

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

ろうむの玉手箱

〒950-2101 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所
TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

◆副業を認めますか？◆

「従業員から「副業を認めてほしい」と言われたがどうすれば？」

私生活の自由な時間の使い方を制限することはできないという考え方もありますが、多くの会社では原則として正社員の副業・兼業を認めていないと思います。

政府は働き方改革の一環として、副業・兼業を積極的に認めていく方向のようです。

副業は認めるのがよいのでしょうか。

■ 重要ポイント



働き方改革の動きの中で、副業・兼業を推進しようとする動きがある。

副業を認め、成果を上げている会社もある。

■ 就業規則と副業の禁止

就業規則の服務規律のところ、許可のない副業・兼業を禁止している会社は多いと思います。

「会社の許可なく、他の会社の従業員として労働契約を結んではならない」

「事前に許可を受けなければ他の職に就いてはならない」

「会社の許可なく社外の業務に従事し又は自ら事業を行ってはならない」
などが規定例として考えられます。

■ 副業・兼業禁止の意味

副業・兼業を無制限に認めると、本業に差し障りが出る場合が出てきます。副業の会社の労働時間と合わせると長時間労働の可能性が高まります。

正規の事務職員が勤務時間終了後6時間にあたって他社就労していた事案で、労務の誠実な提供に支障をきたす蓋然性が高いとして兼業禁止規定が認められ、「兼業を就業規則で制限することは合理的である」とされた判例があります。

■ 副業・兼業と時間外割増手当の支払い

「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。」(労働基準法第38条1項)となっています。

A社で8時間働き、退社後B社で2時間働いた場合、労働時間は通算され、B社は割増賃金を支払わなければなりません。

兼業・副業を認める場合には、割増賃金の支払義務の問題がありうることを考えておく必要があります。

■ 複数就労者の通勤災害

住居と就業の場所の間を往復中に発生した災害は「通勤災害」となり、労災保険の適用があります。

自宅からA社への通勤、B社から自宅に戻る時、さらにはA社から第2の就労先であるB社に向かうときも、「通勤」となります。



～かぼちゃの花 おいしい実になるか？～

就業規則で副業・兼業の禁止をしていますが、通勤災害の要件を満たせば、「通勤災害」として取り扱われます。

■ 認めてはならない副業・兼業

副業・兼業の禁止規定が有効であるのは、次のような場合と考えられます。

- (1) 会社の信用や名誉を侵害するような就労・バーや風俗店など違法行為が行われている場所でのアルバイト
- (2) 競業会社での就労
企業秘密・営業機密漏えいの防止のため
- (3) 本業に支障を生じさせるような就労
夜間の長時間にわたるような就労や週1回の休日が確保できないような日の就労

上記のような副業・兼業が行われた場合には、会社の懲戒の対象となると規定しておく必要があります。(「懲戒権行使の法律実務」石寄信憲著 中央経済社 p243ほかを参考にした)

■ 副業・兼業推進の動き

「働き方改革実行計画(案)」(平成29年3月28日、働き方改革実現会議決定)では、柔軟な働き方がしやすい環境整備の一つとして、副業・兼業の推進をあげています。それによると、「諸外国では副業・兼業を通じた起業が開業率の向上にも寄与しており、新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備としても有効である。・・・副業・兼業を通じた創業・新事業の創出に関する好事例の横展開を図る。その際、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の在り方等についても整理する」と今後の方向性を考えています。

指標では2027年度以降、「希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする。」となっています。

■ 柔軟な働き方への転換

副業・兼業を認めている会社があります。

(株)クラウドワークスは2011年創業、従業員数134名のクラウドソーシングをしている会社です。正社員の1割が個人事業主として副業を実践、副業で得た知見を自社サービス改善に反映、生産性向上にもなっているといいます。

サイボウズ(株)では、「会社の資産(モノ、カネ、情報、勤務時間、ブランド等)を毀損す

る可能性のある場合を除き、副業を行うことができる」として副業を解禁しました。労働時間を減らして本業の成果が変わらないか?情報漏えい・企業ブランド毀損が起きないか?シナジーがある副業をどちらで評価するか?といった効果については未知数で不安としながらも、社外の知識を取り込む、ぶら下がり社員を減らす、働き方の多様化を促進できるとそのメリットをあげています。

(株)ドンキホーテでは、フルタイム有期雇用社員から、同店の事業所内保育施設でも勤務したいと要望があり、応えるかたちで副業を認めています。兼業により従業員が過重労働とならないよう、兼業先との間で従業員の健康管理等に関する覚書を締結、本業・副業双方での労働時間管理、健康配慮等もして副業社員をサポートしているといっています。

(「兼業・副業を通じた創業・新事業創出事例集」平成29年5月中小企業庁)

■ 副業・兼業のルール

副業・兼業を希望する社員には「副業・兼業許可申請書」により、隠さず申請してもらい、理由を確認しましょう。

副業・兼業の会社が競合会社だということはないでしょうか。

就労する時間はいつで、何時間くらいでしょう。本業の労働時間と合わせて、長すぎる労働時間にならない範囲で認めることになります。

本業の繁忙期で時間外労働があるような時期は認めないということになるでしょう。

入社して間もない方、一定の役職にある方について制限するかどうかは検討の余地があると思います。

許可については1年などの有効期間を設けて、その都度判断するとしておくのがよいでしょう。

■ 健康確保をどうするか

副業・兼業の推進の動きのなかにあっても、副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかは課題で、ガイドラインが今年度中に策定されるようです。過重労働対策が叫ばれる一方で、副業・兼業によりひとりひとりの総労働時間が増加し、健康を害することになっては問題です。

トピックス

「違法残業は4割」厚労省の監督指導結果 平成29年7月26日厚労省

厚生労働省は、平成28年4月から平成29年3月までに、長時間労働が疑われる23,915事業場に立ち入り調査し、その結果を公表した。

労働基準関係法令の違反事項は主に(1)労働時間(2)賃金不払い残業(3)健康障害防止措置である。

66.6%の事業場で違反があり、そのうち43.0%で労働時間、9.8%で健康障害防止措置、6.2%で賃金不払い残業の違反があった。違法な時間外労働が指摘された事業場のうち、54%で月100時間を超える労働者がいた。

違反の多い主な業種は、接客娯楽業(77.9%)、運輸交通業(73.9%)、製造業(70.3%)となっている。長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導も行われている。

常時50人以上の労働者を使用する事業場については、衛生委員会で健康障害防止の調査審議を行うことも指導される。



労務のことば

～ 産業医 ～

常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに1人の産業医を選任しなければなりません。

産業医は特別な医師です。

労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を備えた専門家です。

職場でメンタルヘルス不調者が増え、産業医にメンタルヘルス対策で期待される役割が増しています。

【スタッフからひとこと】

産休育休を取り子供が1歳になったら復帰する予定です。復帰後の年次有給休暇は、どうなるのでしょうか？

出勤率(「出勤日数」÷「全労働日」)が80%以上ないと年次有給休暇は、付与されませんが**産休育休中は、出勤したものとみなされ、付与されます。**

復帰後に年次有給休暇が無いということは、ありません。



【職場の安全パトロール】

業務日誌 7月

「5S活動に取り組んでいるのですが、新人が入ったりして、職場がきれいな状態ではなくなっている、指導してほしい」

ご要望を受けて、社長、スタッフ数名と職場の安全パトロールをしました。

不要な掲示物が雑然と貼ってあったり、ゴミが落ちていたりしました。細い通路にモノが雑然と置かれていて、通りにくい状態になっていました。大事な鍵が所定の場所でないところに置かれていたり、工具が片づけられていなかったり・・・

全くダメな状態から1週間後、再度パトロールを実施しました。5Sで安全な職場にという意識が芽生えたからでしょう、掃除用具には「表示」のあるフックがつけられていました。ベルト付のツールポーチを作業者はつけることに決めたということで、作業に必要な工具等は各人のポーチに携帯されていました。

「自分ではやっているつもりだったが、パトロールすることで、改善点がわかった。気づかなかったことに気付けた」参加者の感想です。気を抜かずに継続を！

