

オ 競業行為の手段及び顕著な背信性の有無

(3) 退職後の義務付けに疑問がある場合

「秘密保持義務」及び「競業避止義務」については、就業規則や誓約書で具体的に明示されることが多く見受けられます。

就業規則に誓約書の提出規定がある場合でも、就業規則や誓約書の内容に不適切な部分や行き過ぎた部分がある場合は、一時的に提出を保留して、労働組合や弁護士などの助言を得てから提出すべきかを考えましょう。

4 副業・兼業を行う場合

既に会社で働いている人が、副業・兼業を行うことが可能かどうかは会社によって異なります。

副業・兼業を始めたいと思ったら、まずは既に働いている会社の就業規則や自身の労働契約の内容を確認し、副業・兼業を行うことが可能かどうかや、副業・兼業を始めるためにどのような手続きが必要になるかを確認しましょう。

副業、兼業に関する判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされており、判例を踏まえれば、企業は、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当とされています。就業規則などで禁止している場合は、その見直しを含めて、労働者が副業・兼業を行える環境を整備しましょう。

なお、労働者が雇用される形で、副業・兼業を行う場合、原則として、その労働者を使用する全ての使用者が、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があります。

※ 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン（わかりやすい解説）（2025.03）」参照

<参考> 雇用保険マルチジョブホルダー制度(P93参照)