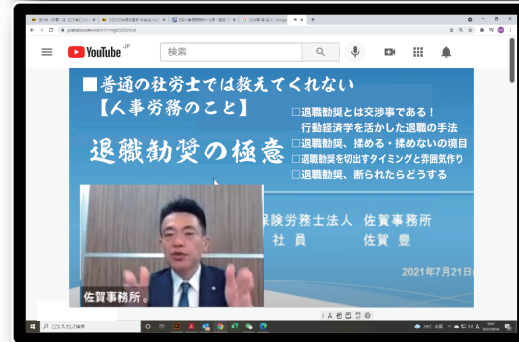
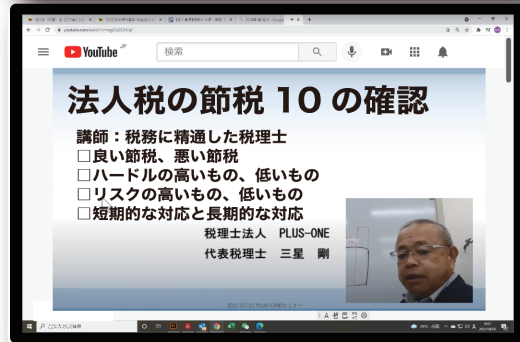


**YouTubeで
オリジナルセミナー動画が見られます！**

**随時
更新**

～普通の社労士では
教えてくれない人事労務のこと～



労使トラブル・労働組合折衝

強い！

**熱血
講義！**

事務所代表**佐賀豊**が

登録・視聴 無料

[会員登録]



ウェブセミナーご登録はコチラ！

ウェブセミナー会員にご登録いただくとこれまでに開催したすべての ZOOMセミナーが全て視聴できます。ぜひご登録ください！

社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-11 ショーエービル TEL.03-5249-3326

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**

2022
November
11月号
第53号

1 パワハラを瞬時にやめさせる 最幸の防衛策！！

2/3 労務トラブルの元凶は人手不足、人を増やして1人当たりの仕事量を増やさない！

4 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 **1530** 日



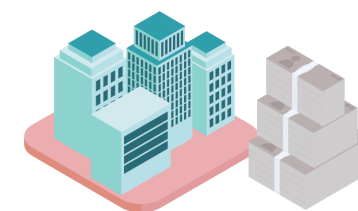
断煙してから **6281** 日

皆様、いつもお世話になっております。

リングに立ち、殴り合うという非日常を経験してから早2ヶ月。労組との団体交渉やカルテルを締結しての価格交渉、補佐人としての裁判立ち合い、研修業務等々、ビジネスでもエキサイティング事案に事欠かない日常を過ごしています。ただ、リング比べるとスリルの領域ではいささかそれを超えることはないようです。

コロナ禍が過ぎ去っていけば、サハラ級のウルトラトレイルに参加して一撃必殺。スリルを超えた恐怖の領域に自分を招待できるのですが……（苦笑）。特効薬と後遺症に関する課題を科学的領域で解決するまでは、行動自粛からの真の解放は当分先になるでしょう。ちなみに、次なる挑戦はアマゾン250キロマラソンに照準を定めています。酷暑や極寒も経験しましたが、ピラニアとのたわむれを想像するとワクワクできます。コロナ禍からコロナ下へ、その日が必ず来ると信じ、心身を錬磨して待つことにします。

最近、パワハラに関する研修の依頼がとて多くなっています。法律が改正されたことがその最たる理由と推察しますが、それと相まって働く人の気持ちが大きく変わったことで、企業側の危機意識レベルが格段に上がったこともあるかもしれません。どちらにしても、堅実な経営をしている企業や「斜陽と揶揄される業界」の中でもキラリと輝く企業からの依頼が多いというのが実感です。



上場企業が決算報告書を開示するのは、法律上義務付けられているからだけでなく、財務状況を社内外で共有することが儲けにつなが

ることを知っているからとされています。パワハラも法律で対応策を義務付けている点は同じ。その義務をどうやって現場に落とし込んでいくか？それが企業の繁栄や存亡に大きな影響を与えると想像できるかどうかか勘どころです。「人は水、企業は船」とたとえるのであれば、船を進めるのは水であり、船を転覆させるのも水です。企業は人によって転覆させられる恐れがあるので、だからこそ、心して法改正を活かす必要があると私は考えます。

「パワハラ撲滅の極意～経営陣・管理職・一般職共に学ぶ～」と題して研修を行っています。その中での「パワハラを瞬時にやめさせる最幸の防衛策！！」についてこそが、最も伝えたいテーマになります。会社任せではなく、自分でなんとかすること。人に任せるよりも自分でやるほうが手っ取り早く、確かであることは少なくありません。



酷いパワハラにあった場合、被害者（と目される方）は加害者（と目される方）に対して「ありがとうございます！」と伝える……。パワハラにあったのに「ありがとう」とは本末転倒と感じるでしょうが、騙されたと思ってやってほしいと自信を持って伝えていきます。小学校6年生の時、担任の伊東先生が戦場で上官からのかわいがりにあっても「ありがとうございました！」と言うと、3発殴られるところが1発になった。そんな話をしてくれました。不条理だらけの部活動で試してみると、その効果は抜群でした。相手が悪いのは百も承知。それでも相手を責め立てるだけでは解決できないことのほうが多いと感じるのです。自分で解決する力を処世術として身につけることが、不確かな時代を堅実に生きる最幸の術だと私は確信しています。

今度も元気に飛ばして行きましょう！ **佐賀豊**



労務トラブルの元凶は **人手不足**、人を増やして1人当たりの仕事量を **増やさない!**

「休みは取れていますか?」「残業時間はどれくらいですか?」……私がいつも経営陣にこう尋ねるのは、人の安定はキャッシュフローに直結するからです。伝説の社労士の視点から提言させていただきます

従業員説明会では会社へのロイヤルティがわかる

私はよく従業員説明会に講師役として参加します。就業規則の説明会、法律改正の内容の説明会、あるいはパワハラ研修など、いろいろな従業員説明会があります。

従業員説明会に出ると、参加者の会社へのロイヤルティ(忠誠心)が如実にわかります。その会社に長くいたいのか、いたくないのか。シラけたりやけっぱちになっているかどうか。そうしたことが手に取るようにわかるのです。率直に言うと、先行きがあまり明るくない会社では幹部社員や従業員に愛想が悪い人や乱暴な感じの人が多く見られる傾向があります。



講師

役員や幹部社員のロイヤルティを確認する方法

従業員説明会では1人で多数の人を相手にしますが、社長さんとの話では役員や部長などの幹部社員が同席したりします。社長さんと私が会話をし、ほかの人は話を聞いている形になります。

そうした場で、私は社長の横に座っている人にも目と心を向けます。すると、社長の話熱心に耳を傾けている人もいれば、シラけた表情をしている人もいます。表情や態度を見れば、役員や幹部が一枚岩になっているのか否か。すなわち、ロイヤルティがあるかどうかを、やはり推し量ることができます。

社長が話をするとき、目は前を向いています。しかし、社長は目の前の相手ではなく、横にいる人間がどのような顔つきで話を聞いているのか、どのような不向き方をしているのかも把握する必要があります。自分の判断だけでは不十分と感じるのであれば、土業など口の固い人と話をしたときは、同席者がどのような態度で話を聞いていたか、あとで相手に確認する必要があります。



何を言われても会社を信用しない従業員がいる……

ある従業員説明会で、年間の休日数を105日から120日にすることを説明しました。その際、みなさんの前で私はこう言い切りました。

「休みを増やすことで、3か月から6か月の間に新しい人を3人増やすことができると思います。105日だと人をなかなか採用できなかったかもしれませんが、120日に増えれば採用できるようになります。あるいは105日でも採用できたのであれば、120日になると、よりレベルの高い人が採用できる可能性が高くなります」

従業員説明会では質疑応答の時間も設けられています。そのとき、会社にとって不利益になるような質問を堂々とする従業員もいます。その人にはロイヤルティもなければ、会社に長く勤めようという気持ちもないでしょう。

年間の休日が105日から120日に増え、しかも給料の額は変わりません。従業員にとってありがたい話だと私は考えます。それなのに「人が足りないのだから、休みが取れなかったらどうしてくれる」と言い出す従業員がいました。何を言われても会社を信用しないという気持ちが前面に出ているのです。

その会社の社長からは「せっかく人を雇っても、すぐ辞めてしまうので仕事の教え甲斐もない」という話を聞いていました。「120日に増やせば、新しい人も今いる人も辞めなくなります。せっかく人を雇ったのに教え甲斐がないとは言わず、しっかり教えてあげてください」とお願いしました。



「その人がいないと会社が困る」ようになっている?

私は「会社を批判するような発言をする人はクビにしよう」などと考えないようにお願いしたあと、こんな質問をしました。

「あの人がいる部署は、あの人がいないと困りませんか?」「あの人の部署では、ほかの人は仕事が長続きしないではありませんか?」「あの人は時間外労働が多いではありませんか?」

ほぼ100パーセントの確率で、会社に対してマイナスな発言や批判めいたことを言う人は、ロイヤルティがないだけでなく、「自分がないとこの部署はまわらない」と思っているはず。そして、そうした発言はその人の弱さから生まれるのです。生意気な態度は強さではなく弱さから生まれると私は考えています。つまり、本性が出るのです。

そこで私は、その人の部署の増員を提案します。その人がいなくても仕事がまわる態勢を作ることが重要だからです。従業員から会社の不利益になるような発言が出た場合は、その人がダメと判断するのではなく、その人がいないと困るような状況になっていないかどうか、い



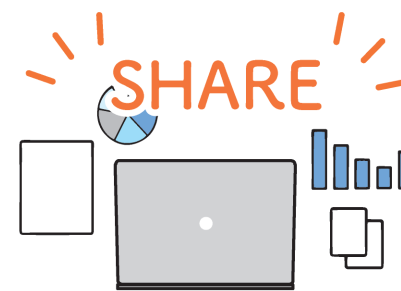
なくてもその職場がまわる体制が作れているかどうかを確認してください。それを作ることができれば状況は改善されます。

人の安定はキャッシュフローに直結する

会社にとって前向きではないシラけさせる発言は、ほかの従業員の気持ちもマイナスの方向に引っ張ってしまいます。これまでも事務所通信で何回も書いていますが、「自分がないと会社が困る」と考えている従業員に対しては「あなたがいなくても会社は困らない。代わりはある」という体制を作ることが大事なのです。部署の増員を行い、フォローする体制ができると、その人は休みをとることができるようになります。残業時間も減ります。勤務状況が改善されると心も軽くなっていきます。

叱ったり、テーブルを叩いて注意してもなんの解決策にもなりません。しっかり休みの取れる体制を作ります。人の安定はキャッシュフローに直結します。転職をさせないことが重要です。「辞めなくていいんだ」ということを、「1名の増員」というフォローで示してください。

「だまされたと思って」が私の最近の口説き文句



経営者としては「人を増やす余裕なんてない」という意見が出るかもしれませんが、8時間を超えると時間外労働として割増率を付けなければいけません。通常を1とすると

1・25になります。休日に働かせると1・35になります。そこで私は社長に問います。

「本当に人件費が増えますか? 1・25あるいは1・35の割増分を、1・0の別の1人に割り当てた場合、どうなりますか? 残業代すべてを充てても、もう1人雇うことはできないかもしれませんが、1人増えれば残業時間は減ります。経験者であれば、全体の労働時間を引き下げることも可能になるでしょう。

それならば、1人増やしたほうが仕事をシェアすることができ、休日を増やすこともでき、生意気なことも言わなくなります。まさに一石三鳥ですよ」

このような話を私は納得させます。納得の得は、お徳の得です。つまり、この話は社長にとってお徳な話なのです。

人を増やすことで人件費率は上がらないと、私は確信しています。新しい人間が定着せず、入れ替わり立ち代わり状態では教える手間暇がかかるばかりです。自分の仕事をさしおいて、新しい人に仕事を教えることに時間を取られてしまい、逆に高いものつきます。これが、人の安定はキャッシュフローに直結するという事です。「だまされたと思って」が、私の最近の口説き文句になっています。

役員や幹部社員が切磋琢磨できる環境を整える

社長の話をシラけた表情で聞いている役員や幹部社員には、どう対処すればいいのか。幹部に対しては休みの問題よりも、次なる人材をあてがうことが解決につながります。なぜなら、競争心が生まれるからです。中途採用でバリバリの人材を次長待遇などで雇い仕事を共有させたりすると、社長と同席させたときの向き合い方、気合の入りが変わってくるはず。役員になったら「あたり」ではいけません。役員としてのロイヤルティをしっかり持たせるべきです。私は、役員とは社長を守る存在であると考えています。守るべき人間が守らないのであれば、その役員は不要ということ。ただし、不要だからといってほかを探しても、環境が変わらなければ同じような人しか育ちません。切磋琢磨できる環境を作ることが大事なのです。

ロイヤルティ



2つの「得」で労使相愛の実現を目指す

実は、多くの社長は人件費が増えることよりも社内の人事労務のトラブルを嫌がっています。たとえば、普段の業務の中で「A君」と呼んでも、相手が聞こえないふりをして返事をしないような職場環境では、生産性が上がるはずはありません。しかし、社長が呼んでも返事をしないような人も、労働時間が短くなると聞こえないふりをしなくなります。これは本当の話です。

それでは、辞められると困るからといって給料を上げると、どうなるか。すると耳が遠くなるのです。勤務態度が悪くなるのです。取引先から「ちょっとだらしない」というクレームがきたりするのです。指導しても「自分がいなくなると会社が困る」と思っているため態度は改まりません。ところが、「いなくなっても困らない」という体制を整えると勤務態度は改まります。

これは、その人の善悪の問題ではありません。弱いから問題を起こすのです。弱さとは、相手の足元を見ていることです。その弱さを出させてしまう経営陣の人事労務の方法が悪いのです。そうした自覚を持ってください。私はこのようにアドバイスすることで、納得だけでなく説得もしています。納得と説得、2つの得で労使相愛の実現を目指しています。

働き方改革法の施行などにより、仕事に対する社会通念が変わりつつあります。今こそ改革のチャンスと捉えてください。