

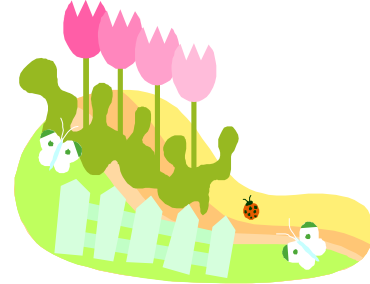
平成17年 5月 31日

この事務所ニュースは名刺交換等させていただきましたお客様にお送りしております。ご不要な方はご連絡の程お願い申し上げます。

こまち社労士事務所ニュース

発行者 こまち社会保険労務士事務所 荒井 朱実

〒019-0204
秋田県湯沢市横堀字小正寺 39-2
電話：0183-52-4019 FAX：0183-52-4181
E-mail komachi@joy.ocn.ne.jp



社員の副業は違法？

長引く不況や賃金の低下、ボーナスカット等の影響により、アルバイトやサイドワークをしてでも収入を得たい、と考えている社員は少なくないかもしれません。しかし、多くの会社では就業規則に「副業禁止」の一文を設けています。また、副業を認めている会社でも許可や届出が必要としている場合が多いようです。

就業規則の規定

労働関連の法律には、企業で働く社員の副業に関する規定は特にありませんが、全体の7～8割がこの就業規則に「副業禁止」の項目を盛り込んでいます。

就業規則	労働基準法で定められた基準を上回る必要がある規程
	特に法律で定められていない会社独自のルールとしての規定

「**副業禁止**」の規定・・・法律で定められたものではなく、あくまで会社と社員が交わすルールでしかない

判例による見解

法律に違反していなくても、就業規則で禁止されている以上、就業時間中にそれを破ると懲戒処分の対象になる恐れがあります。

ただ、就業時間外は労働者の自由な時間であるため、「労働契約上の権限が及ばない範囲の二重就労であれば副業も可能であると解釈することもできる」とする見解もあります。また、近年の判例でも、「本業に支障が出ない範囲ならば懲戒の対象ではない」との判断がなされています。

副業をする際のポイント

法的根拠多くの会社で副業を禁止しているのは、「社員が副業をすることによって、会社が不利益を被ることを防止するため」という理由が一番のようです。

例えば、次に挙げるような場合は「不正競争防止法」に抵触するおそれがあります。

副業での長時間労働による疲労がもとで本業でミスを連発したり、遅刻や欠勤が多くなったりする場合

副業の内容によって本業の会社の信頼や名誉を傷つける恐れがある場合

競合他社で働く、本業の専門知識や営業ノウハウを活かす、本業の会社の肩書きや名刺を使う等する場合

～本業側の会社から差止めや請求や損害賠償請求の対象になる可能性もあり～

高年齢者雇用安定法

高年齢者雇用安定法が改正されました。65歳未満の定年を定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、

定年年齢の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めでの廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

この高年齢者雇用確保措置の年齢は、年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせ、平成18（2006）4月1日から平成25（2013）年4月1日までに62歳から65歳まで段階的に引き上げられます。ただし、事業主は労使協定により、の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、の措置を講じたものとみなされます。

高年齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度には、『勤務延長制度』と『再雇用制度』があります。

勤務延長制度	再雇用制度
定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度。	定年年齢に達した者をいったん退職させた後再び雇用する制度。

継続雇用制度の雇用条件については、高年齢者の安定した雇用の確保が図られたものであれば、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用でなくてもよいとされています。また、常用雇用のみならず、短時間勤務や隔日勤務なども含まれます。

また、継続雇用制度の対象者に係る「基準」については、労使協定で基準を定めることとされました。これは、継続雇用の対象者の選定にあたって、企業によって必要とする能力や経験等が様々であると考えられ、労使間で十分に話し合い、その企業に最もふさわしい基準を労使納得の上で策定するという仕組みを作ることが適当だからです。

ただし、労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に継続雇用を排除しようとするなど、本改正や他の労働関連法規に反する、あるいは公序良俗に反するものは認められません。

対象者に係る望ましい「基準」は、意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること（具体性）必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見が可能であること（客観性）の2つの観点に留意して策定されたものとされています。ちなみに、望ましい例とは具体的には、社内技能検定レベルAレベル、営業経験が豊富な者（全国の営業所を3カ所以上経験）、過去3年間の勤務評定がC（平均）以上の者（勤務評定が開示されている企業の場合）などが挙げられます。

