



- 【2009.07.17】 <TOIPCS>
■ 社員の副業・アルバイトを認める場合の留意点
ーリスクを検討し、就業規則や社内規定に明示ー

◆ 不況による影響

金融危機に端を発する昨年来の不況により、各企業における「派遣社員の解雇」、「有期契約労働者の雇止め」、「一時帰休」、「希望退職・早期退職」、「退職勧奨」、「整理解雇」の実施などが数多く報じられています。また、「給与カット」「賞与カット」などを実施するところもあり、これらは社員の生活に関わるため、大きな問題となっています。

給与カット・賞与カットによる社員の収入減に対応する施策の1つとして、従来は認めていなかった「副業」や「アルバイト」を容認する企業が徐々に増えているようです。社員に副業・アルバイトを認めることにより、減った分の給与を補填してもらおうのが狙いです。

◆ 会社にとっての選択肢

これまで社員に副業・アルバイトを認めていなかった(いわゆる「兼業禁止規定」を置いていた)会社がこれらを認める場合の選択肢としては、以下の3つが考えられます。

- (1)「会社による許可制」として認める。
- (2)「会社への届出制」として認める。
- (3)「完全解禁」として認める。

上記のいずれを選択するにしても、会社の就業規則や社内規定を整備し、社員の副業・アルバイトを認める場合の基準をはっきりと社員に示しておかなければなりません。

また、副業・アルバイトを認める場合でも、期限を決めて認めるのか、今後はずっと認めるのかを決めておくべきです。

◆ 認める場合の留意点

副業・アルバイトを認めるとしても、注意しなければならない点がいくつかあります。

1つは、「自社の業務と競合するような会社での副業・アルバイトは禁止する」ということが考えられます。自社の社員を競合会社で働かせることにより、自社の営業秘密やノウハウなどが他社に漏れる可能性があるからです。

もう1つは、「疲労やストレスなどを溜めさせない」ということです。副業・アルバイトを認めてトータルの労働時間が長くなることによって、社員に疲労・ストレスが溜まり、それにより自社での仕事がおろそかになってしまったりは、本末転倒です。

これらのリスク等も十分に検討したうえで、会社の方針を決定しましょう。