

Q 販売不振で、今年1月から出勤日が週4日となり、4月からは週2〜3日になると会社から言われています。いま賞金の6割が支払われていますが、生活費が足りず、アルバイトをしたいのですが、会社が認めてくれませんか。

(正社員・男性)

迷いがスバリ回答

サラリーマン

アルバイト術

副業を認めてくれな

A 会社の責による休業の場合、労基法第26条で「平均賞金の60%」が保障されますが、休業が恒態に行われた場合、生活の維持が困難に陥ってしまう問題がでてきます。しかも、休業の場合は残業も行われませんので、残業代がなくなることによる収入減も重なって、実質的に賞金引き下げがダブルパンチに見舞われたようなも

のであり、生活に直接ひびいてきます。

休業の場合、働く時間をきめ本来の業務に支障を来さないこと、事前に届け出ることを確認し、副業(アルバイト)を労使協定で認める例は大手メーカーでもあります。

ところが、就業規則では兼業(アルバイト)禁止が一般的です。では、改めて労使が協議し「休業中のアルバイトを容認する」と合意がなければアルバイトが一切できないのかと言えば、そうではありません。

会社都合での休業でも「始業時刻から終業時刻まで、出勤可能な状態での自宅待機」という指示が出されている場合であれば、アル

生活維持のため可能

バイトは禁止されます。この場合は、就業時間帯について使用者の指示・命令下にあるので、休業手当でなく賞金を全額支払う義務が生じます。

しかし、「賞金6割の保障」ということは、休業であり会社側は労働時間について指示・命令を放棄していることとなります。生活を維持していくために、休業手当では維持できないとすれば、他に収入の途を工夫することは切実といえます。

そもそも、労働者が就労時間以外の私生活時間について何を行うかは本人の自由であり、就業規則で副業を禁止しても、それだけでは労働者の私的自自由を制約する合理的根拠になりません。副業の禁止は、本来の労務提供に悪影響を及ぼす確率が高い場合に限られるものとの判例もあります。

だからこそ、労働基準法38条1では、複数の就労を前提にして

サラリーマンの相談に日本労働組合総連合会の専門スタッフが応じます。はがきに質問、職業、年齢を明記し、〒100-8160 夕刊フジ報道部「サラリーマン サバイバル術」係。メールの場合は mail@ataki.co.jp まで。匿名でも受け付けます。

の労働時間計算の必要性を示しています。休業が恒態であり、実生活に影響が大きい場合には、緊急避難的にアルバイトについて労働組合として交渉し、休業時に限って、本来業務に支障のない範囲でアルバイトを認めていくことが望ましいのです。

けれども、会社があくまでも副業禁止を主張したとしても、合理的根拠が求められる禁止規定は限定的であり、休業によって、業務について指示・命令を放棄している時に、本来業務に支障のないアルバイトは生活維持のため可能であると判断できます。

(田島憲一・中央アドバイザー)