



Aject co., ltd. Good Quality & High Speed
**社員一人一人の柔軟な働き方実現と
 新事業に挑戦する企業です**

弊社は埼玉県戸田市を拠点とし、関東圏を中心にBtoB貨物、宅配貨物、ネット商品の配送センター間輸送、家電や食品配送など行っている。最近では、中京・関西方面、東北方面への中長距離運行にも力を入れ、軽自動車から大型まで約45台のトラックが日々稼働。売上増・車両増は勿論の事、荷役保管発送といった倉庫業も視野に、更に高みを目指している。平成19年に起業、短期間でぐんぐん成長し、現在では上場企業などの大手荷主と直取引もあり、発展を続けている。

2度の行政処分と軽微な車両事故やお取引先トラブル

しかし、弊社も順風満帆な時ばかりではなかった。ある時期、事業拡大にあたり、各業種から中途採用で人材を集めた際壁に突き当たる。1つ目に、他業種からの転職のため運輸業界特有の拘束時間の長さが馴染まない方も多く、また個人事業主から叩き上げた私との肌感覚が多少ズレたことにより、結果として労基署から2度の行政処分を受けてしまった。2つ目に、中途採用者が社内ルールに従わず、以前の業種や経験からの自分ルールや癖で仕事をし、軽微な車両事故やお取引先トラブルが多発した。

「自らの甘い考え方を改めなければ、会社の将来はない」

当時は私も現場の第一線に出向いていたため、会社経営が疎かになっていた面もある。労働トラブル、行政処分、人身事故に直面し、「自らの甘い考え方を改めなければ、会社の将来はない」と感じ、出来るだけ自分はトラックに乗らず、経営に専念することにした。事故を起こさない安全教育や従業員育成、労務管理面の強化などに力を入れ始めた矢先、顧問税理士の紹介で佐賀先生と出会ったのである。

全ての従業員が安心して働ける土俵作りが必要不可欠

まずは就業規則を見直した。併せて賃金規定の整備を行い、会社への貢献度を反映するコンピテンシー報酬制度等を導入することにした。株式会社アジェクトに関わる全ての従業員が安心して働ける土俵作りが必要不可欠であり、**社員の成長があってこそ、会社が成長・繁栄すると確信している。人心の安定が「安全輸送」の担保であり、更には、人材確保にも繋がる。**近年、報奨の一部として、私の実家、長野県で収穫されたリンゴやコシヒカリを従業員全員にプレゼントする制度も始めた。従業員のモチベーション向上や、仕事に対するご家族の協力を得ることに繋がれば良いと考えている。

現在、弊社では、事業拡大時の失敗を踏まえ、特に他業界業種からの運輸未経験者には入社前職場体験を行い、

入社後のギャップやトラブルが起きないように精力的に取り組んでいる。それでもトラブルが発生した場合にも備え、入社手続きも変革。佐賀先生監修の下、雇用契約書、入社誓約書、秘密保持、身元保証書などのきめ細かな労務面の書類を揃えている。

会社イメージを高めるにあたり、英字ロゴマークに改め「運送屋」らしさを排除した明るく清潔感のある新社屋が竣工

求職者向けに会社イメージを高めるにあたり、従業員の意見を取り入れてトラックのボディデザインを一新。以前は「アジェクト」とカタカナ表記だけだったが、ローマ字表記のロゴマークに改めた。同時期に地元のケーブルテレビ出演やYouTubeを活用した動画配信を開始。会社を「見てもらう」から「常に見られている」と発想を転換することで**乗務員の安全意識を刺激し、事故は減少に転じている。**

平成30年には現在地に本社を移転し新社屋が竣工。内装・外装は、「運送屋」らしさを排除することを心がけた。業界柄、男性中心になりがちであるが、明るく清潔感のある職場を演出することで内勤女性だけでなく女性乗務員からも大好評。生産性を持たない事務所にお金をかける必要はないという考え方もあるが、人口集約型産業である弊社では、企業の発展に最も必要なのは「人材」。いわゆるこれまでの「運ちゃん」といった「ワイルド」系より、物腰柔らかい「マイルド」系へ、**目まぐるしい社会情勢の中でも柔軟に対応できる「人材」育成を目指し、女性乗務員の雇用も年々増加している。**これらの採用・育成に新社屋の貢献は大きく、今後は、男女別トイレ、シャワー、休憩室などの整備を推進したい。日々乗務員が使用する車両の充実にも力をいれている。GPS付デジタコとドライブレコーダを全車に導入。車両によっては衝突被害軽減装置、安全運転装置も設置して乗務員1人に1車両を専用として福利厚生を高めている。

**最後に一言、佐賀先生のキャッチコピーをお借りして…
 ～伝説の物流経営者と呼ばれたい～**

少子高齢化により働き手が絶対的に不足している中で、正直、選り好みしている余裕と資金はないが、安全な企業風土形成と人づくりにこだわって経営していきたい。創業当時から働いてくれているベテランと、直近2年以内に入社した40名以上が互いに刺激となり、活性を促す効果を生んでいる。**これからの企業の在り方として、法令順守はもちろん、従業員を守り育て、成長を見守ることで会社も発展し続けたいと考えている。**

その為には、佐賀先生のご助力が必要不可欠。これからもご指導ご鞭撻の程、宜しくお願いします。

Aject co., ltd. Good Quality & High Speed
株式会社アジェクト 代表取締役 青木浩二 氏

1981年長野県山ノ内町生まれ。2004年 日本大学を卒業後、ジャズダック上場ゼネコンに入社。その後、大手路線運送会社で勤務する傍ら、法政大学で経営学を学ぶ。2007年運送事業『アジェクト』個人事業として独立。同年12月株式会社アジェクトを設立。運送事業に止まらず、独自のコンセプトで積極的な事業戦略を推進中。

2011年 福岡国際マラソン 出場
 2014年 スノーシューイング世界選手権 日本代表
 2016年 びわ湖毎日マラソン 出場
 2017年 スノーシューイング世界選手権 日本代表

https://www.aject.co.jp/

労使相愛を実現する会
 ～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～
社会保険労務士法人 佐賀事務所
株式会社 佐賀人事総研
TEL.03-5249-3326

2020 May 5月号 第22号

01 100%「顧問先側に立つアプローチ」で新型コロナウイルスに立ち向かいます
 02-03 管理職を守る「意識改革」の極意 “自分を疑ってみる” セミナー
 04 従業員を守り育て、成長を見守ることで会社も発展し続けたい

発行元：社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>

Stop drinking Meter 断酒してから **618**日
 Stop smoking Meter 断煙してから **5363**日

東京の秘境・檜原村にある天光寺で御百度参り&滝行に挑戦しました!

皆様、いつもお世話になっております。

人事労務を通じて顧問先の窮地を救う!!世界の大事である今こそ社労士としての真価の見せ所、「行政の出先機関」と揶揄されるような「サムライ」では話になりません。**私は100%「顧問先側に立つアプローチ」で新型コロナウイルスに立ち向かいます。**とはいえこの有事、感染症が終息すれば解決とはいきそうにありません。それに続く日本経済再建こそが本丸と言えるでしょう。舗装されていない山野を100km以上、数日かけて走りぬくウルトラトレイルのような長丁場になるかもしれない…。

やり遂げるためには、まず気を高め、心と肉体を整える必要があると考え、先日、東京の秘境・檜原村にある天光寺で御百度参り&滝行に挑戦しました。

追い込まれた時に唱えるお経は心に響く

事前の説明時、見守りの方から滝に打たれている間は「南無大師遍照金剛」と唱えるよう求められました。滝壺を叩く水の勢いを見て合点、声を出さないと精神的に押し潰されてしまいそう。水は冷たく、初心者は3分以上浸かると低体温症で意識を失うこともあるのだとか。恐怖と向き合う正に荒行、白装束を纏う意味が良く分かりました。一礼し、いざ入滝!想像以上の水圧。流れ落ちる滝に打たれ明鏡止水の境地に近づきたい、そんな覚悟で挑んだはずが、実際には微塵もそんな境地には至りませんでした。お経を唱え、何とかリミットの3分は持ち堪えましたが、声を出すことの大切さ、身をもって知りました。追い込まれた時に唱えるお経は心に響くものですね。感謝、自分をプロテクトしてくれました。

因みに首に故障がある方、滝行は要注意です。私は首を痛め2週間程激しい頭痛で腕立て伏せも出来ない状態でした。頸椎の2番と6番にヘルニアがあるのでダメージが大きかったのでしょうか。翌週、新中1の長男と

新小5の次男を連れて行く予定でしたが、家内から強烈な「待った!」が掛かりました。大の大人がその状態なのに、まだ体のできてない子供には危険、と。

「痛くても痛いと言うな」、父親の教えが沁みました。隙を見て二人を連れ出し行をさせたいと思います。😊

賃金の消滅時効が2年から3年に…。2025年からは5年になる!!

2020.4.1施行、民法の改正に伴い賃金の消滅時効が2年から3年に伸びました。2025年からは5年になる予定。中小企業を淘汰したいのか?現政権は余りにも労働者保護に偏重している感がありますが、泣き言は何の解決にもなりません。**新型コロナウイルス終息後のV字回復に水を差さない為にも、下記2つを実務に取り入れる検討**を是非今月から始めて下さい。

1. 45時間を超える設定の定額残業制は直ちに廃止する。
 →仮に70時間の定額残業代を払っていたとしても、**70時間分全額が否認されると覚悟して下さい。**
 裁判官は、命をすり減らす程の過大な長時間労働を予定する契約を、良俗に反すると判断し厳しく罰する傾向にあるからです。

2. 45時間超えの残業分は毎月計算してきちんと支払う。
定額残業代の支払いに胡坐をかいて漫然と同額支給を繰り返していると、下手するとこれも45時間分全額が否認される恐れがあります。

隙があるからこそ、義務はさて置き権利を主張して来る。策を講じることは元労働者を悪人にしない為の工手ケツトとも言えます。

新型コロナウイルスには負けない、
 今度も元気に一緒に飛ばして行きましょう! **佐賀 豊**

もうパワハラとはいわせない!!



管理職を守る『意識改革』の極意 ”自分を疑ってみる”セミナー

3月号で特集致しました「パワハラ防止義務化対策」、お陰様で大変ご好評をいただきました。とりわけ管理職の方達からの反響が大きく、今後の部下指導に対する不安の声も多数寄せられました。そこで今回は「パワハラ加害者にならない、作らない」ための対応策を徹底特集致します。

セミナーをやってみただけ効果がない



一般的な管理職向けパワハラ研修では、「こんな指導はパワハラに該当します」「こんな時はこんな風に指導するのが理想的です」といったケーススタディや動画放映などが行われます。結構な料金を支払い、多忙な管理職を集めて業務を休ませてセミナーを受けさせたのに、その後の成果は今一つ…。そんな企業様が多いようです。

セミナーの効果がでない原因は主に2つ

1. 自分はパワハラ上司ではないので関係ないと思っているため、セミナーも馬耳東風
2. 内心危機感を持っているが、自分の問題点と修正方法がわからない

1.1 何故パワハラの認識に乏しいのか?



パワーハラスメントという言葉通り、管理職には権限≒パワーがあります。自分の上司や先輩を見習って結果を出し、実績を重ねた上に得た「成果」を、自分の上司や先輩と同じように使用している。彼らと同じようにしてここまで出世できたのだから、出世後も同じように振舞えば問題ないと信じています。

1.2 出来の悪い部下に教えてあげる「正しいこと」という認識



このタイプは”パワハラ加害者”である自覚がありません。自分が若い頃にされてきたことを部下にも”成長のためのハードル”として課しています。自覚を促すためにはより大きな”パワー”を持つ上位管理者や経営者の警告等、”パワーにはパワーで対抗”する必要がありますが、日頃、経営サイドの代弁者として部下に厳しいことを言わせたり、やらせたりすることもあるので経営幹部側が大目に見てしまいがち。悪気ありませんから、配置転換などで解決を試みると逆恨みします。そうこうするうちに部下からの一斉告発や外部ユニオンの介入などで発覚し、加害者だけでなく被害者・会社共に取返しのつかない損失を被ることも…。

2.1 人のふりを見ても我がふりは直せない

評判のいいゴルフのレッスンビデオを見て、プロのアドバイスに従っているつもりなのにどうにも飛距離が伸びない。本人は「猫背にならないように」という万人向けのアドバイスを守っているつもりで、逆に背中が反り過ぎだった、なんてことも。パワハラセミナーも同じです。今現在の自分のフォームのどこがパワハラ気味なのか、どこをどれくらい修正すれば”良いフォーム”になるのか。本人が余程客観的な視点で自分を見つめるか、または第三者に指摘・指導を受けるかしなければ改善は難しいものです。



危機感を持つことが重要

1. のような、自分は問題ない、関係ないという人、
2. の陰ながら努力しているが、結果に反映されない人。

いずれにせよ、パワハラ防止法は施行されます。これまでの功績を否定されるようで怒りを感じる人もいますが、「これからの人生と会社を守るために不可欠なスキル」として割り切ることも必要です。

『昔は大丈夫だったことも、これからは法律違反になる』という現実に対応していかなければ、いつかは”パワハラ加害者”として降格や減給に留まらず、最悪の場合は家族まで巻き込んだ”社会的抹殺”ともなりかねません。

パラダイムシフトに乗り遅れるな

司法はとても慎重派。社会に先駆けて法の整備なんてことはありません。法の改正はいつでも、社会の変容から常に2~3歩遅れてついてくるもの。その改正法を見て、「昔はXXで問題なかったのに」と嘆く人は、社会の流れから5~6歩遅れてしまっています。昭和は遠くなりかけ…。例えばlove&peaceと持て囃されたジョン・レノン、令和では「不倫略奪婚の上に、たった4人の平和も守れないで世界平和とか盛り過ぎ」な痛いオジサンだったり。若者の代弁者と絶賛された尾崎豊の名曲は「学校破壊して回るとカバイク盗むとかただの犯罪者」だったり。日々の暮らしの中ではなかなか気づきにくいものですが、この30年で認識や価値観は革命的に変化しています。昭和では「本当は心優しい鬼コーチ」キャラも、令和では「パワハラ上司」として成敗の対象に成り得るのです…。

自分を疑うきっかけを作る

社)佐賀事務所では管理職様向けパワハラセミナーの際、受講される管理職様に「職場環境チェックリスト」を実施しております。

A4で1枚、30個の設問をOXで答えていただくだけ。ほんの10分程度の簡単なものです。例えば、



- Q1 部下を60分以上連続で指導したことがある
- Q2 部下を指導する際、物を投げたことがある
- Q3 部下を指導して部下が泣いたことがある
- Q4 部下が精神疾患に罹患したことがある
- Q5 配属6ヶ月以内に部下が退職したことがある
- Q6 仕事は上司から盗んで覚えるものだ
- Q7 部下を褒めると現状で満足してしまうので褒めない
- Q8 「パワハラ」等の言葉がなかった昔の時代の方が良かった

等々

「やってはいけないこと」をインストール!

このアンケート項目、実はパワハラにおける「ネガティブリスト」で構成されています。30項目全てが「やってはいけないこと」なのです。セミナーの資料としてお渡ししても、引き出しの肥やしになってしまうことが大半。そこでアンケートとしてお渡しして、設問として読み、自分はどうかと考え、回答してもらう。

自分はパワハラなんて関係ないというタイプの中の、「これをやったらアウトなんだな」と意識することを促し牽制するのが狙いです。

実は部下の方にも同じアンケート



管理職様の回答は全て「いいえ」でもOKです。が、この後に第2トラップ!

実は部下の皆さんにも同じ内容のアンケートをお願いしています。自分では部下を良く褒めていると思っても、部下の回答は「褒められたことはない」だったり、冷静に指導しているつもりでいても、「机を叩いたり物を投げたりしていたり」、「自分が思っている自分」と

「他人から見た自分」の差が一目瞭然となります。修正する場所と加減が噛み合わずに結果に結びつかないタイプの方に360度評価としてお役立ていただけます。

被害者の訴えは「改善点」

一部には、上司の追い落としを図り、虚偽のパワハラを申し立てる部下もいます。しかし、大半は「この会社で未永く働きたいからこそ申し出ている」人であることを忘れないでください。パワハラを訴えることは、被害者にも勇気が必要なことです。聞き取り調査や話し合いなどで自分の辛い思い出を何度も繰り返し話したり、自分が侮辱されたことを何人にも知られたり精神的な苦痛も大きく、そんな二次被害を嫌ってパワハラをきっかけに会社自体に見切りをつけ、退職してしまう人が多いもの。しかしそれで終わりにはなりません。社内で訴える代りに、世間に匿名で広く鬱憤を晴らすことができるインターネット時代、どんなパワハラがあったかは、就職支援サイトやSNSで必ず広まっています。社内で訴えがなくなることは、むしろ危険なサインといえるでしょう。



パワハラ加害者は元エース

加害者は会社に多大な貢献をしてきたからこそ、ハラスメントをできるだけの権限≒パワーを得ることができたのです。上司としてそのパワーの運用が不器用だとしても、元々の仕事能力は高いエース。会社の大切な財産です。パワハラ加害者として燻ぶらせては宝の持ち腐れ。時代に則した”パワー”の運用方法を会社がしっかりリードしていく必要があります。また、現在管理職として活躍している世代は、氷河期の採用で極端に同世代が少なく、いわゆる管理職に向かないタイプがその立場についてしまった不幸なパターンも見受けられます。管理職に向かないタイプにはあえて部下をつけず、エースとしてのびのび活躍してもらおう環境を整えることも解決策の一つです。

社)佐賀事務所では、管理者様向けセミナーだけでなく、一般職の方に向けた「パワハラ被害者を作らない」ためのセミナーも開講しております。

法施行に向け、パワハラ窓口設置や就業規則の改正など、どうぞ社)佐賀事務所にご相談下さい。 谷代

お困りごと、何でもご相談ください!!



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先でのご相談も承ります。

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F 営業時間/9:00~18:00
TEL.03-5249-3326 FAX.03-3598-1827 定休日/土日祝(※休日対応は個別にご相談ください。)
http://www.saga-sr.com yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp 赤羽の社労士ブログ→

