

相談室 Q & A

人事管理関係

Q 趣味で学んだスキルを利用して、 社内で有償によりサービスを提供する社員に どう対応すべきか

ある社員が趣味で占いの資格を取得し、昼休みなど就業時間外に少額ながら有償で希望する社員に対して占いを行っているようです。当社は副業を認めておらず、また就業時間外とはいえ会社施設を利用していること、さらに占いという個人情報ややりとりも発生する活動であることから、何らかの形で対応が必要と考えています。適切な対応方法をご教示ください。

(東京都 H社)

A 休憩時間は労働からの解放が保障されなければならないが、施設管理および企業秩序維持の観点から、施設内で副業に当たるような有償の占いを行うことを禁止することは可能である。当該労働者が休憩時間を有償の占いに利用することは副業に該当し、当該労働者による労務提供に支障を生じさせるおそれがあることから、企業の施設内における休憩時間中の副業を許容する必要はない

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 休憩時間の利用や就業時間外の行動への制限

休憩時間とは、労働者が労働からの解放を保障されている時間であり、労働者を使用者の指揮命令下に置くことができない時間をいいます。休憩時間に使用者の指揮命令に応じることを求めるのは、休憩時間であることを否定して、労働時間中として扱うことを意味するため、休憩時間中の行動を制約することは矛盾が生じることになりそうです。また、所定労働時間を終えた後の就業時間外であれば、プライベートな時間帯となりますので、労働契約に基づき拘束できる範囲ではなく、原則として、当該社員の行動を制約することはできないと考えられます。

このように、休憩時間や就業時間外の行動を制約することは容易ではありません。

2. 施設管理権と企業秩序維持の観点からの制限

しかしながら、休憩時間や就業時間外の行動に

対して、一切の制限が認められていないわけではありません。例えば、休憩時間についても、「休憩時間の利用について事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を害わない限り差支えない」(昭22. 9.13 発基17) とされており、休憩時間中であっても企業が有する施設管理権や規律の維持に必要な範囲の制限は可能とされています。

そのため、休憩時間が自由に利用できるからといって、どのような場合でも社内の施設や設備を私的利用することが許されるわけではありません。また、施設内において宗教勧誘や政治活動などを行うことは制限することが可能と考えられています。

目黒電報電話局事件(最高裁三小 昭52.12.13判決)においても、休憩時間中の政治活動について、「元来、職場は業務遂行のための場であつて政治活動その他従業員の私的活動のための場所ではない

から、従業員は職場内において当然には政治活動をする権利を有するというわけのものでないばかりでなく、職場内における従業員の政治活動は、従業員相互間の政治的対立ないし抗争を生じさせるおそれがあり、また、それが使用者の管理する企業施設を利用して行われるものである以上その管理を妨げるおそれがあり、(中略)就業時間外であつても休憩時間中に行われる場合には他の従業員の休憩時間の自由利用を妨げ、ひいてはその後における作業能率を低下させるおそれのあることがあるなど、企業秩序の維持に支障をきたすおそれ強い」ことを理由に休憩時間中の政治活動の制限を肯定しています。

以上のような判例の見解があることも踏まえて、就業規則の服務規律において、会社の施設内で会社の許可なく宗教勧誘、政治活動など業務に関係のない活動を行わないという制限を設けている企業も見受けられ、このような規定が無効とはいえないと考えます。

3. 休憩時間中に行われる占いの制限

判例が述べているとおり、企業に施設管理権があることに加えて、企業秩序の維持のためには、休憩時間中や就業時間外の行動を制限できる場合もあります。

希望する社員に限って占いをを行っている限りでは、他の就業時間中の労働者の業務や休憩時間の自由利用を妨げるようなものではなく、他の労働者の業務効率の低下を引き起こすとは思われません。しかしながら、そもそも職場は労働者の私的な活動のための場所ではないということが基本的な考え方であり、ましてや許可していない副業のためにこれを許容する必要もないと考えられます。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月策定、令和4年7月改定)においては、「労働時間以外」の副業・兼業については、基本的に自由であり、業務提供上の支障がある場合などの例外的な事情があるときには制限できるという

考え方が示されています。しかしながら、休憩時間が「労働時間以外」に該当するとしても、本来は休息に用いるために設定している休憩時間を私的な営利活動に用いることは、当該副業を実施している労働者によるその後の業務提供において業務効率への悪影響が生じ得ることからすれば、業務提供上の支障が懸念されるといえます。

また、当該ガイドラインはあくまでも時間帯として労働時間以外の時間を自由利用させるべきという趣旨にとどまり、会社の施設も自由に利用させて副業・兼業を許可すべきことを示しているとして解釈することはできないでしょう。

4. 個人情報の取り扱いについて

有償の占いを実施している労働者は、当該占いにより取得した個人情報については、これをデータベース化するときには、自身が個人情報取扱事業者となり、個人情報保護法を遵守する必要があります。いかなる種類の占いを行うかによりますが、氏名や生年月日を取得することが想定されるほか、これら以外の情報も追加で取得する可能性があります。

会社としては、自社の事業として占いをやっているわけではないため、個人情報の取得や管理の責任を負担するのは、あくまでも当該労働者ですが、会社施設内で占いが行われることにより、個人情報の管理についてトラブルが生じた際には、会社が苦情の矛先になるおそれがあることは否定できず、企業秩序の維持の観点からも無視できません。

休憩時間中や就業時間外の行動であったとしても、社内の施設内で行われているのであれば、早期の段階で施設管理権および企業秩序維持の観点から、会社内での私的な営利活動を制限することが就業規則の服務規律等に定められていることを確認の上、有償の占いを禁止することを命じ、これに従わない場合には懲戒処分(最初は戒告や^{けんせき}譴責等にとどめるべきです)も検討すべきと考えます。