

Q&A

クリニック従業員の副業解禁の際に注意すべき点は？

Q. 現在当クリニックでは副業を禁止しています。近年、正規雇用看護師や事務員から副業解禁の申し出が増えていることから、副業を解禁しようと考えています。副業解禁にあたり、当クリニックの対応としてどのような点に注意すべきか教えてください（なお、国公立病院等では副業は禁止されているため、民間の医療機関であることを前提に回答します）。

A.

1. 就業規則の整備, 2. 情報漏洩リスク, 3. 労働時間管理等に注意すべきでしょう。

■解説

副業は、従業員側には、スキル向上、自己実現の追求、所得増加等のメリットがあり、医療機関側には、自院では得られないスキル向上、自律性の促進、モチベーション維持、優秀な人材の獲得や流出防止等のメリットがあるため、近年副業を解禁するクリニックも増えていると考えられます。一方で、1～3等のリスクに備えるために、副業解禁と併せて副業制限を検討することも考えられます。

裁判例では、労働者は、勤務時間以外の時間については、事業場の外で自由に利用することができ、使用者は、労働者が他の会社で就労するために当該時間を利用することを、原則として許さなければならない¹⁾とされているため、副業を制限する際は、例外的な場合に留めるべきです。なお、許可制も許されるとされていますが、使用者の恣意的な判断は許されません。

副業を解禁する際の注意点を次の通りまとめました。

1. 就業規則の整備

就業規則に、副業に関する方針を規定する必要があります。副業を許容する場合は、副業を可能とする規定を設け、併せて副業の条件、届出手続等を設けましょう。

副業制限を検討している場合は、厚生労働省作成の「モデル就業規則」において、副業を禁止または制限できるケースとして、労務提供上の支障がある場合、企業秘密が漏洩する場合、会社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、競業により企業の利益を害する場合、が示されているため²⁾、参考になります。

後述する2、3等を適正に管理するためにも、当クリニックの実情に応じた副業に対する方針を定め、その方針を就業規則に反映すべきでしょう。

なお、常時10人以上の労働者を使用する使用者でない場合は、就業規則の作成義務(労働基準法第89条)はないものの、就業規則の作成は、労働条件の明確化により使用者と労働者の双方にメリットがあるため、副業解禁に併せて作成を検討してはいかがでしょうか。

2. 情報漏洩リスク

労働者には、使用者の営業上の秘密保持義務があります(労働契約法第3条)。また、医療従事者には、守秘義務があります(保健師助産師看護師法第42条の2等)。さらに、医療機関が保有する情報には、病歴等のセンシティブ情報(機微情報)が含まれ、情報漏洩した場合の患者等の権利侵害の程度は大きくなることが予想されるため、一般事業者と比べて情報漏洩リスクは高いといえ、より一層の注意が必要です。

副業先で本業先の業務上知り得た情報を漏らさないよう、逆に、本業先で副業先の情報を漏らさせないような手段を講じましょう。

具体的には、誓約書の提出、就業規則への記載、情報アクセス権の管理、情報管理についての研修を行う等が考えられます。また、情報漏洩が起きた場合に備え、報告義務や懲戒処分についての規定も整備し、抑止力を高めることも考えられます。

3. 労働時間管理と健康管理^{3,4)}

労働者が副業を行う場合、両就業先での労働時間が通算される可能性があります(労基法第38条第1項)。その場合は、副業先の労働時間も含めて労働時間を管理する必要があります。また、使用者には労働者の健康に配慮する義務があるところ(労働安全衛生法第3条等)、副業を含めた長時間労働を見逃して同義務違反をしてしまう可能性があります。

交代制等の不規則勤務を採用している場合は、副業を加えた労働時間の管理が難しく、深夜勤務後に副業を行うなどして疲労蓄積による健康リスクも考えられるため、より一層の注意が必要です。

そのため、労働時間管理について、就業規則への記載を行う他、定期的な面談やヒアリングにより適切な対応を行うべきでしょう。

労働時間管理のルール（労基法第 38 条第 1 項、副業、兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第 38 条第 1 項の解釈等について等）は、複雑で専門性が高いため、事前に社会保険労務士や弁護士といった専門家に相談しましょう。

【参考文献】

- 1) 京都地裁平成 24 年 7 月 13 日判決
- 2) [モデル就業規則（厚生労働省 令和 5 年 7 月）](#)
- 3) [副業・兼業の促進に関するガイドライン（厚生労働省 平成 30 年 1 月策定（令和 4 年 7 月改定））](#)
- 4) [副業、兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第 38 条第 1 項の解釈等について（厚生労働省労働基準局長 令和 2 年 9 月 1 日）](#)

【メディカルオンラインの関連文献】

- ・ [2-1-1 【管理/働き方】 看護職の就業継続が可能な病院 多様な勤務形態や副業制度の導入と改善***](#)
- ・ [\(28\) \[Q&A\] スタッフの副業・兼業を認めた場合、事業所が注意すべきことはありますか?***](#)
- ・ [\(3\) 事例 \(2\) 選べる働き方と副業の導入で働き方改革を実現***](#)
- ・ [日本の過労自殺の現況と関連要因**](#)

「*」は判例に対する各文献の関連度を示す。