

【非正規格差訴訟で最高裁判決】

FJ ニュース 2018 年 5 月号で特集した、正社員と非正社員の待遇格差に関する訴訟の上告審で、最高裁は、6 月 1 日に判決を言い渡しました。役割や地位などの違いに基づく待遇格差を認めつつ、一部手当の不支給は労働契約法が禁じる「不合理な格差」に当たると判断し、格差を是正する姿勢も示しました。契約社員への各種手当の不支給を巡る「ハマキョウレックス」の訴訟では、正社員のみを支給する 6 種類の手当のうち 5 種類を「不支給は不合理」と判断し、二審の 4 種類より幅広く救済。「長沢運輸」の訴訟では、皆勤手当や精勤手当など、一部の手当を正社員だけに支払うのは、「不合理」としつつ、定年後に再雇用された嘱託社員の給与格差は容認しました。

「副業・兼業の促進に関する新ガイドライン」の概要

副業・兼業の普及促進を図るために留意すべき事項を厚生労働省がまとめました

今年の 1 月 31 日に、厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を公開し、副業・兼業を解禁し、労働者が一企業にとらわれず幅広く能力を発揮したり、スキルアップを図ったりすることを促していますが、労働時間の通算や情報漏洩などで注意すべき点もあり、ガイドラインの中で、それらの注意点を示しています。また、副業解禁のメリットや留意点についても触れています。

今月号では、副業・兼業に関する新ガイドラインの概要について解説させていただきます。

1. 副業・兼業の現状

- (1) 副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある。副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、スキルアップ、資格の活用、十分な収入の確保等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、企業による自営業主等さまざまである。
- (2) 多くの企業では、副業・兼業を認めていない。企業が副業・兼業を認めるにあたっての課題・懸念としては、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること等が挙げられる。また、副業・兼業に係る就業時間や健康管理の取扱いのルールが分かりにくいとの意見がある。
- (3) 副業・兼業自体への法的な規制はないが、厚生労働省が平成 29 年 12 月時点で示しているモデル就業規則では、労働者の遵守事項に、「許可なく他の会社等の業務に従事していないこと」という規定がある。
- (4) 裁判例では、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り、各企業においてそれを制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、企業機密が漏洩する場合、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と考えられる場合と考えられる。

2. 副業・兼業の促進の方向性

- (1) 副業・兼業は、労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点がある。

【労働者側の視点】

<メリット>

- ① 離職しなくても別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者がより主体的にキャリアを形成することができる。

- ② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③ 所得が増加する。
- ④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

<留意点>

- ① 就業時間が長くなる可能性があるため、就業時間や健康について、労働者自身による一定程度の管理が必要になる。
- ② 労働者は、副業・兼業に際し、職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止義務を意識する必要がある。
- ③ 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合がある。

【企業側の視点】

<メリット>

- ① 労働者が、社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

<留意点>

必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職業専念義務、秘密保持義務、競業禁止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要となる。

3. ガイドラインの主な内容

- (1) 副業・兼業の現状について、副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある一方で、多くの企業では副業・兼業を認めていない、としている。
- (2) 副業・兼業の促進の方向性について、副業・兼業のメリット・留意点を挙げたうえで、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者については、長時間労働などを招かないように留意しつつ、幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要、としている。
- (3) 企業の対応について、「裁判例を踏まえれば、原則、副業・事業を認める方向とすることが適当」とするほか、「実際に副業・兼業を進めるにあたっては、労働者と企業双方が納得感を持って進めることができるよう、労働者と十分にコミュニケーションをとることが重要」、「副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、また、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることも考えられる」としている。
- (4) 労働者の対応について、「自身が勤めている企業の副業・兼業に関するルール（労働契約・就業規則等）を確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。」「副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障をきたしたりすることがないように、労働者（管理監督者である労働者も含む）が自ら、本業及び副業・兼業の業務量や進捗状況、それらに費やす時間や健康状態を管理する必要がある。」などとしている。
- (5) 副業・兼業に関わるその他の現行制度について、副業・兼業に伴う、労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険についての取扱いについて言及している。

※ 就業時間の把握について

- 1) 労働基準法第18条では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む。（労働基準局長通達 基発第769号）
- 2) 使用者は、労働者が労働基準法の労働時間に関する規定が適用される副業・兼業をしている場合労働者からの自己申告により副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる。
- 3) 個人事業主や委託契約・請負契約等により労働基準法上の労働者でない者として、または、労働基準法上の管理監督者として副業・兼業を行う者については、労働基準法の労働時間に関する規定が適用されない。ただし、過労等により業務に支障をきたさないようにする観点から、その者の自己申告により就業時間を把握すること等を通じて、就業時間が長時間にならないよう配慮することが望ましい。