



佐賀 豊

仕事理念▶▶▶仕事を通じて幸せになる

仕事軸

プロ
フェッショナル
の集団理想の
社労士道を
追求する

幸せ軸

夢

精神を
錬磨する
＝拳禅一如楽しく働き
続けたい
職場

⑤ お互いプロ同士、先輩後輩ではない

⑤ 優先順位は (1) スピード (2) 量 (3) 質

① ブロックウィンドウ理論の実践

⑥ 実力は永久、学歴は半永久に不滅

⑤ ストレッチゾーン(≡不安・違和感)に居ること

① 心のコップを上向きにする

① 時間厳守(㊟)か(㊞)以外は守る

② 他社の有形・無形の価値観を感じる

① 約束事は大小必ず守る

② 佐賀式メソッドの研修で顧問先の有事を救う

① 後方支援ではなく最前線でのスクラム

② 経営者コーチング

② ICMアンケートを活用して課題を先取りして問題を封印する

① 面倒や困難から逃げないで立ち向かう

① もうけを出すということ

④ 業務を取捨選択して、己で完結できる業務に特化している

① 他社の困り事は自分の困り事

①② 労使トラブル、職場内不和を撲滅する
・オープンウィンドウ64の活用
・長期目的・目標設定用紙の活用
・ペアコーチングの活用

② 世界7大大陸制覇

① 無記名の信託への挑戦

① 開業労務士売上上位1%以内に入る

① 年3回の断食修行

① 断酒

① 断煙

① 格闘技

① 平日4時台起床

① 筋トレ・早朝8kmマラソン

① マインドフルネス

① ブログの更新

① 福(ゴミ拾い)

① 非認知能力を高める

①② ありがとうと感謝の気持ちを伝える
※逆境への感謝・日常への感謝・親切への感謝

② 仕事の理念の明文化

① ありがとう!と感謝される人に優しい行動をすること

① ワーク・ライフ・ハーモニー(調和)

④ 属人化、依存関係が成立していない

⑥ 自己肯定感が得られる(自尊心)

⑤ あいさつは必ず(最初、お礼、お詫び)

② 心の栄養ストロークの実践

①② 大人の道徳を守る
※超えてはいけない一線、人権感覚、拝金主義

① 大東大発トイレ清掃

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

1 北極フルマラソン大会に参戦します!!

2 問題社員解決極秘マニュアル——
3 問題社員というがん細胞を退治する!4 佐賀豊 仕事理念
仕事を通じて幸せになる発行元: 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/>ブログ更新
累積回数

4475回



断酒してから

2507日



断煙してから

7255日

皆様、いつもお世話になっております。

「バビロン大富豪の教え」と相談した結果、念願の北極フルマラソン大会に参戦する決意を固めました。バビロンからは「金は一極に集中させる!」、「欲しいモノには優先順位を付けろ!」と日頃から口酸っぱく言われています。

私の欲しいモノ第一位は、再開発後の「赤羽1-10-1・商業エリア3階東南の角地・〇〇坪」です。かつて実家の「サガススポーツ」があった場所を奪還する! これは私が自分に課した至上命題の一つです。働くモチベーションの半分以上を占めると言っても過言ではないほどに、この場所が欲しいのです。

仕事の原風景は両親が店番をする景色……。働き者でガッツ溢れるマインドは、幼少期に培われたと思っております。そんな場所を本陣にできる千載一遇の好機、それが私にとっての赤羽再開発なのです。世界一高額なエントリー料を誇る北極フルマラソンは高嶺の花だと、優先順位的には高順位だが今は諦める時期と、実はつい最近までそう自分に言い聞かせていたのです。

南極フルマラソン大会でお世話になったランバックのオリバー氏から再三再四の誘いを受けるうちに、私にとっての「北極フルマラソン」とはなんぞや?と広域な視点から考えるようになったのです。

出た答えは「行きたいから行くのではなく、行く必要があるから行くべきである」……です😓。

妻には詭弁と思われるようです😓が、決してそうではありません。私にとっての北極はこのタイミングで獲るべき価値のある勲章であり、商材である自分をブランディングする上でもこの上なく必要ということに気づいたのです。これは他人に見せるブランディングではなく、自分自身に魅せるブランディングです。唯一無二の存在と自分に価値ある評価を与えることで、人生最長時間のひとつである「仕事時間」を優勢に過ごすことができるはずと考えたのです。

最良の営めは自分が与える営、自己肯定感&自己効力感のパワーアップとも言えいいでしょうか。自分に評価を与えられる人は人気者になれること必至です😓。

北極への出陣に要する費用はコストではなく効果。

最も欲しい「第一位」の奪還を、より確実にするための「必要な行動」との考えに至りました。バビロンからはお金の知識だけでなく、人生観や価値観についても教わってきました。北極を獲ることで両極を制覇することになります。サハラ砂漠250キロマラソンとユーラシア100キロマラソンの4つをミックスすると、3000万人に1人のアドベンチャーになります。私の夢はまだまだ続きますが、社労士道に人生を懸けながらアドベンチャーレースにも熱心に、そして日々は聖人君主のような生活を心がけることで、自分の中での「成功の実現」を果たしていきたいと思います。

7月6日(日)に日本を発ち、パリを目指します。そこから北極圏のスバルバール諸島へ。6年振りに氷の大地に降り立ちます。今回はアントノフ(ロシア製飛行機)ではなく、船で氷河を切り裂き4日かけて北極へ向かいます。

帰国は7月23日(水)の予定。必ず完走と生還を果たします。志願して北極では寒中水泳に挑戦!! ワクワクドキドキだけで、恐怖心がほとんどないのは南極を経験しているからでしょう。困難に立ち向かうと「逆境に感謝」できるようになれるのかもしれませんが。未踏の大地(氷)を踏むことで未踏の心境に近づける、8月号もご期待ください!



7月23日帰国!!

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



問題社員解決極秘マニュアル——問題社員というがん細胞を退治する!

5月号の事務所ニュースで問題社員への対処法を紹介したところ、大きな反響をいただきました。そこで今月号は第二弾を提言させていただきます。

◆問題社員を辞めさせてほしい、解雇したい……◆

現在、多くの会社が人手不足で困っています。そんな状況のなか、問題社員の対処法として経営者が何を求めているのか。「佐賀さんのアシストで問題社員を普通の社員にしてほしい」、そんな声は一切ありません。「辞めさせてほしい」「解雇できませんか」、皆さん、そう言います。つまり、会社側としてはそこまで追い込まれています。

◆「あの人がいるなら、自分は辞めたい」と社員が言う◆

問題社員を解雇したいのであれば、「どうしたら裁判で解雇が有効と判断されるのか」、私はまずそれを伝えるようにしています。一般的な解説なら誰でもできます。「問題社員を解雇すると、理由をいろいろ並べても裁判では負けますよ」と。ただ、解雇したいと言っているのに、一般的な解説で何か解決されるでしょうか？ 私は何も解決できないと思います。解説はAIとYouTubeの動画、あまり頼りにならないほかのサムライ業に任せて、私は解説ではなく解決に向けた提案をしています。

問題社員にもいろいろありますが、「辞めてほしい」という思いはすべてに共通しています。その理由でいちばん多いのが能力不足です。恥ずかしくてお客さまの前に出すことができない。失敗ばかりするので危なかしくてたまらない。もはや任せられる業務がない。「あの人がいるなら、自分は辞めたい」と言い出す社員がいる……。のびきならない状況に困り果てて相談に来られるのです。



会社を辞めたい…

◆問題社員には光トポグラフィー検査を受けてもらう◆

そんな時に、**私がまず提案するのは5月号でも紹介した光トポグラフィー検査です（光トポグラフィー検査が何かは5月号を参照ください）**。問題社員に光トポグラフィー検査を受けるように言うと、まだ統計は少ないのですが、10人のうち9・9人は「受けたくない」と言います。もっとも、素直に検査を受ける人であれば問題社員になっていませんが。

うつ病や双極性障害、発達障害などの症状があると検査結果にエラーが出ます。人の言うことを聞かない、同じミスを繰り返す。これらは脳内の病気、あるいは心の病気が原因である可能性が高いのです。実際、問題社員にはエラー反応が出て、「大人の発達障害」であったりするので。検査を受けてもらえれば、その検査結果は解雇を有効にする証拠固めになります。**私は懲戒処分を積み重ねるよ**

りも、この検査結果のほうが裁判では有効だと思っています。

◆裁判官は会社を家族主義でとらえている◆

裁判官は就業規則に定める懲戒処分を下（軽いもの）から順に科していくと、どんな人間でも解雇もしくは懲戒解雇にいたる前に態度を改めるだろうと考えています。裁判官は性善説をもとに、本当にそう思っているのです。したがって、会社が解雇するというと、手続きの方法が悪いと言ってきます。そこで、健康に関するとところに着眼するのです。

心身の状態はどうなっているのか。光トポグラフィー検査の結果しだいで、たとえば懲戒処分の取り消しも考えられます。検査結果にエラーが出れば、体調に配慮して出勤日数を検討する。そうしたことをはっきりさせたいうで検査を促すのです。

裁判官は会社を家族主義でとらえています。「この会社は家族の縁をそんな簡単に切るのか」。私も実際にそう言われたことがあります。「能力が足りないだけで家族の縁を切らないだろう。**雇用契約というのは家族の契りと一緒にものだ**」。これもまた、裁判所の考え方なのです。

◆光トポグラフィー検査の拒否は、解雇を有効にする要素になる◆

そうした裁判官の考えに沿うよう健康に着眼するのです。そして、検査結果にエラーが出れば受け入れる。たとえば多くの会社では、**就業規則に心身に異常がある場合は解雇事由となることが明記されています。**したがって、**解雇がより有効になりやすいのです。**配置転換など必要ありません。解雇したいのであれば、配置転換は考えなくてもいいでしょう。

それでも検査を受けないのであれば、安全配慮義務への協力が足りないことになります。それなら解雇されても仕方ないと、裁判官が判断する可能性は高くなります。解雇を有効にするプラスアルファの要素になることは間違いありません。

問題社員には光トポグラフィー検査を命じる。拒否した場合、「就業規則を見てください。会社は心身の健康に配慮しています。検査でエラーが出た場合はそこに該当します」と説明します。それでも受けないのであれば、裁判官の会社に対する心証はよくなります。

◆不届き者が会社に残り続けることは危険性が高い◆

解雇すると逆上されて会社に火をつけられるんじゃないか、包丁を持って怒鳴り込んでくるんじゃないか。そんな心配をされる経営者もいます。私は「あり得ません」と言い切っています。「でも、そうした事件がたまにテレビで流れるじゃないですか」とも言われますが、そんな事件は1年に一度あるかどうかです。ストーカー事件とは違います。あり得ないと思っていいでしょう。

刑事罰になるような不法行為を想定して、解雇する・しないの判断材料にする必要はありません。それよりも、そうした不届き者が問題社員として会社に居続けること自体に危険性が高いのです。なぜなら、**組織というのは外から攻撃には比較的強いのですが、内部からの攻撃、後ろから鉄砲を撃たれたりすると非常に怖い面があるからです。**私自身、それを痛感するような出来事を体験しました。

だからこそ、中（組織）を固めることを重視する。中を固めきれないと、**必要な人材が辞めてしまいます。人の安定はキャッシュフローの安定に直結するので、問題社員の居続けは危険ですよ。私はそうアドバイスをしています。**

◆債務不存在確認訴訟でユニオンの出る幕を封じる◆

もうひとつの心配がユニオンの問題です。この事務所ニュースや私のブログでもユニオンの問題はいろいろ紹介していますが、ユニオンに関しても心配無用です。**問題社員がユニオンに駆け込んだ場合は、債務不存在確認訴訟を提訴するのです。**通常、解雇された側が原告となり、不当解雇、解雇は無効だと訴えられて会社側は被告になります。そして、ユニオンが介入すると「会社が悪い」という書面が届きます。それに対して「こちら（会社）は悪くありません。解雇は有効です。会社にはユニオンが言うような債務は一切ありません」という裁判を起こします。

裁判になると、もはやユニオンの出る幕ではありません。なぜなら、団体交渉より裁判所の判決のほうが数百倍上だからです。団体交渉とは交渉をする必要はありますが、相手の言うことを聞かなければならないとは、どこにも書いてありません。裁判所の命令には従う必要がありますから、拘束力に天と地ぐらいの差があるのです。したがって、**債務不存在確認訴訟によってユニオンの出る幕を封じてしまえば、ユニオンに対する懸念はなくなります。**

◆就業規則で出勤停止の後に懲戒休職を定める◆



裁判所は解雇を認めてくれないのでは、と心配される方へのアドバイスです。裁判所は家族主義なので、懲戒処分を順に科していくと解雇の手前で必ず解決するという思い込みがあります。そこで、それに沿ったやり方をします。就業規則には口頭での注意や訓戒・譴責、ほかに減給や

出勤停止などがあり、その次ぐらいに解雇が定められています。**出勤停止は14日以内の設定が多いのですが、これだと問題社員には効果がありません。そこで出勤停止の後に懲戒休職、これを1か月から1年以内で定めておきます。**悪いことしたら1か月、1年間、冷や飯になる。1週間だと痛くもかゆくもないとうそぶくかもしれませんが、1か月働けないとそのあいだお金がなくなるので大きなダメージとなります。

◆裁判官の考え方に沿って懲戒処分の内容を厳しくする◆

裁判官は懲戒処分を下から順に科していけば解雇の手前で改まると思っていますから、出勤停止の14日を超えた長期の出勤停止、懲戒休職を科されても「仕方がない」と認めてくれます。なので、就業規則に懲戒休職を定めるのです。ただし、**あまりに長期だと賃金の仮払いの請求を起こされたりするので、1か月の懲戒休職を繰り返します。**こうすれば裁判所の印象も、解雇の前の段階で解決を図るためにしっかり取り組んでいるとなります。

懲戒処分の改定は、不利益変更には該当しません。問題社員にとっては不利益ですが、普通に働いている人は入社から定年まで通常は懲戒処分を科されません。現場での指導はあるでしょうが、懲戒処分はあり得ないので心配ありません。裁判官は下から順にやっていくと解雇する前に解決すると思っているので、懲戒処分の内容も厳しいものに変えておくのです。

◆光トポグラフィー検査と懲戒休職、これが私の提言です◆

問題社員を解雇したいのであれば、心身の問題に着眼して光トポグラフィー検査を命じます。ただ、拒否する相手の首根っこをつかまえて検査を受けさせるわけにはいきません。**労働基準法の立法趣旨は健康第一、安全第一です。検査の拒否はその履行に協力しないのだから、会社としても解雇には合理性がある。無効ではなく有効だという疎明になります。**

そして、**懲戒処分が甘いと解雇が無効とされるので、解雇の手前の段階を厳しくします。14日以内の出勤停止の延長版として、1か月から1年の懲戒休職を定めておきます。ただし、懲戒休職はあまり長くしないで1、2か月を繰り返しか科していく。**兵糧攻めになると相手はお腹が減って会社を辞めるか、問題行動をやめるかになります。自己都合で辞めるのは合意退職ですから、まったく問題ないわけです。

会社は意地悪で懲戒休職を科すものではありません。**心境を変えられないのであれば環境を変えるべしを、懲戒休職で実現していくのです。これが、私が提案する問題社員解決極秘マニュアルです。**