

# だめ社員100の法則

C&R研究所という本社新潟市の出版社の池田武人社長から依頼されて、一日一章ずつ見開き二頁、横組み「です、ます」調の体裁。朝礼で読みあげる社員教育用テキスト「だめ社員を鍛え直す100の法則」一冊千円(染谷和巳・畠山裕介共著)が三月下旬に発売される。その一部をここに紹介する。

経営管理講座 205 染谷和巳

## 若い頃の自分を思い出しつつ

この本の「まえがき」にはこう書いた。

「自分の二十代、三十代を振り返ると恥かしくなるほど未熟でした。若いということは素晴らしいことですが、人生観も考え方も仕事の技能もあらゆる面で未熟であり、その未熟さが時には人生の転落の引き金になることもあるようです。私も二十八歳でひとつの会社に落ち着くまでは転職を繰り返して、社会の落伍者になる寸前まで行きました。」

## 有給休暇の日数など忘れよう

入社三年目の中村君が課長に頭を下げた。村君が睨みつけてきた。

「しかしね、中村君」と課長は中村君を睨みつけてきた。「この法律はもう何十年も前の、労働者の休みが月四日か五日で年間五十日か六十日しかなかった頃の出来栄だ。病気で休んでも給料を減らされる。それで生活が成り立たないからと労働者を保護するためにできた。今はどうだ。うちの会社は土日、祝日が休み、そのうえ正月休み、夏休みもある。年間百二十五日も休みがある。労働者は休みも与えられずに働かされたという時代ではなくなくなった。だから法律自体が時代に合わなくなった。有給休暇は仕事に支えられなくなった。会社が人々を冷遇するようになった。会社は誰に対してもやさしくはありませぬ。すべての人を優遇するわけではありませぬ。会社は意欲のない人を冷遇します。無能な人や仕事ができない人を冷遇します。困難な問題から逃げ出す人を冷遇します。会社に対する忠誠心がない自分勝手な人を冷遇します。反社会の発言や行動をする人を冷遇します。」

「時期が悪い。うちが冬場は繁忙期で残業したり休日返上で働いてるの君も知ってる。うちが比較的暇な四月か五月に休ませない。中村君は四月、五月だと費用が二倍近くになるんです。有給休暇は法律で決まってるんですから、いつとるかはお前さんが決めてください。課長はこう論じました。」

「許された日数は一日でも残すと損だと、春になると残っている日数を数えあげて一日も残さず使い切らなければ、労働基準局の指導もあるため、会社によっては有給休暇を残さないよう「君は何日遇します。」

「だめ社員に辞めてもらう弱者冷遇は当然の処置であり、あなたが会社は冷たいと非難するのは間違っています。会社がだめな社員に辞めてもらうのを「会社は冷たい」と非難するのはやめましょう。「当人はかわいそうだが、会社がそうするのは当然だ」とリストラを肯定する社員になりましょう。」

この「だめ社員を鍛える100の法則」はそうした私の若い日のだめ社員ぶりを思い出しながら、その後三十五年間に渡って携わってきた社員教育の仕事で培った「知恵」をまとめたものです。社員教育のテキストとして、どうぞご活用ください。

これを元に議論が起り、会社としての意思統一に役立ってほしい。また若い社員がハッとして目覚めて、会社に対する考え方を考え、仕事に対する取り組み方を変え、人生を変えてくれればと願っている。

「課長は笑顔をやめて真顔になってこう答えました。「うん、法律で決まってる。労働基準法という法律だ。年次有給休暇という条項がある。ほらここに。六ヶ月以上継続勤務し、全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、その翌年度に最低十日の有給休暇を与え、二年以上は一年につき一日加算の上で、最高二十日間を最低基準とする。君は三年目だから権利がある。」

「しかし、日曜祭日や正月と夏休み以外は病欠や冠婚葬祭の時に休むくらいで、有給休暇が何日あるかなど考えたこともない社員ばかりな会社は「慣習」に従わなくてはならない。自分も有給休暇の権利を行使して、あの日数など忘れましょう!!」

「だめ社員に辞めてもらう弱者冷遇は当然の処置であり、あなたが会社は冷たいと非難するのは間違っています。会社がだめな社員に辞めてもらうのを「会社は冷たい」と非難するのはやめましょう。「当人はかわいそうだが、会社がそうするのは当然だ」とリストラを肯定する社員になりましょう。」

- 第一章 だめ社員を鍛える100の法則
- 第一編 社員の会社観
- 第二編 組織人
- 第三編 ビジネス能力
- 第四編 仕事能力
- 第五編 行動力
- 第六編 精神力
- 第七編 人間関係
- 第八編 自己啓発
- 第九編 私生活
- 第十編 社会人

こうして「社員教育集」はいろいろ出ているが、若者に迎合する民主的内容のものが多く、その点これは会社と経営者の側に立つ硬派の主張を真正面からしている。

今年から急に風向きが変わり不足で学生がだいたい希望の所に就職できる環境になった。これはまた若い人をわがままにし、つけ上からせるので、いいことではないと憂いている。若い社員に是非この本を読んでもらいたいと思っ

「課長は笑顔をやめて真顔になってこう答えました。「うん、法律で決まってる。労働基準法という法律だ。年次有給休暇という条項がある。ほらここに。六ヶ月以上継続勤務し、全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、その翌年度に最低十日の有給休暇を与え、二年以上は一年につき一日加算の上で、最高二十日間を最低基準とする。君は三年目だから権利がある。」

「しかし、日曜祭日や正月と夏休み以外は病欠や冠婚葬祭の時に休むくらいで、有給休暇が何日あるかなど考えたこともない社員ばかりな会社は「慣習」に従わなくてはならない。自分も有給休暇の権利を行使して、あの日数など忘れましょう!!」

「だめ社員を鍛える100の法則」はそうした私の若い日のだめ社員ぶりを思い出しながら、その後三十五年間に渡って携わってきた社員教育の仕事で培った「知恵」をまとめたものです。社員教育のテキストとして、どうぞご活用ください。