

## 【テーマ】勤務時間外の兼業の発覚を理由とする解雇

＜事件の概要＞ Aは、会社が無断で、就業時間外の午後6時から午前0時まで、飲食店で会計などの仕事を11か月にわたり行っていた。このことを知った会社は、「会社の承認を得ないで在籍のまま他に雇われたとき」は懲戒にする旨規定した就業規則に該当するとし、本来は懲戒解雇にすべきところ普通解雇にとどめるとして、普通解雇を行った。Aは、解雇は無効として地位保全を求める仮処分を申し立てた。

＜裁判所の判断＞ Aの兼職の職務内容は、就業時間とは重複していないものの、6時間にわたり、かつ深夜に及ぶものであって、単なる余暇利用のアルバイトの域を越えるものである。したがって、労務の誠実な提供に何らかの支障をきたす蓋然性が高く、事前に会社への申告があった場合には当然に承諾が得られるとは限らず、Aの無断兼職を不問に付して当然ということとはできない。さらに、就業時間中居眠りが多い等の事情を総合すれば、本件解雇は、企業秩序維持のためにやむを得ないものであって妥当性を欠くものとは言い難く、解雇権濫用には当たらず有効である（小川建設事件・東京地裁昭和57年11月19日決定）。

### 【解説】

- 労働者は、労働契約によって定められた労働時間にのみ労務に服するのが原則であり、所定労働時間以外の時間をどのように利用するかは本来労働者の自由であることから、就業規則で兼職を全面的に禁止することは、特別な場合を除き、合理性を欠くとされています。
- しかし、就業時間外の活動であっても、誠実な労務提供に影響する可能性があることや、兼職の内容によっては、職場秩序を害したり、使用者の対外的信用・体面が傷つけられる場合もあり得るため、兼職を許可制とする就業規則の規定を設けることは不当ではありません。
- 就業規則に兼職許可制の規定を設けた場合でも、兼職は、本来は使用者の労働契約上の権限の及び得ない労働者の私生活における行為であるため、これに形式的に違反したからといって、直ちに懲戒処分することができるわけではなく、兼職が、職場秩序に影響し、かつ、使用者に対する労務提供に格別の支障が生じる場合に限り、同規定が適用され懲戒処分の対象となります（労働契約法第15条、上智学院事件 東京地裁平成20年12月5日判決）。
- 裁判例では、懲戒事由に該当するとされたものとして、①企業秘密の漏えいの怖れのある競合他社の取締役への就任、②使用者が、長時間労働による疲労を軽減し、作業効率の向上を図るために残業を廃止し、特別加算金を支給していた期間中の同業他社における労働、③病気休業中における自営業経営などがあります。
- 一方、懲戒事由に該当しないとされたものとしては、①休職中の工員が、知人の工場で10日間、1日2、3時間の手伝いに従事したことや、②始業前の約2時間、父親の経営する新聞販売所の仕事に従事したことなどがあります。

### 【ポイント】

- 就業時間外の兼職について、使用者は、就業規則で全面的に禁止することはできず、兼職許可制の規定を設けた場合であっても、当該規定に形式的に違反したからといって、直ちに懲戒処分することはできない（労働契約法第15条）。
- 無許可兼職が職場秩序に影響し、かつ、労務提供に格別な支障が生じる場合、使用者は、兼職許可制の規定を適用し、懲戒処分の対象とすることができる。