

弾丸の当たる 最前線で スクラムを組み 有事を救います!

様式第118号(刑訴法第259条, 規程第76条)

不起訴処分告知書

令和6年12月5日

被疑者 佐賀 豊

上記弁護人 弁護士 [REDACTED] 殿

東京区検察庁
検察官 副検事 [REDACTED]

貴殿の請求により下記のとおり告知します。

記

被疑者佐賀 豊に対する傷害被疑事件については、令和6年11月11日公訴を提起しない処分をいたしました。

令和 5年検第 [REDACTED] 号

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
February
2月号
第80号

1 自分の目標の達成が、どんな価値を見出すか?

2 人は相手が困るとわかると、合理的な判断ではなく感情的な判断をする!

4 弾丸の当たる最前線でスクラムを組み有事を救います!

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/>

ブログ更新
累積回数

4360回

断酒してから

2359日

断煙してから

7107日

皆様、いつもお世話になっております。

目の前に立ちはだかる大きな壁を乗り越えなければならぬときがある……。

「現状を打破して成長を実感できる人生を歩む」選択をすると、必ずと言っていいほど壁が立ちはだかってくるものです。今はリスクを避けることも逃げることも是とされる令和の時代。時代に流されることなく、前近代的で時代錯誤的な道を歩もうとすると「やめておけよ」。そんな声なき声に覚悟が試されることも、ままあります。覚悟が揺るぎながらも「自分の選択」は絶対に譲らない!! **強い覚悟を保ち続けるには生活を整えて、気・心・技を常に「自分史上最高の状態」に整えておくことが必要です。そしてそれは、私のプロフェッショナルとしての流儀のひとつになっています。**

ただ最近、それだけでは<立ちはだかる壁>に抗し切れない、覚悟を保つには物足りなさを感じることもあるのです。**その理由は、「自分の選択」が自分事に終始していて、「自分の選択」が達成したあかつきに自分以外の他人が受け取る「有形無形の価値」の意識付けが自分に足りていないから、ということに気がつきました。**

私の人生目標は「楽しい人生を歩む」です。それを実現するには8つの支柱が必要と考えています。

- ①社労士としての腕前を上げる(=技術)
- ②依存性物質の排除、平日毎朝4時起床&8キロランニング(=身心の健康)
- ③自分を客観視することを恐れない(=自己分析)
- ④世界7大大陸を制覇する(=夢)
- ⑤格闘技を通じて力愛不二と拳禅一如の精神を磨く(=内面)
- ⑥感謝する心を育む(=運)
- ⑦年3回の断食(=メンタル)
- ⑧畏敬の念を忘れない(=人間性)

これらの多くはすでに私の中で習慣化していて、数年・数十年レベルで実践しています。※道半ばや及第点のもの

のもあります(汗)

でも、それだけではダメ。主語が「私は」だけではダメなのです。

人生目標が達成されたあかつきには、またそれを追いかけて、追い求める過程でそれが自分以外の他人にどのような価値を生み出すか? それをしかと意識付けして、人生目標を支える8つの支柱を意識することが大事。それによって、支柱がさらに「**耐心補強**」されると思うのです。

①社労士としての腕前を上げる(=技術)
優秀な経営陣でもコントロール感を失い、四苦八苦するのが人の問題です。腕前を上げてそれを解決できれば、経営陣の<心の>安心・安全に大きく貢献できます。さらに人の問題を未病で治めることができれば、キャッシュフローにも力強く貢献できるはずですよ。

自分の目標の達成が、どんな価値を見出すか? 自分事と表裏一体で他人にも思いを馳せるのは大事なことです。私は8つの支柱のど真ん中に「楽しい人生を歩む」を置いていますが、自社の社員に対して「会社の理念に共鳴する」をど真ん中に置き、そこから支柱を展開するセミナーも労使相愛の実現には効果があると感じます。



いったん身についた能力は、磨き続けないとすぐに陳腐化してしまう……。

今年は社会人となって30年目の節目の年。100キロマラソンにたとえればまだ半分程度の距離ですが、それでも30年は小さな営みではありません。過去を肯定するためにも、今現在、この瞬間も成長に値する時間を過ごすようすることは大事だと思うのです。

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

人は相手が困るとわかると、合理的な判断ではなく感情的な判断をする!

今月は私の事務所の失敗談を紹介します。昨年10月、1人の社員が引き継ぎもなく、突然、翌日から出社せず、そのまま退職したのです。

まだ多くの会社が属人化、依存関係にある

この事務所ニュースで紹介するのをためらっていた出来事が昨年10月にありました。成功談ではなく失敗談のほうが読まれた方の心に響き、私の意見や提案、助言にもより親近感が増すかもしれません。そこで今月は、私の事務所の恥ずかしい話を綴らせていただきます。

失敗談は「属人化」に関してです。属人化とは、その人がいないと仕事がまわらない、お客様に迷惑がかかるということです。各社、属人化を避けるように努力しているでしょう。一方で、属人化によりその人がいないと仕事がまわらないという依存関係があるのに、「まあ、裏切ることはないだろう」と現実を直視せず、甘い見通しのままでいる会社も多く見受けられます。

属人化対策を簡単には実行できないという現実

従業員を10人も扱えば、会社の規模に関係なく依存関係が生じてきます。大企業のほうが器が大きいぶん、トラブルが起こっても損失を回避できる可能性は高くなりますが、信用が失われることに変わりはありません。大中小零細企業に関わりなく、一度失われた信用を取り戻すことはなかなかできません。

「属人化は本当に危険ですよ。人をつけて指南書を作るなりして属人化を避けましょう」。このようにアドバイスされても、簡単に実行できないのが現実です。人が余っている状況で会社を運営しているわけではありません。指南書や手順書を作るにしても時間は有限です。今は従業員を一杯働かせてもいいという時代ではありません。優先順位を考えると、そうした業務まで手がまわりづらいのです。実は私の事務所もそんな状態ですが、同じような会社も多いと思います。いずれにしろ、人が辞めると簡単に代わりは見つからないという現実を直視する必要があります。

相手が困ると思うと、人は合理的な判断ができなくなる

自分の行動次第で相手が困った状態に陥るとわかると、合理的な判断ではなく感情的な判断を選択する可能性が高まる。それが人間だと、私は考えています。

顧問先のとんでもない問題社員への退職勧奨に何度も立ち合ったことがあります。そうしたケースでは「お金をくれ」などと言って、なかなか辞めません。ところが、自分がいないと会社が困るという状況では、ちょっとでも気に入らないことがあるとすぐ辞めてしまうのです。これは人間の普通の心理だと思います。相手が困ると思うと合理的な判断ができなくなる。そんなことをすれば、結局、困るのは自分だとは考えられないのです。

人事労務をマネジメントする2つのポイント

経営者は人を扱っていかねばいけません。それでは、どのように人事労務をマネジメントしていくのか。私

は大きく2つしかないと考えています。

ひとつは月並みですが、採用力をつけるということ。今は飲食関係は人が集まりにくい時代ですが、例えば三つ星レストランなら求人は引く手あまたです。お金はいらないので丁稚で働かせてくださいという話もあったりします。

社労士事務所に三つ星はありませんが、弁護士事務所には三つ星的な事務所もあり、そうしたところは面接者がひっきりなしとも聞きます。したがって、**業界全体の景気が悪いと諦めるのではなく、なんとかその業界でしかるべき位置にいること、他社と差別化できる特色を考えるべきです。難しいとは思いますが、採用力をつける必要があります。**

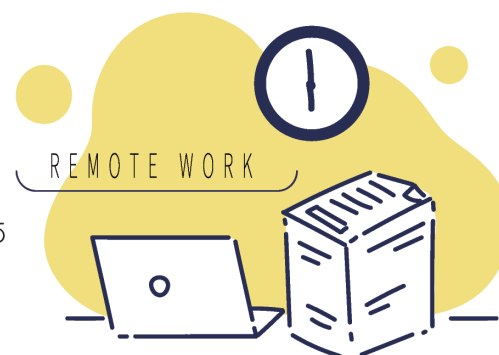
縁故知人も採用の媒体になる

もう一つは求人媒体の工夫です。媒体には学校やハローワークなどいろいろありますが、縁故知人もポイントになります。知り合いに社長さんがいてその会社を辞める人がいるのなら、辞める人が絶対悪と考えるのではなく、プロ野球・野村監督の再生工場のようにその人が自分の会社にマッチングする可能性もあります。とにかく、あらゆる情報にアンテナを張って目星をつけること、いい人材だと思ったら「うちに来ないか」と声をかける。それぐらいの感覚も必要だと思います。

完全テレワークの勤務で30分の残業代をつける社員…

ここからが今月の本題です。私の事務所に有事が訪れたのは昨年の10月2日。正社員のAさんは仕事はよくできるのですが、私としては違和感を感じる点もあり、扱いが少し難しい人でした。例えば「ありがとう」が言えません。家庭の事情から働く必要に迫られていてハングリーさがあるのはよいことと受け止めていました。ただ、時間外の請求に関しては少し信用が置けないなと感じさせる面もありました。

Aさんは正社員ですが、勤務は完全テレワーク。その日は午後6時31分にテレワークが終わりました。終業時間は6時ですが、Aさんはいつも終業が6時31分なら30分の残業代をつけます。テレワークは事務所に来ているわけがありません。6時30分まで働いた場合、30分の残業代をつけることは事務所働いているスタッフなら問題ありません。ただ、私としてはテレワークで30分の残業代をつけるのは、時計を見て仕事しているのではと感じる気持ちがありました。



私が指摘すると翌日から出社しなくなった

残業代は1か月分をまとめた請求です。テレワークの場合、LINEで終業時刻を報告してもらうのでその連絡を見た後、私は「残業代をまとめて請求する際に今日は30分の残業代をつけるのですか」とLINEを送りました。すると、「つけません」と返事があり、Aさんは翌日から出勤（テレワークですが）しませんでした。おそらくAさんは、私が残業代の総額を見て、いつ、どれだけ残業したのか細かいところまで見ていないと思っていたのでしょう。

Aさんからはメンタル疾患になり、出社できないという診断書が出されました。結局、引き継ぎもなく、10月2日の勤務を最後に10月15日付で退職しました。私は「属人化は危険だ。人の採用はこうすべき、人を雇うポイントはこちら」という提言を顧問先に行っています。「それなのに佐賀さんのところが」と言われそうです。スタッフが翌日から来ないというケースは初の体験。経験則で予知予期能力は高いと自負していましたが、想定を超えた体験となりました。

ほかのスタッフに悪影響を及ぼさないようテレワークに切り替えた

実はAさんとは100パーセント出勤の契約でしたが、前月の9月から100パーセント、テレワークに切り替えました。事務所働いていると、ほかのスタッフに悪影響を及ぼすと思ったからです。ZOOMを通して悪影響を及ぼすことは難しいので、仕事さえしてもらえればそれでいいと考えたのです。

ところが、今度は残業代の請求の問題が出てきました。前月は我慢したのですが、もう見過ごすことができないと思いました。会社に出勤することは労力を伴います。Aさんは出勤なしで自宅で仕事をスタートできます。ほかのスタッフと比べるとかなり楽なわけですが、Aさんのことを、いないよりはいたほうがいいと思っていたのですが、細かい時間まで請求することに、もう見て見ぬふりすることはできないと考えて、私は残業代のことを指摘しました。ただし、指摘したのはこの点に関してだけです。

週休3日制から隔週の週休2日でなんとか乗り切れた

私は、まさか辞めるとは思っていませんでした。私の事務所は週休3日制です。Aさんの休日は前職と比べて年間で約60日多くなっています。**休憩時間も前職より長くなっています。因みに、給与額も前職より高いのです。私なりに人を大切に扱っていたつもりでした。それでも気に入らないことがあると、人は合理的な判断ができなくなるのです。感情的になって辞めてしまいます。**

事務所の運営も一時は大変でした。正社員は週休3日制なので、まだのりしろ、働く余裕があります。そこで1人1人の労働時間を割り出して、年内には人を入れるので週休3日のところを隔週で週5で働いてほしいとお願いしま

した。実際、その後、1人採用しました。

こうした労働時間の調整により、**Aさんがいきなり来なくなっても、引き継ぎも手順書もなく、なんとか乗り切ることができました。Aさん1人にやってもらっている業務はなく、最低でもペアでやっていた。Aさんしか知らないという業務はなく、また週休2日を一部入れることで、余裕とまではいきませんがなんとか耐えました。**社労士事務所は年末調整等の作業もあり、10月から忙しくなります。一番忙しい時に引き継ぎもなく急に辞められても乗り切れたのです。

私の事務所への応募者が多い理由

前述したように私の事務所は週休3日制です。また、社労士事務所ではスタッフに事務ワークだけを行ってもらうところが多くあります。なぜなら、経営者はスタッフに独立してほしいからです。マネジメント系や調査系などの仕事を身につけると独立してしまうと考ええます。私はそんなケチくさい考えの持ち主ではありません。試験の10科目がまんべんなく勉強できるようにしています。見学だけでなく、調査や裁判、団交にも連れて行きます。

そうしたことを求人媒体に掲載すると応募者が増えます。マイナビの人も社労士事務所の中では群を抜いて面接者が多いと言ってくれます。属人化への対応はまだ完璧ではありませんが、今回の有事を乗り切れたことで私は大いなる学びを得ることができました。

今回の失敗談はかなり堪える出来事でした

私の今回の有事のように問題が浮きぼりになると、経営者は自分自身に嘘をつけなくなります。**問題に対する一手は、私に相談していただいてもいいのですが、経営者は頭のいい方が多いので、自分に解決能力や発想があります。それでも今月は、そう簡単に代わりの人は見つからないということ改めてお伝えさせていただきます。**この提言により有事には冷静に対処することを心がけていただければ幸いです。実際、翌日から来ないというのは、私にとって大変な出来事でした。



普通の会社は週5日の勤務ですが、私の事務所は週4日、つまり8割です。やはり働くことも、食べることも同じように八分目がいいのかなと思ったりします。