

1. 働き方

副業・兼業の “これから”と課題

去る1月、厚生労働省より『副業・兼業の促進に関するガイドライン』が公表されました。ガイドラインでは、副業・兼業について企業や労働者が留意すべき事項がまとめられています。現在は多くの企業が禁止している副業・兼業ですが、現状や今後の課題について概説してまいります。



1. 副業・兼業の現状

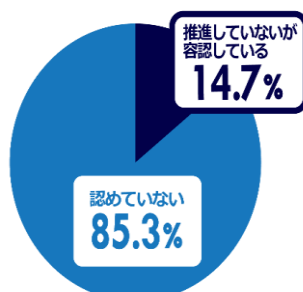
副業・兼業制度については、下図のとおり認めていない企業がほとんどです。副業・兼業自体への法的な規制はありませんが、平成29年12月時点までの厚生労働省の『モデル就業規則』が副業などを禁止していたことや、大半の企業が副業・兼業を認めていないということが、大きく影響していたと考えられます。

【企業における副業・兼業制度について】

しかし、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、基本的には労働者の自由であるため、就業規則で禁止していたとしても、それが有効と認められるとは限りません。労働時間以外の時間を企業が制限できるのは、“労務提供上の支障となる場合”“企業秘密が漏えいする場合”“企業の名誉・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”“競業により企業の利益を害する場合”などであることが、裁判例などから考えられます。

2. 副業・兼業のこれから

ガイドラインと同時に公表された新モデル就業規則は、「労働者は、勤務時間外において、他の企業等の業務に従事することができる」とし、副業などを原則容認しました。ガイドラインも「裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である」としています。下図の様に副業を希望する方が増加している昨今においては、今まで副業を容認していなかった企業も、今後は考えを改めざるを得なくなるかもしれません。

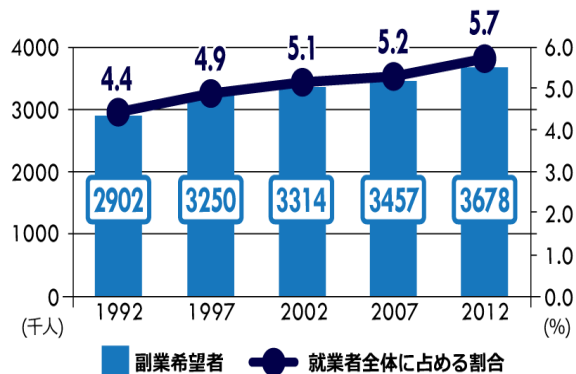


(厚生労働省『副業・兼業の現状と課題』を一部加工)

3. 副業・兼業の課題

副業・兼業は、労働者の所得が増加する他、労働者が主体的に社外でキャリアを形成することで、企業にとっても社内では得られない知識が得られるといったメリットがあります。一方で“本業への支障”や“労働者の健康配慮”“競業・利益相反”“情報漏えい”といったリスクも十分に認識し、対策しなければなりません。厚労省のモデル就業規則でも、以下のいずれかに該当する場合は、副業・兼業を禁止または制限できると定めています。

【副業を希望している方】



1	労務提供上の支障がある場合
2	企業秘密が漏えいする場合
3	企業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
4	競業により、企業の利益を害する場合

この他にも、各企業の事情に合わせた独自の運用ルールを定めることも検討すべきでしょう。中小企業庁の『兼業・副業を通じた創業・新事業創出事例集』に掲載されている企業事例では、“本人のスキルアップに役立つこと”“副業が公序良俗に反しないこと”“個人事業ではなく、他社の被用者となる際は届出ること”などが副業・兼業を認める条件として紹介されています。ただし、あまりに抑止的な条件を設けることは、本来は自由であるべき労働時間以外の労働者の自由を不当に制限することにも繋がりがかねません。企業と労働者とがお互いの権利を擁護し、尊重し合えるような制度づくりを目指すことが望まれます。

4. 4. おわりに

ここまで、主に人事・労務の観点から、副業・兼業についての注意点を述べてきました。しかし、情報漏えい・秘密情報の保護という点では、人事・労務面での対策だけでは不十分でしょう。経済産業省の『秘密情報の保護ハンドブック』では、秘密情報を守るため、以下の対策を挙げています。

1	秘密情報に近寄りにくくするための対策
2	秘密情報の持ち出しを困難にするための対策
3	漏えいがみつきやすい環境づくりのための対策
4	秘密情報だと思わなかった！という事態を招かないための対策
5	社員のやる気を高め、秘密情報を持ち出そうという考えを起こさせないための対策

いずれも人事・労務部門だけでは取り組めませんし、また、人事・労務部門の関与が無ければ取り組めない対策でもあります。副業・兼業を認める場合においては、社内の秘密を守るための対策にはいっそうの配慮が必要になってきます。

2. 内部統制 内部通報制度の整備について

品質偽装事件など企業のコンプライアンス違反が時々世間を騒がせていることをみても、会社内部の自浄作用や、法令遵守に係る取組強化は企業の重大な課題となっています。そのような中で、本年1月15日、内閣は公益通報に係る規律の在り方や行政の役割等に係る方策を検討するよう、消費者委員会への諮問を行いました。ここでは、内部通報制度の概要と企業の対応について、ご案内いたします。

1. 労働者による内部告発の保護

労働法の基本ルールは、会社に労働法令への違反がある場合、労働者はその事実を監督官庁（労働基準監督官など）に申告する権利があり、会社は申告を理由として当該労働者に対して解雇など不利益な取り扱いをしてはならないと規定しています（労働基準法第104条、労働安全衛生法第97条など）。

これに加え、平成16年制定の公益通報者保護法では、「労務提供先」が「国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律」に違反、または正に違反しようとしている場合、労働者は一定の通報先に通報でき、通報を理由に解雇など不利益な取り扱いを受けることから保護される旨が規定されています。

この「労務提供先」は、労働者が労務を提供する事業者のことを指し、直接雇用される会社のほか、派遣先の会社や、請負契約などにおける取引先なども含まれます。また、「国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律」には、公益通報者保護法別表で400超の法律が指定されており、労働法令に限らない様々な事項が、広く通報の対象になっています。

対象となる法律	
個人生命・身体保護	<ul style="list-style-type: none"> ●刑法 ●食品衛生法 ●道路運送車両法 ●核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律 ●家畜伝染病予防法 ●建築基準法 ●医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律
消費者利益保護	<ul style="list-style-type: none"> ●金融商品取引法 ●農林物資の規格化等に関する法律 ●食品表示法 ●特定商取引に関する法律 ●割賦販売法 ●電気事業法 ●不当景品類及び不当表示防止法
環境保全	<ul style="list-style-type: none"> ●大気汚染防止法 ●廃棄物の処理及び清掃に関する法律 ●水質汚濁防止法 ●土壌汚染対策法 ●悪臭防止法
公正な競争確保	<ul style="list-style-type: none"> ●私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律 ●不正競争防止法 ●下請代金支払遅延等防止法
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●個人情報保護に関する法律 ●労働基準法 ●出資の受入れ、預り金及び金利等の取締りに関する法律 ●著作権法 ●不正アクセス行為の禁止等に関する法律

（厚生労働省『副業・兼業の現状と課題』を一部加工）

2. 通報先と事業者の対応について

公益通報者保護法では、以下の3つの通報先が定められており、通報者が法に基づく保護を受けるには通報先毎の要件を満たす必要があります。

1	事業者内部(労務提供先および労務提供先が予め定めた者)
2	行政機関(通報対象事実について処分・勧告等をする権限がある行政機関)
3	その他の外部通報先

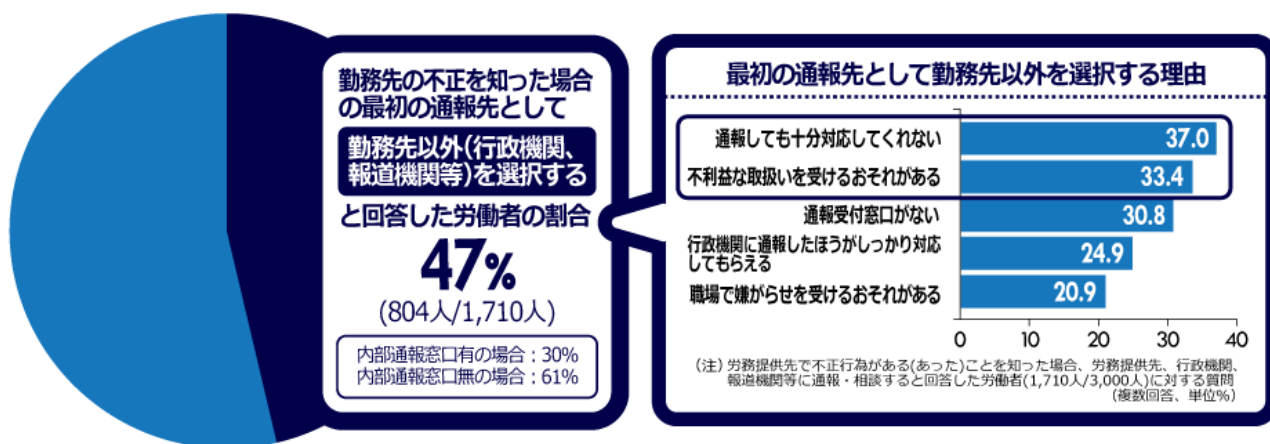
公益通報者保護法は、規模や営利、非営利を問わずすべての事業者に応用されるものです。事業者はこの法律を踏まえて、「内部通報制度」の仕組みを整備するとともに、これを適切に運用することが重要です。また、事業者が通報を受けた場合には、その通報に対しどのような措置をとったかなど、当該通報者に対して遅滞なく通知する努力義務を負います(公益通報者保護法第9条)。

3. おわりに

消費者庁のアンケート調査では、約半数の労働者が最初の通報先として勤務先“以外”を選択すると回答しています(下図参照)。その主な理由には、保護制度への不信や、そもそも通報先が社内に無いことなどが挙げられています。内部通報制度は中小規模の会社ほど導入しておらず、導入できない理由の中には「どのような制度なのか分からない」「導入の方法がわからない」というものもあるようです。

しかし、違法行為の発見が遅れると、事業者の処罰や行政措置などによる損失のほかに、拡大した被害の補償コスト、消費者や取引先からの信頼の低下や従業員の士気低下などに波及することもあります。

職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置として相談窓口の設置が挙げられていますが、社内におけるコンプライアンス体制を見直すために、同様に通報窓口の設置についても検討してみると良いでしょう。



ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。
次号は04月30日に配信いたします。(石田久男)