

From SORA

皆さま、こんにちは。

B-GROOW(ビーグロー)の空です。

新しい年を迎えて、早くもひと月が過ぎました。

1月にはこの冬一番の寒気の影響で、つかの間の雪景色を眺めることができました。

明日2月2日は、124年ぶりとなる1日早い節分です。

旧年から続く邪気を祓い、気持ちも新たに精進してまいります！

本日はニュースレターVOL.14をお届けいたします。

困難な状況が続く今、備えておきたい問題や対策、法改正情報など、

ご一読いただければと存じます。

今後とも、どうぞよろしく願いいたします。



空 直美

■ コロナ禍における企業対応力

昨年度は、突如現れた新型コロナウイルスの蔓延により、テレワークや時差出勤といった働き方の多様化が生まれ、企業はさまざまな対応に追われる一年となりました。

依然として続きそうなコロナ禍を生き抜いていくために、今後、企業がどのような課題に向き合っていかなければならないのか、そしてその講ずべき対策について、今回は注目したいと思います。

【1】副業・兼業を望む労働者の増加

副業・兼業を希望する労働者は年々増えており、コロナ禍の経済的不安も相まって、ここ数年は更に増加傾向にあります。

また、昨年9月に『副業・兼業の促進に関するガイドライン』が策定されたことで、働き方改革以降、副業に対する社会的気運が高まっていることは間違いありません。労働者からの問い合わせに備え、企業は予め対応策を準備しておく必要があります。

■ まずは就業規則の見直しを

現在、全面的に副業を禁止されている企業も多いと思いますが、副業を禁止すること自体は、法律上問題はありません。しかしながら、過去の裁判例をみると、副業を容認することが適当とされ、副業を禁止する際は**合理的な理由**が求められています。企業が理由なく一方的に副業を禁止することは、民事訴訟となる事態を考えると、最善の策とは言えないでしょう。

まずは、副業を一旦容認したうえで、一定の合理的な理由に該当する場合は禁止・制限する、といった内容を就業規則に盛り込んでおくことをお勧めします。また、副業を認める場合は、事前に許可届の提出を義務付けることも肝要です。

根拠条文を予め就業規則に盛り込んでおくことで、いざという時の理由付けとなり、急な問い合わせにも即時に対応することができるのです。

< 副業を禁止・制限する理由の例 >

- ・ 労務提供上の支障がある場合
- ・ 企業秘密が漏洩する場合
- ・ 会社の名誉や信頼を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合
- ・ 競業により、企業の利益を害する場合
- ・ 過重労働により健康面を害する場合 など

■ 副業を容認する際の注意点は？

- 副業先との労働時間の通算が必要となる
- 通算した労働時間が法定労働時間を超える場合、時間的に**後から雇用契約を締結した使用者側**に割増賃金が発生する
※既に他社で雇用されている労働者を自社で採用する場合は注意が必要
- 労働者が健康を害し、安全配慮義務違反を問われないためにも、健康確保措置等を実施すること
- どちらかで労災が起きた場合、もう一方の企業も含め、全ての勤務先の負荷が総合的に評価され労災認定される
※改正労災保険法(令和2年9月施行)

企業が副業を容認するためには、労務管理上、配慮しなければならない点が多く挙げられます。一方で、専門的なスキルや知識を持った人材の獲得、事業機会の拡大といったメリットを受けられる可能性もあります。労使間での協議を十分に行い、事前準備を重ねた上で、自社に適した制度を構築されていくことをお勧めします。

(文責：社会保険労務士 久保京子)

【2】現代・そしてコロナ禍における人材の育成と定着を考える

現代は「VUCAの時代」といわれますが、この言葉を聞いたことがあるでしょうか？VUCAとは以下の頭文字をとったものです。

- ・Volatility (変動性)
- ・Uncertainly (不確実性)
- ・Complexity (複雑性)
- ・Ambiguity (曖昧性)

これらの言葉に象徴されるように、現代は非常に変化の激しい時代です。コロナ禍でテレワーク化が進む中、「対話型OJT」という考え方が注目されはじめています。

■ 対話型OJTが注目される理由は？

「対話型OJT」の考え方が注目されているのは、「変化が穏やかで、教える側が答えを持っていて、それを部下に伝えればよい」という従来の「導管型OJT」が通用しなくなったためです。変化の激しい現代では教える側にも正解が見えません。そこで部下との対話をしながら納得解を見つけ、「自ら考え行動できる人材」の育成をするのが「対話型OJT」なのです。

■ コロナ禍・オンラインでのOJTの鍵は？

現在はテレワーク化で直接顔を合わせる機会が減りましたが、以下のことに留意することでオンラインでもOJTを行うことができます。

1. 短時間でも高頻度で接すること

コミュニケーションは質より量というように、高頻度で接することが重要です。例えば、朝夕に短時間のミーティングを行うなどが効果的です。

2. 双方向で関わること

例えば、質問にすぐ答えられるようオンラインミーティング上で待機しておく、常にメール等で連絡を取れる状態をつくることなどが挙げられます。相手本位で関わり、「気にかけている」という態度を示すことが大切です。

3. 周りの協力を得ること

OJT担当者単独ではなく、組織全体でフォローすることが大切です。複数の人が関わることで、より短期間で職場に適應できるというメリットもあります。

■ 人材育成の根底にあるもの

育成の方法は時代の流れとともに変化するとはいえ、人材育成の根底にあるものは「相手を思いやる気持ち」であり、重要なのは相手の尊重と信頼関係です。このことが社員の定着にもつながっていくといえます。

参考文献：『対話型OJT “主体的に動ける部下”を育てる知識とスキル』

(文責：コンサルティング事業部 平田千佳)

株式会社 B-GROOW

Mail sora@b-groow.com

HP <http://www.b-groow.com>

〒812-0013

福岡県福岡市博多区博多駅東2-5-28博多偕成ビル9F

TEL 092-476-7300

FAX 092-476-7307

法改正情報

| 施行時期 | 改正内容 |
|--------------|--|
| 令和3年 3月1日 | 【障害者雇用率制度】 民間企業の法定雇用率 現行の2.2%から 2.3% に引き上げへ 対象となる事業主の範囲は従業員 43.5人以上 |
| 令和3年 4月1日 | 【高年齢者雇用安定法】 65歳から70歳までの就業確保措置として、 ●定年の引き上げ ●継続雇用制度の導入 ●定年廃止 ●労使が同意した上での雇用以外の措置の導入のいずれかを講じることを 努力義務化 |
| | 【パートタイム・有期雇用労働法】 短時間・有期雇用労働者に対する不合理な待遇を禁止する規定について、 中小事業主に対する適用猶予が終了 |
| | 【労働施策総合推進法】 常時雇用の労働者301人以上の 大企業に対して、中途採用比率 (全社員に対して中途社員が何人働いているかを示す割合)の 公表を義務化 |
| | 【労働基準法施行規則等】 ・36協定等の届出等について、押印・署名が不要 ・36協定の適正な締結に向けて、労働者代表についてのチェックボックスが新設 |

B-GROOWビジネスカレッジ講座のご案内

※緊急事態宣言期間中の講座はオンラインのみの開催となります。

『管理職研修 コミュニケーション編』

① 2月4日(木) ② 3月11日(木) 講師；福澤 俊幸

『社会保険の基礎知識』 2月9日(火)

講師；久保 京子

『決算書の読み方』 2月16日(火)

講師；望月 教生

時間はいずれも13：30～16：30です。

お申し込みはこちら

<https://www.b-groow.com/seminar/>

編集後記

再びの緊急事態宣言に伴い、緊張感が高まっております。しかし、大きな混乱がないことに、新しい生活様式の浸透・定着を思わずにはいられません。さらなる働き方の多様化が求められ、春には新入社員の入社や法改正など新しい変化が待っています。今回の特集が皆様のお役に立つと幸いです。皆様、健康第一で頑張ってくださいませ。

(編集担当：香月裕美)