

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

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！

【会員登録】



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
August
8月号
第62号

1 「気・心技体」を整え如何なる環境にも臆せず立ち向かって行く！！

2 縁あって入社した従業員を「相性が合わないから」と辞めさせてはいけません！

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/>

南極マラソンまで (12月13日レース予定) 159日 断酒してから 1801日 断煙してから 6549日



皆様、いつもお世話になっております。

9年前のライザップ入門以来久し振りに、パーソナルトレーニングでウェイトトレーニングに励んでいます。筋肉に老化は無縁と薄っすらではありますが、お腹は6つに割れるシックスパックに変身！！アマチュアであれば A クラスのボディブローも跳ね返せる位の強度があると思います。現にスパーリングでは打たれても堪えることが少なくなりました😊。パンチ力を上げるのが目的で特に上半身にフォーカスしたメニューをトレーナーには組んで頂いているのですが、力を集中する時にはへそ付近の丹田にも気が集中するのでしょう。＜シックスパック＞とんだ副産物にラッキー感で一杯です😊。打って守っては野球だけのセオリーではなく格闘技にも重要なようです。

上がらなかった重さのベンチプレスも鍛えれば軽々と上がるようになる・・・軟弱な筋肉をそのまま放置すると、ポテンシャル的には努力すれば上がる重量もいつまでも重さに押されて上がらないままです。「義務高等教育の著しい変化・労働力人口の激減・法規制の強化・賃上げ圧力・訴訟リスク・人事労務管理超全般」等々、令和時代の経営陣は両足を持たれて全速力で走れ！！と過酷な環境の中で競争を強いられています。戦時・戦後直後とは恐れ多く比べるのは差し控えますが、しかしそれ以外の時代と比べると、現在の経営陣の方が総じて何事に於いても大変な苦勞を強いられているのではないのでしょうか。これは「現場の最前線に立

つ」を旨としてモットーとする社労士として、また一経営者としての実感です。

「気・心技体」を整え如何なる環境にも臆せず立ち向かって行く！！ウェイトの例えとすると少々かこつけになりますが、そのまま放置せず挑戦することで経営陣の戦闘力は磨かれます。戦闘力を高めることこそが自社の生き残り・勝ち残り合戦を制する命運の切り札になるでしょう。綴りながら自分に言い聞かせていると今気付きました😊。

立ち向かって行く！！私は「早寝早起き・心を快活にする朝トレ・BMI22 の堅守」を三本柱に気と心を整えて、「難易度の高い労使問題や悪質な労働組合との団体交渉・負け戦も勝ち戦にする補佐人としての在り方」について戦闘力を高めて参ります。「間に雇われる」で顧問先企業の人事労務を支えるには、チャットGPTを軽く凌駕する必要があります。期待以上で応える為に日々精進です。



南極マラソンまで約 5 ヶ月。あっという間に過ぎ去るが定番の時間軸も、楽しみが先にあると待ち遠しさからか時間が経つのが長く永く感じます😞。久しぶりのこの感覚に若さを感じるのは私だけでしょうか😊。

今月も「充実」を合言葉に、マイベストペースで飛ばして行きます！

佐賀 豊



縁あって入社した従業員を「相性が合わないから」と辞めさせてはいけません！

縁で始まって相性で続いていく——それが人間関係です。経営者には、労働力不足の時代に合わせた従業員との関係性が求められています。

🔦 今月は「縁と相性」の話です。

「従業員との関係がうまくいかない。顔を合わせること自体がストレスだ」。そんな話を経営者から聞くことがあります。多いとまでは言いませんが、決して少なくはありません。10名20名程度の小規模な会社だけでなく、50名100名という比較的規模の大きい会社の経営者でも、やはり従業員との関係性に嫌気が差しているケースがあります。そこで今月は「縁と相性」をテーマに、私なりの思いを紹介して経営者の皆さんにエールを送らせていただきます。

🔦 自分1人で出来ることには限界がある

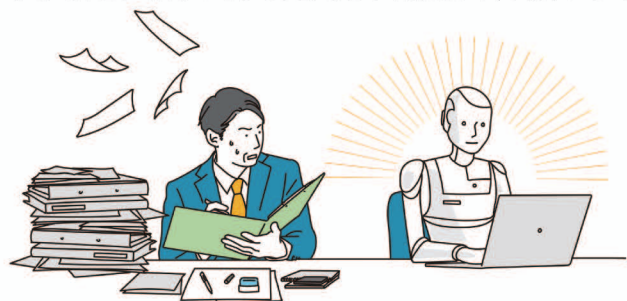
私は同業の社労士とのつき合いが少ないので、社労士さんから聞いたことはありませんが、弁護士先生や税理士さんなどからも同じような話を聞くことがあります。実際、何名かスタッフを雇っていたのに1人でやっていくことにされた先生方もいます。そうした方に話をうかがうと「スタッフとの関係に疲れた、ストレスになるから」が理由のようです。

会社や事務所の規模を縮小するわけです。縮小することが悪いとは言いませんが、自分1人で出来ることには限界がありますし、縮小すると社会に貢献する質も量も小さくとなると私は思っています。一局に集中して頑張ろうとしても、モチベーションを高く保ち続けて良い仕事を行うことは難しいのではないのでしょうか。ただ、そうした先生方に何か伝えたいということではなく、自分自身への戒めをかねて綴っています。

🔦 AIにとって代わられない強みを持つ

仮に私自身、スタッフとの関係がうまくいかず、嫌気が差して1人になったとすると、死活問題に直面すると思います。私の業務は手続き関係よりも、解雇問題や労働組合との団体交渉など労使トラブルに関する相談事が圧倒的に多くなっています。そして、そこが私の強みだと自負しています。手続き業務が多い社労士さんもありますが、そこをメインにされている方は今後、AIにとって代わられる可能性があるかもしれません。

ChatGPTが話題になっています。労働組合との団交の後、興味半分で労務トラブルの解決方法をChatGPTに尋ねたところ、私の発想を超えるような回答は返ってきませんでした。自画自賛ではありませんが、AIには負けない人間的な駆け引き、相手に応じた対応や忖度が私の強みなのか



なと思います。

🔦 1人でも多くの経営者の手助けをしたい

経営者にエールを送りたいのですが、法律が労働者を過保護しすぎるといふ現実もあります。嘆いても仕方ありませんが、実際、法律は過保護なのです。そのため、働く側の気が簡単に楽なほうになびいてしまう。いまの日本は働き手が少なく、右肩上がりはパワハラ件数だけ。景気やGDP、国力は少し右肩下がりだと感じられます。

両手を縛られて全速力で走れと言われているのが経営者です。そんな大変な経営者の抱えている心配事が、従業員との関係性なのは残念でなりません。そこで、この事務所通信を通して1人でも多くの経営者の手助けをしたいと願っています。

🔦 人間関係は縁で始まり、相性が合えば続く

さて、本題です。人間関係は縁でつながっています。「縁で始まって相性で続く」、私はそう考えています。解雇問題に関わることもよくありますが、解雇される側と解雇する側、それぞれに縁があるのです。1億数千万人いるなかで、人生のひと時であって同じ時間を共有するということはやはり縁があったのだと思います。人間関係は、縁があって相性が合えば続くのです。ただ、縁と相性は別物なので、私にもやはり相性が合わないという人はいます。

「あいつ、イヤだな。言うことを聞かない。思うように動かない。ストレスになるからクビにしておもう」。経営者はすぐにそう決めるのではなく、人間関係には縁があるということを認識したうえで相性について考えてほしいのです。

🔦 親子は夫婦なら相性が悪くても関係修復の努力をする

相性が悪いと、確かに縁は切れてしまいます。しかし、「社長、親子間であつたらどうでしょうか。夫婦間であつたらどうでしょうか」と私は問います。絶縁や勘当、離婚という言葉があるように、親子や夫婦でも相性が悪ければ神様の意地悪で断絶することもあります。ただし、親子であつたら少し距離を取る、様子を見る、タイミングを計るなどの対処法もあります。夫婦であつたら『妻のトリセツ』『夫のトリセツ』などの本を読むという手もあります。そうした、なんらかの努力をするはずですが、

しかし、独占欲が強いのが経営者の性ですから、経営者が従業員を見るときは「お金を払っているのだから、おれの言うことを聞け」という気持ちが潜在意識の中で拭えないケースも見られます。そのため、親子や夫婦の関係のような発想が生まれず、なんとかしようと努力していないケースも多いのです。

社長にズバリそう言うってしまうと、相性が悪いということと私との縁を切られてしまうので言い方には細心の注意

を払いますし、伝え方も注意しますが、エッセンスは変えないでアドバイスをしています。

🔦 ストレスを感じなくてすむ相手との距離感を見つける

それではせっかくの縁ですから、相性が悪くならないようにするにはどうすればいいのでしょうか。社長が嫌気が差したときに取るべき方法はひとつしかないと考えます。社長自身がストレスを感じなくてすむ相手との距離感を見つけることです。「CanとWillとMustの話」を何度も書いていますが、社長がストレスを感じないですむ距離感というのは、ストレスを感じさせる相手のCanに絞って仕事を与えることです。つまり、相手の出来ることと相手のしたいことに業務を絞ってみてください。

🔦 2年前に私の事務所で起こった出来事

私の実体験を紹介します。2年前にスタッフが1人辞めました。当時は、その人がいないと事務所が困るような状況になっていました。すると、その人は私と話をするとともに目を合わせなくなり、やがてマウントを取るようになったのです。しかも私は、相手のそうした出方に対して関係性がうまく築けなかったのです。

もし2年前に戻れたら、辞めさせる方向にはもっていかなかったかもしれません。私の目を見ようとせず、自分がいなければ困るだろうということでマウントを取るのであれば、当時はコロナ禍の真っ只中だったので、その人をテレワークにするという方法もあったのです。いまならそうした解決策も考えられます。

仕事はできる人です。コミュニケーション不要で接触を持たなければいいのです。始業終業という概念を取り払って、労働時間には裁量を持たせる。給与額は変えず、請負にはしないで社会保険にも加入。ただし、仕事の分量を多めに、きっちりやってもらうのです。

🔦 過去に戻って解決できるか考えてみる

ほかのスタッフも巻きこんで私に対してマウントを取るようなことが続けば、私は困ってしまいます。そうならないように物理的に距離を取ってテレワークにする。出社しなくていいけれど、メールにはちゃんと返信してもらう。1日1回ZOOMで15分間ミーティングをする。そのような形であれば、相性はよくないけれども、縁を切らなくてすんだかもしれないと、いまなら思います。

現在、困っている社長さん多いんじゃないでしょうか。また、潜在的にそうした問題を抱えている社長さんがいるのであれば、自分の失敗事例の中で過去に戻って解決できるか考えてみるのはどうでしょうか。それは将来、自社で生かすことができるはずです。従業員との関係性がうまくいかない、従業員の顔を見ること自体がストレスだという問題への解決策につながると思います。

🔦 代わりの人財はそうそういないという認識を持つべき

「社長、『じんざい』は不足していますよね。罪の『ざい』じゃありません。財産の『ざい』、人財ですよ。クビにしても代わりの人はなかなか見つかりませんよ。見つかっても、よくて同じレベル、おそらくいまの人以下だと思えます。その理由は人口減と教育、法改正が影響しています。昔から縁のある人のほうが、まだましですよ。まだましを選択すべきです。代わりの人財はそうそういないという認識を強く持ってください」



これが私のアドバイスです。もちろん、相性レベルが一般的なS A B C DのD評価であれば話は違いますが。縁があつたとしても相性がDレベルであれば、さよならも致し方ありません。D評価ではないのなら、活用の仕方、発想のいかん、心の持ちようによって打ち手があるのなら、現在の人財で手を打つべきです。昭和生まれの私の時代には代わりはいくらでもいました。しかし、いまは代わりがいまません。人口減の大幅さに社長が合わせる。この腰をかがめて合わせるという能力が、いまの経営者には求められています。

🔦 依存関係を作ったことが、私の人事労務の間違った

2年前の私はすぐに募集をかけて、マウントを取った人がいなくても大丈夫な体制を作ろうとしました。委任契約や請負でもいいので、すぐに探しました。そして、その時点から、週5日労働を週4日にしたのです。休みを増やしてプライベートを充実させてもらう。給料を若干少なくしましたが比例分ほど減らすことはしませんでした。すると、魔法をかけたように優秀な方を採用することができたのです。

私は、その人がいないと困るという依存関係を作ったのが自分の人事労務のミスであつたと気づくことができました。もし気づけなければ局面を開きできなかったと思います。もしかしたら、事務所が投了になっていたかもしれません。たった1人の反旗でそうしたゆらぎがあつてはいけない。そういう思いにいたって、それからは人事労務、マネジメントを変えていきました。

いま私は、週2社員、週に2日だけ働く社員がいてもいいと思っています。介護などに時間を取られてしまつて、優秀なのに働けない人がいます。もはや9時5時で週5日という働き方は時代になじまないのです。羊かんを切つてとり分けるように時間を区切って働いてもらう。そのほうが労使双方とも幸せになれるのではないのでしょうか。