



# ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

**Q** 国は副業・兼業をするようにとガイドライン等を定めたようですが、自由に副業されたら困ります。どのように考えたら良いのでしょうか？

**A** 「働き方改革」を進め、やっと時間外労働等を減らすようになって過労死が減ると期待していましたが、ここへきて国は「副業・兼業」を認めるのはどういう趣旨なのかと私も疑問に思っていました。以下はガイドラインより

## 【労働者のメリット】

- ①離職せずとも別の仕事に就く事が可能になり、スキルや経験を得る事で、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ②本業の所得を活かして、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。
- ③所得が増加する。
- ④本業を続けつつ、よりリスク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。

## 【企業のメリット】

- 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る。
  - ②労働者の自律性・自主性を促すことができる。
  - ③優秀な人材の獲得・流失の防止ができ、競争力が向上する。
  - ④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、事業機会の拡大へつながる。
- 「人生100年時代を迎え、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要である。また、副業・兼業は、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、都市の人材を地方でも活かすという観点から地方再生にも資する面もあると考えられる。」とのこと。

企業として従業員が兼業・副業を行う事を制限できるのは例えば次のような場合です。

- 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競業により自社の利益が害される場合

- ④自社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

ガイドラインにはこの他にも、

「労基法の労働時間規制、労衛法の安全衛生規則等を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件等を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業は認められず、違法な偽装請負の場合や、請負であるかのような契約としているが実態は雇用契約だと認められる場合等においては、就労の実態に応じて、労基法、安全法等における使用者責任が問われる。」とありますので、主に次の点に留意する必要があります。

## ア)安全配慮義務

労働契約法第5条「使用者は労働契約に伴い、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」とあり、全ての使用者が安全配慮義務を負っている。

## イ)秘密保持義務

## ウ)競業禁止義務

## エ)誠実義務

## オ)副業・兼業の禁止又は制限

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るため、制限できるのは左記の①～④の場合です。就業規則に、次のように記載することが考えられます。

- ・原則として、労働者は副業・兼業を行うことができること
- ・例外的に①～④のいずれかに該当する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと

要するに日本は終身雇用が主でしたが、国がこのような提案をする事によって雇用の流動化を図り、又新規創業を期待したのではないかと思います。より詳しくは「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q&Aを参考にしてください。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980