

★★ 今月のテーマ ★★

職場のルール違反

～事例で見る「こんな時」の対応法～

発行元：保険情報サービス株式会社

〒120-0005 足立区綾瀬 3-16-4 とうしんビル

TEL03-5227-1846 FAX03-3269-3607

労働基準法等で明確に取り決めがされている事項とは異なり、“職場ルール違反”への対応はむしろ判断が難しいケースがあります。今回はいくつかの事例と、その対応をお伝えいたします。

1. 社員のアルバイトは可能？

民間企業の社員は、法律で兼業が禁止されているわけではありません。社員が仕事の義務を負うのは通常所定労働時間内のことです。しかし、アルバイトをすることで疲労が蓄積し、翌日の勤務に支障が出るようでは契約違反といえます。社員は労務提供の義務を負い、そのことによる企業秩序への影響等を考慮する必要があります（東京地裁判例）。

会社として行う対応は下記のとおりです。

- ① 就業規則において、「他社で働くことについては原則禁止とし、特別な場合は会社の事前承諾を必要とする」旨の記載をする。
- ② 事前に申請があった場合、「業務への支障が出ないか」を基準に本人と話し合い、対応を決定する。業務に支障が出た場合には懲罰の対象となることも伝えておく。
- ③ 無届・無承諾でアルバイトを開始していたことが判明した場合は就業規則違反となる。会社として現状を容認できない旨を伝え、今後どうするつもりなのか本人の意向を聞き、下記事項を検討する。

本人意向	会社意向	対応検討事項
退職	—	自己都合退職
在籍	在籍)現状維持	懲戒による厳重注意
	在籍)時間短縮	契約の見直し
	退職	(規則違反による)退職勧奨

2. 健康診断結果は個人情報？

健康診断結果は確かに個人情報ですが、会社には1年に1回社員に健康診断を受診させ、その結果を保管した上でこれを労働環境整備に活かす義務（安全配慮義務）があります。

よって、会社として健康診断結果を管理することは個人情報保護法違反にはなりません。これを怠れば安全衛生法違反となります。

健康診断は必ず受診させ、事情により本人が自ら受診した場合にも診断書の提出を求め、これに従わない場合は業務命令違反として制裁もありえる旨を伝える必要があります。当然、その情報管理は厳格に行い、知り得た内容を漏らしてはいけません。

3. 退職する社員から会社が負担した資格取得費用の返還を行うことは可能？

入社の際、「辞める時には資格取得に会社が負担した費用を返還する」という約束をすることはできません（労働基準法第16条）。

そこで、費用支給ではなく「貸したもの」として、一定期間（最大5年）継続勤務した場合は返還を免除するという「貸付金契約（金銭消費貸借）」を事前に取り交わしておく方法が考えられます。この時の要件は下記の通りです。

- ① 資格取得行為（研修への参加）が労働者の自発的な意思によること
- ② その資格取得（研修）が会社での業務遂行に際して必要不可欠なものでないこと

よって、「会社指示によるもの」「業務を行う上で必要不可欠なもの」に関する費用負担義務は会社にあり、貸付金契約は成立しません。

それでも何らかの対応を検討する場合には下記が考えられます。

- ① 事前に誓約書を取交わしておく。拘束力はないが、資格取得（研修）の重要性認識と安易な退職予防を目的とする。
- ② 実際に返還を受けるのは難しいが、資格取得と退職に至る経緯を踏まえ本人と返還についての話をする。本人が納得し、返還の承諾・同意を得られた場合には返還方法を確認のうえ返還を受ける。

本内容の詳細は下記までお問い合わせください。

担当：岡本・高澤 まで