

# Weekly コラム

令和 2 年 9 月 15 日

〒541-0055 大阪府中央区船場中央 2-1

船場センタービル 4 号館 4 階

船場経済倶楽部

Tel 06-6261-8000

(NPO 法人 SKC 企業振興連盟協議会) Fax 06-6261-6539

人の輪・衆智・繁栄

## 活動方針



当団体は、異なる業種の経営者が相集い、力を合わせ、自らの研鑽と親睦を通じて、斬新な経営感覚と新たな販売促進を創造して、メンバー同士でより健全な事業所とその事業所のイメージアップを図り、地域社会に貢献できる事業所となることを目的とする。

## 副業解禁の時代

従来、日本の会社の大半は従業員に副業を認めていませんでした。従業員は所属する企業に心身ともに忠誠を尽くし、企業はその見返りに退職金や年金などを含めて終身の雇用を保証するというのが日本企業のあるべき姿とされてきました。ですから、副業などもってのほかだったのです。しかし、ここにきて副業を認めようという動きが出てきています。こうした副業解禁は世の中の趨勢になりつつあります。そうした動きの中で、従業員も会社への向き合い方を考えるべき時にきているようです。

企業経営者とすれば、縁あって自社で働くことになった従業員は、できるだけ終身で面倒を見たいという思いはあるでしょう。ただ、現実問題として、先行き不透明なこのご時世に、従業員の一生涯の面倒を見ることは、とても保証できないというのも正直な気持ちだと思います。従業員から身も心も捧げつくされても、それに応えられないという事態も十分に考えられるからです。不測の事態に陥って、従業員を解雇せざるを得なくなった時に、その会社でしか通用しない従業員ばかりでは、双方にとって不幸です。

また、企業が求めるのは結果です。忠誠心の結果として経営成績が上がりた方がいいのですが、その証として結果の伴わない付き合い残業ばかりが増えてしまう、といったことでは困ります。

だとすれば、他社でも通用するように個人の持つスキルを磨いて、そのスキルで会社に

貢献し、空いた時間は自由に使ってもらって構わない、と考えるのは自然の成り行きです。

ただ、闇雲に副業を認めていたのでは職場の規律が保てません。企業は副業を認める従業員に対して、自社に求めるものを具体的に明確にしておかなければなりません。たとえば、以下のようなことになるでしょう。

「あなたにはこの仕事をここまでやってほしい。目標水準に達しさえすれば、あとは自由にしてもらって構わない。あなたのスキルがこの会社以外で求められ、他で働くことでスキルが向上することは会社にもプラスになるのだから、副業を認める。」

会社に特定のスキルで貢献しようという人には副業解禁はありがたいことです。ただ、すべての従業員が副業をするということにはならないと思います。将来、取締役などになり、会社の方向性を決めるような幹部候補生が副業をするようでは、その会社の将来性は危うくなります。

これまで日本の会社は、すべての人に同じように出世の門戸が開かれていますから、従業員全員が幹部を目指して、会社に尽くしてほしいというのが建前でした。しかし、副業解禁が一般的になれば、従業員の働き方にも多様性が出てきます。将来会社の幹部になり、会社の中核で働きたいから、全身全霊を会社に捧げるといふ人がいてもいいですし、自分のスキルを磨き、そのスキルで業績に貢献し、会社とはドライな関係でいたいという人がいてもいいわけです。

やや、強引に話をこじつけている感もなくはないのですが、アメリカのメジャーリーグにて、ピッチャーとバッターの両方(俗に言う二刀流)で活躍中のエンゼルス大谷翔平選手を見ていると、皆が同じ方向に向かうのではなく、多様な働き方を認める方が個人だけでなく組織の活性化にも役立つように思います。

記事の内容に関するお問い合わせは事務局までご連絡ください。