

Q 二重就職を理由に懲戒解雇できるか

A

1 労働契約に基づく兼業禁止

私企業の労働者について二重就職を禁止する法律の明文はない。このため、二重就職を禁ずる兼業禁止の規定を就業規則で持つ会社がほとんどである。

実務では、二重就職にも多種のものがある。例えば農繁期に自営の農業に従事する場合や、収入を補うために就業時間外にアルバイトを行う場合がある。また、土日に競合他社で技術指導したり、有給休暇期間中に就労したりすることもある。

二重就職に対する懲戒は、①労務提供義務、②競業避止義務、③秘密保持義務の違反という三つの視点でみることができる。

法解釈として微妙な部分も残るが、解雇をする場合でも、実務的には懲戒解雇ではなく普通解雇にとどめたほうが適当である。

2 労務提供義務と兼業禁止

この労働契約上の兼業禁止の意味は、労働契約に基づく労務提供義務を履行させることにある。ここでは、他社での労務提供による肉体的精神的疲労の程度が基準となる。疲労が相応の程度にとどまる場合には、兼業禁止は無効となると解される。

裁判例でも、土木建築工事業会社の労働者が夜間にキャバレーの会計係に従事した事案で、「労働者がその自由なる時間を精神的肉体的疲労回復のため適度な休養に用いることは次の労働日における誠実な労務提供の基礎的条件をなす」こと、「兼業の内容によっては企業の経営秩序を害し、または企業の対外的信用、体面が傷つけられる場合もあり得る」ことから、兼業について会社の承諾にかからしめる規定を就業規則に設けることは合理的であると判断としている。

ただし、この事件は「懲戒解雇とすべきところを普通解雇にした」ことを踏まえて、これを有効とした事案である点に注意が必要である。

むしろ、兼業しでも業務上の具体的支障がないことを理由に、解雇を無効とした事案が少なくない。

3 競業避止義務

また、兼業禁止には競業他社に対する労務提供を阻害する意味もある。しか

し、取締役と異なり、一般の労働者に競業避止義務の法律上の明文はなく、労働契約に付随する誠実義務の一つとして競業避止義務が導かれる。

なお、裁判例では、競業避止義務違反による普通解雇を有効としたものがある。

4 秘密保持義務

秘密保持義務も法定の義務ではなく、労働契約に基づく義務である。裁判例では、秘密保持義務違反を理由とする懲戒解雇が有効とされた例もある。