

「ぶら下がり社員」の 実像を見抜く

特集

01 | 「ぶら下がり社員」の実像を見抜く

近年話題の「ぶら下がり社員」。ぶら下がり社員は、著しく成績が低く重大なミスを頻発する「お荷物社員」とは違うことが多く、その分「何を考えているかわからない不気味さ」があって扱いづらいという特徴があります。

彼らに成果を上げさせるために、会社はどのような取り組みをすべきでしょうか。本稿では、彼ら（彼女ら）が会社にぶら下がろうとする原因を探り、効果的な対処法について解説していきます。

02 | 社会保険算定基礎届の提出について

社会保険の保険料を年1回決め直す「算定基礎届」の提出時期がやってきました。本稿では、算定基礎届にまつわる事項の概説、ならびに社会保険料の節減について解説をしていきます。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

「ぶら下がり社員」の実像を見抜く

近年話題の「ぶら下がり社員」。彼らに成果を上げさせるために、会社はどのような取り組みをすべきでしょうか。

はじめに

「ぶら下がり社員」という俗称をあえて定義するとすれば「**組織に反抗的ではないが協調意識が薄く、昇進や自己成長に対する向上心も低い社員**」です。

彼ら（彼女ら）は、著しく成績が低く重大なミスを頻発する『お荷物社員』とは違うことが多く、その分「何を考えているかわからない不気味さ」があって扱いづらいという特徴があります。

ぶら下がろうとする原因は？

ぶら下がり社員の行動の原因として「3つのあきらめ」が挙げられると言われています。

あきらめの種類	心情
自分に対するあきらめ	自分なんてどうせダメだろう
組織に対するあきらめ	自分が頑張ったって組織は良くならないだろう、目立つだけ損をする
未来に対するあきらめ	こんな時代に生まれた自分は不幸だ

『**新・ぶら下がり社員**』**症候群**」の著者・吉田実氏は、これらの「あきらめ」から過剰に保守的思考になり、チャレンジ精神を持たなくなった結果、「ぶら下がり社員化」とすると指摘しています。

なかでも **の「組織に対する不信」がある反面、実は組織にべったりと依存している（自主退職しようとはしない）点**、また **の「将来不安感情」が20～30代の若年層に現れている点**が近年の「ぶら下がり社員」の特徴であると言えます。

「ぶら下がり社員が悪い」では組織の成長は見込めない

会社がこの現象を問題視するならば、「その社員をいつどうやって『排除』するか」より、まず「そのような社員を会社で作っていると仮定した場合、どのように改善するか」を考えるべきです。この視点で先の「3つのあきらめ」への対応・対策を考え、例を挙げてみます。

「自分なんてどうせダメだろう」と思わせるような「叱り方」をしていないか？

対策例：過剰な人格批判ともとれる叱り方を自分がしていないか、第三者からフィードバックを受ける。

「自分の頑張りや意見が通らない、改善策を申し出て目立つと損をする」と思わせるようなフィードバック体制の不備がないか？

対策例：客観視のできるファシリテーター等を活用し、発言の安全が保障された会議を開催することで、改善案やモチベーションなどを引き出す。

上司自らが「こんな時代、こんな境遇は不幸・不運だ」という発言をしていないか？

対策例：上司や先輩社員の後ろ向きな発言を注視する。

ぶら下がり社員の実像

もちろん「どうしようもない社員」は一定の確率で現れます。しかし、「ぶら下がり社員」という言葉ばかりが先行して、その言葉のイメージに当てはめて社員を見てしまうと、その社員の悪いところばかりが目についてしまいがちです。時代や社会などの環境のせいにするぶら下がり社員を他罰的にとらえず、会社が目指す「成果」にもっと目を向けさせる施策を検討していくことが、マネジメント層に求められる姿勢ではないでしょうか。

社会保険算定基礎届の提出について

社会保険の保険料を年1回決め直す「算定基礎届」の提出時期がやってきました。社会保険料決定の「からくり」とは？

はじめに

社会保険に加入している企業は、毎年7月10日までに「算定基礎届」を提出しなければなりません。本稿では算定基礎届にまつわる事項の概説、ならびに社会保険料の節減について解説をします。

前提としての社会保険ルール

- 1- 社会保険被保険者資格期間は「月単位で」管理されている
- 1- 被保険者の報酬額は「切りのいい数字=等級で」管理されている
- 1- 被保険者の報酬額は、原則として年1回見直す

社会保険は「月単位で」加入することになっており、「加入日の属する月から、喪失日(退職日等の翌日)の前月まで」が被保険者期間となります。例えば、月末入社でも1か月分、月末退職でもその退職月分の保険料がかかることとなります。

また、報酬額は1円単位で細かく管理せず、「20万円」「22万円」「32万円」のように切りのいい数字（**標準報酬月額といえます**）で記録されます。（この額が「将来の年金計算」「傷病手当金などの給付額計算」「保険料計算」の基礎となります。）

さらに、毎月の給与額が多少変動しても、社会保険上の報酬額=標準報酬月額は原則として1年間変えないことになっています。一回決定したら、大きな変動がなければ続きます。

毎年7月10日に提出する「算定基礎届」とは、この「年一回の保険料の見直し決定を届け出るための書類」です。

算定基礎届の考え方

- 2- 4月～6月の給与額を平均して新しい標準報酬月額を決定する
- 2- 新しい標準報酬月額は、9月分以降に反映させる
- 2- 平均計算に加えることにふさわしくない月の給与は の計算から除く

この4月～6月とは、「支払月」単位で考えます。3月分給与を4月10日に支払うとすれば、算定基礎届上はそれが**4月分給与**となります。また、給与には残業代やその他手当も含めて計算します。

により計算された新しい等級は9月以降に反映させます。

具体的には支払基礎日数が17日未満の月を平均計算から除きます。これは、（欠勤控除等の）イレギュラーな事案のために、標準報酬月額が実態より低くなってしまふことを防ぐためです。

社会保険料を節約するためには？

社会保険料節減のためには、前述のルールから逆に考えて「等級の差を利用する（1-）」か、「4月～6月の平均給与額を低く抑える（2-）」という方法等が検討できます。

【1- 等級差】

標準報酬20万円と22万円の差は、給与額で209,999円と210,000円の差ですから、等級の境目にある方については、例えばたった100円の昇給・手当付与の差が1等級の変化につながることもあります。

【2- 平均給与】

4～6月の給与を低く抑える方法としては「昇給時期を変える」「残業を抑制する」などがあります。

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

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回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。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは。未来経営の竹内です。

先日、中学3年になる娘が中学最後のバスケットの大会に挑みました。1ヶ月前に負傷した右ひじ脱臼、靭帯損傷のけがを抱えての試合となりました。やはり思うようなプレイができず、チームは早々と敗退してしまいました。いつも淡々としている娘ですがその日はふさぎこんでいました。ちょっと心配しましたが、今日はチームメイトに誘われて遊びに行く元気な姿を見て一安心といったところです。試合には負けてしまいましたが、チームメイトと懸命に過ごした部活動はきっといい思い出になると思います。