

## 第6回 杜若オンラインサロン

どうやるの？

～副業・兼業をする従業員の管理方法、実務対応～

杜若経営法律事務所

弁護士 平野 剛

弁護士 井山 貴裕

東京都千代田区九段北4-1-3

飛栄九段北ビル6階

TEL: 03-3288-4981

Mail: iyama@kanou-law.com

# 本日のテーマ

---

- ①副業・兼業についての整理
- ②副業・兼業をする従業員の労働時間管理
- ③副業・兼業を認める際の情報管理
- ④副業・兼業を認める際の規定例及びその運用方法
- ⑤座談会

# なぜ今、副業・兼業について考えるべきなのか

---

- ・副業をする労働者の数が増加傾向にあるからです。  
→ 副業を希望する人は2007年に2,993,000人、2017年には3,850,000人  
実際に副業をしている人は2007年に1,029,000人、2017年には1,288,000人  
(令和元年8月8日副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会 )
- ・労働者が本業以外で収入を得るニーズがあるからです。  
→新型コロナウィルスに感染拡大により、副収入のため兼業の要請の増加
- ・社会として副業の容認を求める傾向にあるからです。



# 副業・兼業の形態

---

- ・「副業・兼業」の定義

→ 今回は広く、「本業以外の仕事」と整理

- ・副業・兼業の形態

- ①雇用

→ 正社員型（ほとんど例はない）

非正規雇用型（パートタイム等）

- ②役員型

- ③個人事業主、会社経営型

- ④ギグワーカー型

\* インターネット等で募集される単発かつ短期の業務  
例：ウーバーイーツ



# 副業・兼業をする従業員の労働時間管理

---

- ・「副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和2年9月改訂版）」にて副業・兼業を行う従業員の労働時間の管理・通算の方法が示された。
- ・労働時間の通算が必要となるのは、「労基法に定められた労働時間管理規制が適用される労働者」
- ・通算が不要な場合でも、長時間労働による健康への影響の観点から、長時間労働には配慮することが望ましいとされている。

# 労働時間の通算が不要な場合の具体例

## 労基法が適用されない場合

- フリーランス（業務委託）、起業、共同経営、顧問、理事、監事

## 労基法は適用されるが労働時間規制が適用されない場合

- 農業・畜産業、養蚕業、水産業、管理監督者、機密事務取扱者、監視・断続的労働者、高度プロフェッショナル制度

# 労働時間の通算の考え方の基本

---

- ・通算される労働時間は、自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間
- ・労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間制度を基に他の使用者の事業場における労働時間を通算  
→副業先がフレックス等を採用していても自社の労働時間制度を採用してよい。
- ・労働者の申告により副業先の労働時間を把握している場合、労働者から申告がない場合には、通算は不要。  
労働者が虚偽申告をした場合は、申告があった時間の通算でよい。

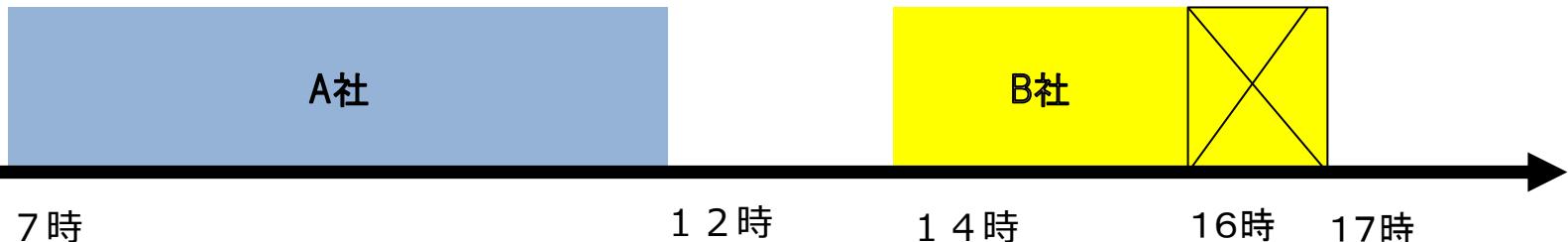
# 所定労働時間の通算の基本的考え方

---

- ・副業・兼業の開始前に、副業先の所定労働時間の申告を求めるなどして、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える時間を探る。
- ・通算して時間外労働となるのは、時間的に後から労働契約を締結した使用者における労働時間で発生した部分

# 所定労働時間の通算の具体例①

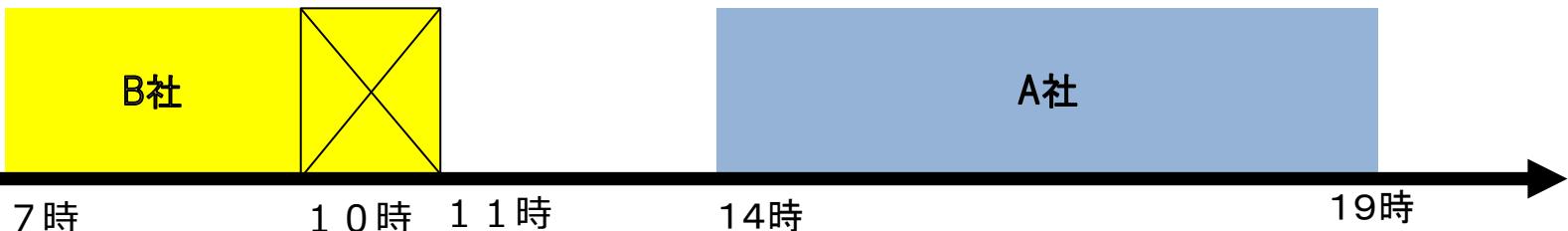
- ・A社が先に雇用契約を締結（所定 5 時間）
- ・B社が後に雇用契約を締結（所定 4 時間）



- ・B社の 16 時～17 時が時間外労働になる。  
→A社の 5 時間 + B社の 4 時間 - 8 時間 = 1 時間

## 所定労働時間の通算の具体例②

- ・A社が先に雇用契約を締結（所定 5 時間）
- ・B社が後に雇用契約を締結（所定 4 時間）



- ・B社の10時～11時が時間外労働になる。  
→A社の5時間 + B社の4時間 - 8時間 = 1時間

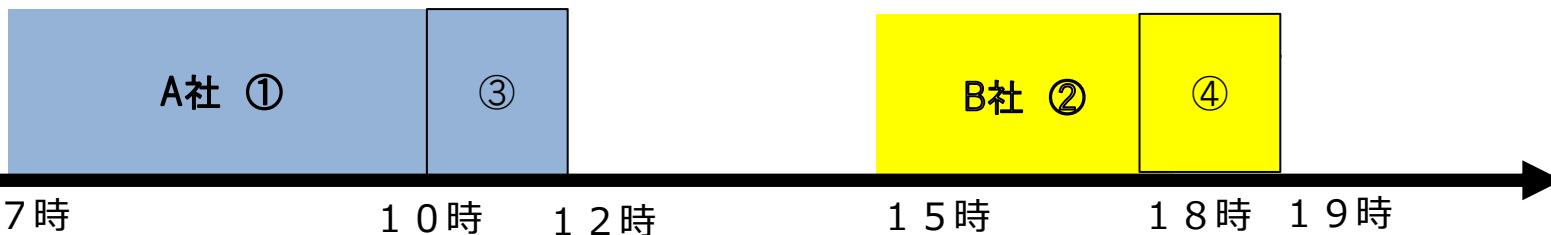
# 所定外労働時間の通算の基本的考え方

---

- ・所定労働時間の通算に加え、副業・兼業開始後に自らの事業場における所定外労働時間と他の使用者における所定労働時間外労働を所定時間外労働が行われた順に通算する。
- ・通算により自らの事業場における法定労働時間を超える部分が時間外労働になる。

# 所定外労働時間の通算の具体例①

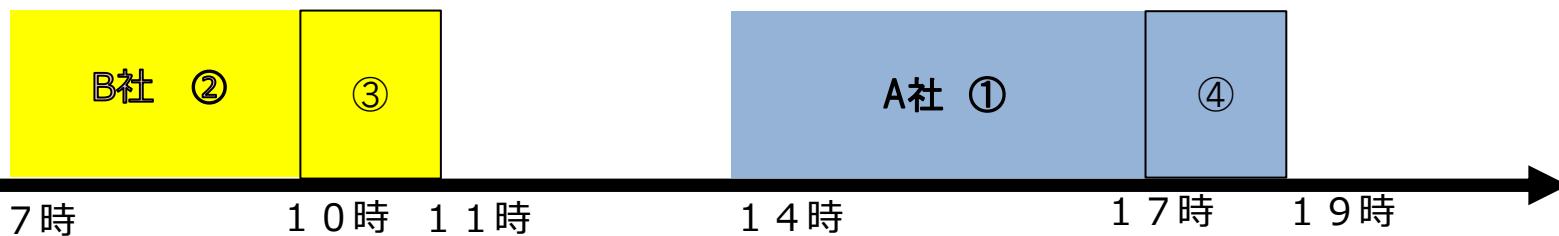
- ・ A社が先に雇用契約を締結（所定 3 時間）  
所定は 7 時～ 10 時。所定外労働を 2 時間
- ・ B社が後に雇用契約を締結（所定 3 時間）  
所定は 15 時～ 18 時。所定外労働を 1 時間



- ・ ① + ② + ③で法定労働時間に達するので、B社で行う所定外労働の内 1 時間（18時～19時）は法定時間外労働になる。B社は 1 時間の割増賃金を支払う必要がある。

## 所定外労働時間の通算の具体例②

- ・ A社が先に雇用契約を締結（所定 3 時間）  
所定は 14 時～ 17 時。所定外労働を 2 時間
- ・ B社が後に雇用契約を締結（所定 3 時間）  
所定 7 時～ 10 時。所定外労働を 1 時間



- ・ ① + ② + ③ + (④の 1 時間) で法定労働時間に達するので、B社で行う所定外労働の内 1 時間（18 時～ 19 時）は法定時間外労働になるA社は 1 時間の割増賃金を支払う必要がある。

# 個人情報・秘密情報の管理

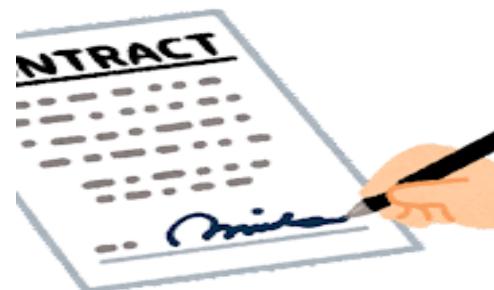
---

- ・個人情報保護法の対象となる個人情報は、同法に基づき安全管理措置が必要になる。  
→令和2年の個人情報保護法の改正で個人データが仮に漏洩した場合は、本人への通知や個人情報保護委員会への報告が必要となった。
- ・就業規則の整備や入社時に秘密保持誓約書の提出など、秘密情報の管理方法の見直しも必要となる。

# 情報漏えいに対する予防方法

情報漏えいへの予防策としては、以下が挙げられる

- ・競合他社への副業の禁止
- ・就業規則における対応  
→自社の信用や名譽を毀損する行為があった場合には、  
副業・兼業を禁止、制限できる条項を設ける。
- ・従業員から副業申請時に誓約書を提出させる。
- ・情報管理に関する社内ルール（情報が記録されている媒  
体の持ち出し禁止等）を設ける
- ・社内教育



# 副業・兼業を全面禁止する規定の有効性

Q 情報漏えい等がやはり不安です。  
副業や兼業を就業規則で全面禁止にしていいですか？

A 一般的には、許可制によらずに全面的に禁止する定めは合理性を欠いて無効と判断されることが多いと思われます。

副業・兼業は、雇用契約の指揮命令下にない時間外に行われるためです。

副業・兼業を全面的に禁止する個別の合意も公序良俗に反するものとして、無効となりえます。

# 副業・兼業を規制の仕方

---

- ・副業・兼業の規制の方法は、届出制と許可制がある
- ・届出制では、規制するべき副業についても歯止めがかからず、労務管理として不十分なので、許可制が望ましい。
- ・裁判例・小川建設事件（東京地裁昭和57年11月19日労民集33巻6号1028頁）でも事前許可制は有効としている。

# 裁判例（小川建設事件）

---

従業員の兼業の許否について、労務提供上の支障や企業秩序への影響等を考慮したうえでの会社の承諾にからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいがたく、したがって、同趣旨の債務者就業規則第三一条四項の規定は合理性を有する

# 副業・兼業の事前許可制を定める規定例

## 第●条（事前許可制）

従業員が、勤務時間外において会社の業務以外の業務（以下「副業」という）に従事する場合には、所定の手続きに従い、会社に事前の許可を得なければならない。

- ・事前に申請をさせることが重要。
- ・副業をする際の手続きとして、副業先、副業先での労働条件（契約締結日、就労形態、所定労働時間、就労日、管理監督者に該当するか否か等）を記載した申請書を提出させ、管理する。

# 副業・兼業の不許可事由

---

- ・副業・兼業の事前許可に当たり、副業・兼業を不許可とする基準を設ける必要がある。
- ・副業・兼業を許可するか否かに当たり考慮する要素
  - ①本業における労務の提供に支障はないか。
  - ②本業の秘密保持に接触する副業ではないか。
  - ③本業と利益が相反する副業ではないか。

## 具体例①

Q 従業員から深夜の時間帯にホストクラブ・キャバクラでの副業の申請がありました。不許可として大丈夫でしょうか？

- ・不許可にできる可能性が高い。
- ・いわゆる水商売を副業として行うこと自体は、会社の名譽・信用を毀損するとは言い難いので、この観点から不許可とはできない。
- ・本業が日中に業務を行う場合、深夜業務により、心身の疲労が蓄積し、本業の労務提供に支障ができる可能性がある。
- ・副業の頻度、時間帯を報告させた上で、不許可とできることが多い（先述の小川建設事件が同種事例）。

## 具体例②

Q 従業員が本業と同業の会社での副業の申請がありました。不許可として大丈夫でしょうか？

- ・不許可とできる可能性が高いです。
- ・本業の業務と同種同業の副業が行われる場合、副業先に本業の情報が流出する可能性や副業先に本業の取引先が奪われる可能性があります。
- ・副業先で役員、管理職など重要なポストで働く場合、上記の可能性はより上がります。



## 具体例③

Q 従業員からYouTubeへの動画投稿によるアフィリエイトの副業の申請がありました。不許可として大丈夫でしょうか？

- ・投稿する動画等の内容の報告を受け判断するべき。
- ・投稿される内容が、会社の信用を毀損する内容や本業の会社の内部情報を用いている場合には不許可とできる。
- ・投稿内容にかかわらず、動画編集を深夜早朝に行う、長時間行うなどして、本業に支障がでる場合は不許可にできることがある。



# 不許可事由を定める規定例

## 第●条（不許可事由）

会社は次の各号に該当すると認めた場合、副業を許可しない。

- （1）会社における必要な労務提供を確保できないなど、労務の提供に支障が生じる場合
- （2）会社の営業秘密その他会社が保有する情報が外部へ漏洩するおそれがあるなど会社の秘密を保持する必要がある場合
- （3）会社の名誉・信用の毀損または信頼関係が破壊されるおそれがある場合
- （4）従業員の健康確保に問題が生じるおそれがあるなど、健康確保の必要がある場合
- （5）前号の他、労務の提供義務または企業秩序維持の観点から不許可とする必要がある場合

## まとめ①

---

- ・副業・兼業については、ルールを作り、副業・兼業の実態を見て管理・運用をする。
- ・労働時間の通算は、
  - ①まず「労働契約の締結の先後の順」に所定労働時間を通算し、
  - ②次に「所定外労働の発生順」に「所定外労働時間」を通算する。

## まとめ②

---

- ・情報管理においては、就業規則でのルール化や入社時に秘密保持誓約書の提出させるなど、秘密情報の管理体制を構築する。
- ・副業・兼業の事前許可の基準を作る。
- ・副業・兼業を許可するか否かの考慮要素は、
  - ①本業における労務の提供に支障はないか。
  - ②本業の秘密保持に接触する副業ではないか。
  - ③本業と利益が相反する副業ではないか。

ご清聴ありがとうございました

