

顧問企業限定事務所通信

2026年5月号



阿部竜司法律事務所

Ryuji Abe Law Office

《人間関係は信頼で成り立っている》 ～信頼の「積み方・失い方・使い方」を知る～

【はじめに】

顧問先企業の皆様、こんにちは。
弁護士の阿部竜司です。いつも大変
お世話になっております。

突然ですが、皆さんの周りの人間
関係——職場の仲間、部下や上司、
取引先、そして家族——において、
「信頼」はどれほど構築されている
でしょうか。

信頼は目に見えず、数値化もでき
ません。しかしビジネスシーンでも、
プライベートでも、信頼なくして人
間関係は成り立たないと言っても過
言ではありません。

コヴィー博士の『7つの習慣』に
おいても、信頼はすべての人間関係
の土台として位置づけられています。
どれほど優れた戦略や技術を持って
いても、信頼という基盤がなければ、
組織も家庭もいずれ問題や不和が生
じます。

今回は、弁護士として数多くの紛
争現場を見てきた経験と、コヴィー

博士のエッセンスをもとに、「信頼
の積み方・失い方・使い方」という
五つの軸から、信頼の本質について
お伝えします。

1 信頼は「立場」ではなく 「行動」で積み上げる

信頼は、肩書きや社会的地位によ
って自動的に与えられるものではあ
りません。日々の言動と、その積み
重ねによって生まれる成果によっ
てのみ、少しずつ積み上がるものです。

「上司だから部下に信頼されて当
然」「経営者だから社員に尊重され
て当たり前」——こうした発想は非
常に危険です。社会的地位の高い人
に一定の信頼が向けられることがあ
るとすれば、それはその地位を得る
までの行動や努力が推測されるから
であり、地位そのものに信頼が宿っ
ているわけではありません。

事業継承の場面でも同様です。親
から引き継いだ立場だけでは、従業

員からの信頼は生まれません。信頼とは、自ら行動し、成果を示すことで初めて積み上がるものなのです。

では、具体的にどのような「行動」が信頼を積むのでしょうか。最も基本的で、かつ最も重要なのは「約束を守る」ことです。たとえ小さな約束であっても、それを守り続けることが信頼の積み重ねになります。日常の小さな言動の積み重ねが、見えない信頼という資産を形成していきます。

逆に言えば、小さな約束の不履行こそが、じわじわと信頼を削っていく最大の要因でもあります。「これくらいなら大丈夫」という油断が、気づかないうちに関係を静かに傷つけていくのです。

2. 家族・仲間であっても、信頼がなければ関係は壊れる

「夫婦だから」、「親子だから」、「家族なんだから、わかっただけで当然」——こうした感覚は、実は非常に危うい思い込みです。

私が弁護士として日々目にしているのは、信頼関係が失われたことで生じる様々な紛争です。離婚、親子間のトラブル、そして相続をめぐる兄弟間の争い。何十年も一緒に暮らしてきた家族が、信頼の積み重ねを怠った結果として深刻な紛争に発展する——血縁や婚姻関係があっても、信頼なくして関係は維持できないのです。

これはビジネスの場においても同じです。長年のパートナーや共同経営者との関係においても、「お互いわかっているから」という前提に立ちすぎると、いつの間にか信頼のメンテナンスが疎かになっていきます。信頼は、一度築いたら終わりではなく、日々の関わりの中で継続的に育てていくものです。

私は、普段、日常的に紛争やもめ事の解決に携わっている身だからこそ、「もめ事は世の中になんかいない方がいい」と心から思っています（※ちなみに、もめ事が減っても、弁護士として食べていけなくなるとは全く思っていない）。だからこそ、この

「信頼」の重要性を、経営者の皆さんに改めて意識していただきたいのです。

3. 信頼は積み上げに時間がかかり、失うのは一瞬

信頼の構築には、時間と継続した行動が必要です。一足飛びにゼロから百にはなりません。階段を一段一段登るように、日々の言動を積み重ねることでしか育たないものです。

しかし、失うのは一瞬です。信頼度が百あったとしても、たった一つの行為で一気にゼロになることがあります。芸能人のスキャンダルはその典型例ですが、これはビジネスや家庭においても全く同じことが起きます。

ビジネスの場においては、契約違反・情報漏洩・横領・ハラスメント——こうした一度の重大な行為が、長年かけて構築してきた信頼を根こそぎ壊します。弁護士として数多くの企業間・雇用トラブルを見てきた私は、「信頼を失う瞬間」がいかに

突然訪れるかを目の当たりにしてきました。問題が顕在化したとき、すでに取り返しのつかない段階まで進んでいることも少なくありません。

だからこそ、「信頼を損なう行動をしていないか」を日常的に意識し続けることが不可欠です。積み上げには長い時間がかかるのに、崩れるのは一瞬——この非対称性を常に念頭に置いていただきたいと思います。

4. 信頼が人を動かすリーダーシップの核

信頼にはもう一つ、極めて重要な機能があります。それが「人を動かす力」です。

人は、自分が信頼している相手のためには進んで時間を使い、優先的に力を尽くそうとします。逆に、信頼していない相手からの指示や依頼には、心がなかなか動きません。コヴィー博士も明確に言っています——「人を動かすのは、的確な指導やメッセージではなく、信頼関係という土台だ」と。

「上司の指示だから部下は動いて当然」という発想では、部下は本当の意味では動きません。動いてもらうためには、指示の前に信頼関係を築くことが先決なのです。

雇用関係についても同様です。「給料を払っているのだから成果を出して当たり前」という発想では、信頼関係は生まれません。成果が上がっていない社員さんに対しても、信頼を向けながら関わることで相手の意欲と成長が引き出される——これはまさに Win-Win の発想にもつながります。

また、部下や後輩に対して「あなたを信頼しているから任せる」とはっきり伝えることも大切です。任された側は責任と誇りを感じ、自ら考えて動くようになります。信頼を言葉にして伝えることを、ぜひ意識的に実践してみてください。

5. 信頼は「使う」ことで、さらに深まる

最後に、見落とされがちな信頼の

側面についてお伝えします。それが「信頼を使う」という機能です。

誰かに仕事を任せる、助けを求め、弱みを正直に打ち明ける——こうした行為は、信頼関係を「使う」ことです。そして興味深いことに、信頼は適切に使うことで、むしろ深まることがあります。「あなたを信頼しているからこそ、率直に話す」「あなたを信頼しているからこそ、この仕事を任せる」——そうした関わりが、互いの絆をより強固なものにするのです。

逆に、信頼があるにもかかわらず何も任せない、頼らない、本音を見せないという関係は、やがてお互いの成長機会を奪ってしまうこともあります。信頼は、ただ積み上げるだけでなく、積極的に活用することで初めてその真価を発揮します。

経営者の皆さんにぜひ意識していただきたいのは、「信頼は使ってこそ生きる」ということです。スタッフに責任ある仕事を委ね、取引先と率直な対話を重ね、専門家をパートナーとして積極的に活用する——こ

うした信頼の「活用」が、組織や人間関係をさらに豊かに発展させていきます。

【まとめ】

今回の「信頼」の5つの原則

- ①行動で積む：信頼は立場・地位ではなく、日々の言動と約束の履行によって積み上がる。
- ②あぐらをかかない：家族・上司・経営者の立場に甘えず、常に信頼を意識した行動をとる。
- ③一瞬で失う：構築に時間がかかる信頼は、たった一つの行為で失われることがある。
- ④信頼で動かす：人を動かすのは立場や指示ではなく、信頼関係という土台である。
- ⑤信頼を使う：信頼は溜めるだけでなく、任せる・頼る・本音を伝えることで深まる。

皆さんの周りの人間関係を改めて振り返り、職場・家庭・あらゆるコミュニティにおいて、良質な信頼関

係を築き、そして活用していただければ幸いです。今月も最後までお読みいただき、ありがとうございました。

【著作・制作・発行者】

阿部竜司法律事務所

代表弁護士 阿部 竜司

〒060-0062

札幌市中央区南 2 条西 10 丁目
1000-20

UGA札幌南 2 条ビル 4 階

TEL：011-252-7957

FAX：011-252-7958

Mail：abe@ralo.jp
