

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

皆様の日々の継栄の参考としていただければ幸いです。



## 労働基準法【ダブルワークの禁止】

### 【質問】

ダブルワークの推奨が話題になっていますが、会社としては情報漏えいの問題等もあるため、絶対的に禁止をしたいと思っています。就業規則に禁止の条文を設けることで可能でしょうか。

### 【回答】

就業規則への記載は最低限必要ですが、すべての兼業を禁止することは難しいといえます。

就業規則への記載を検討する前段階として、そもそもダブルワーク(兼業)を禁止することができるのか、という問題があります。従業員には私生活の自由があり、また職業選択の自由も認められています。そのため、就業時間外の兼業を会社が全面的に禁止することができるのか、または会社の許可制にすることができるのか、という疑問が生じます。



この点について裁判例では、「本人の私生活上の自由の尊重から、就業規則で全面的に禁止とする取扱いは、特別な場合を除き許されない」とされています。ただし、会社に対する労務提供に支障が生じることや、会社の対外的信用や体面を傷つける可能性等があることから、就業規則によって兼業を会社の許可制とすることは認められています。したがって、兼業を原則的に禁止し、会社の企業秩序を乱したり、労働者による労務の提供に支障を来すおそれがないと判断した場合には許可すると定めることは可能と考えられます。

以上を踏まえて、就業規則に兼業禁止の条文を設けるのであれば、右記のような内容になるかと思えます。

マネジメントスタッフグループでは継栄に関わる総合的なご相談をお受けしております。

## 「会社の許可なく他人に雇い入れられること、または自ら事業を営むことを禁止する」

なお、上記のような条文が就業規則に設けられ、かつ懲戒事由としても列挙されている場合に、許可を得ない兼業を処分することができるかという問題もあります。

これについて、裁判例では「労務提供や事業運営に支障が生じる態様でなされたものや、会社の社会的信用を損なうおそれのあるものなど、実質的に企業秩序を乱す兼業に限って、懲戒処分の対象となる」とされています。競合会社の取締役へ就任したような場合、会社の機密を漏らすような場合には、企業秩序を乱すものと評価されるでしょう。

許可していない兼業が発覚した場合、就業規則で禁止されているからといって直ちに懲戒処分ができるというわけではなく、兼業が及ぼす企業秩序への影響、労務提供への支障等の点について検討し、懲戒処分の可否を慎重に判断する必要があります。

## みなさまからの疑問、質問、お悩みなどに 専門家が为您解答します。

マネジメントスタッフグループでは、お客様の成長・発展・繁栄のため、三果(結果・成果・効果)継栄ノウハウを常に創造し、職場での対応など様々なサービスをご提供しております。継栄にかかわるご相談がございましたら、どうぞお気軽にお問い合わせくださいませ。

コンサルトソーシング

検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

<http://www.management-staff.co.jp>

[@msg\\_kodaira](https://twitter.com/msg_kodaira)

## 《特集》65歳超雇用推進助成金 高年齢者無期雇用転換コース

！ **ここがポイント！**

事前に「無期雇用転換計画」を作成し、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出して認定を受けること。

【助成金の概要】 50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成。


### 【対象となる措置】

1 対象労働者 次の(1)～(5)のいずれにも該当する労働者です。

- (1)申請事業主が雇用している通算雇用期間が6か月以上で50歳以上かつ定年年齢(※1)未満の有期契約労働者であること
- (2)労働契約法第18条に基づき、労働者からの申込により無期雇用へに転換した者でないこと
- (3)無期雇用労働者として雇用することを約して雇入れられた有期契約労働者でないこと
- (4)無期雇用への転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所に無期雇用労働者として雇用されたことがないこと
- (5)支給申請日において離職していないこと

2 無期雇用転換計画の認定 「無期雇用転換計画」を作成して、それについて(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出してその認定を受けること。なお無期雇用転換計画書提出日において、事業主は次の(1)及び(2)を満たしていることが必要。

- (1)有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定していること
- (2)高年齢者雇用推進者の選任に加え、次の①～⑦の高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施していること

- 
- ① 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
  - ② 作業施設・方法の改善
  - ③ 健康管理、安全衛生の配慮
  - ④ 職域の拡大
  - ⑤ 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
  - ⑥ 賃金体系の見直し
  - ⑦ 勤務時間制度の弾力化

3 無期雇用への転換の実施 無期雇用転換計画に基づき、対象労働者に対する次の(1)～(4)のすべてを 満たす措置を実施したこと

- (1)対象となる有期契約労働者を計画実施期間内に無期雇用労働者に転換すること
- (2)(1)の転換後、6か月以上継続して雇用し、6か月分の賃金を支払ったこと
- (3)支給申請日において制度を継続して運用していること
- (4)転換した対象労働者を65歳以上まで雇用する見込みがあること

### 【支給額】

- 1 本助成金(コース)の支給額は、対象労働者1人につき50万円(40万円)  
※( )内は中小企業以外の額
- 2 対象労働者の合計人数は1支給申請年度1適用事業所あたり10人が上限

コンサルティング

検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、  
どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。

<http://www.management-staff.co.jp>

 @msg\_kodaira