

## 副業・兼業に関する取扱基準

### 第1条(目的)

この副業・兼業規定（以下「本基準」という）は、株式会社トゥエンティフォーセブン（以下「当社」という）の就業規則第31条及び有期契約社員就業規則第26条(8)競業・兼業避止に基づき、当社の社員（役員・パート・アルバイトを含み、以下同じ）が本基準第2条に定義する副業・兼業を行う場合の許可等に関する取扱について定めるものとする。

2 副業・兼業は、社員の知識・スキルの獲得、社員の自主性・自立性の促進、社員の当社への定着または社外の情報等による事業機会の拡大に資するものでなければならない。

### 第2条(定義)

本基準において、「副業・兼業」とは、当社の社員が業務の一環ではない次の各号に掲げる行為をすることをいう。また、本基準において、副業・兼業を行う事業場のことを「副業・兼業先事業場」という。

- (1) 会社その他の団体の社員、役員等に就職・就任すること
- (2) 自ら事業を営むこと
- (3) 何らかの事業または事務に従事すること
- (4) その他前各号に類するもの

### 第3条(許可申請)

当社の社員は、本基準に定める許可を得ることなく、副業・兼業をしてはならない。当社の社員が、副業・兼業をしようとするときは、副業・兼業をしようとする2週間前までに、別途定める様式により許可申請を行わなければならない。

2 副業・兼業の許可を受けた後、許可申請の内容に変更があり、引き続き副業・兼業を行おうとするときは、事前に再度許可申請を行い、許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由があるときは、許可申請の内容に変更が生じた後、直ちに再度許可申請を行い、許可を受けることで足りる。

### 第4条(許可権者)

前条に規定する副業・兼業の許可は、許可を申請する社員の所属長及び人事総務部が行う。

### 第5条(許可基準)

前項の所属長及び人事総務部は、次のすべての事項を充たす場合のみ、副業・兼業を許可することができる。

- (1) 副業・兼業先事業場が当社の同業他社でないこと
- (2) 長時間労働により社員の健康を害するおそれがないこと。原則、以下①及び②を充たすように努めること。

①当社及び副業・兼業先事業場で予想される労働時間と法定外時間外労働時間の合計が本社勤務者においてはおおむね200時間、店舗勤務者においてはおおむね210時間を超えないこと。

②当社と副業・兼業先事業場のいずれにも就業しない休日を日曜日を起算日として少なくとも1週間に1日以上は確保できること。

- (3) 副業・兼業先事業場の勤務により、当社の勤務に変更の必要がなく、当社の業務の遂行に支障を来すおそれもないこと

(4) 副業・兼業先事業場の業種が下記に該当しないこと

① 風俗営業等の規制及び業務の適性化等に関する法律に規定する風俗営業

② 酒肴等を客に提供する飲食店

③ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律に規定する暴力団、指定暴力団等が行う事業

④ そのほか社員の健康や福祉を害するおそれのある事業

**第6条(留意事項)** 社員は、下記の事項について認識し、理解した上で、副業・兼業を行うものとする。

(1) 副業・兼業先事業場において、業務災害による傷病及び副業・兼業先事業場に向かう途上の通勤災害並びに副業・兼業先事業場より自宅に向かう途上の通勤災害による傷病に伴う休業において、休業補償の金額の算定の基礎となる賃金が、副業・兼業先事業場における賃金のみとなること

(2) 副業・兼業先事業場での労働によって長時間労働を来し、長時間労働による過労に伴う疾病を発症し、または死亡した場合において、当社は損害賠償の責めには応じないこと

(3) 労働基準法第38条の規定に基づいた労働時間の通算に配慮し、原則として当社での業務を行う同日に別の事業場での勤務はしないように努めること

(4) 健康管理上週2日の休みを確保するよう務め、労働時間及び自らの健康の管理は、自己責任とすること

**第7条(勤怠状況の報告義務)** 副業・兼業を行う社員は、毎月3営業日までに副業・兼業先事業場の毎月の勤怠状況を当社に報告しなければならない。

**第8条(職務専念義務)** 当社の社員は、許可を得て副業・兼業を行う場合でも、当社の勤務時間中は、当社の業務に専念しなければならない。

**第9条(機密保持義務)** 当社の社員は、当社の在職中及び退職後において、副業・兼業先その他第三者に対して、業務上知り得た当社及び当社の取引先等の機密情報を漏洩してはならない。

**第10条(許可の取消)** 第5条の規定により許可を受けた後、次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、所属長及び人事総務部は、許可を取り消すことができる。

(1) 第3条第1項もしくは第2項の申請または第7条の報告に虚偽のあることが発覚したとき

(2) 第3条第2項の申請または第7条の報告を怠ったとき

(3) 第5条各号のいずれかに反する状態となったとき

(4) 第8条または第9条の義務に違反したとき

(5) その他、副業・兼業をさせることが相当でないと会社が認めたとき

**第11条(懲戒処分)** 当社は、社員に本規定に違反する行為があったときは、懲戒処分を行うことができる。

本基準は令和5年12月1日より施行する。