

経営
あの手この手

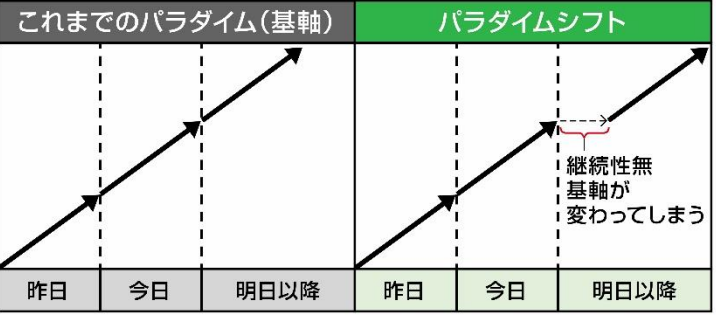
keiei anotekonote
 今までの常識が通用しない時代の到来か

経営環境のパラダイムシフトが始まりました。

パラダイムシフトとは、その時代々々において“常識と理解されているもの”、“疑うことのない一般的な見方や考え方”、“当たり前のようにある・すること”、“今までの社会構造の基軸をなしているもの”等々が劇的に、そして想像ができない程大きく変革する状態を指します。私たちは、新型コロナの突如の出現で、今まさに、そのパラダイムシフトの時を迎えていると認識しなければなりません。

イギリスの産業革命は、まさに、パラダイムシフト

18世紀半ばから19世紀にかけて産業の大変革とそれに伴う社会構造の大変革をもたらした産業革命は、近代におけるパラダイムシフトであったといわれています。この産業革命がもたらしたもののうち最大のものが労働環境の大変革でした。
 今日の新型コロナがもたらしている、住環境・消費環境・労働環境・経営環境等の社会構造の変革は、まさに、パラダイムシフトが始まったと想定すべきと考えます。特にAI・IT化の急激なる進化・発展に基づいた労働環境の変革は想像を遥かに超えるものとなり、経営資源の少ない中小企業にとっては経営を大きく左右する圧迫要因と言わざるを得ません。そこで、今回は、労働環境の変革の一部である副業の解禁を考察してみましょう。



従業員の**副業禁止**から**副業解禁**へ

従来の日本企業では、自社での仕事に専念させるため、従業員の副業等を認めてきませんでした。しかし、リーマンショック等を発端とする経済不況の影響による給与所得等の減少を補うために、企業に隠れて副業をする従業員があらわれ始めました。そのような中、政府の「働き方改革」等の促進政策の一つとして、大企業等に対する副業・兼業を奨励する動きが徐々に始り、2018年には厚生労働省

から「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が発表され、副業等を後押しする形が出来上がりました。そして、新型コロナの影響により事業縮小の検討を余儀なくされ、あるいは、テレワーク・オンラインによる業務への移行が促進される中、中小企業に於いても政府の推奨である「従業員の副業の解禁」を真剣に考えざるを得ない経営環境となってきました。



企業

中小企業が従業員の副業を解禁する場合の



メリット

- 1 従業員が社内では得られない知識・スキル・自己管理能力・コミュニケーション力を獲得することができる。
- 2 従業員の自律性・自主性を促すことができる。
- 3 必要な人材の獲得、或いは、自社人材の流出の防止ができ、競争力が向上する。
- 4 社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる可能性が増加する。

留意点

- 1 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応が今まで以上に必要となる。
- 2 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要となる。
- 3 従業員が副業を本業・専業としてしまう人材流出の恐れがある。



従業員

メリット

- 1 離職せずに別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、本人が主体的にキャリアを形成することができる。
- 2 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- 3 所得が増加する。
- 4 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

留意点

- 1 就業時間が長くなる可能性があるため、従業員自身による就業時間や健康の管理が必要となる。
- 2 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要である。
- 3 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意する必要がある。

副業を解禁するに当たり **検討** すべき **社内制度**

1.許可制 同業種や関連業種への副業を認めないとする規定を設け、従業員がライバル社等と関係を持つことを防止する制度

2.届出制 従業員が副業をすることを確認・管理する為だけの制度

新型コロナの影響で、今後の社会構造の変革は間違いなく訪れるものと覚悟しなければなりません。当然、事業経営のかじ取りは、今まで以上に難しさを増すことになるでしょう。このような状況の中、特に、従業員との意思の疎通の重要性が求められてきますので、改めて従業員との信頼関係の構築に前向きに取り組まなければならないのではないのでしょうか。