



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

2025 August

8月号

第86号

1 北極フルマラソン大会を走ります!!

2 労働ゴロとの裁判で、私の当事者意識によりいっそう磨きがかかりました!

3

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 **4500**回 断酒してから **2535**日 断煙してから **7283**日

皆様、いつもお世話になっております。

2025年7月10日、北極点に向けて北極海を航行中の「ル・コマンダン・シャルー号」にて原稿を綴っています。流氷を砕きながら進むので、船内は常到大揺れ状態。北の極地に近づくほど、流氷の強度は増えています。大学に入った34年前、騙されてヨット部に「入信」?! 当時現役バリバリのあの〇塚ヨットスクールよりも厳しい、あの特訓、あの寮生活😓。あの騙しの勧誘がなければ、船酔いでレースどころではなかったでしょう😓。

経験が身を助けてくれる……。正直、学歴に助けられたことはありませんが、「経験」という点が線となり面になって、いまや立体化している!! 数々の経験が今の私を形づくっている! そう言っても過言ではありません。もちろん、経験のすべてが成功体験ではありません。幼い頃から要領がいいようで、実はまるでよくなかった。失敗体験のほうが断然多いと断言できます。

「失敗は成功のもと」を地で生きてきた53年4ヶ月、人生中間地点付近の総評。失敗にめげず、ファイト溢れるガッツの源泉は悔しさや怒り。プラス「なんとかなる」という片時も離れず、そばにいてくれる樂觀。昭和→平成→令和という生きる順序が違っていたら、まったく違う人生を歩んでいたに違いありません。

北極フルマラソン大会。北の極地を42.195キロ、これから走ります。南極でリタイア寸前まで追い込まれた低体温症の苦い経験。マイナス27℃、限界寸前のあの経験が、今この瞬間の平常心の正体であると思います。夏シーズンということもあり、北極は最高でマイナス10℃程度とのこと。甘く見ると痛い目に遭うとは、実は本当ではなく

て、甘く見るくらいののりしろが心ないとナイスファイトはできないと思うのです。

6年越しの挑戦。北極を獲りたいという気持ちに嘘はなかったことは確かです。コロナ禍もあり、アントノフ機が飛ばないことにやるせない気持ちになったこともあります。それでも思い続けることが大事。想えばなんでも叶うのか? そんな質問もされそうですが、**想い続ければ必ず叶うよ! 弱気の自分がそう質すと、いつもそうに答えるようにしています。**

スタートラインにひとりで向かって、ひとりで立つのか? 決してそうではありません。**事務所スタッフの協力、顧問先企業およびステークホルダーの皆さま方のご理解、そして家族の共感があって、今この場にいられると思っております。こうした「感謝の念」も、悔しさや怒りと同様に私の「源泉」になっているのです。**どこかが落ちて、別のどっかが救ってくれる……。たやすくは崩れないし、落ちない! 寄らば大樹の陰が自身の精神性であるのなら、これほど頼りになる存在はありませんね。ユーラシア100キロ・サハラ250キロ・両極到達で、3000万にひとりの仲間入りを果たします。夢の続きがこの先も続くよう、**今日の綴りを永久保存版にしたいと思います。**

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

伝説の社労士の視点から提言させていただきます

労働ゴロとの裁判で、私の当事者意識によりいっそう磨きがかかりました!

私は2年間、労働組合と裁判で戦ってきました。この裁判を通して顧問先の経営者・経営陣との関わり方で感じたことを今月は綴ってみます。

就業規則を見ると、社労士さんの顧問先への思い入れの程度がわかる

まずは就業規則に関してです。今月も1社、新規の顧問先とご契約をいただきましたが、**会社の就業規則を見ると、現在、その会社に関与されている社会保険労務士さんのレベルがわかる**というか、**社労士さんのその会社に対する思い入れの程度がよくわかる**のです。

これは、その社労士さんの能力云々を言っているのではありません。能力のレベルではなく、思い入れの程度がわかるのです。そして、思い入れが低いと判断できると、その社労士さんがずいぶん小さく感じられるのです。それゆえ、なんの躊躇も遠慮もなく、私に顧問契約先を変更していただくことができます。

新たに顧問社労士になることに、私がプレッシャーを感じない理由

新規の顧問契約をいただく際、私は前の社労士さんと会うこともなく、今あるものから感じ取り、引き継ぐことを旨にしていますが、就業規則を見ると相手の思い入れが本当によくわかります。**思い入れがわかると、専門的な事項に関しても新たに顧問社労士になることにプレッシャーを感じることはほとんどありません**。就業規則のどこを見れば、それがわかるのか。詳細につきましては、私に直接お尋ねください。

経営者の困りごと相談に社労士さんは、どんな回答をしているか

次は、会社の課題解決の仕方に関してです。社労士さんに会社の困りごとを解決してもらうため、経営者が社労士さんとメールでやりとりをしたり、電話で話をしたりするのは日常茶飯事だと思います。そのための顧問契約なのですから。例えば、少し前にご契約をいただいた顧問先です。労働組合から団体交渉を申し入れられました。そうした際にどのようなやりとりをしたのか、過去のメールを拝見しました。

すると、メールには労働組合の権利や会社側が応じなければいけない義務などが書かれています。このように権利と義務に終始していれば、法律から外れることはないのも間違いはありません。ただし、**往々にして経営者にとって義務と権利というのは心理的な足かせになるというか、大きな重しになったりするのです**。あれをしなければいけない、これもしなければいけないと命じられているように感じられるからです。

経営者が直面している課題を解決するという当事者意識を持つ

こうした課題解決の仕方、その社労士さん自身が感じているリスクに対する察知能力がよくわかるのです。ただし、法令通りのことを答えてはいけないうことではありません。私のスマホはGoogleの画面で長押しをすると、AIのアプリが起動します。ここで何か質問すると、想像以上に精度の高い答えが返ってきます。法令通りの回答

を知りたければ、もはやAIが教えてくれる時代になっています。

だからこそ、就業規則の件もそうですが、**自分のリスクばかりを考えた法令通りの回答では不十分なのです**。経営者が直面している課題を解決するという当事者意識を持ち、**より踏み込んだ回答が求められる**。最近はその思っています。

当事者意識とは相手の側に立って考えてあげる意識だと思います。もっとも、実際はそこまで求めてくる経営者、経営陣は少ないのですが、それは単にその心境や心理が顕在化していないだけでしょう。経営者には孤独を感じている方がとても多いのです。**一番求めているのは、自分に対して当事者意識を持ってくれることだと、私は捉えています**。

私はリスクに対する察知能力をあえて下げています

2年間争ってきた労働組合との裁判では先日、尋問がありました。尋問が終わると次は判決で、8月末には判決が出ます。この裁判を経験して感じたことがあります。それは、自分のリスクに対する察知能力を高めていると、どうしても法令通りの対応になってしまうということです。そこで、**私はあえてリスクに対する察知能力を下げるようにしています**。

リスクに対する察知能力をブラッシュアップして高めてしまうと、法律通りの答えしかできなくなり、無料で聞けるAIの答えと一緒にになってしまいます。AIとの差別化を図るためにも、リスクに対する察知能力に関して少しセキュリティを弱くしていました。もっとも、そのこともあって私は労働組合との裁判に至ったわけですが。

これから判決がありますが、通常のケースでは判決までいかないのです。裁判沙汰になっても、判決までいくのは20件で1件ぐらいでしょうか。ほとんどは尋問の前にお金で解決、つまり和解となります。

私の当事者意識は、回先だけではありません

ただし、安易に解決を図ると当事者意識が持てなくなります。そうすると、私の顧問先が訴えられた時、AIのレベルは超えられるかもしれませんが、自分が経験していないと絵空事になってしまうでしょう。だからこそ、私は安易な解決方法を選ばず、必然的な流れで判決までいったのですが、今回、判決までいったことで当事者意識に、より磨きがかかったはずです。

一生のうち、何回も裁判を提訴される経営者・経営陣はそうそういないと思いますが、**20件に1件ぐらいしかない尋問・判決までいった経験があると、裁判に訴えられた経営陣を支える時に私の当事者意識という言葉は口先だけではなく、顧問先の心にしっかり響く**と思います。

「一社入魂」の思い入れを持って顧問先と接していく

社労士だけでなく弁護士も同じでしょうが、胸元にある

バッジの重みから、一事案、一案件、一顧問先ごときを相手にそこまでリスクを負う必要があるのか。そう考えられる方もいます。私も実際に「一顧問先ごとき」という思いが透けて見えるようなケースに接したことがあります。

一球入魂ではありませんが、「一社入魂」でいく。AIの精度が高くなり、YouTubeなど同業土業が無料で発信できる媒体がこれだけ多くなってくると、もはやリスクに対する察知能力に長けていると生き残れない。逆に、あえてリスクに対する察知能力などは外しながら、当事者意識をより磨いていく必要があると思います。就業規則のところで綴ったように、顧問先への思い入れを持って接していかなないと、今後は顧問契約をグリップすることはできなくなるでしょう。

経営者と一体となってスクラムを組むという姿勢が求められている

もはや顧問などいなくてもAI顧問がいるから大丈夫。そんな時代が、すぐそこまで来ています。**私はそうした危機意識を持ちながら、この時代の変わり目を千載一遇のチャンスだと捉えています**。

何事にも決して及び腰になることなく、解説ではなく（解説はAIに任せて）解決のため、いかに具体的な策を講じることができるか。それが具体的にあればなるほど、自分が前面に立つことが求められます。言質を取られることも多くなります。私の事務所のカレンダーには**「最前線でスクラムを組み、労使相愛を実現する」と書いてありますが、経営者と一体となってスクラムを組む**。そういう姿勢が本当に必要だと今回の裁判を通して強く感じました。

裁判での労働組合側からの私へのプレッシャー

裁判での体験をもう少し紹介します。尋問は私と組合側が出席。宣誓をして着席、裁判官に対して答えていきます。相手方の弁護士から私の側に、またこちらの弁護士から相手方にと、双方がやりあう尋問が約2時間続きました。

労働組合側は30名ぐらい、傍聴席に入りきれないほどの人を集めていました。**入れない人は外にいて、私にプレッシャーをかけようとするのです**。尋問では私が何か発言すると、**傍聴している人が笑ったりブーイングをします**。当然、裁判官に注意されます。あまりひどいと退廷を求められるので、退廷させられない程度でしたが。私はそうした相手側の視線に囲まれていました。

私は事実をそのまま伝えればいいという気構えで尋問に臨んだ

相手側が徒党を組んで仲間と集めるなかで尋問を受けました。私も生涯で初めてなので尋問には慣れていませんが、相手側の当事者は緊張しまくりで驚くほどでした。手をグーパーグーパーと握ったり広げたり、足をパタパタさせています。とにかく落ち着きがありません。私の席からはそれがよく見えるのです。

プレッシャーを感じているのだなと思うのと同時に、**やはりウソを通そうとすると、人は緊張するのだとも思いました**。そんな相手を目にすることで、私はウソではなく**事実をそのまま伝えればいいという気構えで尋問に臨むことができました**。なので2時間が長くは感じられず、もっと長時間でも大丈夫という心境になりました。

今後、経営者にとって裁判が日常茶飯事になるかもしれない

この事務所通信でも何度か綴っていますが、未払賃金の請求期限が2年から3年になり、裁判での請求金額も1.5倍になりました。今後、訴訟の数は減るどころか、1.5倍以上に増えていくでしょう。つまり、従業員を雇っている経営者が訴えられるリスクは、生涯で一度あるかないかではなく、生涯のうち数回あるだろうという時代になると思います。

ただし、**私は顧問先に関しては戦わずして勝つを心がけています**。証拠と人事労務の管理レベルを見た相手側の弁護士が「これでは勝てない」と判断して、無血解決できる人事労務管理をめざしています。そうした準備がない会社は、**裁判が日常茶飯事になるかもしれません**。

労務管理では60点を取っていれば、裁判で勝つことができる

裁判を起こされた経営者への励ましとしては、訴えられたとしても自分が正しいと思うこと、自分の真実・信念に則って、法律があつたとしても裁判所・裁判官に訴えることによって買けるものがある。ただし、自分の真実・信念が令和の時代の法律に合わなければ、法律に抵触しないように正していくことは必要です。

しかし、100パーセント正していく必要はありません。**労務管理では60点の及第点を取っていれば、訴えられても勝つことができます**。したがって、**60点の労務管理をめざすような遵法意識を持ち、法律を知り、それを実行するのです**。今回の尋問経験から、そうした励ましもできるようになりました。

今回の裁判の相手は、最悪レベルの労働ゴロでした。そんな相手との対決を経験し、判決まで求めたことで、私の当事者意識、経営陣の側に立つという意識を訴求することができますと自負しています。

