

# 退職代行への 対応策を考える

## 注目トピックス

### 01 | 退職代行への対応策を考える

近年、「退職代行サービス」が急速に広まり、社会でその是非が議論されています。以下、退職代行の内容と企業が取るべき対応策について解説します。

## 特集

### 02 | 中小企業（従業員数 50 人未満）の ストレスチェック義務化について

2025年5月改正労働安全衛生法案が可決され、今後従業員数 50 人未満の会社にもストレスチェック制度の実施が義務化される見通しとなりました。

### 03 | 外国人雇用の基本

労働力不足を背景に、外国人労働者を雇用する企業が年々増加しています。外国人雇用の基本的事項について解説します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | ゆるストイック（ダイヤモンド社）

競争社会と脱力主義の間に揺れる現代において、本書は「がんばらなくていい」という安堵と「ただ緩やかに過ごすだけでは満たされない」という矛盾に向き合い、「自分らしく静かに歩み続ける」ための考え方を提示します。「ゆるストイック」とは、自分にストイックでありながら他者には寛容という、バランスの取れた生き方です。藤井聡太さんや大谷翔平選手のように、他者と競争せず、自分のペースで努力を重ねる「しなやかに続けられる力」が、これからの時代に求められると説いています。「努力は必ず報われる」という信念は、私たちを支えてくれる一方で、結果が出ないときに自分や他人を責める原因になることもあります。本書では、努力・才能・運という三つの要素のバランスに注目し、「努力しても報われないことがある」という現実を受け入れることの大切さを伝えています。結果に固執せず、日々やるべきことに集中することで自分らしい成果へとつながります。また、自己理解の重要性にも触れ、自身の「配られたカード」を知り、没頭できることを見つけることで、周囲のノイズから離れ、本来の自分を取り戻す重要性も説いています。未来は不確実であり、変化に柔軟に対応できる人が生き残るというメッセージを根底に、本書は「変化の波に乗り、柔軟で力強い生き方」を静かに後押しする一冊です。

# 退職代行への 対応策を考える

近年、「退職代行サービス」が急速に広まり、社会では是非が議論されています。以下、退職代行の内容と企業が取るべき対応策について解説します。

## はじめに

退職代行は、労働者が会社に退職の意思を伝える場面で、第三者がその橋渡し役を担うサービスです。退職者の精神的負担の軽減メリットがある一方で、辞めることすら自分で言えない気の弱さを非難する意見も挙がっています。以下、退職代行についての解説と企業の対応策について紹介します。

## 退職代行の種類

退職代行サービスには、主に**弁護士**が運営する「法的対応が可能なもの」と、**弁護士資格のない業者**が提供する「通知代行のみ」のものが存在します。後者は法的交渉ができず、単に「退職の意思を伝える」ととどまります。

## 労働者側のメリット

無期雇用の労働者は、民法第 627 条により原則 2 週間前の通知で退職が可能です。それにもかかわらず退職代行を利用する労働者側の心理として、以下のメリットが挙げられます。

### 【精神的負担軽減】

直接対面を避けられるため、退職交渉のストレスを軽減できます。また、慰留や引き留めの際のハラスメントの回避が可能です。

### 【金銭等の交渉】

弁護士による退職代行の場合、退職日までの有給休暇の取得や、未払い残業代の請求など金銭等の交渉を任せることができます。

### 【業務引き継ぎの不足】

突然退職されることで、現場の負担が増大します。

### 【法的対応の複雑化】

非弁護士の業者が違法な交渉を持ち掛けてくるケースもあり、法務面での慎重な対応が必要です。

## 職場改善への活用

退職代行利用による退職者の発生は企業にとって望ましいものではないかもしれませんが、ただしこれに感情的な反応をせず、冷静な対応を心がけてください。また、退職代行を単なる個別案件にとどめず、職場環境全体を見直すきっかけと捉えることもできます。特に以下の対策は、今後の離職トラブルの未然防止に役立ちます。

### 【ハラスメント対策の強化】

退職代行利用が特定の部署で繰り返し起こるのであれば、上司や同僚からのハラスメントの可能性を考えましょう。普段の声かけが高圧的すぎたり、感情的な指導をしたりしていないかを確認しましょう。

### 【退職面談の実施】

退職面談とは、人事担当者等が退職を決めた労働者に対して行う面談です。慰留や非難をせずに、退職に至った経緯や組織の改善意見、苦情などをインタビューします。安全を確保するために、本人が望まない情報を保護するように気をつけます。

## キャリアビジョンを提示する

退職代行利用による退職者が発生する理由は一概には言えませんが、「その企業で頑張る理由が見出せない」ことも、その一つではないでしょうか。組織としては、その職場で働くことでどのようなスキルが身に付くかを明確にし、労働者が将来的に「この企業にいてよかった」と思えるキャリアビジョンの提示が重要です。

## 企業側の課題とリスク

企業にとって退職代行は、突然の退職連絡が来ることによる混乱を招くほか、以下のような課題が発生します。

# 中小企業（従業員数 50 人未満）の ストレスチェック義務化について

2025 年 5 月改正労働安全衛生法案が可決され、今後従業員数 50 人未満の会社にもストレスチェック制度の実施が義務化される見通しとなりました。

## はじめに

ストレスチェック制度は 2015 年 12 月より、従業員数 50 人以上の会社に義務付けられてきましたが、50 人未満の会社については努力義務とされていました。しかし、近年の精神障害による労災認定件数の増加や、長時間労働、パワーハラスメントなどを背景とするメンタルヘルス不調者が増加しています。これを受け、従業員数 50 人未満の会社も義務化の対象となる見通しとなりました。具体的な内容について解説します。

## ストレスチェックとは

ストレスチェックは、労働者の心理的負担の状況を把握する目的で、年 1 回以上実施することが労働安全衛生法で義務付けられています。医師・保健師などの実施者が**質問票**（質問項目例は下記の通り）を用いて行い、結果は本人に直接通知されます。

高ストレスと判定された労働者が希望した場合は、医師との面接指導を実施し、必要に応じて職場環境の改善措置を講じる必要があります。

### 主な質問項目の例（簡易調査票より抜粋）

#### 【仕事の負担・量】

- ・ 仕事の量が多すぎると感じる
- ・ 時間内に仕事を終えるのが難しい

#### 【職場の人間関係】

- ・ 上司から十分に支援を受けている
- ・ 職場で孤立していると感じる

#### 【仕事のやりがい】

- ・ 自分の仕事に満足している
- ・ 仕事が社会に役立っていると感じる

#### 【身体・精神の反応】

- ・ 最近、眠れないことがある
- ・ 気分が落ち込む日が多い

今回の法改正では、企業規模を問わずすべての事業場において、ストレスチェックの実施義務化が盛り込まれています。50 人未満事業場への導入は 2028 年まで段階的に進められるとされています。

## ストレスチェック実施の課題

### 【実施コストとリソース】

ストレスチェックは、医師や保健師などの専門職による実施体制が必要です。しかし、産業医が配置されていない事業場では外部委託が前提となるため、費用負担や事務負担が中小企業にとって重い点が懸念されています。

また人手が十分でないために、ストレスチェックの結果を受けても配置転換ができないなどの問題も予想されています。

### 【個人情報保護】

中小規模の事業場では、従業員数が少ないがゆえに、ストレスチェックの結果から個人が特定されやすくなるという問題があります。たとえば「高ストレス者が 1 人」と判定された場合、実質的に誰かが容易に推察される環境も少なくありません。

このような状況下で、産業医面談の勧奨や職場改善の措置を進めようとする、プライバシーの侵害や人間関係の悪化につながるリスクがあり、結果として制度そのものが運用しづらくなる可能性があります。

## 継続的なストレスチェックを

高ストレス状態になった労働者には、「身だしなみの乱れ」や「遅刻の増加」などの変化が起こると言われています。今回のストレスチェックの義務化によらずとも、普段から異変を早期に察知できるような観察や声かけを管理者は意識していきましょう。

# 外国人雇用の基本

労働力不足を背景に、外国人労働者を雇用する企業が年々増加しています。外国人雇用の基本的な制度等について解説します。

## はじめに

日本に在留する外国人には、それぞれ「在留資格(ビザ)」が付与されており、この資格によって「就労可能か」「どのような職種で働けるか」が厳格に定められています。この確認を怠って外国人を雇用すると、雇用主側にも刑事・行政上の責任が及びます。以下、外国人雇用の基本的な制度について解説します。

## 在留資格

在留資格は大きく以下の3つに分類されます。

- ① **就労が可能な在留資格** (例: 技術・人文知識・国際業務、技能、特定技能) → 職種が限定されており、指定された範囲外での労働は不可
- ② **就労が原則不可の在留資格** (例: 留学、家族滞在) → 後述の「資格外活動許可」を得ることで、一部の就労が可能になる
- ③ **就労制限のない在留資格** (例: 永住者、日本人の配偶者等、定住者) → 職種に制限なく、一般の日本人と同様に就労が可能

企業が外国人を雇用する際は、在留カードやパスポートの確認を通じて、就労可能な資格かどうかを必ず確認する必要があります。

## 留学生の資格外活動と労働時間上限

「留学」の在留資格を持つ外国人は、本来、学業専念を前提とした資格のため、就労はできません。ただし、「**資格外活動許可**」を得ていれば、原則週28時間以内(長期休暇中は1日8時間以内かつ週40時間以内)の範囲で就労が可能です。なお、注意点は下記のとおりです。

- ・ 無許可での労働は不法就労に該当
- ・ 許可があっても原則週28時間を超えると違法
- ・ 風俗関連業務など一部分野は禁止

留学生をアルバイト等で採用する際は、在留カードの裏面に資格外活動許可が記載されているかを確認し、シフト時間が週28時間以内かどうかを管理することが非常に重要です。

## 特定技能1号・2号とは

2019年の入管法改正により、新たに創設されたのが**特定技能1号・2号**の在留資格です。これは深刻な人手不足が認められた分野において、一定の技能と日本語能力を持つ外国人労働者の受け入れを認める制度です。

### 【特定技能1号の特徴】

受け入れ可能な分野は介護、外食、建設、農業、宿泊など16分野が定められています。在留期間は最大5年(更新制)で、分野別試験に合格、もしくは技能実習2号を修了した者が対象となります。なお、家族の帯同は原則として不可とされています。

### 【特定技能2号の特徴】

特定技能2号は「熟練した技能を持つ外国人に与えられる在留資格」です。受け入れ分野は当初建設、造船のみでしたが、2023年から人手不足が深刻な外食・宿泊・自動車整備・ビルクリーニングなど11分野に拡大されました。1号との違いは在留期間に上限がなく更新可能であり、永住資格の取得や家族の帯同が認められている点などがあります。

## 外国人を雇用したいときは

外国人雇用についての相談先は以下のものがあります。

- ① 行政書士←就労ビザ取得の相談対応・書類作成代行
- ② 登録支援機関→特定技能の受け入れ時の生活支援・入国後フォローなどの義務的支援
- ③ 社会保険労務士→雇用契約書や雇用保険・社会保険の手続き