

YouTubeで

オリジナルセミナー動画が見られます!

随時更新

行動経済学を経営者・管理職の マネージメントにどう活かすか？ ～人間の心理を理解した 交渉のポイント～

使用者側日本一を目指す社労士による

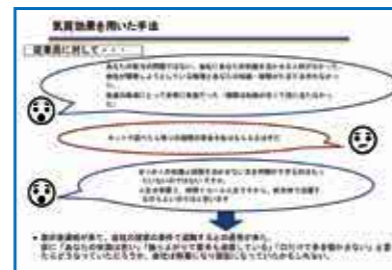
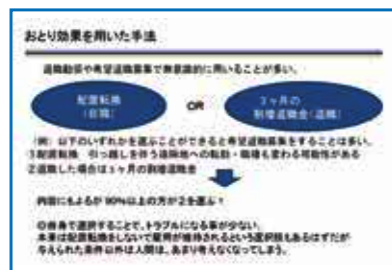
人間心理を
活用した
人事
マネジメント

～行動経済学を
人事マネージメントに活かす～



人間は合理的に行動するわけではなく、むしろ非合理的な行動をすることが多くあります。労働者の心理を理解したマネージメントを行い、人間の特性を利用すれば、労働問題もいろいろな解決方法を考えることができます。実例を取り入れながら、行動経済学を用いた労働問題の解決をお伝えします。

- おとり効果～自身で選択することで、トラブルになる可能性を減らす～
- 現在思考バイアス、プロスペクト理論
～人は非合理的な行動をする事を理解し、労働問題の交渉を行う～
- 現状維持バイアス
～条件を追加することで現状維持バイアスを取り除き、スムーズな配置転換や雇用契約を行う～
- ピークエンドの法則
～最後が重要。退職時に恨みを買わないためには、最後はとにかく丁寧に感謝の言葉を伝える～
- 気質効果 ～退職勧奨等も、特性を理解し、従業員自身が満足して退職～
- 心理性リアクタンス ～辞めさせようとする辞めない、仕事をさせようとする辞める～



他にも、「希少性の法則」を用いた希望退職、退職者に対しても「金銭受領による負目効果」でトラブル回避。「コミットメント」を用いた手法で問題社員の改善。など

チャンネル登録方法

Step 1

YouTube にログインする
YouTube アカウントが
ない場合は作成!



Step 2

アプリ内で検索または
カメラで QR コードを
スキャン!



佐賀事務所チャンネル

Step 3

佐賀事務所チャンネルが
表示されたらチャンネル
登録をクリック!



Step 4

下記QRよりご覧ください



人間心理を
活用した
人事マネジメント



労使トラブルを
未然に防ぐ
マル秘プラン全集

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

2021 July
7月号
第36号

1 存在感のある立ち位置で人事労務をサポート

2/3 労使双方が人間らしく働くことのできる新しい形の雇用関係

4 YouTubeでオリジナルセミナー動画が見られます!

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/>

断酒してから 1033日

断煙してから 5804日

存在感のある立ち位置で人事労務をサポート

皆様、いつもお世話になっております。

完成した商品としての貢献力(≒労働力)をお客様に購入していただく

これこそが平成16年に開業した当初、自分に課した私なりの社労士道に向き合う姿勢・態度であります。開業1年目でも10年プレイヤーのごとく業に臨む!!

「1年目だから……」という甘い考えでは、海千山千の経営者や参謀の方々に認めていただき、契約(≒採用)までにはとうてい至りません。「社労士の開業年次は関係ない、結果で自分を認めてもらう」、そんな意気込みで業に打ち込んだものです😊ただ、そんな意気込みを他者に、特に雇われの身である雇用者に求めてはいけません!! 「自分基準」で人事労務を展開しようとする、契約を結んでいただいている立場でありながら、顧問先企業をミスリードしてしまうことになりかねません😞 恥ずかしながらそれに気づいたのは、一人マネージメントから卒業し、自分でもヒトを雇うようになり、しばらくたってからです😞

- i) 雇用者には教育を施して、成長を実感できるような経験を積ませること。
- ii) 減点法ではなく加点法で接して、叱りよりも褒めと誉めを優先させること。
- iii) 適切な時期に適度な額を昇給させて、承認の欲求を満たしてあげること。
- iv) 完全週休二日制は当たり前、プラス祝祭日にも休みを与え、夏季休暇&年末年始休暇を与えること。
- v) 有給取得率は60%程度を意識して、ヒトのやりくり、ヒトの補充をすること。等々……。

ヒトを扱うとは大変なこと

ヒトを扱うとは大変なこと。いろいろ手を尽くしても、これで満点ということはありません。不満を募らせ、ある日突然「辞めさせてもらいます!!」。経営者にとっては青天の霹靂的な、こんな出来事が人事労務の最前線においては、どの会社でも日常の光景となっているのです。辞めたヒトのその後の人生について、不平や不満に満ち

た想いを語る経営者も少なくありませんが、そのヒトがどんな人生を送ろうが、私にはあまり興味がありません。

フリーランスの採用や業務委託契約の提案

トラブルなく、人をリリースするのも私の大切なミッションです。加えて、経営者の想いを受け止めながら改善策を提案するのも重要なミッションと認識しています。私は最近、フリーランスの採用や業務委託契約の提案を行っています。フリーランスや業務委託なら、社会保険への加入が不要です。解雇という概念がなくなり、労働法に足元をすくわれる心配もありません。しかし、本当の魅力・本筋はそこではないのです。「完成された商品としての貢献力(≒労働力)を購入することができる」から、ほかなりません。フリーランスは、教育がいらぬ、休みが欲しいとは言っていない、わけのわからない感情移入や徒党意識もなくなる……。

雇用者とフリーランスの融合=ハイブリッド雇用

ヒトとヒトとして、それぞれ対等な関係性が築ける可能性を秘めています。言うは易く行うは難し。自社の人事労務施策では、雇用をなくす考えは毛頭ありません。その放棄は社労士道を諦めることに繋がると考えるからです。しかし、雇用者とフリーランスの融合=ハイブリッド雇用はあり!!だと思っています。実際、すでに3名のフリーランスの方と契約を交わし、事務所内で業務を手伝ってもらっています。双方がお互いの良いところを真似ながら、相乗効果を発揮してくれればいいなあと思っています。

雇われない生き方

選択肢の多さがすべてを制するわけではありせんが、人生に彩りを持たせることは間違いありません。誰しも1日は24時間なり。なぜ、法定労働時間は1日8時間なのでしょうか?

法律に保護される生き方とは、逆説的に言うと、法律に縛られる生き方になります。良し悪しを決めるはそのヒト自身です。

これからも社労士として選択肢を示せる、存在感のある立ち位置で人事労務をサポートしていきたいと思ます。今月も元気良く飛ばして行きましょう! 佐賀 豊

労使双方が人間らしく働くことのできる
新しい形の雇用関係



「雇わない経営」「雇われない働き方」

雇用契約を結ぶ従業員もいれば、フリーランスの人に業務委託する部分もあるというハイブリッドな経営=雇わない経営を検討してみませんか。

雇用契約と業務委託のハイブリッド経営の勧め

今後、日本社会は労働人口がどんどん減少していき、会社に必要な人材の確保が難しくなります。その一方で、法律では労働者の権利確保を後押しする面があり、従業員の権利意識を増長するような傾向も感じられます。そこで、従来の従業員を雇う一辺倒の経営ではなく、もっとハイブリッドな経営のあり方を検討してみたいかがでしょうか。具体的には、**雇用契約を結ぶ従業員もいれば、フリーランスの人に業務委託する部分もあるという経営**です。

業務委託なら円満な関係が長続きする

業務委託であれば、経営者にとって「この仕事をしたら、これだけの報酬を支払う。費用がこれだけかかる」と、**費用対効果が明瞭、明確**になります。税理士や弁護士と顧問契約を結ぶときと同じような形態です。しかも業務委託だと、つき合いが非常にうまくいくのです。

双方が依存関係に陥ることなく、結果として関係性が円満で長続きすることを私自身、日頃から感じています。

「仕事基準」ではなく「人基準」に陥る危険性

一方、雇用契約だと、労働の成果である仕事を査定基準にするのではなく、いつしかその人の人柄や性格という「人基準」になってしまうこともありがちです。しかも、雇う側と雇われる側の依存関係が深まってくると、いざ何か**トラブルが発生するとその関係は意外に脆弱で、危機的な局面に直面する**こともあります。顧問先から労務問題の相談を受けていると、それを痛感させられます。

「雇わない経営」を提案します

そこで、業務委託やフリーランスの採用を念頭に置いた人事労務管理も一考に値すると思います。それが私の提案する「雇わない経営」です。これは、フリーランスへの業務委託であれば社会保険に加入する必要がないというチープな提案ではありません。雇用の形態から契約の形態、フリーランスに変えるだけで、その人の働き方が劇的に変わったりするのです。なぜなら、フリーランスの方は自分に求められる仕事に対して、**完成された商品を納品しようという姿勢、働き方になる**からです。

労使間で適度な距離感が保たれる

その人の能力が特に優れていたり、能力が急にアップするわけではありません。**仕事に向き合う姿勢や態度が磨かれる**のです。雇用契約だった人が業務委託に変わる

と、自分を磨いて完成された商品にしようとする。その結果、**仕事の生産性も上がり、信頼度も増す**のです。しかも、労使の間で適度な距離感が保たれるようになり、**非常に良い関係を築くことができます**。私はそうした望ましい関係を実際に顧問先で目にしていますし、私の事務所にもフリーランスの形で働いているスタッフがいますが、その仕事ぶりには安心感があります。

解雇をめぐるトラブルの解決策にもなる

経営者には、解雇という非常に大きな問題があります。いざ解雇するとなると、半年や1年分の給与を解決金や補償額として支払わなければいけません。しかし、フリーランスには労働基準法は適用されません。つまり、**解雇のリスクに対して引当金をあてる必要がない**のです。極論すると、アメリカのように「明日から、もう(会社に)来なくていいから」と言うことも可能になります。会社にとってはそうしたメリットもあります。

仕事のパフォーマンスが上がるという確信

例えば、雇用契約で年収400万円の従業員がいるとします。この人がフリーランスで働きたいと申し出たとき、私は賃金を2倍とまではいきませんが、1,3倍くらいであれば、**それだけ払ってもフリーランスで働いてもらったほうが会社にはプラスがある**と考えます。社会保険の会社負担がなくなることもありますが、なにより、私は仕事のパフォーマンスが上がると確信しているからです。

「1人を2社で雇う」という方法もある

いま残業時間の多い業界や会社があります。運送会社などが特にそうです。そこで、「複業」も考えられます。具体的には、従業員を1社で雇うのではなく、2社で雇うという提案を私は行っています。2社での勤務とは、**社長同士が話しあって人を借り合う形**になります。**本人は1人ですが、労働時間はそれぞれの会社単位でリセットされます(一部は通算されますが)**。そのため、例えば1社で100時間残業をさせるのと、2社で50時間ずつ残業をさせるのでは、後者のほうが会社が負うべき責任はかなり軽くなります。ドライバーは会社への依存心が比較的低いので、こうした方法も可能ではないでしょうか。

もっと働きたい人のニーズに応える提案

人材を融通し合う方法のほかに、業務委託にしてその人が働きたいだけ働けるようにする方法もあります。これは、もっと働きたい人のニーズに応えることにもつながります。法律の世界では、年間の労働時間の上限が

決まっています。しかも、80時間を超える残業時間で体調を崩した場合は会社の責任になります。そこで、**労使双方が円満に、トラブル無しで、また生産性を高める方法として、フリーランスという働き方を検討するべき**だと思います。

相手の要望に応えられるように自分を磨く

私は顧問先とはすべて業務委託の関係にあります。そうすると当然、1社に依存することはできません。しかし、ある会社に依存していないからと言って、その会社を軽く扱うことは絶対にありません。確かに、一つの会社に割く時間は限られたものになりますが、その限られた時間でも活躍し、**相手の要望にしっかり応えられるよう自分の能力を磨く必要**があります。そして、そのプレッシャーに耐えられることも求められます。私自身、顧問先の期待に応えられるよう、つねに自分を磨くことを怠っていないつもりです。

グーグルの採用基準は「どれだけ会社に儲けをもたらすか」

私は決して考え方がアメリカンナイズされているわけではありません。4年前に家族とシリコンバレーに旅行しましたが、アップルやインテル、フェイスブックなどの本社を見学することができました。グーグルでは社内に入り、話を聞かせてもらえました。**アメリカには「新卒」や「内定」という概念がありません。新卒者は就職に際して、いちばん苦戦**するのです。なぜなら、**新卒者はまだ未完成の商品**だからです。グーグルが大学生を選ぶ基準は、「その人が会社にどれだけ儲けをもたらすか」です。例えば、ツイッターのフォロワーの数、ユーチューブの登録者の数などが採用基準になるそうです。

自分を完成された商品に磨き上げる環境作りが必要

アメリカ社会は「お前はクビ、明日からもう来なくていい」というシビアな文化が成り立っていますが、それでも高い生産性を維持しています。そうしたことを考え合わ

せると、**日本でも自分を完成された商品に磨き上げる環境作りが求められる**と思います。日本全体にこの考え方を広げていこうなどと大風呂敷を広げることはしませんが、私とご縁のある経営者の方には、一部の従業員でもいいので、このような形態の雇用のあり方、「雇わない経営」を提案させていただきます。

「雇われない働き方」という働き方改革

フリーランスで働くことは、「雇われない働き方」という働き方改革につながります。**「雇わない経営」を、働く側の視点から捉えると「雇われない働き方」と言えるでしょう**。私は、労働時間が規制されることに疑問を感じます。もっと働きたい人には、目一杯働いてもらっていいのではないのでしょうか。私は経営者側の得だけを見ているわけではありません。労使双方の円満を目指しています。相思相愛が社労士の社是でもあります。

アメリカ人や中国人は日本人より長時間働いている

日本人は働き過ぎと言われますが、アメリカ人は日本人より長時間働いています。日本は1年間で1713時間という統計がありますが、アメリカは1768時間です。中国には統計がありませんが、2000時間を超えていると言われています。2年前の年末年始に上海へ家族旅行しましたが、中国でも「明日クビ」が成り立っているの、完成された自分に成長させようという文化が感じられました。**成長している国、強い国の雇用形態のあり方を、ミニマムではあっても自社に取り入れてみるのはどうでしょうか。**

私は朝6時頃から事務所に来て働くこともあります。26年間、ひと月の時間外労働が100時間以内だったことは、おそらくないと思います。それでも体調はどこにも問題はありませぬ。働く人が心身に不調を来すのは、労働時間だけが原因ではありません。人間関係や束縛感、やらされている感など、さまざまな要因が考えられます。労使双方が人間らしく働くことのできる新しい形として「雇わない経営」「雇われない働き方」を検討してみてください。

稲垣

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

