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！

事務所代表佐賀豊が

熱血講義！

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～

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

2021 November 11月号 第41号

1 悪口を提案に変えて職場を改善!!
2・3 仲間内の決めごと＝会社への悪口 上司に相談するだけでトラブルは防げる!
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 1158 日　断煙してから 5905 日

皆様、いつもお世話になっております。ハンコ協会の会長がIT担当大臣（実際にあった話です）とは、笑うに笑えない。そんなんで、**規制を打破して改革なんて絶対できっこない！！** ハンコ協会の会長が、ハンコを無くしてIT化しようとは絶対に言わないでしょう。このように国会議員の多くが、選挙民の代弁者・代理人ではなく、多数の票が見込める献金先の代弁者・代理人になっているようでは、献金先とは無縁で利益供与とならない方を大臣に任命しないと、日本の国力はますます落ち込むばかりと本気で心配しています。

現状を是正する政権を!!

中選挙区制や小選挙制といった選挙制度や世襲の問題よりも、＜絶対悪である＞ **献金の問題を是正することが、国会議員の質を手っ取り早く上げる最適なアプローチ**だと私は考えます。公ではなく個への利益誘導は国力を削ぐだけです。政治とは本来、無記名の信託が原理原則なはずで、献金という記名の信託は馴染まないのです。法律で献金を厳しく禁じて、国会議員の数を現在の３分の２とし、それで浮いた歳費は生き残った議員にまわしたら良い。**献金がなくても政治活動はできる**。それを実現するには、相応の報酬の上乗せも必要でしょう。「政治に殺される！」といった過激な広告（〇島社）に共感してしまうような現状を、新政権は少しでも変えて欲しいと切に願っております。

不平や不満は改善提案として上司へ

完璧な職場などありませんから、労働者が働くうえでなにかしらの不平や不満を抱くのは当然だと思います。**問題は、不平や不満の表明の仕方**です。同僚や部下に言えば、それは単なる悪口や文句の類にすぎず、問題の解決にはつながりません。しかし、上司や経営陣、いわゆる言いづらいヒトに言うのであれば、改善提案として評価されるでしょう。無論、我慢するという選択肢も存在しますが、どうしても譲れないのであれば、やはり直接言うべきです。**覚悟を決めた進言であれば、よほど的が外れたものでない限り、経営者は聴く耳を持ってくれるはず**。経営者とは「人材は人財である」との認識レベルが非常に高い生き物です。**ヒトの安定がキャッシュフローの安定に直結することを理解しています**。

決してないがしろにはしないと思います。最悪なのは、徒党を組むなどして態度で示すこと。それでは関係が不和になるだけです。

悪口か提案か･･･一歩抜きん出た人財へ

一歩抜きん出た人財は、不平や不満を改善提案へとレベルを引き上げる処世術を身につけているものです。性別も年齢も関係なし。人生の３分の１超～３分の２未満ほどが仕事時間とすれば、抜きん出た仕事街道を目指して歩むべきではないでしょうか。これは価値観の違いではなく、フィーをもらって仕事をするのであれば当然の価値観であると私は思います。**不平や不満を察知したら、火中の栗を拾うつもりで「部長に相談してみようか！」と言えるかどうか**。違いはたったそれだけです。しかし、**たったそれだけで将来が変わる**。火中の栗で火傷をしたヒトを私は見たことがありません。少なくとも**誰に言うかで、それが悪口か提案か、評価が１８０度変わる**ことは心得ておいたほうがいいと思います。

弊社も10月から11人態勢に。私が言うのではなく「誰かにこんなことを代わりに言ってもらいたい」、そう思うことがしばしばあります。私のこの原稿が、皆様の一助になると嬉しいですね。

今月も元気に飛ばして行きましょう！

佐賀 豊

仲間内の決めごと ＝ 会社への悪口

テレワーク中の従業員からの電話は会社から折り返す――そうした仲間内の決めごとはトラブルの原因になりかねません。

「悪口」がトラブルの元凶になるケースが多くなっている

顧問先では労務トラブルがいろいろありますが、最近は「悪口」がトラブルの元凶になることが多くなっています。どういうことが悪口になるのか。「あの人はキモい」などと言うのは論外、言語道断です。今回、取りあげるのはそうした人をおとしめるような悪口ではありません。例えば、**職場の改善点なども悪口になりかねない**のです。従業員としては「よかれ」と思っているのでしょうが、結果として悪口になっているケースがよくあります。

テレワーク中の従業員が会社に電話をすると……

顧問先で実際にあった事例です。その会社はコロナ禍で、従業員がローテーションを組んでテレワークも行っています。テレワークに関する手当は１日いくらで支給されています。ただし、業務で使用するスマホまでは会社は貸与していません。

テレワーク中の従業員から会社に電話連絡が必要な場合もあります。その時は従業員個人の携帯電話、あるいは自宅の固定電話から通話することになります。つまり、従業員が電話代を負担しなければいけません。

そこで従業員が会社に電話を入れ、折り返し電話をしてほしいと頼んで電話を切る。そして会社から折り返し電話をする。このようなことが行われていました。従業員側ができるだけ電話代を負担しなくいいようにしていたわけです。

「自分のお金は１円たりとも使いたくない」

このことを知った経営者から「テレワークへの手当は支給しているし、電話を折り返すことでいちいち手間がかかる。これはちょっとけしからんのでは」という相談を受けました。私は従業員側に確認してみました。すると、働く側からは「会社の業務に関する連絡なのだから、**１円たりとも自分のお金を出すことは……」という本心が伝わってきた**のです。そこで、私は次のように伝えました。

会社への不満は上司や社長に相談するべき

今回のように、同僚や部下のあいだだけで「テレワーク中の従業員から電話があったら、一旦切って会社から電話を折り返す。そうすれば、自分たちは電話料金を負担しなくていいから」という、不平を解消するような相談を仲間内だけで決めるのは、どうだろうか？　そうした態度は会社のマネジメントに対する文句にもなるし、会社への悪口ととらえることもできます。

同じことをするのであっても、**まずは上司に相談するべき**なのでは。あるいは、社長と顔を合わせる機会があれば、言いにくいかもしれないけれど「手当はもらっているけれど、それはそれ。スマホを貸与されていないのだから、従業員から電話がかかってきたら、こちらから折り返していいですか。それがダメなら、なにかよい手立てを教えて下さい」。このように話を持ちかければ相談になりますよ。

相報連――相談・報告・連絡、相談がいちばん初めです

この折り返し電話の件は、会社の承認を得ずに仲間内の決めごととして行われていました。問題点はここにあります。よく「報連相が大事」と言われますが、私の事務所では**「報連相」ではなく、「相報連」にしています**。相談・報告・連絡、つまり相談がいちばん初めです。まずは相談、そのうえで報告や連絡も行います。

相談することはとても大切です、ただし、**仲間内だけで行っていると相談にはならず、文句や悪口を言うだけになってしまいます**。もちろん、仲間内で話すことで改善提案につながることもあるでしょう。この事案では「従業員から電話が来たら折り返す」という改善提案です。

しかし、これを会社の承認なしで行ったのであれば、やはり会社に対する文句になってしまいます。あるいは、**仲間内で相談してそうした申し合わせをしたことを役員や管理職が知れば、トラブルに原因になりかねない**のです。実際、そうしたトラブルが非常に多いという現実があります。

言いにくくても上司や社長に相談し、承認してもらう

もちろん、同僚や部下と話し合いをすることは何も問題ありません。業務にプラスになるのであれば、どんどん行うべきです。しかし、仲間内だけで何かを決めて、会社に相談せず勝手に行動すると、それは悪口になったり、文句になったりすることがあります。やはり**仲間内で話した内容を、ちゃんと上司に相談する**。言いにくくても、経営者に相談する。そのうえで了解をもらえば、何も問題になりません。

社労士会の社是は「労使相愛」です。社労士が労働者と話をすることが利益相反になるとは考えていません。そこで、このような話を従業員側に伝えて理解を求めたという事案がありました。

「ありがとう」や「ごめんなさい」を言える人ですか？

このケースでは経営者が悪口ととらえたため、私が仲立ちをして実態調査を行い、やりとりをしました。その際に、数名の方の言動を見ていて感じるところがあったので、社長に聞いてみました。「彼らは『ありがとう』や『ごめんなさい』を言える方たちですか」。すると、社長から「どうして、そんなことを聞くのですか」と逆に尋ねられたので、こう答えました。

「私は彼らに、こう言いました。『あなたたちの取り決めは会社に対する提案ではなく、文句になってしまいます。悪口と受け取られても仕方がないですよ』。そうした話をしているなかで、非常にネガティブな反応を感じたからです」

ネガティブな人は「ありがとう」「ごめんなさい」が言えない

提案ではなく文句しか言えない人、何か言われると悪口と判断してしまう人、そんな人の特徴としてネガティブな言動が多いという点があります。具体的には「ありがとう」や「ごめんなさい」を言えないのです。

今回のケースで私は、社長に謝罪してくれと言っているわけではありません。私としては「話の持っていき方がまずかった」という反省を促したかったのですが、残念ながらそうした思いは伝わらず、反省の気持ちはまったく感じられませんでした。「どうせ社労士さんは経営者の顧問で、あちらからお金をもらっているのだから、私たちの味方になってくれるわけがない」という発言もありました。

私は「それは誤解です」と言いましたが、言ってもダメであれば、それ以上は深入りしませんでした。それで「『ありがとう』や『ごめんなさい』が言えない人なのでは」と確認したわけです。社長は「確かにそういうタイプの人たちです。よくわかりましたね」と言いました。

遅刻が多い人への研修事例

会社には、約束や期限を守れない従業員もいます。例えば、朝遅刻をするなどです。実際、そういう人が多くなっています。私は、遅刻者が多い会社で就業規則を通じた研修を行うこともあります。

遅刻する人は、就業規則に書いてある約束を守れないわけです。そこで「就業規則に始業時間は９時から書いてあります。しっかり守って下さい」と言います。ところが、こう言われると約束を守れない人は、余計に守れなくなるのです。人から命じられる、つまり就業規則で命じられると、そういう人たちは堅苦しく受け取り、より苦しく感じてしまいます。

「8時45分までに出社しよう」と自分で決める

それでは、どうしたらいいのか。約束を守れない人は、自分で決めればいいのです。例えば「就業規則に**9時始業と書いてあるけれど、私は8時45分までに出社しよう**」、**こう決める**のです。**自分でそう思うだけで、朝の9時の見え方がまるで変わってくる**はずです。だまされたと思って、ぜひやってみて下さい。私は研修でこんな話をしています。

約束を守れない人は、他人から決められたことを苦しく感じます。しかし、自分で決めたことは納得できるのです。人は誰でも苦手なことがあります。その補填の仕方、**セルフマネジメントの仕方、気持ちの持っていき方を学ぶことも社会人の処世術として必要**なのです。

始業30分前の出社は早出残業にはならない

「８時45分に来れば９時より15分早い。その分のお金は？」と言い出すのではと、心配する社長もいるかもしれません。

労使が争った場合、裁判官はつねに労働者の味方をします。ところが、始業前の時間に関しては唯一、裁判官にシンパシーを感じることができます。なぜなら、経営者側の味方をしてくれるからです。具体的には「私も30分前に来ます」という発言が残されています。「だって交通事情がありますからね」と続きます。

なかには９時始業であれば、８時30分に来たので毎日30分を時間外として請求してくる人もいるかもしれません。ただし、**始業前の30分前後の時間というのは社会通念上、電車など公共の交通機関を使って通勤する人であれば、それくらい早く来るのは当然**であると考えられるのです。これは判決として出ているわけではありませんが、裁判官の心証として東京の裁判所で出ています。

権利ばかり主張していると弱者になってしまう

私は顧問先に始業時間の30分くらい前であれば、早出残業にはならないので堂々と指導して下さいとお話しています。机のまわりをきれいにしたり、仕事に取りかかるウォーミングアップ時間にしてもらうのです。「これは**命じるのではなく、モラルとして指導する**のはありですよ」とお伝えしています。

それに対して「9時からが権利です。裁判官が言ったことなど私は知りません」と反論したとします。「**権利を主張するのは弱者だ。あなたは権利・権利とばかり言っているから弱者になっている**のですよ」と、私なら言い返します。モラルを語る人に弱者はいません。モラルを語る人には経済的な強者が多いのです。

権利・権利と訴える人には、申し訳ありませんが、お金の無い人が多いのです。相手の言い分を受容するだけなく、きちんと言い返すべきだと思います。私はいつも、経営者にはこんな話をさせていただいています。