

石渡社会保険労務士事務所便り



連絡先：〒140-0011 品川区東大井 1-14-24-321

電話：090-3805-5701 FAX：03-5460-7421

<https://www.ishiwatasroffice.com/>



「退職代行」からの連絡で従業員の離職を経験した大企業は約2割～東京商工リサーチの調査から

東京商工リサーチは、2024 年6月3日～10 日、企業を対象に「人材確保の施策」と「退職代行」についてインターネットでアンケート調査を行いました(有効回答は 5,149 社)。今回はこの中から、主に、「退職代行」についての回答結果をご紹介します。

◆大企業は 18.4%、中小企業は 8.3%

「2023 年1月以降、「退職代行」業者を活用した従業員の退職があったか」という質問で、大企業は 499 社中 92 社(18.4%)、中小企業は 4,650 社中 387 社(8.3%)が「あった」と回答しました。

企業全体では、「正社員・非正規社員であった」(1.9%)、「正社員のみであった」(0.9%)とあり、これらを合計し「退職代行を活用した従業員の退職があった」企業は 9.3%と約1割に上りました。

◆業種別では「洗濯・理容・美容・浴場業」が最多

業種別にみると、最多の「洗濯・理容・美容・浴場業」(33.3%)に続いて、百貨店などを含む「各種商品小売業」(26.6%)、旅館やホテルなどを含む「宿泊業」(23.5%)がランクインしています。

一般消費者と直接対面する接客業や販売業に多く見られました。

「自分からは言い出しにくかった」、「早く退職したかった」など、従業員が退職代行を利用する理由は様々です。そして多くの企業で、突然の退職は歓迎できるものではないでしょう。

企業としては、様々なリスクから従業員を守る環境整備や、相談しやすい職場雰囲気作りがますます求められるようになるでしょう。

【東京商工リサーチ「2024 企業の「人材確保・退職代行」に関するアンケート調査】

<https://www.tsr->

[net.co.jp/data/detail/1198685_1527.html](https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198685_1527.html)

企業のカスタマーハラスメント対策

顧客が企業やその従業員に対して行う不当な要求や迷惑行為(カスハラ)は、業務への支障はもちろん、従業員のパフォーマンスや健康状態等にも影響するため、対策が必要です。厚生労働省・あかるとい職場応援団の「職場におけるハラスメント対策(カスタマーハラスメント対策)」の研修動画資料(令和6年6月 11 日改訂)が参考となるので、以下で紹介いたします。

◆カスハラに該当する行為、判断基準、対応例

この資料では、具体的な該当行為として、①長時間拘束型、②リピート型、③暴言型、④暴力型、⑤威嚇・脅迫型、⑥権威型、⑦店舗外拘束型、⑧SNS/インターネット上での誹謗中傷型、⑨セクシュアルハラスメント型の9つが挙げられており、それぞれ、「該当行為例」「判断基準例」「対応方針・対応例」「該当する可能性のある刑法犯」について示されています。

例えば、長時間拘束型については、「居座り、長時間の電話など、顧客が正当な理由なく長時間従業員を拘束する」(該当行為例)、「商品・サービスに問題がない場合、約 30 分を目途に判断する」など(判断基準例)、「上位者に代わる(電話対応時、来店時)」など(対応方針・対応例)、「監禁罪刑法 220 条(3年以上7年以下の懲役)・一定の場所から移動の自由を奪う行為」など(該当する可能性のある刑法犯)としています。

◆カスハラ対策の基本的な枠組み(事前準備・事後対応)

ハラスメント行為を想定した事前準備として、事

業主の基本方針・基本姿勢の明確化→従業員への周知・啓発→従業員(被害者)のための相談対応体制の整備→対応方法、手順の策定→社内対応ルールの従業員等への教育・研修を行う、としています。

また、ハラスメント行為が実際に起こった際の対応として、事実関係の正確な確認と事案への対応→従業員への配慮の措置→再発防止のための取組み→前記までの措置と併せて、プライバシー保護や不利益取扱いされないことなどの措置を講じる、としています。

【厚生労働省・あかるい職場応援団「職場におけるハラスメント対策(カスタマーハラスメント対策)」】

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/kensyu_2023/3_custmer_hara.pdf

「人手不足倒産」過去最多ペースで増加

帝国データバンクが、2024年上半期における「人手不足倒産」の件数を公表しました。2023年上半期の110件を大きく上回る182件もの「人手不足倒産」が発生しており、過去最多ペースで推移しています。

※「人手不足倒産」とは、法的整理(倒産)となった企業のうち、従業員の離職や採用難等により人手を確保できなかったことが要因となった倒産のことをいいます。

◆倒産件数の8割が「従業員10人未満」

2024年上半期における「人手不足倒産」182件のうち、「従業員10人未満」の小規模事業者の割合は8割を占めています。厚生労働省の労働力調査(2024年5月)によれば、就業者数は22カ月連続で増加しており、人手不足感は落ち着きつつあるものの、1人の退職者が与えるダメージが大きい小規模事業者では、依然として「人手不足倒産」に追い込まれる可能性は高いと予測されています。

◆「2024年問題」の影響も

物流業や建設業においては、働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が2024年4

月から適用されたことによる人手不足(いわゆる「2024年問題」)の影響があり、倒産件数は、建設業で53件、物流業で27件となっており、どちらも年上半期としては過去最多でした。特に物流業では、時間外労働上限規制や改善基準告示が改正されたことにより、2023年上半期の15件と比較してほぼ倍増となっています。

1人が退職すると、残された社員でその穴を埋めることとなり、負荷に耐えきれずドミノ倒し型に退職が連鎖するケースも多いようです。採用の強化や、労働条件の改善による離職防止など、自社にあった人手不足対策を検討しましょう。

【帝国データバンク「人手不足倒産の動向調査(2024年上半期)」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/pres/pdf/p240703.pdf>

通称使用を認める企業が多数も課題あり～経団連の調査より

◆通称使用を認める企業が多数

社員の通称(旧姓含む)使用は、最近では多くの企業が認めているところでしょう。

メリットとして、従業員の実績の連続性が担保される、結婚・離婚等のプライバシーが保たれる、メールアドレス等の変更が不要といった点が挙げられます。他方、戸籍名が必要な手続きもあるため、社内では戸籍名と通称の2つを管理しなければならず、事務手続きが煩雑になるなどの課題も認められています。

◆通称使用に関する調査

一般社団法人日本経済団体連合会は、企業での通称使用について調査結果を公表しました。以下はその要点です。

①通称(ビジネスネーム)の使用

調査対象企業の約90%以上が、役職員(役員を含む社員)に対して通称の使用を認めています。姓だけでなく、名の部分も含めて自由に選ぶことを認めている企業もあります。また、婚姻・離婚等に関係なく、自由に姓を選ぶことを認めている企業も存在します。

②通称使用に関連する課題

書類や帳票において、通称と戸籍姓の統一が確立できず、関係する社員の混乱を招くケースがあります。また、社内システムが通称使用に対応していないため、管理が煩雑になることがあります。

③女性エグゼクティブの姓(氏)の取扱い
調査対象企業の女性役員の約96%が、役員員に対して通称の使用を認めていると答えています。

この調査結果からは、通称の使用が広く認められている現状と、それだけでは解決できない課題が読み取れます。夫婦別姓制度の議論も活発化する中で、誰もが働きやすい社会となるために、企業ができることを考えていきたいですね。調査の詳細は以下をご覧ください。

【一般社団法人 日本経済団体連合会「企業」における社員の姓(氏)の取扱いに関する調査結果および「女性エグゼクティブ」の姓(氏)の取扱いに関する緊急アンケート結果】

https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/04_4.html

改正入管法等が成立 「育成就労制度」とは？

6月14日に出入国管理及び難民認定法(出入国管理法)の改正案が参議院で可決・成立し、1993年に始まった技能実習制度は廃止され、新たに育成就労制度が創設されることになりました。変更となる点についてまとめておきます。

◆育成就労制度の特徴

・目的は、技能実習制度は技能の移転による国際貢献のための人材育成などであることに対し、育成就労制度では日本の発展のための人材育成と人材確保としています。

・在留期間は、技能実習制度では最大で通算5年でしたが、育成就労制度では原則3年となります。また、育成就労制度では転籍が可能になります。ただし、同一機関での就労が1~2年(分野によって異なる)を超えている場合や、技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格などが条件となります。

・受入れ対象職種・分野は、特定技能1号水準の人材を育成するため、特定技能と同様の16業種(介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業)となります。技能実習制度では90職種(165作業)での実習が可能でした。

・悪質なブローカー対策として、不法就労させた場合の罪が厳罰化されます。また、当分の間、民間職業紹介事業者の関与は認めない方針です。

・技能実習の監理団体が「監理支援機関」に名称変更となり、受け入れ機関の要件を適正化し、適切な受入れ・育成を実現するとしています。

◆制度の開始時期は？

育成就労制度は、公布から3年後の2027年から開始され、2030年までが移行期間となる見込みです。

【厚生労働省「改正法の概要(育成就労制度の創設等)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001231483.pdf>

当事務所よりひと言

わたしはココ壱番屋のカレーが大好きです。外回りで事業所を訪問する時は必ず近くにココイチがあるかを確認します。ココイチのいいところはライスの量、辛さ、トッピングを自由に選択できることです。ちなみわたしの鉄板メニューは、チキン煮込みカレー ライス400グラム辛さ3辛です。暑い日々が続きますがココイチのカレーで乗り切っていきたいと思います。

