

税務・人事労務ワンポイント (377)

# 兼業(二重就職)の申出は認めなければいけないか

社会保険労務士 桂 好志郎

認めなければいけないでしょうか？次々に副業を希望する職員がでてきても・・・

就業規則で定めていないです。

◆兼業禁止規定が必要とされる理由

①労務提供義務、②

競争禁止義務、③秘密

保持義務の三つの視点

で見ることができません。

医療機関においては、

秘密保持義務は兼業問

題以前の問題として、

採用時に誓約書の提出

を求めること、さらに

就業規則等で定め、周

知しておくことが求め

られます。

◆労務提供義務

【就業規則の規定例】

兼業についての規定

例

「医院の許可なく、正

職員は有給、無給を問

わず医院以外の職また

は業務に従事してはな

らない。」

禁止でなく、許可、

承認が一般的です。ま

た正職員とパート職員を区別して対応します。

【裁判例でも】

「労働者の自由なる

時、自由なる時間の利

用を自由に任せて他

と継続雇用関係に入

り・・・労働に服する

ことになると、その疲

労度は加速度的に累積

し、従業員たる地位に

おいて要請される誠実

な労務の提供は遂には

殆どが不可能となるで

あろうし、安全衛生上

の事故の発生、それに

伴う使用者側の損害な

らびに各種補償義務負

担等の危険性が著しく

増大することが予想さ

れる」

必要な休養が取れな

くなり本業に支障をき

たす場合や医院秩序が

乱されるという場合、

また医院の対外的な信

用、体面が傷付けられ

る場合は禁止すること

ができると考えます。

◆最大のポイントは兼

業することによって、

週の労働時間が合計

何時間になるか？

該当する職員の所定

労働時間が週40時間の

場合、兼業先の週所定

労働時間が、

○20時間とした場合

時間外労働が月80時

間以上となります。

○30時間とした場合

時間外労働が月12

0時間以上となりま

す。

過重労働、過労死の

問題が発生し、院長の

責任が問われると思

います。

Q 当院は、開院して

6年弱ですが、今回、

開院以来雇用継続中

の事務職員から、今

年の4月から、長女

が私立中学に入学し

た様でそのこともあ

つてか、副業を許可

してほしいとの希望

がありました。必ず

の講師等々。

法律上、国家公務員

については職務専念義

務や私企業からの隔離

が明文として規定され

ています。しかし、私

企業については二重就

職を禁止する法律の明

文化はありません。こ

のために多くの会社は

税務・人事労務ワンポイント

バックナンバーを  
協会ホームページで公開中



[https://www.vidro.gr.jp/one\\_point/](https://www.vidro.gr.jp/one_point/)

※無断転載禁止