

副業に対する法的アプローチ

～ 労働契約法制の中での議論と判例

早稲田大学法学部・法務研究科教授

島田陽一

概 要

- 1 労働法と副業 実務と法の乖離
- 2 なぜ労働法は副業に甘いのか
- 3 副業のデメリットにどう対処するのか
- 4 副業と立法動向

1. 労働法と副業

実務と法の乖離

- 企業実務における副業の取扱い
 - 約8割が就業規則による禁止または許可制
 - その理由
 - 疲労による業務効率低下
 - 組織規律の乱れ
 - 残業・休日出勤ができない
 - 正社員の就業時間外の活動に関する意見
 - 55.3% 裁量に任せることに反対

1. 労働法と副業

実務と法の乖離

労働法における副業の取扱い

副業を禁止または許可制にしている就業規則の規定を限定的に解釈する。

会社の職場秩序に影響せず、労務提供に格別の支障をきたさない副業は制限禁止の対象とならない。

その理由 副業は、私生活における行為であるので、使用者の権限が原則として及ばない。

2 なぜ労働法は副業に甘いのか

- 労働法の考え方
- 労働者の企業に対する義務 労働契約
- 労働契約における労働者の基本的義務
 - 労務提供義務 定量的な義務
 - 労働時間外は、労働者の自由な時間 私生活
 - 裁量労働制、変形労働時間制でも原則は同様
- 就業規則による規制
 - 内容が合理的な場合にのみ労働者を拘束する

2 なぜ労働法は副業に甘いのか

- 労働者は労働時間以外には企業に何の義務もないのか。
- 使用者の利益を害する行為をしない義務
 - 労働契約の付随義務 誠実義務
 - 競業避止義務、企業秘密保持義務
- 副業は、誠実義務に反する行為か

3. 副業のデメリットにどう対処するのか

- 疲労による業務効率低下
- 組織規律の乱れ
 - その危険性について防止の観点からの事前規制は妥当ではない。
 - その危険の現実的可能性がある場合に限定
 - 予測できない場合は、事後的対処
- 残業・休日出勤ができない
 - 事後的対処
- 安全配慮義務

4 副業と立法動向

- 1 「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」における副業の肯定的評価
- 2 「労働契約法制の在り方に関する研究会報告」における副業の評価
 - 副業に肯定的
 - 労基法38条 同一企業に限定を提案
- 3 二重就職者の通勤災害について

「労働契約法制の在り方に関する研究会 報告」

労働時間以外の時間の利用：基本的には労働者の自由

* 職業選択の自由

* 兼業を行う労働者の増加

労働者の兼業制限：やむを得ない事由がある場合を除き、
無効とすることが適当である。

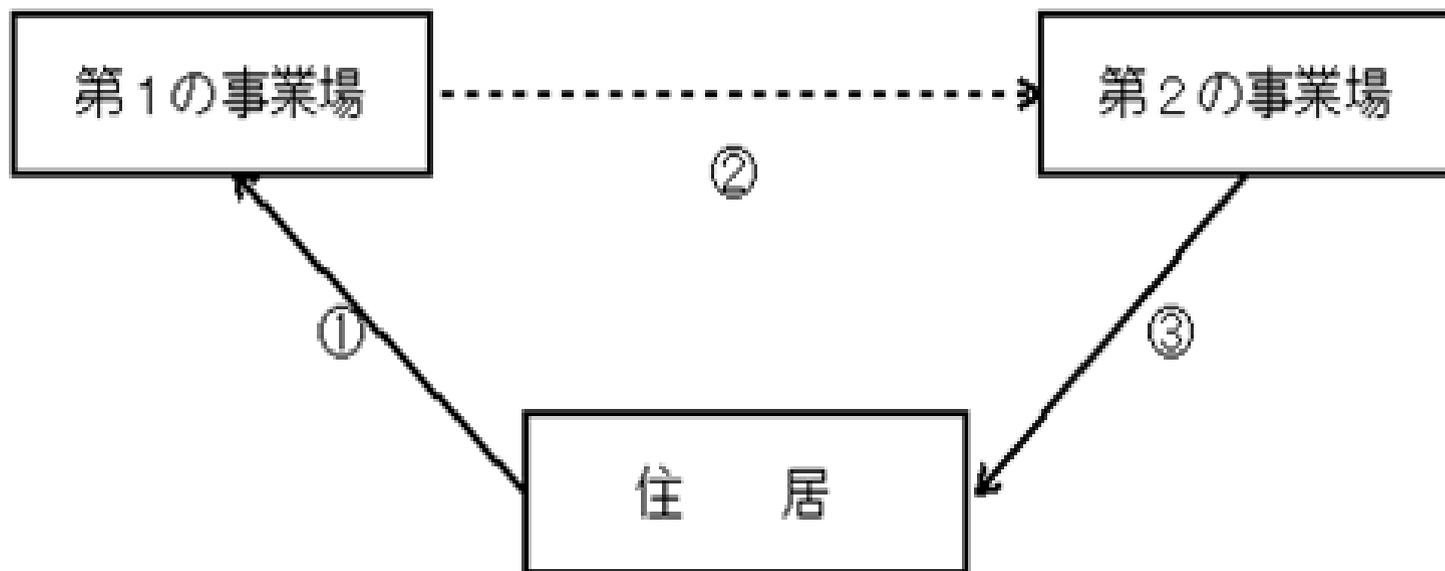
やむを得ない場合：

兼業が不正な競業に当たる場合

労働者の働き過ぎによって人の生命又は健康を害する
おそれがある場合

兼業の態様が使用者の社会的信用を傷つける場合

二重就職者の通勤災害について



5 まとめに代えて

- **企業と従業員の距離**
- **共同体か契約関係か**
- **副業の位置付け**



ご清聴ありがとうございました。