



夢ランチエスター通信

発行元：中山優子法務事務所
〒810-0001
福岡市中央区天神4-5-10-704
TEL：092-707-3617 FAX：092-707-3618



4月は新年度。「うわー制服だぁ♪」娘たちはそれぞれに「年少さん（3歳児）」「年少々さん（2歳児）」へと進級し、服装やカバンも一新。ウキウキなスタートとなりました。前日に名前ゼッケンの縫い付けや持ち物の準備など頑張った甲斐がありました。保育園の駐車場では、車が入ってきたかと思ったらUターン。きっと忘れ物をしたんだろう・・・ニヤリ。しかし、わたしも水筒を持たせるのを忘れてしまいました。新年度は親も大変です！

社員の副業は「制限」できるのか？実務上の対応ポイントについて

年々、副業を認める企業が増えています。いろいろな要因がありますが、その一つは日本政府が経済活性化のため副業・兼業を促進したいと考えているからです。

それは、厚生労働省が「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を出していることから分かります。

もう一つの要因は、コロナ禍などによる収入減少を補うためです。しかし、そのような流れの中でも、やはり従業員の副業を制限したいと思う企業もあります。では、副業を制限することはできるのでしょうか。

～副業の制限はできます～

企業が従業員の副業を禁止したい場合、就業規則により従業員の副業を制限することができます。副業を制限するために使える理由、押さえておきたいポイントがいくつかあります。

①労働提供に支障がでるのを防ぐため

企業は従業員に対して給料を支払うのに対し、従業員は企業に労働力を提供するという契約を締結しています。労働基準法で「1日8時間、1週間で40時間」と労働時間が規定されています。

それは、従業員が副業をしても変わりません。つまり、提供してもらうはずの労働力や労働時間が減ることがないように、従業員が副業を行うことを制限する規定を設けることができます。

②企業秘密の漏洩を防ぐため

副業を認めると、会社で知った情報を使って他社の業務を行う可能性があります。そのようにして、企業秘密が漏洩する可能性があります。そのため、企業秘密が漏洩しないよう副業を制限することができます。しかし、企業秘密が何を指すのかをはっきりと定めておく必要があるでしょう。

③企業側の名誉・信頼を損なうのを防ぐため

副業の内容が、本業の企業の信頼や名誉を損なうと感ずることがあるでしょう。そうならないよう規定を定めることもできます。でも、信頼や名誉を損なったと立証することは簡単ではないので注意しましょう。

④企業の利益を害するため

同業他社などで働かれることで損失を被るのを避けるため、副業を制限することができます。

しかし、職業選択の自由があるということも忘れないようにしましょう。副業を制限することは可能ですが、必要な情報をきっちりと盛り込んだ就業規則を準備するようになさってください。

「夢ランチェスター研修」お役立ち情報

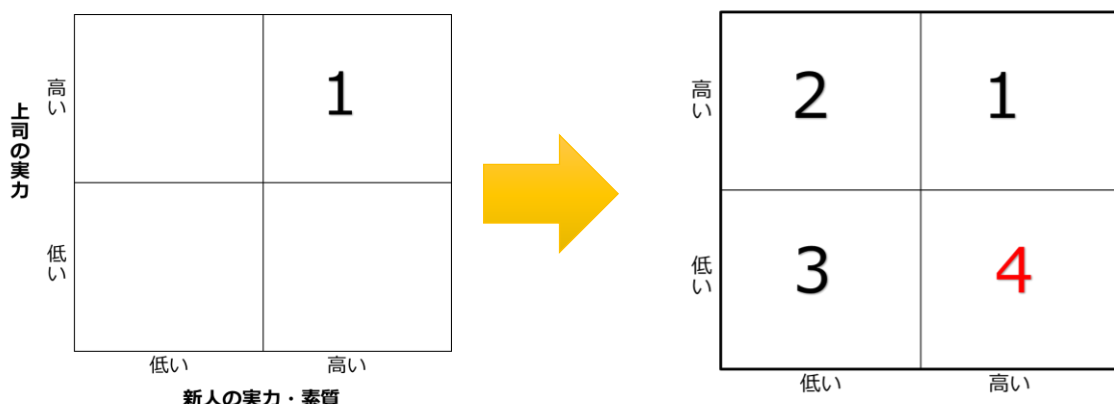
本当の「リーダーシップ」とは・・・

新年度に入り、入社退社など人の異動が多い時期かと思えます。組織力を強固にしていくため、どのような人材へ育てていくべきか、誰をリーダーにして教育を任せるか等は、人員が増える上で必ずといっていいほど課題となります。

ここで、ランチェスター経営理論におけるリーダーシップ戦略について紹介します。

1980年頃、東京のある大学が、その大学を卒業した学生が就職したあと、どのようにして仕事上の知識を身につけ、どのようにして技能を身につけていくかということについて、3年か4年の実態調査をしました。(50~60人)以下、4つの組み合わせがあり、**仕事実績の良かった順**をつけていと、意外な結果となりました。

<生産性が高いのは?>



- 「1」・・・ 仕事で良い指導が受けられる。やる気もおき、ぐんぐん実力が伸びる。生産性もみるみる上がる。
- 「2」・・・ 良い指導を受けられるので、時間をかけて実力がつくようになるので、生産性はそれに伴い上がっていく。
- 「3」・・・ 会社の雰囲気はいいので、そこそこ生産性は上がる。
- 「4」・・・ パワハラが起こる。退職者が出る。生産性は最低に。

上司の実力が高いと、仕事実績の順位は1、2となります。業績というのは、上司のリーダーシップ力に左右される傾向があるのです。では、上司の実力って何でしょう。これも従来のリーダーシップの考えを一新するものでした。

上司の実力 = ①人間関係能力 (コミュニケーション、思いやり)
× **②仕事遂行能力 (戦略、技術、知識)**
× **③熱意、意欲 (モチベーション)** ★掛け算となり上司の実力となる。

②③は、経営者(上司)としては、当然備えるべき実力だと認識されていますが、**①が意外に見落としがちです。**従業員一人一人に家族がいて、趣味や得意なこと、関心のあること、将来の夢などあります。こういったことに興味をもっていますか? 従業員と面談していますか? ②が強すぎて自分の考えややり方を押し付けていないですか? 実は更に細かく分析していくと、**①の能力が高い上司がいる会社の生産性が高い**というデータがあるのです。

私も人を雇って改めて感じるのですが、従業員は自社の仕事をしてくれるありがたい存在です。一人でできないから雇用しているわけです。労使間トラブルが起こる要因は経営者、上司のリーダーシップ力が欠如している、もしくは実力以上の人員を雇いすぎていることが挙げられます。(もちろん、問題社員といわれる従業員が一定数いることも確かです)

会社の業績は中小企業の場合98%以上は経営者(上司)の実力です。どんな人をリーダーに置くかの人選も含め、参考にさせていただければと思います。