



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp ☎ 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4  
エグゼ丸の内 907

## 異動・配属の疲れが出てくる？「6月病」のサインと対処法

### ◆最近のビジネスパーソンに多い「6月病」

新しい環境に適応しようと心身に緊張からくるストレスが溜まり、不調を感じる人が増えることは、いわゆる「5月病」として有名です。

しかし近年、ビジネスパーソンには学生とは時期がずれて同じような不調を感じる人が増え、「6月病」といわれています。新入社員に限らず、異動があった社員にも見られ、梅雨を迎える不安定な気候もあって不調を感じやすいようです。

### ◆不調が出るのは正常な反応

従業員に元気がなかったり、遅刻や欠勤が増えたりすると心配になりますが、精神科産業医の吉野聡医師によれば、異文化に対する最初の適用反応として「頑張ろう！」とテンションを高めを保ち対処しようとする「躁的防衛」があり、その反動が心身の不調となって表れるということです。疲れが出るのは当然のことと、泰然とした対応がよいそうです。

### ◆誤った対処法に注意

不調への対処法は、気分転換をしてリフレッシュをしたりたっぷり睡眠をとってリラックスしたりと様々ですが、次のように逆効果になってしまうものもあります。また不規則な生活は悪化の原因ともなりますので、さりげなく注意を促してあげるのもよいでしょう。

#### ・休日に寝だめをする

→体内時計のリズムが狂うと引きずってしまうので、平日より2時間程度の寝坊にとどめる

#### ・天気が悪くても出かける

→低気圧になると空気中の酸素量が減り疲労を感じやすくなるので、出かけるなら晴れた日がよい

#### ・お酒を飲む

→アルコールは一時的に気分を高揚させるが疲労そのものは回復しないので、摂り過ぎないようにする

### ◆長引く場合は産業医に相談も

上記の吉野医師によれば、2週間ほどでだんだん回復する様子であれば正常な防衛機制ですが、それより長引く場合は病的なことを心配するべきで、この時点で産業医に相談するのがよいようです。

不調が見られたからと過敏に反応し過ぎず、しっかり観察しながら待つあげましょう。

## 「有給休暇の取得義務化」企業の反応は？～エン・ジャパン調査

4月1日から、10日以上の有給休暇が付与されるすべての労働者に対して「年5日の有給休暇の取得義務化」が始まりました。エン・ジャパン株式会社は、同社の人事向け総合情報サイト「人事のミカタ」上で、2月から3月にかけて、「有給休暇の取得義務化」についてアンケート調査を行いました。その概要は以下のとおりです。

### ◆有給休暇の取得義務化の認知度は9割以上。4社に1社が義務化に否定的

有給休暇の取得義務化の認知度を伺うと、96%が「知っている」（内容も含めて知っている：63%、概要を知っている：33%）と回答しました。

有給休暇の取得義務化についての印象を伺うと、「良いと思う」が73%（非常に良いと思う：23%、まあ良いと思う：50%）、「良くないと思う」が26%（あまり良いと思わない：21%、良くないと思う：5%）と、4社に1社が否定的に感じていることがわかりました。

### ◆7割が「有給休暇の取得を促進している」と回答。業種は「金融」「商社」「IT」。一方、促進していないのは「広告」「流通」「不動産」。

「現在、有給取得を促進していますか？」と伺うと、「促進している」が70%でした。取得を促進している業種トップ3は「金融・コンサル関連」（100%）、「商社」（79%）、「IT・情報処理・インターネット関連」（77%）でした。一方、取得を促進していないのは「広告・出版・マスコミ関連」（36%）、「流通・小売関連」（34%）、「不動産・建設関連」（27%）でした。また、企業規模別では他に比べ、「100～299名」（28%）が目立ちました。

有給取得を促進する理由を伺うと、「社員の満足度向上のため」（67%）が最多。「有給取得の義務化の法に準拠するため」（42%）は第3位でした。

### ◆有給休暇の取得義務化への課題は、「人手不足」「業務の偏り」

有給の取得義務化にあたり、難しい点や課題を伺うと、「人員不足」（65%）、「業務量が人に偏っている」（60%）が多く回答されました。人手不足や業務過多の状況にある企業は、義務化への対応を不安視しているようです。

また「有給休暇の取得義務化に、どう対応しますか？」と伺うと、多くが「有給休暇の計画的取得」（83%）、「有給休暇取得のための周知・啓発」（81%）と回答しました。

会社によっては人員に余裕がなく、もともと有給休暇を取りづらい場合があるでしょう。今回の有給休暇の取得義務化は画期的ですが、そのためにサービス残業や仕事の持ち帰りが増えては意味がありません。会社ごとに業務の見直しを行ったり、各人が労働生産性を意識した行動をとったりすることが大事ではないでしょうか。

【エン・ジャパン「有給休暇の取得義務化」実態調査】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/17179.html>

---

## 電話対応を軽んじるなかれ～エン・ジャパン調査

### ◆電話対応でイメージダウン

エン・ジャパン株式会社が実施した「アルバイト応募先の対応」に関するアンケート調査によると、「アルバイト応募先の対応によってイメージが変わった」との回答が6割を超えたそうです。

応募先企業のイメージアップにつながった対応場面としては「電話」「面接」「メール」の順となっています。具体的な対応としては、「連絡が早かった」「気持ちの良い挨拶があった」「正しい言葉や文章をつかっていた」「不安や疑問を聞いてくれた」といった項目が挙がっています。一方、イメージダウンにつながった対応場面としては「面接」と「電話」で回答の8割近くを占めています。具体的に対応としては、「話をちゃんと聞いてくれなかった」「タメ口など丁寧な言葉遣いではなかった」「不安や疑問を話しても、回答がえられなかった」という項目があります。いずれも電話対応が重要となっています。

### ◆クレームにもつながる怖さ

電話対応には、通常の間合せでもクレームに変身させてしまう怖さがあります。そうした事態を予防するには、どのような電話でも、まずは「相手の話をじっくり聞く」ことが重要でしょう。相手の話している途中の「あー、はいはいはい」と遮るような返事や、「なるほどですねー」といった軽すぎる返事などは、「軽んじられた。バカにされた」と、相手は不快に感じやすいものです。

社員同士では「そういう話し方の人なんだな」程度の話で気にもされない場合でも、外部からみると不快に感じ、企業イメージの低下につながります。

### ◆部下の対応を指導する難しさ

人手不足の中、電話対応により、採用の機会を逃してしまう実態がわかります。電話に対応した社員の言動に、明らかに間違いがある場合は言うまでもありませんが、「積極的に非があるとまでは言えないけれども企業活動にとっては機会の損失につながる」というようなケースは、なかなか悩ましいものです。OJTによる指導も重要ですが、その場限り・その人限りの指導となりがちです。また、自信をもって「これが正しい対応だ」と言い切れる上司はどれだけいるのでしょうか？ そもそも上司が指導の時間も取れないほど忙しいかもしれません。

「いまさら電話マナーなんて…」という軽視は、ボディブローのように企業の経営に響いてきます。電話対応を「対外的なイメージ戦略」の一つとして真剣に考え、会社として統一的な対応のレベルアップを図るには、やはり外部の専門家に依頼するのがやりやすいでしょう。

【エン・ジャパン『エンバイト』ユーザーアンケート】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16663.html>

## 夏は交通事故の発生件数が増加！

### 改めて確認しておきたい企業の各種責任

#### ◆交通事故の発生が多い「7月」

交通事故の発生が最も多いのは12月、次いで7月です。いずれも長期休暇のタイミングで交通量が増加することが一因と考えられますが、特に7月は、「天候」も事故の大きな要因となります。梅雨や台風など、夏特有の天候の急変に注意が必要です。

たとえば、梅雨時は、視界が悪化したり、雨音で外部音が遮断されたりすることなどによって注意力が散漫になりがちです。スリップ等の危険もあります。また、台風等で急に激しい雨風に見舞われる場合には、乾燥していた道路に溜まっていた泥や埃が水分に混ざり、通常の雨の場合よりもさらに滑りやすくなるのが指摘されています。

#### ◆自動車事故が起こった場合に事業者が負う責任

従業員が起こした自動車事故について、事業者が責任を負うこともあり得ます。

社有車で業務中に起こした事故では企業や管理者の側が運行供用者となり同時に使用者責任も負うことは広く知られていますが、無断で社有車を私用に使っていた場合の事故であっても、従業員が社有車を私用するまでの経緯やそれが業務とどう関連するのか、日常の使用状況などを総合的にみて判断されます。

マイカーでの事故も、企業が業務でマイカーを使うことを認めていた場合、原則的には社有車を使用していたのと同じく、会社の運行供用者責任・使用者責任が問われます。マイカー通勤時の事故についても、企業が積極的にマイカー通勤を推奨しているような場合には、責任が発生する可能性が高くなります。

#### ◆事故を起こさないための対策が必要

従業員の交通事故において、企業側が責任を免れることはとても難しいものです。これを踏まえれば、交通事故の危険性が高くなるシーズンを前に、改めて安全運転について徹底することが求められます。業務や通勤で自動車を使用する従業員に対し、再度の教育を行うことも有用であるといえます。

### MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

令和の時代がスタートして1ヶ月が過ぎました。書類の作成等において、「R」と表示することにまだ慣れない感じが致しますが、企業の皆様においては業務での変化がありましたでしょうか。4月に入社された新入社員の方達はそろそろ会社の雰囲気にも慣れてきている時期かもしれませんが、最近では「6月病」というちょっと聞きなれない言葉ですが、この時期から体に不調を感じるかたもいるようです。新しく入社された社員の方や、部署を異動された社員の方など、事業主の側からも状況を見守っていただければと思います。 (矢野記)