

# くらしの法律救急箱



## 第77回 副業・兼業のギモン

本業とは別に仕事を持つ、又は同時進行で仕事を掛け持ちする「副業・兼業」が注目されています。「副業・兼業で収入を増やしたい」という経済的な理由に限らず、「自分が活躍できる場を広げたい」「スキルアップしたい」という考えを持つ人が増えたことも背景にあると思われます。また、事業主としても、従業員の副業や兼業で培った「本業では得られない知識・スキル」が新規事業につながったり、柔軟な働き方を後押しすることで、優秀な人材の獲得・流出を防止できたりという期待から、積極的に認めるケースも増えてきました。

平成30年1月、厚生労働省の「モデル就業規則」も、従前の「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」から、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」という内容に改められました。つまり、国も、労働者の希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要と位置付けています。

では、副業・兼業が広がる上で、どのような課題があるでしょうか。

### 1 副業・兼業を禁止する規定との関係は？

国が副業・兼業を促進しているのに対して、従業員  
の副業・兼業を就業規則で禁止・制限している事業主

は依然として多いと思われます。そもそも、事業主は、副業・兼業を禁止することはできるのででしょうか。

この問題は、「就業規則に反して副業・兼業をした人に対する懲戒処分は有効かどうか」という場面で表面化します。裁判では、「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」として、懲戒処分を認めないものも多いのです。裏を返せば、従業員の副業・兼業を禁止・制限できるのは、以下の場合に整理されます。

- 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 競業により事業主の利益が害される場合
- ④ 事業主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

今後は、副業を禁止・制限する規定の廃止や見直しが増えるかもしれません。

### 2 競業避止義務や秘密保持義務との関係は？

従業員は、在職中は勤務先の職務に専念すべきであり、勤務先と競合する業務を行わない義務（競業避止義務）を負っていると解されています。そのため、副業・兼業が原則として可能であっても、同一の業



## 弁護士 小島幸保 (こじま・さちほ)

2000年、弁護士登録（大阪弁護士会）。  
2006年、小島法律事務所開設。

種・職種であれば競業禁止義務に抵触するおそれがあります。この点に関して厚生労働省は、「競業禁止義務は、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る」という立場をとっています。

ただし、従業員は、勤務先の業務上の秘密を守る義務（秘密保持義務）も負っており、同一業種での副業・兼業で、本業で得た知識やノウハウをそのまま生かすことは、秘密保持義務違反のリスクを抱えることになります。副業で働く人が秘密保持義務に反しないよう、受け入れ先の事業主も注意しなければなりません。結果的に、同一業種での副業・兼業は、かなり制限されてしまうのではないのでしょうか。

### 3 労働時間の捉え方は？

先に雇用されている本業（Aとします。）に加えて、副業（Bとします。）として働く場合、労働基準法に基づく労働時間のルールとの関係はどのように捉えるべきでしょうか。

まず、異なる事業主の下での労働時間も通算されます（ただし、「フリーランス」「顧問」「理事」など、

労働基準法が適用されない働き方の場合や、「管理監督者」など、労働基準法の労働時間規制が適用されない場合の業務時間は通算されません。）。

具体的には、労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算して、割増賃金が発生することになります。そのため、労働者は、A・Bの両方に、他方での所定労働時間・所定外労働時間を申告することになるわけです。

このことは、労働時間を申告しなければならない労働者にとっても、通算して管理しなければならない事業主にとっても負担が大きいため、厚生労働省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の中で、労働基準法に定める最低労働条件を遵守しやすくする簡便な労働時間管理の方法を示しています。A・Bの労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）の合計が毎月100時間未満、複数月平均80時間以内となるよう、A・Bでの各労働時間の上限を設定し、その範囲で働くようにするというものです（加えて、それぞれの事業場での法定外労働時間の労働は、各事業場の三六協定の延長時間の範囲内とした上、割増賃金を支払うこととなります。）。