



●政府は働き方改革の一環として柔軟な働き方を広げるため、**「副業・兼業」の解禁に関する研究会**を新設する方針を固め、多くの会社が就業規則で「副業・兼業は禁止」していますが、最近では副業・兼業を容認する会社もあるようです。

●労働基準法では「副業・兼業の禁止」を明確に定めているわけではありません。副業・兼業は違法ではありません。従って、各社の就業規則において副業・兼業を認めるか否かにより取り扱いが異なってきます。

●副業・兼業の法的問題点

①時間外割増賃金について

労働時間は通算されます。つまり、A社の勤務時間と副業・兼業を行っているB社での勤務時間は通算されることとなります。法定時間外労働に対する割増賃金を支給するのはA社かB社のどちらでしょうか？A社で8時間勤務してからB社で2時間勤務した場合、B社は法定時間外労働に対する割増賃金を支給する義務があります。

8時間を超えた時点で就業している会社に割増賃金を支給する義務があります。

就業規則で「副業・兼業は禁止」されていれば、「会社に内緒」で副業・兼業を行っていることが多いので割増賃金を請求することは少なかったかもしれませんが、**会社が副業・兼業を認めた場合は、割増賃金を請求をされることも想定しなければなりませんね。**

②長時間労働の責任問題

副業・兼業を認めると労働時間の管理が困難になります。

長時間労働、重労働の結果、本業に支障をきたすような副業・兼業は禁止すべきです。また、長時間労働による過労死、メンタル不調などが生じた場合の会社の責任問題に発展します。会社側は「副業・兼業を行っていることは知らなかった」では済みません。**労災認定がなされる他、会社は安全配慮義務違反の基づく損害賠償責任を追及されることが予想されます。**

③秘密情報の漏えいの危険性

現在の自分の能力を活かすのであれば、副業・兼業を行う会社が、競業他社である場合が多くなります。本業の会社の顧客情報や営業情報、技術情報など会社の重要秘密情報が外部に漏えいする危険が高まります。情報漏洩の問題は非常に深刻な問題であり、どのような方法をもってしても、**社員本人に情報漏洩の意図があれば完全に防ぐことはできません。**

④まとめ

上記3点の危険性を考慮すれば**「副業・兼業は禁止」が原則だと思います。**

●育児休業者の職場復帰について

【質問】

5月に育児休業から復帰する女性社員がいます。**休業前の職務で現職復帰を希望**していますが、既に彼女の仕事は他の社員が行っているので会社としては、別の部署に配置換えを考えています。この配置換えは問題ないでしょうか？

【答え】

問題ありません。育児介護休業法では、**現職復帰に関しては努力義務なので、必ず元の職場に復帰させる必要はありません**。但し、新しい部署では、研修等を行い職場になじめるよう配慮する必要があります。

【質問】

社員が、妊娠したのを機に軽易な業務への転換を希望した場合、配置換えを行うと共に副主任の役職を解くことは問題ありませんか？

【答え】

従来、役職の解任については、会社の裁量が広く認められておりますが、最高裁は判決の中で『**妊娠を理由にした軽易業務への転換を契機としての降格措置は原則無効**』と明言しました。(最高裁 平成26年10月23日)

そして、最高裁は、以下のことを満たした場合降格が認められると言いました。

【降格が認められるポイント】

1. **労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾**したこと
→事業主からの圧力によりしぶしぶ承諾したというわけではなく、本人が真に望んで降格を承諾したということを指しています。
2. 降格後の待遇や元の地位への復帰の見込みについて十分な説明をすること

【まとめ】

上記裁判の争点は「**妊娠を理由とした降格処分**」です。女性が争っていたのは「副主任の職位」です。副主任手当は**月額9,500円**です。月額9,500円の手当が欲しくて争っていたのではなく、「**妊娠を理由とした降格処分**」が許せなかったのでしょうか。多くの時間や費用を費やし、正論をとнаえて理屈では勝っているように見えても、実質的には損をして負けたような立場に陥ることもあるのではないのでしょうか。

「理に勝って非に落ちる」**職場内の人間関係をいかに良好に保つべきか？**

宮沢賢治の「雨ニモマケズ」一節には

「北に喧嘩や訴訟があればつまらないからやめろといい」と書いてあります（笑）