

副業は本当に 禁止すべきか

注目トピックス

01 | 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。副業の是非についてマネジメントの観点から考察します。

特集

02 | 子育て世代の男性社員の

長時間労働がもたらす弊害

子育て世代の男性社員が長時間労働をすることで、家庭不和や健康被害などにつながるだけでなく、長時間労働に代わる収益モデルの創出も遅れ、長期的には企業の成長を阻害するかもしれません。

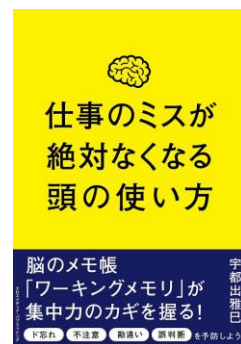
03 | 社会保険被保険者資格取得基準の明確化 及び適用範囲拡大について

平成28年10月1日より改正施行される厚生年金保険・健康保険の適用拡大と併せて、被保険者資格取得基準の明確化もなされるようになります。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 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」してもらおうことを目的とした一冊です。



みよた社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 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・経験を得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。

子育て世代の男性社員の 長時間労働がもたらす弊害

子育て世代の男性社員が長時間労働をすることで家庭不和や健康被害などのリスクが増え、長時間労働に代わる収益モデルの創出が遅れ、企業成長を阻害する可能性があります。

はじめに

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が出始めてしばらく経ちます。政府も長時間労働対策に近年特に力を入れており、残業の是正に労働局が強制力を用いて解決しようと動いています。

これらの外的要因だけでなく、働く人の意識も変化しつつあることから、労働時間は総体的に減少傾向にはあるものの、まだ根本的な長時間労働の解消には至っていません。特に子育て世代である30代の男性社員の就労時間は未だ高い水準にあるようです。

この「子育て世代の男性社員の長時間労働」が、会社にどのような弊害をもたらすかについて以下に整理します。

統計データを見てみると

内閣府のデータによると、子育て期にある30代男性については、約5人に1人が週60時間以上の就業となっており、他の年代に比べ最も高い水準となっているそうです（2012年）。

また、育児時間を国際比較してみると、6歳未満の子どもをもつ夫の育児時間は、1日平均約40分程度しかなく、欧米諸国と比較して半分程度となっているそうです。さらに、子供がいる夫婦について、夫の育児時間が多いほど第2子の出生率が高いという統計もあります。夫が長時間働くことは少子化の一要因であることが推察されます。

子育て期の男性社員の長時間労働が もたらす弊害

子育て世代の男性社員と言え、仕事にも馴れ、最も活躍できる世代でもあります。企業側としては、その時期に期待をかけて責任あるポストを与え、頑張りを促したいところですが、その期待が結果として長時間労働を招くと、会社に次のような弊害が出てくる可能性があります。

1. 夫婦仲が悪くなり、家庭が 精神安定機能を果たさなくなる

母親は産後の育児ストレスなどで精神的に不安定になることがあると言われていますが、その時期に父親が育児に協力的でないと夫婦の人間関係に悪影響になるかもしれません。家庭での人間関係の悪化はやがてその男性社員のパフォーマンス低下につながる可能性があります。

2. 次世代の社員が先輩の 様子を見て昇進に積極的でなくなる

自分の上司が仕事に忙殺されていて家庭がうまくいっていないとき、後輩社員は上司に憧れを抱かないかもしれません。それよりも、少ない時間で成果を上げている先輩社員がいて、その先輩をモデルに後輩社員が昇進や昇格に積極的になってくれたほうが、企業にとってよい風土となるでしょう。

3. 長時間労働に依存する 企業文化を変化させられなくなる

長時間労働により成果を上げるとは、言い換えると「長時間労働しなければ成果を上げることができない」ことでもあります。時間的制約をあえて作ることで、よりよいアイデアを生み出せることに繋がるのではないのでしょうか。

子育て支援に効果的な取り組みとは

企業が行う子育て支援は、「妻をはじめとした利害関係者が喜ぶこと」をテーマに考えるとよいでしょう。

たとえば「夜父親が風呂に入れられるように、18時には退社できるようにする」とか、「母親の骨盤矯正のためのマッサージサービスをプレゼントする」とか、「出産立会いができるように予定日前後2週間のあいだに5日連続で休暇が取れるようにする」などはいかがでしょうか。

社会保険被保険者資格取得基準の 明確化及び適用範囲拡大について

平成28年10月1日より改正施行される厚生年金保険・健康保険の適用拡大と併せて、被保険者資格取得基準の明確化もなされるようになります。

はじめに

平成28年10月1日より改正施行される厚生年金保険・健康保険の適用拡大と併せて、被保険者資格取得基準の明確化もなされるようになります。

諸々の社会保険関係の手続きにおいて間違いのないよう、整理して紹介します。

厚生年金保険等の 被保険者資格取得基準の明確化

これまで社会保険の資格取得をするかしないかについてはその基準があいまいでしたが、10月1日以降、以下の通り改定となります。

従来の取り扱い (旧)

1日または1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者のおおむね4分の3以上（この基準に該当しない場合であっても就労形態や勤務内容等から常用的使用関係にあると認められる場合は被保険者となります。）



平成28年10月1日以降の取り扱い (新)

1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上

これは、501人以上の企業における社会保険適用拡大に合わせて、社会保険資格取得基準を法律上明確にしたということです。

新しいルールに基づく4分の3基準を満たさない場合でも、次の「5要件」を満たす場合には社会保険被保険者となります。

- ① 1週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 雇用期間が継続して1年以上見込まれること
- ③ 月額賃金が8.8万円以上であること
- ④ 学生でないこと
- ⑤ 常時501人以上の被保険者を使用する企業（特定適用事業所）に勤めていること

特定適用事業所とは

同一事業主（法人番号同一）の適用事業所の被保険者数の合計が、1年間に6か月以上、501人以上になることが見込まれる事業所をいいます。

施行日時点で要件を満たす事業所には10月初旬に「特例適用事業所該当通知」が送付されます。

制度改定前後の取得手続きの判断方法

- ① 制度改定前に被保険者である短時間勤務者については、10月1日以降前述の「5要件」を満たさなくても引き続き被保険者となります。
- ② 制度改定前から引き続き雇用されている有期契約者については、平成28年10月1日から起算して1年以上雇用期間が見込まれるか否かを判断します。（例：ある有期契約者が同年11月1日に契約更新し、1年間の雇用契約となった場合、資格取得日は11月1日となる。）
- ③ 基準となる8.8万円には「時給、日給などを月給換算した基本給」に、各種手当を合算した金額を用います。ただし臨時手当や精・皆勤手当、通勤手当、家族手当、残業手当は含みません。（資格取得時や算定基礎届提出時には「臨時手当を除く」これらの手当も含めます）

短時間社員の社会保険加入についてのご相談は当事務所までお寄せください。

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犯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。

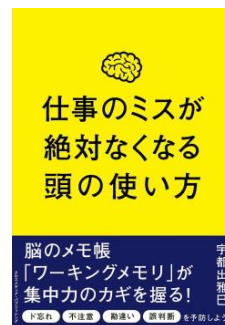
後悔を生むジャッジメントミス

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

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月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。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

代表よりあいさつ

みなさん、Trick or Treat !

クールビズ期間もいよいよ終わり、街もハロウィン仕様の装いが増えてまいりました。

当職、仮装をしたこともなければディズニーハロウィンに行ったこともありませんが…今年は何か楽しいことができればいいな、などと思っていたりします。

先日、岩手県に行く機会があったのですが、そこで人生初のわんこそばを体験してきました。

なんとか100杯たいらげ、「おもてなし」の心を十分に堪能いたしました。もう二度とやらない(笑)

食いしん坊のわたくしを、今月もよろしくお願いいたします。

