



見逃せない 「燃え尽き社員」 のサイン

注目トピックス

01 | 見逃せない「燃え尽き社員」のサイン

モーレツに働く社員が疲弊して抜け殻のようになってしまふ「燃え尽き症状」は本人の健康を害するだけでなく、社内の雰囲気にも悪影響を与えます。燃え尽き症状に気づくためのサインと、その対策について考えます。

特集

02 | 今後の労働基準法改正の予定

世間の働き方改革の影響を受けて「高度プロフェッショナル制度」や「長時間労働抑制」に関する法律改正案が出ています。

03 | 厚生年金保険料はなぜ上がるのか

算定基礎届を7月に届出した結果が9月分の保険料から反映されるほか、厚生年金保険料率も同時期に改定となります。毎年アップする厚生年金保険料率ですが、なぜ上がり続けるのでしょうか。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 「いまの説明、わかりやすいね!」と言われるコツ (サンマーク出版)

ビジネスでもプライベートでも「分かりやすい!」と言ってもらえる方法とは? 大切なのはたった3つのポイントを抑えることです。数々の講演で「目からウロコ」と絶賛された、筆者による説明術を身に付けることができる一冊です。



ささき文大社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 燃え尽き社員のサインチェックシート

見逃せない「燃え尽き社員」のサイン

「燃え尽き症状」は本人の健康を害するばかりか、社内の雰囲気も悪くします。燃え尽き症状に気づくためのサインと、その対策について考えてみましょう。

はじめに

膨大な仕事量や締め切りのプレッシャー、人間関係の課題などによるストレスが心身に悪影響を与えることは想像に難くないですが、そのストレス状態に対して有効な対策をしなかった結果、社員がいわゆる「燃え尽き症状」を示すようになったら要注意です。社員の燃え尽き症状のサインはどのように現れるのか、予防策をどのように取るべきかについて取り上げます。

代表的な「燃え尽き症状」

社員の燃え尽き症状は、以下のように大別されます。

① 消耗感

もっとも代表的な「消耗感」とは、慢性的な疲労感や、感情的に落ち込み表情が暗くなるなどの症状を指します。長時間の拘束、過剰な仕事量、緊張の連続などの結果、仕事に意欲的に取り組むことができなくなります。いわゆる「抜け殻」のような状態といえばイメージできるでしょう。

サイン：虚ろな目をしている、ため息をよくつく、遅刻が多くなる、不潔になる、周囲から孤立する、無理して元気に振る舞う、背筋が曲がるなど

② 冷笑的態度・皮肉家

仕事に没頭することを嫌悪し、「一生懸命頑張るなんて無駄だ」という冷めた態度を指します。発言が後ろ向きになり、ハイパフォーマー（成果を出している同僚）を皮肉的にとらえます。会社の取り組みに対してネガティブな立場を取ることもあります。評価に対する不公平感から冷笑的に振る舞う場合も少なくありません。

サイン：同僚や会社を悪くいう、揚げ足をとる、ローパフォーマー同士で結託する、行動しない言い訳を言うなど

③ 無力感

自己否定をする心理的状态です。成果を上げられない、仲間から疎外されているなどのきっかけから、組織への貢献感を感じられず、自分の能力のなさを悲観します。自分が無力であることを肯定するような現象ばかり気にします。

サイン：自分を卑下する発言をよくする、成績の悪さを改善しようとしないう、積極的な進言をせずに黙っているなど

燃え尽き症状の予防

社員がこれらの燃え尽き症状を一旦示すと、回復には多くの時間とコストがかかるため、予防策をあらかじめ講じることが企業の課題となります。予防策は「①リレーション（関係）への働きかけ」と「②業務量調整」の二つが考えられるでしょう。

① リレーション（関係）への働きかけ

社員同士の交流を促すため、社内イベントを企画したり、飲み会に予算を出したり、1対1での面談をスケジュール化したりする方法のほか、バックオフィス系や研究職の場合は顧客との接触の場を作ることも効果があるかもしれません。

また、キャリアコンサルタントなど外部の専門家によるカウンセリングなども有効です。社員の性格も考慮しながら、孤独感を一人で溜め込まないような取り組みを検討しましょう。

② 業務量調整

「仕事は忙しい人に頼め」という言葉があるように、ハイパフォーマーに業務が集中する傾向があります。業務量を定量的に測り、業務配分を強制的に調整することも時には必要でしょう。

今後の労働基準法改正の予定

世間の働き方改革の影響を受けて「高度プロフェッショナル制度」や「長時間労働抑制」に関する法律改正案が出ています。

はじめに

昨今、働き方改革の気運がある中、労働基準法の大幅な改正が検討されています。厚生労働省では「長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。」と銘打って、特に労働時間と残業に関する法改正案を発表しています。以下、主だった改正予定の内容について紹介します。

月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金アップの猶予廃止

平成 22 年から、「長すぎる残業（月間 60 時間以上）に対する割増率をアップする」という法律が施行されていましたが、中小企業についてはその適用が猶予されていました。この度、月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（25%→50%以上）について、中小企業への猶予措置の廃止が検討されています。平成 31 年 4 月からの改正が検討されています。

なお、猶予対象となっている中小企業は以下のいずれかの条件です。

資本金額	小売業・サービス業 5,000 万円以下 / 卸売業 1 億円以下 / それ以外 3 億円以下
労働者数	小売業 50 人以下 / サービス業・卸売業 100 人以下 / それ以外 300 人以下

一定日数の年次有給休暇の確実な取得

有給休暇を強制的に取らせることを義務付ける法律改正も検討されています。10 日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないとされることが予定されています。ただし、労働者が自分の希望で取る有給休暇や、計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分について

は指定の必要はないとされる予定です。

フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の「清算期間」の上限を 1 ヶ月から 3 ヶ月に延長することが予定されています。今の法律では、フレックスタイム制は 1 ヶ月ごとに労働時間を清算し、法定労働時間を超過している残業代を支払わなければなりませんが、改正により広範囲の清算ができるようになるでしょう。

特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

少し前には「ホワイトカラーエグゼンプション」と呼ばれていた改正案です。ホワイトカラーの職種の一部について、多様で柔軟な働き方を認める必要があるなどの理由で、1 日 8 時間などの法定労働時間並びに割増賃金などの適用を除外するということです。

条件としては以下の内容が検討されています。

- ① 職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも 1,000 万円以上）
- ② 高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事している（研究開発や金融、コンサルタントなどが対象となる予定）
- ③ 健康確保措置等を講じている（働く時間に上限をつける、年間休日数 104 日以上とするなど）
- ④ 本人の同意や委員会の決議がある

また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととされる予定です。

※労働安全衛生法の改正

今後の法改正の行方に注意していきましょう。

厚生年金保険料はなぜ上がるのか

はじめに

毎年7月に届出する算定基礎届の結果をもとに、9月分から新たな等級に基づいた社会保険料に変更となりますが、同じ9月分から変更となる厚生年金の保険料率は毎年少しずつ上昇しています。今年も9月分から厚生年金保険料率が0.354%上昇しますが、そもそもなぜ保険料が上がるのでしょうか。以下その理由と過去からの変遷、そして今後の見通しについて解説します。

なぜ年金保険料が上がるか

平成16年の法律改正により、平成16年から平成29年まで、毎年厚生年金・国民年金共に保険料をアップすることが決められましたが、その理由は「**長期的に財政の均衡が保たれねばならないから**」と定義づけられています。

年金事業は基本的に、現役世代がお年寄りを支えるという「世代間扶養」の考え方の上に成り立っています。人口が増え経済が発展している状況下ではその仕組みがうまくいっていましたが、①少子高齢化、②経済の伸びの鈍化を受けて制度の維持が困難になってきました。

制度維持のために、現役世代および受給世代に対して次のような「負担すべきこと」が決められました。

年金をもらう世代の負担	- 年金の支給開始年齢を段階的に引き上げ、将来的には年金支給開始時期を65歳以降に引上げることも視野に入れる。 - 平均寿命の伸びや現役人口減少の時に年金支給額もマイナス調整する(マクロ経済スライド) など
現役世代の負担	保険料負担が毎年増える。ただし無制限に増えるのではなく平成29年で上げ止まりにする
全国民の負担	給付費が足りない場合の税金投入額を増やす

算定基礎届を7月に届出した結果が9月分の保険料から反映されるほか、厚生年金保険料率も同時期に改定となります。

その他、現役並の報酬を得ている場合の年金の支給停止などの仕組みもあります。

保険料値上げの仕組み

厚生年金保険料率は平成16年の年金改正により平成16年10月から次のように上昇していくことが決められました。

厚生年金保険料率の変遷※		
期間	全額	折半額
平成16年10月分～平成17年8月分	13.934%	6.967%
平成17年9月分～平成18年8月分	14.288%	7.144%
平成18年9月分～平成19年8月分	14.642%	7.321%
平成19年9月分～平成20年8月分	14.996%	7.498%
平成20年9月分～平成21年8月分	15.350%	7.675%
平成21年9月分～平成22年8月分	15.704%	7.852%
平成22年9月分～平成23年8月分	16.058%	8.029%
平成23年9月分～平成24年8月分	16.412%	8.206%
平成24年9月分～平成25年8月分	16.766%	8.383%
平成25年9月分～平成26年8月分	17.120%	8.560%
平成26年9月分～平成27年8月分	17.474%	8.737%
平成27年9月分～平成28年8月分	17.828%	8.914%
平成28年9月分～平成29年8月分	18.182%	9.091%
平成29年9月～	18.300%	9.150%

※一部の企業について例外あり

今後の見通し

少子高齢化がさらに進む中でこの「世代間扶養方式」が保険料変更なしに維持できるというのは楽観的すぎる見方でしょう。

保険料がさらに上がったたり、保険料方式から税方式となつて強制的に財源が確保され、ベーシックインカム化したりといった変更があるかもしれません。

「いまの説明、わかりやすいね! 」と言われるコツ

浅田すぐる 著

単行本：205 ページ

出版：サンマーク出版

価格：1,300 円（税抜）

はじめに

本書では、企業サイトランキングで全業界を通じ日本一を獲得した著者による、分かりやすい説明のコツが紹介されています。

コミュニケーションや説明をすることにコンプレックスを感じていた筆者を説明上手に変えたのは、とある「シンプルな動作」を実行することでした。仕事でもプライベートでも、的確に一度で相手に理解してもらう方法とはどんなものなのでしょう。

動詞ではなく動作で

多くのビジネス書の中で『「目的を意識する」ことが大切だ』という言葉が用いられています。しかし、実際にどういう行動を取るべきなのかは明言されていません。「目的を意識する」というのは動詞レベルの言葉であり、「動作レベル」まで分かりやすい表現にしなければ実践することは難しいのです。

「目的を意識する」を動作レベルの表現にすると「目的を紙に書いて、繰り返し見る」ということになります。

誰もが行動に移せるほどシンプルで、カンタンな表現。「実践できる」という文脈があって初めて、価値を見出している

多くの場面で動詞レベルの言葉が当たり前に使われているため、私たちは具体的な動作がイメージできなくても納得してしまいます。

しかし、どういう動作をすればいいのか自分で説明できない限り、相手に説明することも不可能なのです。

情報は3つまで

5W1Hは誰もが知っている言葉です。しかし、6つの内容をスムーズに暗唱できる人はどのくらいいるでしょう。すべてを把握・理解していなければ、いかに大切な情報といっても意味がないのです。

どんなときも「自分の手に負える数、すなわち『3つ』以内に自分でまとめ直す」

分かりやすい説明の為にはこの作業が必須であると筆者は述べています。絶対に伝えなければならない情報でも3つ以内にまとめ直してから伝えなければ正確に理解してもらうことは難しいのです。

では、情報を3つ以内に制限するためにどのような基準で取舍選択していけばいいのでしょうか。

網羅する必要はない

説明の性質には「代表性」と「網羅性」の2種類があると筆者は考えています。

説明が苦手な人は、膨大な情報をすべて伝達しようとして網羅性重視の内容で話してしまっているのです。

「網羅性」による説明は自己満足であって、相手のためにはならない

自分が言いたいことを言うのではなく、どうすれば相手が理解しやすいかを最優先で考えることが分かりやすい説明をする近道なのです。

自分の頭の中の情報を分かりやすく言葉にして説明することは、コミュニケーションを円滑に進めるための必須スキルです。説明上手になるための、シンプルかつ簡単な方法を習得できるおすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所通信はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

ささき文大社会保険労務士事務所	
代表	佐々木 文大
所在地	〒253-0053 神奈川県茅ヶ崎市東海岸北 4-1-36-201
営業時間	9 : 00～17 : 00
電話	0467-88-0661 090-5441-5696
FAX	0467-88-0661
メール	bun@sasakisr.com

燃え尽き社員の サインチェックシート

燃え尽き症状を示す社員がいないか、チェックしてみましょう。以下のチェック項目にお答えいただき、FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	虚ろな目をしている、ため息をよくつく	☐	☐
2	遅刻が多い	☐	☐
3	衣服や頭髮が不潔である、体臭が気になる	☐	☐
4	周囲から孤立している	☐	☐
5	無理して元気に振る舞う	☐	☐
6	同僚や会社を悪くいう	☐	☐
7	揚げ足をとる	☐	☐
8	ローパフォーマー同士でよく集まっている	☐	☐
9	言い訳が多い、できない理由を言う	☐	☐
10	積極的に発言をせずに、会議を黙ってやり過ごす	☐	☐

FAX のご返送は 0467-88-0661 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	