

副業は本当に 禁止すべきか

特集

01 | 副業は本当に禁止すべきか

副業について、皆様はどのようにお考えでしょうか。日本における従来からの労務管理の考え方によると、正社員には副業を禁止することが当たり前でした。ところが近年、IT系企業をはじめとして副業を条件付きで（あるいは無条件に）認める企業が出てきつつあります。副業を認める企業の狙いはどこにあるのでしょうか。

話題のビジネス書をナナメ読み

02 | 仕事のミスが絶対なくなる頭の使い方 (クロスメディア・パブリッシング)

これまでさまざまなビジネス書で紹介されてきた王道テクニックや、上司や先輩から耳にタコができるほど指摘されてきたアドバイス。それらがいかに脳のメカニズム上、有意義なことであるかを説明し、「理解」だけではなく「実践」してもらうことを目的とした一冊です。



社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

経営診断ツール

05 | 副業許可の体制チェックシート

副業は本当に禁止すべきか

今までの常識では「副業禁止」は当たり前でしたが、幅広い情報収集のため、または働き方の多様性を認める流れから副業をOKとする企業が出てきています。

はじめに

副業について、皆様はどのようにお考えでしょうか。日本における従来からの労務管理の考え方によると、正社員には副業を禁止することが当たり前でした。ところが近年、IT系企業をはじめとして副業を条件付きで（あるいは無条件に）認める企業が出てきつつあります。副業を認める企業の狙いはどこにあるのでしょうか。

実は「あまりない」副業禁止の根拠

副業を禁止していた主な理由としては「疲労などにより本業に支障を来す可能性がある」「秘密情報の漏えい防止」などが挙げられます。

しかし、所定の労働時間を勤務していればプライベートの時間を何に利用しても個人の自由であり、副業を禁止してきたことに法律的な根拠はありません。

副業を禁止してきたことには、長期雇用の約束と引き換えに会社に「忠誠心」を求める管理者側の心理が背景にあります。

副業を認める理由

サイボウズやヤフー、Google、メルカリなどのIT企業だけでなく、最近ではロート製薬などの老舗企業も副業を認める（あるいは推奨する）考え方を打ち出しています。その理由として次のようなものが挙げられます。

【1.人材確保に有利】

労働力人口が減り、採用コストが増大している近年では、採用において特色を出して求職者にアピールしなければ「いい人材」を採用できません。

また、社員満足度を高め退職者・転職者を減らす必要もあります。副業を認めることで他社との差別化を図り、人材確保をしたいという意図があるようです。

【2.会社の「全体知識」を増やせる】

副業を認めることで、副業で新たな知識経験をえた社員が会社にその知識を還元して新たなサービス開発や業務改善に繋げてくれることを期待できます。

たとえば、飲食業で働く社員がインターネットショップ運営を副業で行うことが、飲食店の集客や通販事業のノウハウ集めの役に立つかもしれません。あるいは副業を通じて知り合った人から新たなビジネスが生まれる可能性もあるでしょう。

【3.リフレッシュになる】

一つの業務にこだわりすぎて心身の疲労が溜まっている社員にとっては、ちょうどよい息抜きになることも期待できます。副業があることで仕事にメリハリをつけ、無駄な残業を減らすようになれば会社としても喜ばしいことです。

気を付けるべき「落とし穴」

前述のように、副業を認めることについてのメリットはあるものの、副業OK制度の導入は慎重にしなければなりません。その理由は「会社側」と「社員側」それぞれにあります。

会社側の理由としては、「会社全体のチームワークができていない状態で副業を認めると、かえってチームがバラバラになるリスクがある」ことが挙げられます。副業ばかりに精を出し本業の手を抜くようになっては本末転倒です。また、社員側の理由としては「社会人として未成熟な社員にとっては、副業を認めることが社員教育の邪魔になる」ことがあります。未成熟な社員に対してはまずしっかりと仕事を覚えさせることに集中させたほうがよいかもしれません。

仕事のミスが絶対なくなる頭の使い方

宇都出 雅巳 著

単行本：238 ページ

出版：クロスメディア・パブリッシング

価格：1,380 円（税抜）

はじめに

本書は、これまでさまざまなビジネス書で紹介されてきた王道テクニックや、上司や先輩から耳にタコができるほど指摘されてきたアドバイス。それらがいかに脳のメカニズム上、有意義なことであるかを説明し、「理解」だけでなく「実践」してもらうことを目的としています。

メモリーミスが起きる原因

「記憶」が原因で発生するミスを「メモリーミス」と呼びます。なぜ人がメモリーミスをしてしまうのでしょうか。これは人が持つ「記憶に対する期待と現実のギャップ」によって生まれます。なぜならエビングハウスという心理学者による実験では「意味をなさないアルファベットの組み合わせ」を被験者に記憶させて1日経つと74%忘れているという結果が出ています。このように人間は忘れやすく、また記憶領域もそれほど大きくないということを理解しなければなりません。

メモをとるよう先輩に教わるワケ

社会人になると先輩からメモを取るように叩き込まれます。これは「人の記憶力は頼りないのだから、無駄な抵抗はさっさとやめなさい」という先輩の教訓だと筆者は説明しています。記憶補助ツールである「メモ」は最も原始的で分かりやすいものです。記憶を手繰り寄せるフックとして機能すれば殴り書きでも問題なく、細かいルールはむしろ設定しないほうが効果的です。そのため完璧に文言を書き取る必要もありません。さらにいえば紙である必要もありません。パソコンやスマートフォンなど使いやすいツールを使ってメモリーミスを防ぐようにしましょう。

頻発するアテンションミス

アテンションミスとは「うっかりミス」や「見落とし」のことです。ビジネスにおいてミスの規模は小さくても、その代償は大きな損害や事故につながることも少なくあり

ません。認知科学では「人は世界をそのまま見ているようで見ていない」ということが明らかになっており、これはつまり脳によって物事が解釈されていることを意味しています。

そして「覚えた」という状況は「気になる」「集中できない」「不安」「心配」という感情によって妨げられる可能性が高まりミスにつながりやすくなると筆者は説明しています。

記憶できない状況が簡単に発生するからこそ「見直し」や「ダブルチェック」、「チェックリスト」が有効なのです。

後悔を生むジャッジメントミス

最後はジャッジメントミス、つまり判断ミスです。人間が思考を巡らせるとき、脳の中では「速い思考」と「遅い思考」の2つが使われています。「1+1=?」という問題を見ると反射的に「2」と思い浮かぶのが速い思考で、論理的にじっくりと考えるのが遅い思考です。

ジャッジメントミスは速い思考が誤っている場合や遅い思考が感情によって正常に働かない場合に発生します。その対策はいくつかありますが、仕事におけるミスを減らすためには「経験」や「知識」を増やすことが大切です。

そして、新人にミスの減少を求める場合は先輩や上司の経験を活かすために「ホウレンソウ」を活用すべきだと筆者は説明しています。

本書はさまざまなミスのパターンと脳のメカニズムをわかりやすく解説していますので、さまざまなポジションのビジネスパーソンにとってミスを減らす参考になる一冊だといえるでしょう。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

皆さまこんにちは、未来経営の奥原です。

ここ数カ月、月一で名古屋に研修に行っているのですが、その研修メンバーが多士済々なので、非常に刺激的で楽しいです。理学療法士やパン屋の経営者、バレエの先生に結婚相談所の所長さん、製薬会社の研究者・・・みなさん、それぞれの立場で、仕事や家庭でのコミュニケーションや人間関係をよくしていこうとされているので、私も多くの気づきがあります。

一つ問題があるとすると、結婚相談所の所長さんから「離婚したらうちの会社に登録してね。これ以上太らなければ、いい人を見つけてあげられるから。絶対太っちゃダメ」と変な勧誘を受けることです。



