の時間帯にも就労していたところ、うつ病に罹患して欠勤し、その結果Y社から雇止めされました。なお、Xが就労していたのは、いずれの雇用契約でもP店でした。

裁判所は、「Y社(本業先)とA社(副業先)でのXの連続かつ長時間労働は、Xが積極的に選択して生じたものではあるが、A社がP店で24時間営業を行うにつき、それがY社に委託され、Xが同じP店で就労していたことからすれば、Y社はA社に問い合わせるなどして、A社でのXの労働日数や労働時間について把握できる状況だった。Xの長期間無休での勤務について、Y社は、自社との契約に基づく労働時間とともに、自社に業務を委託していたA社との契約に基づく就労状況も容易に把握することができたのだから、Xの業務を軽減すべき義務を負っており、安全配慮義務違反があった」としました(大器キャリアキャスティング等事件(大阪高判 R4. 10. 14))。なお、この判決は、副業先であるA社については、「Y社における就労状況を積極的に把握すべきであったとはいえない」として法的責任を認めませんでした。

本業先とは無関係の別企業で就労する副業・兼業に関する同様の判例はまだありませんが、労働者を使用するすべての使用者がこの安全配慮義務を負うことから、長時間労働の防止等に向け労使間でのコミュニケーションを図るなど、労働者の健康確保に配慮しましょう。

POINT

- 副業・兼業には、本業先の就業規則による副業・兼業制限、本業先・副業先が負う安全配慮義務のほかにも、労働時間の通算と時間外労働、複数事業主の労災補償、営業秘密の保持などといった問題があります。詳細は⇒ [🔍 検索](#) 厚生労働省 HP「副業・兼業の促進に関するガイドライン」