

相談室 Q & A

人事管理関係



業務外の活動で換金可能な返礼を受けていた場合、懲戒処分することは可能か

当社では健康保持の理由から副業を禁止しています。しかし、ある社員が業務外で友人に対してコンサルティング活動をしており、その対価として「マッサージの割引券」「商品が半額になる会員カード」「商品券」など換金可能な返礼を受けていることが判明しました。会社として、このような活動も禁止したいと思いますが、当該社員に対して懲戒処分を科すことは可能でしょうか。

(神奈川県 R社)



業務外で行われているコンサルティング活動の頻度や、時間数、深夜に及ぶことがないかといった事情を把握し、労務提供に具体的な支障が生じることが想定されるときには、懲戒処分を行うことは可能である

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 副業・兼業の禁止

かつては、副業や兼業を原則として認めないという企業が一般的でしたが、近年では、厚生労働省も「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月策定、最終改正：令和4年7月。以下、ガイドライン)を策定して公表し、一つの企業で働くだけでなく、副業や兼業がむしろ推奨されるようになってきました。

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、上記ガイドラインによれば、各企業において副業・兼業を制限することが許されるのは、①労務提供上の支障がある場合、②業務上の秘密が漏えいする場合、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のいずれかに該当するときと考えられるようになってきました。

健康保持の理由から副業を禁止することは、①労務提供上の支障がある場合に副業を制限するこ

とといえるため、これを理由に副業を禁止することを就業規則に定めていることは、その内容が合理的な制限である範囲で有効になると考えられます(労働契約法7条)。

これらの内容は、副業や兼業に対する考え方ですが、本質的には、私生活上の行動によって労務提供に支障を生じさせる場合においては、合理的な範囲でこれを制限する余地を否定していないと考えることもでき、そのため、たとえコンサルティング活動に対する対価が換金可能な返礼であって金銭(賃金)ではなく、副業や兼業に直接該当しないとしても、当該コンサルティング活動を副業や兼業に準じて禁止することは可能であると考えられます。

2. 業務支障を考慮して懲戒処分が可能か

副業や兼業などに対しては、どのような程度であれば合理的な制限であるといえるのでしょうか。この点について、合理的な制限というためには、

労務提供上の支障が生じているときまたは具体的に生じ得ることが想定されるときに限るという解釈が一般的となっています。

裁判例においても同様の限定解釈がなされており、例えば、上智学院(懲戒解雇)事件(東京地裁 平20.12. 5判決)では「兼職(二重就職)許可制に形式的には違反する場合であっても、職場秩序に影響せず、かつ、使用者に対する労務提供に格別の支障を生ぜしめない程度・態様の二重就職については、兼職(二重就職)を禁止した就業規則の条項には実質的には違反しないものと解するのが相当」と判断しています。

労務提供上の支障に該当する典型的な事例は、就業時間が重複するような場合です。ご質問のケースでは業務外とのことですので該当しませんが、就業時間中(休憩時間以外)にコンサルティング活動を行うような状況があれば、これを禁止することはできるでしょう。なお、休憩時間中であつたとしても会社の施設等を用いて行われるようであれば、施設管理の観点から、これを禁止して制限することも可能と考えられます。

3. 兼業を理由とした懲戒処分に関する裁判例

業務外の副業や兼業だとしても、具体的な状況に即して労務提供上の支障が生じる場合には、健康保持を理由として制限することができると考えられます。

例えば、トラックドライバーとして勤務していた従業員による兼業の申請に対して、疲労や寝不足による交通事故等の防止のほか、運送業に関して国土交通省が定める改善基準告示により継続8時間以上の休憩期間(勤務間インターバル)の確保が必要とされているため、兼業終了後から会社

での労務提供開始までの休憩期間が6時間を切る場合には不許可とすることには合理性があると判断した裁判例があります(マンナ運輸事件 京都地裁 平24. 7.13判決)。また、同裁判例は、毎月の労働時間が合計230時間に及んでいた状況において、追加で1日4時間のアルバイトを行うことについては合理性があると判断されています。一方で、週に1日だけの4時間または3時間のアルバイトすらも不許可としたことは違法と判断されました。

他方で、工場勤務の労働者が、タクシードライバーとしてアルバイトをしており、その頻度は月に4、5回程度であった事案については、兼業が就業時間と重複するおそれがあり、時に深夜(退社後の午後5時から翌朝まで)に及んでいたことも踏まえ、労務提供への支障が認められることから懲戒解雇が有効とされたものもあります(日通名古屋製鉄作業事件 名古屋地裁 平 3. 7.22判決)。

健康保持を理由として兼業を制限すること自体が全く否定されるわけではありませんが、現時点において自社で働いている労働時間の総量、兼業に費やしている時間数やその頻度、深夜の労働など睡眠時間を削るような働き方とならないかのほか、それにより生じ得る労務提供への支障の程度などによって判断する必要があります。

コンサルティング活動に対する対価が換金可能な返礼であつて金銭(賃金)ではないものとしても、まずは、コンサルティング活動として費やしている時間数や、それが労務提供に支障を来すほどの疲労を生じさせ得るのかといった点を確認しつつ、対応を検討することが適切でしょう。