

大城労務管理事務所 TEL(098)866-8431  
(社労士・行政書士部門)  
㈱大城マネジメント研究所 TEL(098)866-8524  
(経営士部門)  
〒900-0004 那覇市銘苅1-11-12 OMCGビル2F  
HP:omc-group.jp/ FAX(098)866-8496

労働保険事務組合  
沖縄中小企業労働福祉協会  
経営者・事業主の方も労災保険に  
特別加入できます。  
TEL(098)866-8489 / FAX(098)866-8496

# OMCG

## ニュースレター

### 副業・兼業に関する実務対応

平成30年1月厚生労働省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(以下「本ガイドライン」)を作成し、公表しました。本ガイドラインの中で、副業・兼業にかかわる現行の法令や解釈がまとめられています。

今回は、本ガイドラインのポイントと今後の実務対応について解説します。

なお、従前より締結されている労働契約を「本業先」、本業とは異なる使用者に一時的または継続的に雇用されたり、自ら事業を営むことを「副業・兼業先」として定義し、解説を行います。

### 副業・兼業

まず先に副業・兼業という現象は、これまでの労働関係や法規制が前提としていた使用者と労働者の関係とは異なっており、従来の考え方を副業・兼業に当てはめようとしてもうまくいかないという点です。

これまで労働法においては、基本的に「労働(イコール)させられるもの」という発想にたっていたと言えます。これは通説・行解釈において労働時間が「労働者が使用者の指揮監督の下にある時間」と定義されていることにも表されています。従って労働契約を規制する労基法の解釈や労働行政による監督も、これを当然の前提としてきました。

ところが副業・兼業の場合は、本業先が命じてやらせるものではなないため、これまでの規制の前提と必ずしも整合しない点が出てく

### メリット

★労働者  
① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能になり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体性もキャリアを形成することができるといえます。

② 本業の所得を活かし、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができるといえます。

③ 所得が増加する。

④ 本業を続けつつ、よりリスキの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

★本業先  
① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができ、労働者の自律性・自主性を促すことができるといえます。

② 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。

③ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

★企業全体  
④ 副業・兼業は、会社全体としてみれば、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から、地方創生に資する面もあると考えられます。

労働者が本業とは別に、様々な新しいチャレンジを行おうようになれば、新たな事業の立ち上げが促進されたら、都市部への偏在が指摘されている労働者が地方で副業・兼業を行うことで地域が活性化される可能性なども挙げられています。

### 留意点

★労働者  
① 就業時間が長くなる可能性があるので、労働者自身による就業時間や健康管理も一定程度必要になります。

② 職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止義務を意図することが必要である。

③ 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用

保険等の適用がない場合があることに注意が必要になる。

★本業先  
必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

### 就業規則の規定

従前ほとんどの企業において、副業・兼業が禁止されてきました。就業規則内には「許可なく他の会社等の業務に従事しない事」と副業・兼業を禁止する規定が設けられていました。

しかし、そもそも労働者が、労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的に労働者の自由であり、多数の裁判例及び学説上においては、副業・兼業は、使用者の労働契約上の権限の及ばない労働者の私生活における行為であり、副業・兼業を一律に禁止する規定が無効であることについては、おおむね争いがありませ

いづれの裁判例でも「労働者が副業・兼業をすることは基本的に自由である」「各企業が副業・兼業を禁止することは原則としてできない」との点で一致しています。

### ★規定例 (副業・兼業)

第〇条 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ない。

1 労働者は、前項の業務に従事するに当たっては、事前に会社に所定の届出を行う者とする。

2 第1項の業務に従事することにより、次に該当する場合は、会社はこれを禁止することができる。

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 会社の名譽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  
④ 競業により、企業の利益を害する場合

今回のガイドラインで副業・兼業を原則禁止となすことができないことから、労働者から副業・兼業の申出があった際に、許可を出す範囲を決めておく必要があるとされています。

範囲を決めておくことで、申出の際のトラブルをなくすることができるようになります。

## 就業規則の作成・変更

### 就業規則の作成・変更行っています!

- 副業・兼業に関する規定含む
- その他、役員規程等の作成

お問い合わせは、大城マネジメント研究所  
TEL: (098) 866-8524

## 労務顧問会員募集

労働契約・解雇・雇止め・退職満了による退職をめぐる  
労使間のトラブル等を事前相談承ります!!  
36協定届の作成や指導も無料で行います!!

㈱大城マネジメント研究所  
TEL: 098-866-8524 FAX: 098-866-8496