

# 輸送リーダー

2013  
September **9**  
Vol. **196**

## 釧路湿原 (細岡展望台からの眺め)

昭和55年、国内第1号としてラムサール条約(特に水鳥の生息地として国際的に重要な湿地に関する条約)に登録。鳥の越冬地・渡りの中継地で、特別天然記念物タンチョウの主な繁殖地であり、その他にも数々の貴重な動物達が生息。



## 業界羅針盤

新物流大綱を閣議決定

社会・労働保険未加入 行政処分が2桁減少 国交、厚労省と連携で  
全ト協 IRUグランプリ受賞 震災時輸送が高評価

【各論80】

# 収入減をアルバイトで稼ぐドライバー…

## — 兼業や競業避止への対応は万全か? —



運送業のA社は、数年前の経営状態の悪化に伴い、従業員の一部賃金を引き下げました。それ以後、徐々に経営改善の兆しはあるものの、従来通りの賃金を支給できる状況には未だ至っていませんでした。

そのような中、あるドライバー(正社員)がA社の休日に別の運送会社でアルバイトをしていたことが発覚。このドライバーから事情を聞いたところ、「収入の減少を少しでも補うために行った」ということでした。本人は、今後もアルバイトを継続したいという希望をもっていますが、A社としては、これを認めるつもりはありませんし、本人が言うことを聞かないのであれば、懲戒処分も考えるとのこと。

それでは、そもそも従業員が会社で本来の業務をしながら、他の会社でアルバイトをするといった二重就労(以下「兼業」とします)は、会社が禁止できることなのでしょうか。

### 終業時間後に何をするかは原則として本人の自由

会社での終業時間後や労働義務のない休日について、従業員が何をするかは原則として本人の自由です。例えば、それが他社で業務を行うことでも自由であり、それを制約する法

律は公務員を除きありません。

この原則論を無視して、「正社員なのだから他社で仕事をしないのは当然だ」、「副業は言わなくても禁止に決まっている」、「社会人としての常識だ」等と言って判断してしまうのは危険です。

### 兼業を禁止することはできるのか

しかし、「兼業も本人の自由ということは、会社はそれを禁止することや制限することが絶対に不可能なのか」と言うとはありません。

必要性和合理性があれば、以下の防止を目的とした兼業の禁止・許可制による制限などが認められるものと思われます。

- ◆**本来の業務に支障を来す場合**
  - ・兼業により疲労蓄積の結果、会社での業務効率が低下
  - ・突発的な業務の必要性があるにも係らず、兼業を理由として残業を拒否
- ◆**会社の職場秩序を乱す場合**
  - ・業務不均衡による他の従業員に不満が発生し、会社の経営や業務に影響

なお、就業規則には「兼業に関する取り扱い」について明記しておきましょう。

条用例1) 会社の許可無く、他で業務に従事し、経営に参画し、又は自ら事業を行ってはならない。  
 条用例2) 会社の許可無く、在籍のまま他に就職及び就労してはならない。

### 兼業禁止規程に違反した場合 懲戒処分を下すことはできるのか

就業規則に兼業禁止や制限の条項を設けていた場合の、違反した従業員に対する懲戒処分の可否は、「本来の業務に支障を来したか」、「会社の職場秩序を乱したか」等を総合的に判断し、下す懲戒処分とのバランスが妥当かどうか比較衡量が問われることになります。

つまり、兼業禁止や制限の条項があるにも係らず他社で兼業をしたとしても、そのことだけで懲戒処分を下すことが有効になるとは限らない、と考えておくべきです。

### 単なる兼業と競業は区別して考える

今回のケースは、A社と同業種(運送業)を営む他社での兼

業ですから、単なる兼業にとどまらず、競業に該当するものと思われます。

※競業とは一般的に、自社の競争関係となる会社で業務に従事したり、経営に参画したり、その他従業員自らが同種の事業を行うこと等

従業員が行う兼業が競業に該当するのことはとても重要であり、兼業と競業は区別して理解しておく必要があります。

退職後の競業行為はすでに労働契約が解消された後の行為であるため、職業選択の自由の観点等から会社がどれだけ競業を制限できるのかについてよく問題となります。今回のケースは労働契約が存続している、つまり在職中における競業行為です。在職中において、従業員が同業他社で業務を行うことは、A社の営業上の利益を害することになり、また機密漏えいの可能性も生じることから、これを制限することは退職後のそれよりも必要性・合理性があると考えて差し支えないと思われます。

なお、競業避止に関しても就業規則に明記しておきましょう。

条用例) 会社の許可無く、同業他社で就業し、経営に参画し、又は自ら事業等を行うなどの競業行為を行ってはならない。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。