

# 池田総合特許法律事務所 ニュースレター



平成28年秋号 第15号

## ～はじめに～

◎9月3日、5日には、相続・遺言&事業承継の無料相談会を開催しました。

◎引き続き、**12月8日 午前10時～午後8時 相続・遺言&事業承継の無料相談会**を開催します。ご相談をご希望の方は、当事務所まで、お電話（052-684-6290）等にてご連絡願います。

◎9月29日、10月4日には、当事務所にてライフプランノートセミナーを開催しました。

60代での起業、親の介護を抱えての生活トラブル解決、墓の管理に関するトラブル解決、兄弟や親族間での相続争いの実例等を紹介しつつ、人生のスムーズな乗り換えとその準備について「弁護士が作った 60歳からのライフプラン・ノート ～豊かなセカンドライフの設計図の作り方（民事法研究会 出版）」を使って、法律知識も踏まえたライフプランの作り方をお話ししました。

ホームページにはその様子を掲載しています。その他、ご希望のセミナーのテーマがございましたら、ご意見をお寄せ頂けると幸いです。

## ちょっと相談～ ミニコラム ～

Q 迷惑な郵便物！ 届けられたらどうしたらよいでしょうか？

A 受け取りを拒絶することができます。その方法として、郵便物等に「受取拒絶」と記載し、拒絶した人が署名又は押印し、ポストに投函すれば、返還が可能です。郵便物は差出人に返還されます。ご心配なら、受け取り拒否を記載したうえで、配達担当者に渡すか、郵便窓口届けましょう。

当然のことですが、郵便物等の開封後は、受け取りを拒絶することはできません。未開封なものに限ります。

では、どんなものでも拒否して良いでしょうか。裁判所からの重要な書類、例えば裁判を求める訴状などを受取拒否をしてしまった場合は、その内容がわからないまま、裁判に負けてしまうことがあるので注意が必要です。裁判所からの郵便には、「特別送達」と書かれているものがあります。特殊な郵便物で裁判所から訴訟関係人に送達する書類で、送達の実事を証明することになるため特別な取り扱いとなっています。郵便局がその事務を行います。

また、ダイレクトメールについては、電話で送付不要と連絡すれば、ストップします。通常はダイレクトメールの送付を了解したことに基づいて送られてくるはずですが、そのような事情がないが、今後は不要という場合には、個人情報取扱いに注意してくれるようにという趣旨も伝えて、連絡をされた方が良いでしょう。

ダイレクトメール等の郵便物に振り回されることのないように注意したいものです。送付を断ったことで、お金を要求されるようなことがあります。それは、理由のないことで、詐欺、恐喝等の犯罪にも当たるような悪質な場合もありますので、安易に応じないでください。

## 御在所岳の奇岩

登山道の途中にある「仏石」です。



**相談予約方法** 下記電話番号にてご予約ください。お気軽にご相談ください。

**12月8日 午前10時～午後8時 相続・遺言&事業承継の無料相談会を開催します。**  
また、これ以外にも無料相談会を行っています。日程については、お電話にてお尋ね下さい

**☎ 052-684-6290** 予約受付時間9:00AM～5:30PM  
メールアドレス：ikedalawpatent@par.odn.ne.jp

ホームページは下記にアクセスして下さい。





## 社員の兼業(副業)

### ～違反を問うか、それともコントロールか～



多くの企業では、就業規則上、会社の許可無くして他社での兼業を禁じています。一方、最近では、企業業績は悪くないという話もありますが、近年の賃金水準は横ばいか下がっているという状況もあり、また、クラウドサービスやインターネットの活用によって、副業も容易にできるという環境もあり、サラリーマンによる副業（兼業）が増えていると聞きます。週末起業などという言葉も耳にするようになりました。

社員（従業員）の兼業について、どう考えればよいのでしょうか。わが国の労働法では、従業員の兼業に関する規定は特にありません。法律で兼業が禁止されている公務員とは異なり、私企業における従業員の兼業は禁止されてはいません。しかし、就業規則によって従業員の兼業を禁止し、許可がない限り兼業してはならないとしている会社が依然として多いと思います。

社員から見れば、勤務時間以外は本来自由であり、会社から干渉される筋合いの問題ではないともいえます。裁判例は、無許可で兼業し、兼業禁止規定違反を理由に懲戒解雇や普通解雇を争った事案において、従業員が就業時間以外の時間をどのように過ごすかは従業員の自由に委ねられているのが原則であり、就業規則で兼業を全面的に禁止することは不合理であるとの前提に立っています。それゆえ、就業規則における兼業禁止規定は、それ自体が直ちに無効となるものではないものの、「就業規則によって禁止される無許可営業（兼業）は、会社の企業秩序を乱し、労働者による労務の提供に支障を来たすおそれのあるものに限られる」という判断が一般的です。

企業秩序に影響するといえるかの判断要素として、①会社の社会的な名誉や信用を害するか、②競業避止義務に反するか、③秘密保持義務に反するか等が問題となります。また、労務に影響を判断する要素として、社員の雇用形態（正職員か契約社員かアルバイトか）、職種や職務内容、所定労働日数・時間、企業の業種を踏まえた上で、①勤務先企業側事情－兼業を特に制約する事情、②兼業に関する事情－兼業に従事する日数・時間・時間帯やそれによる疲労度など、を判断することになります。

従業員による兼業が発覚した場合、就業規則で禁止されているからといって直ちに懲戒できるわけではなく、兼業が及ぼす企業秩序への影響、労務提供への支障などの点について綿密に検討し、懲戒の可否を慎重に判断する必要があります。具体的な例として、勤務時間中に副業をしていたり、勤務時間外であっても会社の備品を消費して副業しているような場合には、企業秩序を乱すものと評価されるでしょう。競合会社の取締役へ就任したような場合、会社の企業機密を漏らすような場合も同様に許されないと考えられます。

最近よく見かける、ブログで商品やサービスを紹介して広告主から報酬を受け取る（アフィリエイト）場合なども投稿者の個人情報の出し方によっては、思いがけず企業の信用問題に発展することも考えられますから、注意が必要です。

裁判例では、建設会社の女性社員事務職が、許可無く夜間6時間キャバレーの会計係を兼業していたことを理由に普通解雇したケースで、軽労働とはいえ会社への労務提供に支障を来たす程度の長時間の兼業であるとして、普通解雇が解雇権の濫用とはいえないと判断した事案があります。また、タクシー運転手が就業時間後、1ヶ月に7、8回ほど輸出車移送のアルバイトをしていたというケースでは、就業規則違反には該当するものの、これを理由とする普通解雇は解雇権の濫用であると判断した事案があります。

最近の社員の活用策を見ますと、業種によっては、社員の新しい活躍の場やアイデア、キャリアを将来の企業活動に活かしていこうという考え方の企業も現れています。

また、禁止されている兼業が発覚しても、懲戒の対象となる範囲はごく限られている実情もあります。

兼業を許すことで多様な人材が育つというメリットも考えられ、柔軟に対応して、絶対に遵守すべき事項をはっきりさせるという対応を行うことも（兼業を届出制とし、他方で兼業として許されない業務、例えば、競業避止義務などを具体的に定める）ことも有効な場合があるという発想も今後は必要であるように思いますが、いかがでしょうか。

＜池田桂子＞