

新たな働き方「複業」スタイル。成否はリスク要因をあらかじめ特定し、解決する手法を導き出すことにかかっています。多くの会社で対面する可能性が高い三大リスク「秘密漏えい」「過重労働」「信用の失墜」を考察し、一歩先を行く複業制度を継続的に実現させるための技術を解説します。

高山社会保険労務士事務所
所長
特定社会保険労務士
高山 英哲

URL <http://www.1roumshi.com>
E-mail info@1roumshi.com

2016

9

September

「複業の功罪」

このポイントを外すと 会社のマイナスになる

複業で成功する会社 失敗する会社

筆者／「複業やつてるの？」
友人／「うん。土曜、日曜
限定の落語家」

筆者／「稽古はいつやつて
るの？」

友人／「電車内で毎日。蚊
が泣くような小さな声で」
白い扇子を持ちながら話が
続きました。

友人／「いつか、古典落語
の芝浜を演じることが夢な
んだ！」揺るぎない意思が
目の奥に透けて見えた瞬間
です。

筆者と同じ社会保険労務
士にも複業のスタートを切
っている仲間がいます。平
日は本業に専念しますが、
筆者と違うのは、週末は落
語家であることです。

会社と従業員がWIN・
WINの関係をつくって複
業を成功した事例。あなた
もいくつかご存知かと思

ます。例えば…、

提供した楽曲が日本レコ
ード大賞など音楽番組のタ
イトルを総なめ、シンガー
ソングライターとしてコン
サート活動もしていたメガ
バンクの支店長。

大学在学中に作家デビュ
ー。卒業後に会社の営業マ
ンとして働くと同時に、通
勤前と帰宅後に執筆活動
をした最年少直木賞作家。

このような生活に、誰も
が憧れます。しかし実際の
ところ、複業を始めようと
思っている人は極めて少な
いと思います。

または、成功した人に対
して「たまたま、運がよか
ったからだろ」「そもそも
サラリーマンじゃないか
ら」「家族の理解があつた
のだろうな」などと、勝手
な理由をつけて自らの複業
のスタートに踏み切れず
いるのが現状です。
会社にも同じことがいえ

ます。会社内で「複業」を
制度として構築することは
大事業です。事業主、従業
員を問わず一人ひとりが取
り組むこととなります。そ
の成否によって、会社、従
業員の将来が大きく左右す
るため、慎重になるのは当
然です。

複業で成功する会社、失
敗する会社の違いは明確で
す。成否はリスク要因を特
定することにあります。特
定できれば、後は回避技術、
解決手法を導き出すだけで
す。実にシンプルです。

あなたが考えるリスク要
因とは何でしょうか？

本稿では、多くの会社で
対面する可能性が高い、

- ・「秘密漏えい」
- ・「過重労働」
- ・「信用の失墜」

を三大リスク要因として考
えていきます。それを端的

にまとめると、次のようになります。

・「秘密漏えい」とは、重要な会社の秘密事項が外部に漏れることをいいます

・「過重労働」とは、会社と労働者代表等で定めた時間外労働の範囲を大幅に超える状態をいいます

・「信用の失墜」とは、会社が世間から信用がなくなること

おやえしおきたい

「秘密漏えい」

売上、商品シェアを競っている会社に、あなたの会社の情報が漏れたら死活問題です。そもそも従業員は労働契約に付随して、業務上の秘密を漏えいしてはならない義務があります。

複業先での業務は本業の会社では契約時間外です。

すなわち従業員にとっては私的時間であり、自由に利用ができます。しかし、複業先が競業会社なら話は全く変わってきます。

例えば、あなたの会社がソフト開発の会社で、対象となる従業員はあなたの会社で重要な職務に携わる、開発者、技術者、営業担当者、管理監督者だとします。

この場合、競業会社で複業として仕事をするのは、秘密保持義務の観点から問題があります。

したがって、複業による秘密漏えいを防ぐためには、複業は必ず許可制とし、複業先は厳密に考慮する必要があります。就業規則の内容もこの機会に見直しをします。

そのやり方は

「過重労働」

過重労働とは、会社と労働

組合、または労働者代表で定めた時間外労働の範囲を大幅に超える状態をいいます。

あなたの会社でも、毎年、所轄労働基準監督署へ時間外労働・休日労働に関する協定届を届出していると思います。この協定を締結し、所轄の労働基準監督署へ届出した場合のみ、時間外労働・休日労働をすることができます。

時間外労働の限度時間は原則1カ月45時間、1年間360時間です（特別条項は除く）。

それでは、あなたの会社の従業員が複業で別の事業場で働く場合、法定労働時間の規制はどのように取り扱われることになるのかを考えていきましょう。

労働基準法第32条には「使用者は、1週間について40時間、1日について8時間を超えて労働させては

ならない」と規定されています。複業の場合は仕事先が変更になります。この場合、労働時間は、事業を異にする場合においても、労働時間は通算されます。

1週間あるいは1日の労働時間を計算する場合の主体は、使用者（会社）ではありません。あくまでも働く個々の従業員なのです。注意してください。

つまり、あなたの会社の従業員の所定労働時間が平日1日8時間、1週間40時間。土曜日、日曜日が休日の完全週休2日制の場合、現状は、複業で従業員として仕事をすることはできません。

仕事をする場合に労働契約変更の手続きが必要で、あなたの会社の所定労働時間が平日1日6時間、1週間30時間。土曜日、日曜日が休日の完全週休2日制の場合

合。平日の終業後2時間は複業先の従業員として仕事をすることができません。

平日の終業後に複業をさせる場合は、常に1日8時間、1週間40時間の限度時間を意識して、複業を希望する従業員と話をしてください。

フリーランスの作詞、作曲、作家、ジャーナリスト、ライター、カメラマンなどの複業は1日8時間、1週間40時間の限度時間を意識する必要があります。フリーランスは労働者ではなく、個人事業主だからです。それでも、会社としては過重労働による健康障害に留意しなければなりません。

1日の所定労働時間が8時間の従業員が、通勤前と帰宅後に毎日フリーランスとして仕事をした場合、疲労の蓄積が心配されます。ケースによっては、あなたの会社の仕事が疎かになり

Special Feature

遅刻、早退、欠勤を繰り返すことも考えられます。仕事中の居眠り、集中力を欠いたミスが多発するおそれもあります。フリーランスとして仕事をする場合でも必ずヒアリングをしてください。

「信用の失墜」その仕事本当に大丈夫ですか？

信用の失墜とは、あなたの会社の信用がなくなることです。当然、従業員も会社の対外的信用や対面を汚してはいけない義務があります。複業によって、あなたの会社の信用がなくなつた場合は本末転倒です。ここはしっかりと覚えておきましょう。

法令違反、その他の反社会的行為を行っている事業または事業場での複業は、風評が立つことも考えられます。誰が、どこから、あ

なたの会社の従業員を見ていくかわかりません。SNSを通じ会社にとって都合の悪い情報が発信された場合、一瞬にして悪評が広がります。止めることは非常に困難です。築きあげてきた会社のイメージも一瞬にして台無しです。

従業員の複業に対しては悪評の立つ前に事実を掴むことが必要です。複業の仕事はどんな感じ？複業はどんな人と一緒か？複業している事業場の場所は？など、普段からのコミュニケーションは不可欠です。気づいた段階で、その複業の中止を求めることができます。

この対策としては、複業の許可の基準の一つとして反社会的な業務、風紀上よくない事業場、いかがわしい仕事については、許可しない旨を明確にしておくことです。

複業労務管理

5つのステップ

これまで説明したこと、リスク三大要因の「秘密漏えい」「過重労働」「信用の失墜」が特定できました。ここからは「回避するため労務管理」つまり運用です。あまり難しく考えないでください。様式を加えて、今日から始める複業労務管理の「5つのステップ」を解説していきます。

●ステップ1

まずは、就業規則改定
複業禁止から複業制限へ
多くの会社で複業は禁止されています。あなたの会社で「複業禁止」とされている場合は「複業制限」に就業規則を改定する必要があります。変更内容については、図1「就業規則改定のお知らせ例」の「3改正内容」を参照してください。

ここでは、三大要因の「秘密漏えい」「過重労働」「信用の失墜」に該当する場合は許可しないとします。あなたの会社でも内容について協議をしてください。

●ステップ2

複業制度を周知。広く浸透させるためには社内説明会を検討

事業所内の各作業場の見やすい場所へ掲示し従業員へ周知をすることで問題ありません。新たな複業制度のスタートです。あなたの声で、意気込みも含めて説明をした方がいいと思います。周知文書は、図1「就業規則改定のお知らせ例」を参照してください。

社内説明会を開けば従業員の方から、質問・意見もあるでしょう。中には想定外の考えを持った従業員もいるかもしれません。多くの従業員と意見交換をしながら進めていくと、いい流れができるのと同時に、複業へ向けての意識も高まります。

●ステップ3

労働者代表の意見書を添えて、所轄の労働基準監督署へ届出

変更した就業規則は、労働者代表の意見書を添えて所轄の労働基準監督署へ届出をしてください。事業所ごとに届出が必要です。例えば、本社、支店、営業所と事業所が3事業所の場合、それぞれ本社、支店、営業所の労働者代表を選出し意見書を添えて届出が必要です。

●ステップ4

複業制度スタート
許可申請書受付
施行日以降、複業制度スタート後、許可申請の受付を開始してください。あな

平成28年〇月〇〇日

従業員各位

株式会社〇〇〇〇
代表取締役 〇〇〇〇

就業規則改定のお知らせ

下記のとおり就業規則の改定を行います。

記

- 1 改定部分 第〇〇条（複業の禁止）
- 2 改定日 平成28年〇月〇〇日
- 3 改定内容

改 定 前	改 定 後
<p>第〇〇条（複業の禁止）</p> <p>従業員は他の会社の役員に就任し、または従業員として雇用契約を結び、あるいは営利を目的とする業務を行ってはならない。</p>	<p>第〇〇条（複業の制限）</p> <p>従業員は、会社の許可なく他の会社の役員に就任し、または従業員として雇用契約を結び、あるいは営利を目的とする業務を行ってはならない。</p> <p>2 会社は、従業員の複業が次の各号に該当するときは、前項の許可を行わない。</p> <p>(1) 不正競争防止法による営業秘密の不正な使用又は開示を伴う場合</p> <p>(2) 従業員の働き過ぎによって生命や健康を害するおそれがある場合</p> <p>(3) 複業の態様が会社の社会的信用を失墜させるおそれがある場合</p>

従業員は全員これを読んで、まだ読んでいない従業員に回覧してください。読んだ従業員は下記にサインと読んだ日付を記入して下さい。

氏 名	読んだ日
	年 月 日
	年 月 日
	年 月 日

図1 「就業規則改定のお知らせ」例

たの会社で許可申請書を作成してみよう。内容は、図2「複業に関する許可申請書例」を参照してください。

●ステップ5
 複業希望者と個別面談。協議後に複業スタート。いよいよ個別面談です。膝を突き合わせて複業に対する意思や考え方のキャッチボールをしましょう。面談は会社側1人、複業希望者1人、または会社側2人、複業希望者1人がいいでしょう。会社側の人数が多いと萎縮し、従業員の希望意見が出ないことも考えられます。その場で直答がで

たの会社で許可申請書を作成してみよう。内容は、図2「複業に関する許可申請書例」を参照してください。

●ステップ5
 複業希望者と個別面談。協議後に複業スタート。いよいよ個別面談です。膝を突き合わせて複業に対する意思や考え方のキャッチボールをしましょう。面談は会社側1人、複業希望者1人、または会社側2人、複業希望者1人がいいでしょう。会社側の人数が多いと萎縮し、従業員の希望意見が出ないことも考えられます。その場で直答がで

複業に関する許可申請書

平成28年〇月〇〇日

株式会社〇〇〇
代表取締役 〇〇〇 殿

氏名	〇〇 〇〇 印	生 年 月 日	昭和 平成	年	月	日生
職種	販売					
仕事内容	店頭販売・伝票整理					
始業終業時刻・休憩 所定労働時間	8:00~14:45 (休憩45分) 11:00~11:45) 1日の所定労働時間6時間 1週間の所定労働時間30時間					
所定労働日	1週間に5日勤務 (月・火・水・木・金・土・日)					
所定休日	休日:土曜日・日曜日・国民の祝日・年末年始					
契約期間の有無	契約期間の定めなし					

就業規則第〇〇項（複業の制限）により、次の通り許可申請いたします。

形態	労働契約（雇用契約）・フリーランス（請負・個人事業）
会社名	株式会社〇〇〇
住所	東京都渋谷区〇〇〇1-2-3
職種	営業企画
仕事内容	市場マーケティング
始業終業時刻・休憩 所定労働時間	16:00~18:00 (休憩はありません) 1日の所定労働時間2時間 1週間の所定労働時間10時間
所定労働日	1週間に5日間勤務 (月・火・水・木・金・土・日)
所定休日	休日:土曜日・日曜日・国民の祝日・年末年始
契約期間	平成28年10月1日（開始日）～平成28年12月31日（終了日）
労働時間の合算	〇社:1日の所定労働時間6時間 1週間の所定労働時間30時間 複業:1日の所定労働時間2時間 1週間の所定労働時間10時間 合計:1日の所定労働時間8時間 1週間の所定労働時間40時間
情報漏洩	業種が異なります。競業会社ではありません。 会社の企業秘密、営業秘密、顧客及び関係者等の企業秘密並びに個人情報、その他職務上の秘密を守り、不正な使用、複製、複写及び開示をしません。
過重労働	複業先の労働時間は2時間です。残業はありません。 過重労働は考えられません。
信用の失墜	複業先は、反社会的勢力の会社ではありません。 お仕事で信用を失墜させるようなことはありません。
更新の手続き	複業の契約期間を更新する場合は、複業の契約期間終了日の1ヶ月前までに 〇〇総務部長へ〇〇を提出いたします。
備考	

図2「複業に関する許可申請書」例

きない質問の場合は、後日、回答する姿勢でいいと思います。

複業の先にあるもの

本稿、複業労務管理の内容はいかがでしたか？

「知らなかった」「そうなんだ」「意外と簡単」など、多くの発見や気づきが見つけられたのであれば、これ以上の喜びはありません。

しかし、その発見や気づきも何もしなければ、いずれ忘れてしまい意味がありません。最初から完璧にいく会社はありません。雇用保険法の改正も予定され、今後、複業制度を検討しなければならぬ機会が増えていきます。複業制度を構築し、うまく活用できれば、従業員の内面の充実による会社の活性化も期待できます。まずは、第一歩を踏み出しましょう。