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・労働組合折衝に強い！

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！

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～

2021 September 9月号 第39号

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 石の上にも３年。「明日からは一滴も飲まない！」と断酒を宣言してから丸３年になりました。

2/3 履歴書の職歴をチェックで、問題社員の採用はゼロにできる！

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/

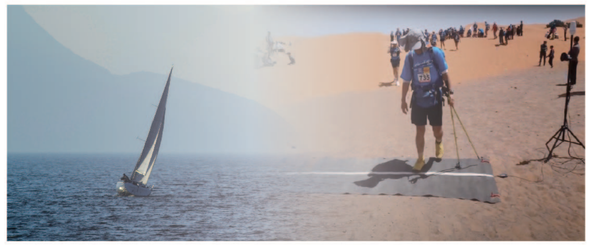
断酒してから 1099 日　断煙してから 5846 日

皆様、いつもお世話になっております。「明日からは一滴も飲まない！」と断酒を宣言してから丸３年。石の上にも３年と言われる、精神性が試される一山をなんとか無事に越えることができました。断酒３年を祝すノンアルビールをどこで解禁するかはまだ決めていませんが、次は３０年の大きな頂きを目指したいと思います！！

決めたらからには<おおむね>即座に行動に移し、目的を達成するための努力ができる！　これは、自分の中で胸を張れる専売特許の一つとして自信の源泉にもなっています。

頑張り続けることができる……。

その理由は、おそらく「あの時、あんな苦しいこと、やらなきゃよかった」と、苦に対する後悔をしたことがないからだと思っています。私の人生を彩る「あんな苦しいこと」の代表作を順不同で紹介しますと、「サハラ砂漠２５０キロマラソン・断酒・４年間のヨット部生活・絶煙・ライザップ・断食修行（IN 新勝寺）・２年間の社労士試験勉強・新人時代の３年間（延べ労働 11,000 時間）・母親の介護」どれもこれも相当大変でしたが、特にサハラとヨット部では死ぬかもしれないと悟る、一歩手前まで追い込まれました。それも今となっては「経験できて、挑戦して本当によかった」、その一念しかありません。どの経験も、一つでも欠けていたら今の自分はなかったと感じるほどであります。



自分で選んだという前提がある限り、トラウマとは無縁。「苦」とは、意外にも「やってよかった」という思いしか残らない素敵な経験なのかもしれませんね。

仕事は 120%で臨む。

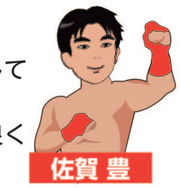
手を抜いたりマイペースは論外と考えています。そして、１２０％で仕事に臨んでいると**まわりが放って置いてくれなくなります。**次から次へと仕事が舞い込むようになります。１２０％で仕事をすると、**短期での離職とは無縁になります。**１２０％で仕事をすると、特に<出来るヒトから>可愛がられ、**人間関係が上手くいきます。**120%で仕事に臨むと、**仕事に対する適性が自己判断できるようになります。１２０％で臨んだ上で道を違えるのが本当のキャリアアップ**、それ以外はキャリアダウンと言います。独断と偏見に満ちた見解かもしれませんが、これは今までの経験則と多くの経営者をサポートするなかで感じて獲た、私の中では普遍・不変の真理であります。

120%で仕事に臨んでも病気になることはありません。

人生に充実を呼び込む１２０％が**「気・心技体」に悪影響を及ぼすことは決してありません。**

私に言わせれば、自己保健義務（健康管理に関して自分自身で注意を払う義務）に問題があるから病気になる、**病気と労働はノットイコール（≠）の関係であると思うのです。**

今月は、いまだかつてないほどに飛ばして本音を綴ってみました。
コロナ下（禍）に負けず、今月も元気良く飛ばして行きましょう！



履歴書の職歴をチェックで 問題社員の採用はゼロにできる！

■ 問題社員を採用しないための方法、「人の与信」をどう見ればいいのか。

―伝説の社労士の視点から提言させていただきます。―

履歴書による書類選考を必ず行う

私自身、従業員を雇っていますが、採用問題は経営者がつねに頭を悩ませている大きな課題です。
実際、顧問先でも労務トラブルが非常に多くなっています。それでは、問題社員を採用しないようにするには、どうしたらいいのでしょうか？　私は、求人希望者から必ず履歴書をもらうようにアドバイスしています。履歴書による書類選考がとても重要なのです。

採用に関しては「書類選考が９割９分」

採用に関する書籍などには「面接が重要」などと書かれています。実際に会って話をしてみないと、相手のことはわからないと言うのです。しかし私は、人の採用に関しては「書類選考が９割９分」と考えています。面接は１パーセントです。新卒や第二新卒であれば、逆に面接のほうが重要で、面接が 99 パーセントになることもありますが、30 歳以上の人の採用であれば、「履歴書がすべて」と考えます。

会社でもめ事を起こす人は離転職が多い

履歴書のどこをチェックすべきか。職歴の欄で離転職をどれだけしているか確認してください。私の経験則に基づいた結論を言うと、「離転職の多い人は必ずもめ事を起こして会社の辞めている」です。
言い方を換えると「会社でもめ事を起こす人は離転職が多い」となります。離転職の多い人は雇うべきではない。そう断言できます。

「社会人経験年数÷8」が離転職回数の判断基準

どれくらい会社を変わっていると、離転職が多いと言えるのでしょうか。１社か２社なら OK だけど３社ではダメというように、勤めた会社の数を判断基準にするのではありません。私の場合は 1995 年が社会人１年目で、現在、社会人経験が 26 年目になります。私のような経験者を中途採用するのであれば、分子をその人の社会人経験年数、分母を８にして割ってみてください。私の場合はこうなります。

社会人経験年数　26　÷　8　＝　3．2…

答えの「3．2…」の「3」が、離転職回数の判断基準になります。私は現在 49 歳ですが、私ぐらいのキャリアの人間であれば、４回以上会社を変えている人は雇わないほうが賢明でしょう。
「石の上にも三年」と言われますが、職歴に関しては３年ではなく、「石の上にも八年」と私は考えています。社会人経験年数を８で割って出た答えが、離転職回数の許容範囲と判断します。

履歴書からは、その人の将来が透けて見える

決算書の与信に関しては、その会社の将来が見えないこともあるかと思います。例えばテスラは一時、倒産寸前の決算状況でした。それが今では、経常利益がトヨタの２倍という、すごい会社になっています。このように決算書は将来性が見えない可能性もありますが、人の与信に関しては、履歴書を見ればその人の将来が透けて見えると言っても過言ではありません。履歴書で離転職の回数を確認さえすれば、入社させた後に大変な思いをすることはなくなります。

２年未満で退職した会社がある人は要注意

１社あたりの在籍期間が短い人の場合、８で割ると当然、私の判断基準をクリアすることが難しくなります。そのため、顧問先によっては「佐賀さんは８で割ると言いますが、うちは５にしています」という会社もあります。そうなると、私の場合は「26÷５＝５．２」になり、５回までが許容範囲になります。
分母を８にするか、あるいは５にするのかは社長さんの判断になります。ただし、私の場合で言うと、８で割った時の「３社」、５で割ったときの「５社」、そのいずれの場合も、２年未満で退職した会社が１社でもあれば、やはり要注意です。

在籍期間が短い人には精神的に薄弱な人が多い…

２年未満の退職は、なぜ要注意なのか。理由はその人の精神性です。もちろん、入社した会社がブラック企業だったなど、理由はいろいろあると思います。もっとも、たとえブラック企業であっても、自分の子供であれば「そんな会社でも耐え続けなさい。選んだお前が悪い」くらいのことを私は言いますが。やはり在籍期間が短い人は、精神的に薄弱な人が多いと思います。
このように書くと、人によって人権侵害的な表現と受けとめる方もいらっしゃるかもしれません。
自分の事務所ニュースなので、あえて自分が日頃から思っていることを書かせて頂きます。

「３・６・12・24」は秘密の数字

ほかにも私独自の着眼点があります。在籍期間のキリがいい人も要注意です。キリがいいとは、ある会社を「３か月で辞めました」「６か月で辞めました」「12 か月で辞めました」「２年（24 か月）で辞めました」ということ。この「３・６・12・24」を、私はキリがいい数字、秘密の記号と判断しています。
３・６・12・24 はすべて、要注意の２年に該当するのですが、「短期間で辞めていてもパートで雇うなら問題ないのでは？」、あるいは「（たしかに短期間で辞めているけれど）この人はちょっと違う」という見立てをして雇うケースも考えられます。そんな時、私は社長さんの手を引っ張ったり、足を引っ張ったりして、思いとどまるようにアドバイスしています。

キリのいい数字で辞めた人の問題点

どうしても在籍期間が短い人を雇う場合でも、３・６・12・24 で辞めている人は雇わないほうがいいでしょう。なぜか？　３と６には試用期間がからんでいます。試用期間の多くは３か月あるいは６か月です。つまり、３と６は試用期間の終了と同時に辞めていることになります。
６は、６か月在籍していると勧奨退職であれば失業保険（雇用保険）をもらうことができるからです。
つまり、本人との話し合いで「６か月いたので失業保険がもらえるから、悪いけどうちではなく、他の会社であなたの未来を描いてくれないか」そう言われて、キリのいい６か月で追い出されている可能性があります。
12 か月（１年）は、自己都合による退職の場合、失業保険の受給資格が６か月ではなく１年間になるからです。１年勤めさせて、勧奨退職ではなく自己都合扱いで失業保険をもらえるようになって肩たたきをされた。そんな時には 12 か月というキリのいい数字が出てくるのです。

24か月での退職は、不払い残業代請求の訴訟の可能性がある

24 か月（２年）は、裁判を行っているケースが多く見られます。今年の民法の大改正以前は、不払い残業代請求の時効が２年だったからです。今年４月以降は時効が３年に変更されているので、それ以前の履歴に関しては、この 24 という数字の着眼点が通じます。
２年が時効なので、25 か月目になると、最初の１か月の残業代の請求権が消えてしまいます。
そこで、ひと月分も損したくないという人は 24 か月間ずっと我慢し、24 か月で退職して、残業代が払われていないと労働審判や訴訟を起こしている人がいるのです。

問題社員の退職は12月が多い

退職した月もチェックポイントで、12 月に退職している人は要注意です。12 月は社長にとって「来年はあいつの顔を見たくない。ここで辞めてもらって、よい年を迎えたい」と考え、意を決して退職の話を始めるのがその頃。そのため、問題社員の退職は 12 月になるのです。

この点は、面接でのヒアリングも重要になります。「なぜ、この会社を 12 月に退職したのですか」と尋ねます。履歴書には「一身上の都合で退職」と書いてあっても、話を聞いているうちにボロが出ることもあります。あるいは、退職理由のヒントが見つかるはずです。

派遣に関する注意事項

職歴として派遣で働いている人も多いと思います。派遣先がしばしば変わっていることは問題ありません。派遣の受け入れ期間は３年となっているからです。ただし、派遣元も派遣先と同時に変わっている場合は、その人が派遣先で問題を起こしていることが考えられます。派遣先でのトラブルにより派遣元に恥をかかせたことで、次の派遣先を紹介されなくなったため、派遣元を辞めて派遣先も辞めている可能性があります。
もちろん、女性の方が旦那さんとの結婚で、例えば大阪から東京への転勤で派遣元を変えているケースなどもあります。派遣元を変えている時には「どうして？」という質問をすることが重要です。都合が悪いことを自分から言う必要はありませんから、ここは履歴のチェックポイントになります。

学歴や職歴の空白期間の有無も確認する

学歴や職歴に空白があるかどうかも確認すべきです。学歴の空白とは、例えば大学を４年で卒業するところを６年かかっているなどです。成績が悪くて留年している場合もありますが、病に伏して留年していることも考えられるからです。最近は学生でもうつ病が多くなっているため、うつ病で休学しているかもしれません。入社２年目や３年目でうつ病になった方の履歴書を改めて見てみると、学歴に空白の期間があったりするのです。大学に５年６年いた場合は、採用面接の時にその理由を確認しなければいけません。
職歴の空白期間も同様です。１年や２年間の空白がある場合は要注意です。失業保険をもらいながら半年間、仕事を探していたなどもありますが、空白が長期にわたっている時は要注意です。ただし、何かの資格を取るために勉強していたのであれば問題ないでしょう。いずれにしろ、職歴の空白期間に関してはしっかりヒアリングでチェックすべきです。

令和になり、人材に関して、良い人材は昭和の頃より少なくなっています。社会環境も違いますし、少子化も進んでいます。また、法律がコロコロ変わると人の気持ちも変わってきます。ひとむかし前と同じ採用方法では、良い人材を採用することは難しいのが現実です。いまや「経営者は両足を持ったまま全速力で走れ」と言われるほど、経営者にとってシビアな時代を迎えています。問題社員を採用しないよう、履歴書をしっかり確認してください。　by 伝説の社労士