

New

「デキる総務人事」がやっていること

▶ シチュエーション別の **行動** **言葉のかけ方** 例

CASE

1

採用・入社時編

【はじめに】新入社員に伝えたい3つの言葉

今回から連載（全8回）を担当する社労士の福留文治です。私の総務人事時代と現職での経験から、シチュエーション別に、総務人事が行う（使う）べき「行動」と「言葉」を紹介いたします。今回は、採用・入社時の行動と言葉です。

採用活動を経て、新入社員が入社しました。通常オリエンテーションがあるはずですが、社内あいさつに続き、労働条件の確認、提出書類の説明等を行いますね。

一通り終えたら、仕事をするうえでの留意事項を伝えましょう。堅苦しくせず、ユーモアを交え、次の「～してほしい」の3つの言葉は必ず伝えましょう。

【1】「特に、入社1ヵ月間は、郷に入っては郷に従ってほしい」

【2】「自分の健康は、自分で気をつけて守ってほしい」

【3】「退職するときは、手順を踏んで退職してほしい」

【1】「特に、入社1ヵ月間は、郷に入っては郷に従ってほしい」

「業務経験」がある新入社員にありがちな例です。経験者の中には、前職の仕事の進め方をやたらと持ち込んだり、指導役の先輩社

員に、「そのやり方よりも、このやり方がいいですよ」と、いちいち言葉を返すような方も見受けられます。それをすると、確実に社内から疎まれ、初めから人間関係を難しくします。

経験を活かし実力を発揮するのは、良いことです。ただし、どんなに業務経験があっても「わが社」では新人です。自社の先輩社員は、自分のやり方に自負を持ち、教えています。

なので、今回の中途採用者が「業務経験あり」のときは、「自分の仕事のやり方、考え方もあるだろうが、特に、入社1ヵ月間は、郷に入っては郷に従ってほしい。控えめに先輩社員に従ってほしい」と、総務人事の立場から伝えるべきです。

「昭和の発想」かもしれません。ただ「平成」だろうが「令和」だろうが、時代が変わっても、人から嫌われる言動に、そう大きな違いはありません。

苦勞して採用した社員が、周囲への配慮不足で嫌われる。その実力を発揮しにくくなる。

会社にとっても、内部の人間関係や雰囲気が崩れるのは、取引先を失う以上に「損失」です。

年齢問わず新入社員は、少し控えめにスタートしたほうが、会社に馴染みややすく、人間関係を良好

にできます。

「自社のやり方に従え」ということではなく「まずは受け入れる」。会社に慣れてから、前職の仕事での進め方、良い点を提案したほうが、新入社員本人も会社に馴染み、実力を発揮しやすくなります。

【2】「自分の健康は、自分で気をつけて守ってほしい」

会社では、社員の健康状態が悪化したとき「安全配慮義務」に基づき、異動、休職などの措置を取ります。会社には、安衛法により労働者を「守る」義務が課せられているので、当然です。ただ、よくよく考えてみれば「安全配慮義務」以前に考えるべきことがあります。

それは、会社と社員の労働契約は、（新入）社員も「自らの健康は自ら管理し、心身ともに健康な状態で労務提供する義務を負う」という「自己保健義務」を有していることです。これを入社時に説明すべきです。社員は「自分の健康は自分で守る。心身ともに良い状態で仕事する義務がある」ということです。

「自己保健義務」に基づき、社員自ら健康を守るべきですが、「病気になるっても辞めさせられることはないだろう」「会社が何とかし

- ▶ CASE1 採用・入社時編
- CASE2 若手社員対応編
- CASE3 パートさん対応編
- CASE4 急に来なくなった社員への対応編
- CASE5 トラブル発生時編
- CASE6 退職社員対応編
- CASE7 現場社員対応編
- CASE8 総務人事自らの行動省察編

福留 文治 (Fukudome Fumiharu)

<https://sr-saphir.or.jp>

鹿児島市出身。同市在住。特定社会保険労務士。社会保険労務士法人サフィール共同代表。社会福祉法人(介護事業)在職中の平成16年に社労士登録。企業の総務人事を約12年経験。平成25年独立開業。これまで受けた労務相談件数は1万件超。職場の労働問題予防・解決、採用定着支援を得意としている。

著書に『職場の問題・トラブル77の解決法』(ファストブック)、『採用がうまくいく社員100人までの会社がやっていること』(かんき出版)(ともに「共著」)がある。

▶モットー「多弁より一文、法律より現状、説得より納得、解決より予防、優秀より実直」



「デキる総務人事」がやっていること

てくれるだろう」と、安易な気持ちで自らの健康を過信する方もおられます。健康管理をしないプロスポーツ選手がいるのでしょうか？

繰り返しになりますが、「あなた(社員)の健康は、会社任せではなく、自ら管理し、健康な状態で仕事をする義務がありますよ」と伝えるのです。これだけで社員の健康への意識がぐっと高まります。

細かいことですが、「自己保健義務」を伝えておくと、休職の判断をするときの、診断書費用の社員負担に抵抗がなくなります。社員の「自己保健義務」を考えれば、社員自らの健康状態を、自ら証明(休職時・復職時の権利行使の拳証)する費用は「本人が負担すべき」だからです。

社員の中には、何でもかんでも「会社が負担してくれる」と勘違いしている方も少なくありません(温情で、会社負担とする分には構いません)。

「自分の健康は、自分で気をつけて守ってほしい」。この一言で、健康診断の受診、再検査結果の提出意識が高まります。また休職期間の長短、休職時のやり取りの必要性について、理解が得られます。付随する各種手続き等が行いやすくなります。

【3】「退職するときは、手順を踏んで退職してほしい」

今、入社した社員に退職の話をする。違和感のある言葉ですが、入社した今こそ「退職するときは、手順を踏んで退職してほしい」と伝えるべきです。

退職を決意したら、会社のルールに基づき、まずは口頭で、退職の意思を〇ヵ月前に上司に伝える。その後、書面で退職願を出す。当たり前のことを話します(会社様によって他の方法を許容されているなら、それでも構いません)。

また、後の回(CASE 4 予定)で取り上げますが、最近「突然、急に会社に来なくなる社員」が増えてきました。予防として、入社時にそういった話も有効です。

「ないとは思うけど、急に来なくなった場合(笑)、〇〇日を経過したら、退職となります。退職するときは、意思表示はしっかりしてね」と言いましょう。

入社時に「急に来なくなった場合、自己都合退職と扱います」と伝えれば、「勝手に解雇された」等のトラブルになりにくいためです。職場に限らず大抵のトラブルの発端は「聞いていない」から始まります。入社時に、冗談を交えながらでも、伝えておけば、そのことを分かって「無断欠勤」に至

ります。そのため「勝手に解雇された」と言いがかりをつけられたり、それ以上のトラブルに発展しないのです。

【まとめ】入社日にしか響かない言葉がある

今回は、採用・入社時に、特に大事な「3点」に絞ってお話いたしました。入社時は、新入社員へ「期待」をお話しすることが多いはず、と同時に先を見越して、3つの言葉以外にも、「耳障りが悪いこと」を、ユーモアも交えて伝えましょう。例えば、「降格」「降給」、希望の部署以外への「異動」、「業績によっては賞与が出ないこともある」などです。

要は、入社時の最も素直な状態のときに、新入社員にとっては「耳の痛い」ことも言うておく。それが後の「トラブル予防・回避」に非常に有効なのです。

良いことも悪いことも、先々起こる可能性がある物事を「デキる総務人事」は、入社初日に伝えていきます。それだけで、その後のあなたの仕事が間違いなく楽になります。もし行っていない方は、次の新入社員の入社のときからでも実行することをお勧めいたします。

今回は、若手社員対応の行動と言葉について紹介いたします。