

社会保険労務士法人佐賀事務所  
株式会社 佐賀人事総研

## 動画視聴用QRコード集



下記より動画をご視聴いただけます



### 北極フルマラソン大会

2025年7月に代表佐賀が参加、完走いたしました！

[https://www.youtube.com/playlist?list=PLTnnGIF9Fb0jff\\_Lm9ZMcglx0lgzsaY1B](https://www.youtube.com/playlist?list=PLTnnGIF9Fb0jff_Lm9ZMcglx0lgzsaY1B)



### 困り事相談

佐賀事務所が提供する4つの基本サービス

[https://youtu.be/\\_zNjqccg6QE](https://youtu.be/_zNjqccg6QE)



### 行動経済学

人間心理を活用した「行動経済学」を人事マネジメントにどう活かすか？

<https://youtu.be/HQMjrjWqj-q4>



### 社員不正・問題社員対応

不正対応、問題社員対応の<sup>秘</sup>マニュアルです

<https://youtu.be/qV1Wq7kldfl>



### その他（佐賀事務所HP）

佐賀事務所のホームページです

<http://www.saga-sr.com/aboutus.html>

## 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 「アマゾンジャングル230キロマラソン」にエントリーしました。

2/3 「職場にいると大迷惑な人の対処法」と「事業の命運が尽きる時」

4 動画視聴用QRコード集

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

4621回



断酒してから

2692日



断煙してから

7440日

皆様、いつもお世話になっております。

ウルトラトレイルで世界7大大陸を制覇する。私が人生で成し遂げたい3つある目標のうちのひとつです。

世界一過酷と評されるサハラ砂漠250キロマラソンを完走して11年。あまりの過酷さに、人生の価値観さえも変容させるポテンシャルを秘めるほかの大レースに挑む気概を、実は恐怖心で失っていたのです。

初告白に近いのですが、水分を補給しても喉の渇きが取れない症状が数年後まで続きました。

ステージ3のレース中（66キロ～105キロ地点）、準備しておいたボトルの水が漏れてしまって、残り8キロは水分がまったくとれず大変苦しい思いをしたのです。レスキューを頼むと3時間のペナルティーが科せられるので、脱水で「目がチカチカ」するなか、決死の覚悟でなんとかチェックポイントまで走り切ったのです。

「喉の渇きが取れないのは、究極の渇きを生死の線で経験したからですね」と、PTSDに近い症状だと精神科医に言われました。

投薬は受けずに森田療法を学び、「あるがままの心」で克服しました。しかし、サングラスは今でもかけることができません。心臓の鼓動が「コトコト、コトコト」と早まるのです。

サハラの日差しはもの凄く強くサングラス着用が必至！サングラスをかけて色彩が変わると、心に深く植えつけられたあの250キロの恐怖がしぶとくも蘇ってくるのでしよう。

南極大陸&北極でもサングラスは必需でした。特に南極の日差しは強力で、レース中に裸眼で走っていると、「かけろ！」とスノーモービルで走る監視員から何度もジェスチャーで注意を受けました。自分と監視委員をだましだまし走るのが精いっぱいでした。

令和7年12月9日の大安吉日。「アマゾンジャングル230キロマラソン」にエントリーしました。

高温多湿のジャングルは危険も多く、アマゾン川を越える難所もあります。過酷さに危険度を加味すると、世界一の称号はサハラを凌駕していると思われます。サハラホルダーとしては認めたくはありませんが紛れもない事実。自分よりも過酷なレース経験をしている人間が、この世の

中に存在する!!

深く植えつけられた恐怖心よりも、挑む気概が上回ったひとつの理由です。

4月には前哨戦として平壤国際フルマラソン大会に出場します。翌5月、ペルーからアマゾン奥深くの秘境に入り、「5日間一本勝負」の命を懸けた大レースに挑みます!! この5日間で保証されていることがあります。それは究極の大ピンチに必ず遭遇するということ。

非常に異常に恐ろしく感じますが、究極の大ピンチを前にして「自分の心がどう反応するか？ 体がどう動くか？ 鋭く技を繰り出すことができるのか？」。見物です。参加者はわずか60名。サハラが1100名の参加で、それだけでもナイトステージ（92キロ）ではひとり走りの場面が何度かありました。アマゾンでは孤独との戦いも制する必要があるそうです。

アマゾン川にはピラニアも生息しています。危険な生物も私を歓迎してくれると信じています。

遺言公正証書を作成してアマゾンに挑みます！

生死を懸けた己の価値を問う戦いに勝利し、完走の称号が獲れたあかつきには、「究極の信用証明書」が発行されるはず。

自分という人間は信用に値すると、己が己を認める証明書。

今の私は、他人からの承認で心が満ちに充足されることはありません。

命（＝社労士バッジ）を賭して、「一件入魂」の気概で全事案を人事労務の神髄で解決する！と年始（令和8年）の所信表明で約束しました。

仕事へ向き合う姿勢・態度のバージョンを格段にアップさせる究極の信用証明書を手にして、なんとしても生還したいと思っています。

熱量は他人から与えられるものではなく、「己に向き合うなかで自家発電の如く熱く燃え盛り発電されるもの！」です。

今年も「充実」を合言葉に、マイベストペースで飛ばして行きましょう！

佐賀 豊





# 「職場にいて大迷惑な人の対処法」と「事業の命運が尽きる時」

すぐ感情的になって大声を出す迷惑人間は、3つのフレーズで対処できます。そして、人事労務管理の術を心得ていないと事業の命運が尽きる可能性があります。

## 「職場にいて大迷惑な感情的になる人」をブロックする方法

「すぐ感情的になり、大声をあげるばかりで何を言っているのかわからない従業員がいる。ほかの従業員にも悪影響を及ぼしそうで、どう対応していいか困っている」

そんな相談を受けることがよくあります。そこで、「**職場にいて大迷惑な感情的になる人**」をブロックする方法のアドバイスです。もっとも、私はそうした感情的な言い方をする相手に対して諦めています。不治の病だと思っています。しかし、困りごとを相談された際、「諦めましょう」で終わらせるわけにはいきません。現在の状況に困り果てて相談に来られるのですから。

## 「言い方変えろよ」と冷静に言う

そうした際、私には定型文のように決まったアドバイスがあります。それは「**まず『言い方変えろよ』と冷静に言ってください**」です。相手が感情的になっているからといって、こちらも「お前、言い方変えろ！」と強く言っただけではダメなのです。

相手がカッとなった時、自分もつられて同じ穴のムジナになってしまいます。グッと抑えて「お前、言い方変えろよ」と、声のトーンを低く抑えて冷静に言うのです。重要なのは「言い方変えろよ」というフレーズです。呼びかけ方は「お前」でもいいですし、部下なら「〇〇くん」、同僚なら「〇〇」と呼び捨てでもいいでしょう。まずは「言い方変えろよ」と言ってください。

## 相手がどんな態度でも、私があがらないのは格闘技の経験があるから

このひと言で相手の態度や心境、顔つきが180度とはいきませんが、不思議、不思議、**50度くらいは変わります**。「言い方変えろよ」と冷静に言われてもエキサイトしたままで、まったく態度が変わらないということは、まずありません。ただし、**眉間にしわを寄せ、相手と同じ土俵に立ったまま、口先だけで『言い方変えろよ』と言っても効果はありません**。

私が顧問先の従業員との労使トラブルに入る時に、相手がどんな態度であってもあがらないのは、緊張していないからではありません。そうした場面に慣れているからです。格闘技などでボルテージがあがる瞬間を経験しているからだと思います。**あがらずに冷静に、まずは『言い方変えろよ』**。実際、これは非常に切れ味がいいフレーズです。

## 弱い人間、もろい人間ほど高圧的な態度をとる

「言い方変えろよ」で50度変わりますが、180度にはまだ130度残っています。なので、相手はまだ威圧的に出てきたりします。感情をコントロールできず、早口で大声を出してくることもあります。実は、**こうした態度をとるのは弱い人間だからです。心がもろいのです。それを隠そう**

**と、大きな声を出すのです。**

まだボルテージが下がらないように見えますが、本当は「言い方変えろよ」が効いています。殺虫剤をかけられたゴキブリに効果が現れるのに少し時間がかかるのと同じです。

## 次の言葉は「で、何が言いたいんだよ」

**そして、次に使うフレーズがあります。「で、何が言いたいんだよ」です。**50度では片がつかない場合はこれを言います。相手がトーンダウンした言い方に変わってきたら、それにつき合えばいいでしょう。しかしトーンダウンせず、怒りの感情にまかせ、自分の弱さやもろさを隠すために大声を出す、感情を露わにする。そんな相手につき合う必要はありません。次の言葉は「で、何が言いたいんだよ」です。

**相手は大声で感情的にいろいろ言っています。それでも『何が言いたいんだよ』と言ってください。**自分の弱さを隠そうと感情的になっている人間の話聞く必要などありません。スルーしていればいいのです。感情的になっている相手の言葉を受けとめていたら、こちらがイヤな気分になるだけです。

## 3つめの言葉は「落ち着けよ。話を聞くから」

この「で、何が言いたいんだよ」で、**50度に70度くらいがプラスされ、合わせて120度くらい変わります**。180度まで残り60度です。まだ弱っていないように見えても、実際はかなり弱ってきています。これは確信していただいて大丈夫です。そして、**次の言葉が『落ち着けよ。話を聞くから』**。この3つの言葉で**165度まで変わります。残りの15度は個体差の問題になります**。

弱いやつほどよく吠えると言ったりしますが、感情的に迫られると、人はどうしてもビビってしまいます。しかし、大きな声を出さない人が弱いわけではありません。やさしいのです。やさしいからテーブルをたたき返したりしないのです。私はその点をフォローしながらアドバイスしています。

## 職場のストレスは最低限に食いとめてください

相手は弱くてもろい人間で、それを隠すために大声を出しています。まずは「言い方変えろよ」です。それでも変わらなかったら、話を聞く必要はないので、返す言葉は「で、何が言いたいんだよ」。感情を抑えて普通の声で言います。それでも相手が納得しない時は「落ち着けよ。話を聞くから」。

これで相手の機先を完全に制したことになります。「落ち着けよ」と言ったことで、相手はこちらの手のひらに入っています。**職場のストレスは最低限に食いとめる必要があります。ぜひ試してみてください。**

## 自分の感情を抑えられないような人の話を聞く必要はない

これは怒り狂っていたり、自分の感情を抑えられない相手への対処法です。**コミュニケーションが成り立たない、恐怖と感じられるような会話は会社の中での会話ではありません。そんな相手の話を聞く必要はありません**。ただし、相手を改めさせる必要がある。なぜなら、そんな相手の話でも聞いてあげてしまう、やさしい人がいるからです。

仕事時間は人生最長の時間のひとつです。大事な時間を、自分の弱さを隠すため相手を威圧してくるような人間のペースに合わせる必要はありません。**やさしい人が相手の弱さの反作用の感情をもらってははいけません。ただし、スルーだけでは人事労務は成り立たないので対処法が必要です**。

## 人事労務管理の術を心得ていないと、事業の命運が尽きる

先月もセミナーの講師をさせていただきましたが、そのセミナーでは演題の頭に「〇〇業界の命運を握る」をつけました。私はセミナーのタイトルに、この「命運」をよく入れます。理由は人事労務管理の術を心得ていないと、事業の命運が尽きる、命をとられるからです。**事業の命運が尽きる時……それには3つあると思います**。

- ①資金ショート
- ②リーダーに人がついてこない時
- ③リーダーが精神的に病んで倒れた時

## 資金ショートと人がついてこないリーダー

**1つめは資金ショート、お金がまわらなくなってしまった時です**。ただし、このケースは少ないのです。なぜなら、経営者とは優秀で、経営者になれた時点で選抜された人だから、そうしたヘマはしないのです。特に社労士を顧問にしている会社では少ないと言えます。実際、開業21年の経験で私はほとんど知りません。

**2つめは、人がついてこない時です**。特に二代目の経営者によく見られます。事業は1人ではできません。吸引力の欠けたリーダーシップでは、生き残る資格がないと市場から退去命令が出されるのです。

## 人事労務のトラブルに直面し、根負けしてしまう経営者

**3つめがリーダーが精神的な病になり、根負けした時です**。何に根負けするのか？ 経営がうまくいかない、売上げがたたない……。違います。お金の問題ではありません。経営はうまくいっている、売上はたっている。しかし人事労務の問題、人に関してトラブルに直面したりするのです。裁判で訴えられた。大きな裏切りがあった。あんなによくしてあげたのに……。こうした時に経営者は根負けすることがあります。

**経営者には自分に厳しい人が多い。そして自分に厳しい**

**ぶん、人にはやさしいのです**。私は、自分に厳しい人はその反作用なのか、他人にはあまり厳しさを求めないのではと思っています。そうした経営者が人に裏切られたり、裁判所で煮え湯を飲まされるような経験をすると根負けし、病んでしまう。うつ症状におちいる。その結果、事業の命運が尽きる可能性があります。

## 人事労務管理の指し手を間違えると事業の命運が尽きることもある

人事労務管理からのアプローチで、事業の命運が尽きることがないようにしたい。これは社労士の私が旨としているひとつです。**事業の命運が尽きないために休憩時間の問題、固定残業の問題、能力不足の社員の対応、労基署・年金事務所の調査の対応法などのセミナーを行っています**。

また、経営者は経営に関しては超有能であっても、自分と同じようにできる人を作れるかということ、そこはまた似て非なるものがあるのです。もちろん、それが上手な経営者もたくさんいますが、ウィークポイント、苦手としている経営者もいます。人事労務管理の術を知らずに指し手を間違えると、根負けして精神的に病んでしまうのです。

## 当事者意識を持って経営者のピンチを救いたい

経営者は法律上、人ではありません。経営者は労働基準法の労働時間・休憩休日の適用除外です。安全衛生関係もすべて適用除外です。法律は「経営者が病気になるってんじゃないよ」と言っています。精神的に病んで経営者の命運が尽きたら、その会社で働いている人の命運も尽きるからです。

**法律と違って、私には経営者に対してそうした厳しい気持ちはありません。経営者は会社と一心同体、逃れられないという大きなリスクを負っています。私も同じ立場です。だからこそ、やさしい目線、視線、心根で、当事者意識を持って経営者のピンチを救いたいです**。

会社の命運が尽き果てることがないように……。これは私自身に向ける檄でもあります。法律上、人ではない経営者は精神的に病むことは許されないのです。

## 経営者のピンチを救いたい！

