

弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話(第50回)

社員の副業・兼業、どう認める？どう規制する？

2018.11.26



副業や兼業(以下、「副業」)をしたいと考えているビジネスパーソンが、近年増加傾向にあります。総務省の「平成29年就業構造基本調査」によると、有業者(ふだん収入を得るために働いている人)の中で、現在、就いている仕事を続けながら、他の仕事をしたいと思っている人の比率は、6.4%。この比率は、前々回調査(平成19年)では5.2%、前回調査では5.7%でした。

こうした変化の一方、これまで多くの企業では、社員の副業の要望についてそれほど配慮することはありませんでした。せいぜい就業規則に、「許可なく他の会社などの業務に従事しないこと」といった規定を置くだけで、あまり関心を払ってきませんでした。

ただ最近は、社員が副業をすることは、本人はもちろん会社にもメリットがあるという見方が広がっています。まず、本人は主体的なキャリア形成や所得増加など新たな働き方を実現することができます。そして企業には、優秀な人材の獲得・流出防止、外部資源(情報、人脈)獲得による事業機会の拡大などのメリットが期待できるというわけです。

さらに、働き盛りの世代が副業により生産性を向上させれば、我が国の経済における制約要因の1つとなっている生産年齢人口の減少への対策になりますから、社会的な意義もあるわけです。

こうしたことから、政府は社員の副業を促進する政策を打ち出しています。具体的には、厚生労働省が2018年1月、2017年の「柔軟な働き方に関する検討会」での議論を踏まえて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(以下では、「ガイドライン」といいます)を策定しました。併せて「副業・兼業」に関するモデル就業規則も改定しています。

本稿では、こうした環境の変化を捉えて、企業はどのように社員の副業について認め、また、一定の規制を及ぼしていけばよいのかについてアドバイスします。副業の規制に関するこれまでの裁判例の基本的な立場を説明した上で、ガイドラインと改訂されたモデル就業規則の規定を解説します。

副業の規制に関するこれまでの裁判例

これまでの裁判例では、企業が就業規則において、社員が許可なく兼職(二重就職)することを禁止し、違反した社員に対し、懲戒処分や解雇を行い、その処分が争われるというのが典型的なケースです。

そうした裁判例でも、基本的な前提は、社員が勤務時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的に社員の自由であるということです。就業規則の規定にかかわらず、企業が社員の兼職を一律に禁止することは許されません。

ただ、兼職の目的(競業他社での就労か否かなど)、態様(たいよう/兼職の時間・職種、本来の勤務との重複・隣接など)、期間(継続的な雇用関係かアルバイトにとどまるかなど)といった個別事情によって、本来の業務が不能あるいは困難となったり、企業秘密の流出、企業の社会的信用の失墜など、企業の正当な利益を害したりするような兼職については、許可制とすることを有効としています。

例えば、会社の幹部社員が競業他社の取締役役に就任したことの是非について争われた裁判では、営業秘密の漏えいの恐れや、同人の地位に鑑み企業秩序を乱す恐れが大きいとして、兼職許可制の違反を認め、当該社員の解雇を有効としています(橘元運輸事件、名古屋地判昭和47年4月28日)。

一方、企業の正当な利益を害することがなければ、兼業は認められます。典型的なのは、運送会社がトラック運転手の過労事故を防止するために定めた兼職許可基準の範囲内で、準社員からアルバイト就労の申請がなされたのを不許可としたことについて争われた裁判です。この事案では不許可には理由がないとして、会社の損害(慰謝料)賠償責任を認めました(マンナ運輸事件、京都地判平成24年7月13日)。

ガイドラインで示された社員の副業に関する企業の対応… 続きを読む