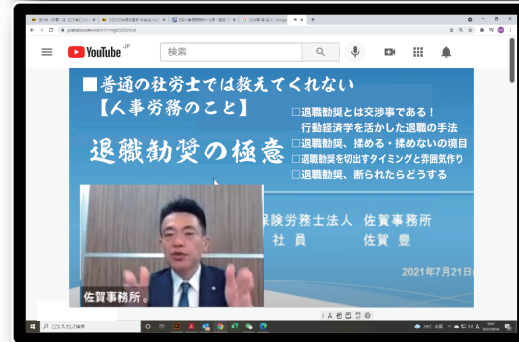
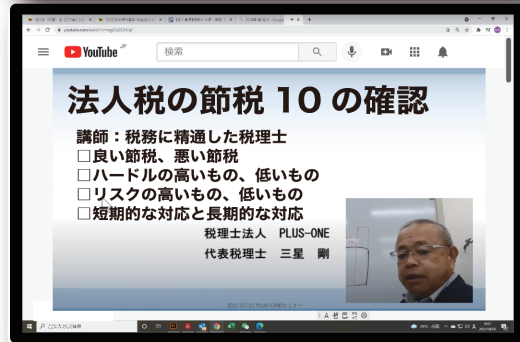


**YouTubeで
オリジナルセミナー動画が見られます!**

**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

2023 January
1月号
第55号
卯年

1 価値ある仕事とは他人がやりたがらないミッションである
2 従業員が自殺未遂! 「心のコントロール感」と「相手の視点」で従業員に一線を越えさせない!
3
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 **1603** 日
断煙してから **6353** 日

皆様、いつもお世話になっております。本年もよろしくお願ひ申し上げます。

美化はお金を支払って、やっていただくものである……。

自分の「気」を変えてから丸5年以上が経ちます。教育が変わり、法律が変わると他人の「気」は容易に変わるものです。他人の「気」の変化を嘆いても何の解決策にもなりません。変えてはいけない「気」も確かにありますが、逃げ道がないところですでにリスクを取っている経営者としては、他人の「気」に合わせる必要がある場面が必然的に多くなると思うのです。「気」の変化を機敏に感じ取ること!! 労働力人口が先細り、政治のミスリードも相まって「良い人」が先細り以上に減少していく中での陣取り合戦を制するには、経営者自身の「気」を柔軟に変革していくことが大事になります。

始業前に余裕を持って出社して美化を心がける……。暗黙の命令? そんなの関係ない。常識でしょう? 残念ながら、今の法律はそれを許していません。補佐人として年間20回以上は裁判に出廷していますが、くだらない訴えに何度煮え湯を飲まれたことか。訴えがなければそれはそれで問題ないのですが、自己実現の達成よりも時間を預けに来ているような他人であると、心の奥底で納得していないのは必至。時効が1.5倍延びたということは、訴訟物の価格が1.5倍になるのと同じこと。労働審判での和解金額のアベレージが一人当たり500万円程度になると見込まれていることから、経営者は油断禁物です。私の単なる感覚の世界ではありますが、500万円は一個人の金銭の悩みが解決される額だと感じます。恩を仇で返されないためにも、時は金なりとの風潮が著しく助長されるような法改正がなされていることを、少なくとも共有



だけはしていただきたいのです。美化の時間だけでなく、金銭の対価となっていない時間の洗い出しも必要であると考えます。

私は弊社のトイレ美化を担当しています。スタッフに「やっている感」を見せるため? そんな考えは1ミクロンもありません。理由は、他人が一番やりたがらない場所をあえて率先して担当することで、敬遠しがちな



ミッションをやり切るマインドをその日の最初の業務でセットアップするためです。労使間のトラブルや労働組合との団体交渉ばかり。労働基準監督署にNOを突きつける場面は毅然と等々、とにかく同業がやりたがらないことに怖気づかない!! 価値ある仕事とは他人が手をつけたがらないミッションにほかならないと私は考えています。経営者にどんな従業員が欲しいかを尋ねると、最大公約数として返ってくる答えは「他人がやりたがらないことを率先してできる人」が多いのです。どんな人が欲しいか? 給与所得者だけでなく私のような外部の外様(事業所得者)であっても同じ。お金に色はついていませんから(笑)。

問いに雇われると書いて「顧問」。まさに私の仕事は問いを受け、解決することです。ただ、受けた時点で問題の9割は解決していると言っても過言ではないと思うのです。受けた時点とは、問いを受けた時点のこと。孤独な経営者が問いを発した時点で問題が解決とは一足飛びのようですが、問い=悩みを発した時点で安心ホルモンであるオキシトシンが発出されて「気」が楽になるので(笑)。それに合わせてプロフェッショナルとしての策を伝えることで、絶望感から脱してコントロール感を持ってもらえるかと確信しています。

今月も一緒に飛ばして行きましょう! **佐賀豊**



従業員が自殺未遂!

「心のコントロール感」と「相手の視点」で従業員に一線を越えさせない!!

立て続けに自殺未遂という重大な事案の相談がありました。そこで今回は、従業員の赤信号に対する解決策を提言させていただきます。

伝説の社労士の視点から提言させていただきます

人は絶望感に陥ると自ら命を絶ってしまう

先日、自殺未遂をされた方がご両親、会社の担当者とともに私の事務所を訪れました。その人は今年入社した、まだ新人です。自殺未遂にいたったのは絶望感に陥っているからと感じられました。この絶望感、自分の精神状態を自分でコントロールできないことが原因になっているのです。そして、そのような状況に陥ると人は自ら命を絶ってしまう、一線を越えてしまうのだと思います。

この絶望感は解決可能だと考えます。私としては、苦しんでいる人に「人生は自分でコントロール可能」ということを伝えたいのです。絶望感にとらわれている人でも、1パーセントの希望を感じることができたら……さらに、それが10パーセントになればどうでしょうか。人は生に執着する生き物だと思っているので、自ら命を絶つことはなくなるはず

です。ただし、ゼロになった瞬間、人はきわめて弱い存在になってしまいます。相撲でいう死に体と同じ状態になります。



絶望感

会社をやめれば、絶望から脱することができる

それではどうしたら絶望感から脱し、自分でコントロール可能という「コントロール感」を持つことができるのでしょうか。それには、なによりも環境を変えることです。すなわち、会社をやめること。この答えに「なんだ、そんなことか」と思うかもしれません。

以前、大手広告会社での過労による自殺が社会問題になりました。このケースでは100時間を超える残業が続いていたようですが、命を絶つほど追い詰められているのであれば、明日から会社に行かなければいいのです。これで環境を変えることができます。

会社をやめることで、コントロール感を持ってない仕事から解放されます。絶望感に陥っている方には解決策があると伝えることがなによりも重要なのです。会社をやめることは、コントロール感を取り戻す一つの方法だと思えます。そしてもう一つは、自分のできることからやってみる事です。

「自分にできることをやってみよう」と考える

以前、強迫性障害の方が障害年金の手続きの相談に来ました。その人は低気圧の影響なのか、雨が降ると体調が悪くなるそうです。そのため「明日、雨が降ったらどうしよう」という恐怖感があり、「雨が降るのでは」と思うだけでも精神的に追い詰められてしまうのです。しかし、明日を晴れにすることは天気のおまじないにしかできません。つまり、天気に関してコントロール感を持つことは不可能なのです。

私はその人に「雨が降ったら、たとえば傘やレインコー

トを用意するなど、備えることができますよね」と言いました。すると、相手は黙ってしまいました。自分の行動によってコントロールできることもあるということ、自分にできることをやってみようと思うことができなかったのです。

「仕事の裁量を与える」という対処法

仕事のことでメンタルを病んでいる人は、コントロール感を失って絶望の淵に向かっていきます。そうした際、会社としてはその人に仕事の裁量を与えることが重要になります。

たとえば体調が悪ければ、終業時間が午後6時でも、体調が悪くなったら時点で「もう帰ってもいいよ」と言ってあげるのです。ただし、約束が一つあります。それは例えば、建設現場であれば、現場代理人の先輩に「体調が悪いので帰ります」とちゃんと伝えること。また、朝、体調が悪くて起きられない場合は「始業時間は午前9時だけど、調子がいい状態で会社に来てほしいので、調子よく来られるのが11時なら11時でもいいよ」と言ってあげます。

つまり、始業時間と終業時間に一定のコントロール感を与えてあげるので、1人にこんなコントロール感を与えてしまうと、ほかの従業員もそうしたいと言いつつ困るなど、服務に関して言及する管理職もいます。それでも私は「騙されたと思ってやってみてください。仕事の裁量を与えてコントロール感を持たせると、環境を変えることができます。その結果、問題解決につながるのです」とアドバイスしています。



勝ち残りではなく生き残りの時代が迫っている

メンタル面でおかしいと思われる従業員がいたら、面談をしてガス抜きをしてあげながら、絶望感ではなくコントロール感を持たせてあげてください。なかにはこうしたアドバイスを聞く耳を持たない会社もあります。そうした場合は、私は勇気を振り絞ることにしています。

「8年後には労働力人口が600万人不足します。もはや勝ち残りではなく生き残りの時代が目の前に迫っているのです。人がいないのですから、外注先もなくなります。これでは会社が存続できなくなりますよ」

そう言うと、経営者は「人には代わりがいる」のではなく、もはや「代わりはいない」ということに気がつきませす。経営者であればそうしたことにピンとくるはずで、人の扱い方も変わってきます。

責任者がヘルメットを投げつけた理由

会社の担当者によると、自殺未遂した人は作業現場であるにも関わらず、ヘルメットをかぶらないで現場に入るうっかりミスが何回かあったとのこと。また、現場へは直行直帰になるのでモバイル端末をタイムレコーダーとして使用しており、その端末に始業と就業の時間を打ち込むことがルールになっています。しかし、数か月の間に何度も時間を打ち込むことを忘れたのです。

ヘルメットとタイムレコーダー、同じミスを何度もされると上司は同じ注意を何度もすることになります。そんなことが重なり、とうとう現場代理の人が「馬鹿野郎、いい加減にしろ!」と言って、自分が持っていたヘルメットを投げつけたそうです。物を投げつけたり、「馬鹿野郎」という言葉はパワハラになりますが、作業現場では一瞬のミスが死につながることもあります。だからこそ、ヘルメットをかぶるのです。

現場にヘルメットをかぶってこないことが何度もあると、自分の責任論など関係なしに現場責任者としては「パワハラはダメ」という理性よりも感情が前に出てしまうのではないのでしょうか。

相手の立場になって考えてみる

私はこの話を、本人ではなくご両親にしました。お父様は建設関係ではありませんが会社員です。「会社員としての経験も長いお父様なら、危険ととなり合わせの建設現場に入った新人がヘルメットをしてこなかったら、どのような指導をしますか」と問いかけました。「〇〇くん、困るよ」と、です・ます調でニコニコをしながら注意しますか……。

こうした時は、相手の視点で見ること重要なのです。上司から怒鳴られたことに絶望するのではなく、なぜ上司は怒鳴ったのか、相手の視点から自分の行動を見ることができれば絶望感に陥ることは避けられるはずです。コントロール感を持つことと同時に、視点を変える、相手の立場になってみることも忘れないでください。

自分を守る処世術を得るために必要なこと

従業員を怒鳴らざると得ない状況になった時、上司者は相手のフォローを行うべきです。怒った後、ガス抜きとして「あの時は怒ってヘルメットを投げつけたけれど、おれの気持ちがわかるか? 逆の立場になって考えてみてくれ」、そうしたフォローがと



ても大切だと思います。これは決して、自分が怒鳴ったことを肯定するためではありません。相手の気持ちを救うためです。もし自分がその立場であればどうしたかという視点を持つことで、コントロール感に加えて、もう一つ自分を守る処世術を得ることができるからです。

「おれの気持ちがわかるか」と言いながら、相手の視点を考えるというアドバイスをする。これは人事労務に関して上司が身につけるべき対処法だと思えます。

「2024年問題」への対応について

働き方改革関連法の適用に伴って、いま物流業界では「2024年問題」への対応が課題となっています。2024年4月から自動車運転業務の年間時間外労働の上限が960時間に制限されるのですが、物流業界だけでなく医療業界や建設業界も労働時間の管理に細心の注意を払っています。だから、モバイル端末のタイムレコーダーで時間管理を行っているのです。残業不払いなどで逃げようような会社だったら、もっと適当にやっているのでしょ。従業員は健康第一・安全第一を心がけているからその行動であることを理解できれば、一線を越えることはないはずですよ。



キーワードは「これにて一件落着」

私はテレビドラマの「遠山の金さん」が好きでよく見ていましたが、遠山の金さんのように「これにて一件落着」を大事にしています。一事案に関しては一事不再理が法律の原則であるように、一回の怒りで終わりにするべきと思うからです。怒った後、自分の心の中で一件落着と言うのです。人がいなければ「これにて一件落着」と口に出して言うのもいいでしょう。

怒るとするのはネガティブな行動です。だからこそ、一回で終わらせるのです。何度も同じことで怒ったり、視点を変えていじめると固定概念が根づいてしまい、怒られた相手は浮き上がれなくなります。大きな会社であれば上司の転勤を待つこともできますが、転勤がないような職場だと相手は絶望感を持ってしまいます。「これにて一件落着」をキーワードにしてネガティブな経験は一回で終わらせてください。

今回紹介した、ヘルメットを投げるような怒り方をした時は、とくに「これにて一件落着」というキーワードを肝に銘じてもらいたいです。相手を思いやる心をつねに持っていれば、難しいことを言わなくても人事労務のトラブルの一件落着に結びつくのではないのでしょうか。