

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第30回 副業を認める際に企業が準備すべきこと

はじめに

第29回では、突然の訪問者に備えよう！労働基準監督署の臨検の種類と対策について解説しました。今回は、副業を認める際に企業が準備すべきことについて解説します。

最近、副業をする人が増えてきています。これは、働き方改革やリモートワークの普及により、従業員が多様な働き方を求めるようになったためです。中小企業の経営者にとって、副業を認めることは新たな課題とチャンスをもたらします。労働時間や健康管理、情報漏洩防止などのポイントを解説します。

1. 労働時間の管理について

企業が従業員に副業を認める際、労働時間の管理が重要です。労働基準法では、労働時間の上限が定められており、これを超えると企業は法的責任を負います。副業を行う従業員の労働時間を適切に管理し、本業と副業の合計が法律上の時間外労働の上限を超えないようにする必要があります。

副業を認める際の労働時間管理について、重要なポイントをご説明します。

(1) 労働時間の把握

副業を認める場合、本業と副業を合わせた総労働時間を把握することが重要です。これは従業員の健康管理と適切な賃金支払いのために必要不可欠です。

(2) 自己申告制の注意点

多くの企業では従業員の自己申告に基づいて副業の労働時間を把握していますが、この方法には注意が必要です。自己申告だけでは正確な労働時間を把握できない可能性があるため、以下の対策を講じるとよいでしょう。

- 副業の労働時間を定期的に報告させる仕組みを作る
- 報告内容に疑義がある場合は従業員に確認する
- 必要に応じて副業先に確認を取る

副業先を含めた労働時間を通算した場合に、法定の上限を超えないよう、各企業で労働時間上限を適切に設定することを推奨します。

2. 健康管理について

副業による過労は健康問題を引き起こす可能性があります。企業は従業員の健康状態を定期的に確認し、必要に応じて休暇や勤務時間の調整を行うことが求められます。また、メンタルヘルスケアの体制も整えることが重要です。

従業員の健康を守るため、以下の点に注意してください。

- 副業を含めた総労働時間が長時間にならないよう配慮する
- 定期的に面談を行い、従業員の健康状態を確認する
- 必要に応じて産業医との面談を設定する

3. 情報漏洩防止について

副業を認めることで発生する情報漏洩リスクを低減する対策も必要になってきます。情報漏洩を防ぐためには、就業規則で機密情報の取り扱いについて明確に規定し、従業員に対して定期的な教育を行うことが必要です。

4. 不当競争の抑止について

副業先が自社と競合する場合、不当競争が問題となります。これを防ぐためには、競合他社での副業を禁止する規定を設けることや、事前に副業内容について報告させる制度を整備することが考えられます。企業として副業を認める際は、以下のような明確なルールを設定するとよいです。

- 副業の許可申請手続き
 - 禁止される副業の種類（競合他社での就労など）
- これらのルールを就業規則に明記し、従業員に周知することが大切です。

おわりに

これまで副業を禁止してきた企業が副業を認めることは企業にとって新たな挑戦ですが、上記の点に注意して労働時間管理を行えば、従業員の副業を適切に認めつつ、法令遵守と健康管理を両立させることができます。副業を認めることで従業員のスキルアップや満足度向上にもつながり、企業にとってもメリットがあります。労働時間や健康管理、情報漏洩防止などのポイントを押さえ、副業を前向きに捉えていきましょう。

次回はメンタルヘルス休職者への対応について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

info@himeji-mirai.com ホームページ: <https://himeji-mirai.com>