

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ナメ読み

04 | ゆるストイック（ダイヤモンド社）

がむしゃらにも、気楽すぎる生き方にも違和感がある方はいつの時代も少なくないものです。社会の変化を読み解き、自分らしく静かに前進する「新しい努力の形」を一緒に見ていきましょう。

社会保険労務士法人ロイヤル総合研究所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 日常で使えるストレスチェックシート

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」にとどまります。

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。

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。

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」と考えるキャリアビジョンの提示が重要です。

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」などの変化が起これと言われています。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

ゆるストイック

佐藤 航陽（著）

単行本：288 ページ

出版社：ダイヤモンド社

税込価格：1,760 円（税込）

はじめに

競争社会であった過去とも現在とも異なる、中間的な立ち位置に戸惑っている人も少なくないのではないのでしょうか。

コロナ禍を経て、社会が静まり返ったとき、「がんばらなくていい」という言葉に救われたとしても、ただ緩やかに日々を過ごすだけでは、どこか満たされないという感覚があるのも事実です。本書は、そんな矛盾に向き合いながら、自分らしく静かに歩み続けるための考え方を提示しています。

極端な時代に挟まれたモヤモヤ

意識高い系の競争主義と、意識低い系の脱力主義という二つの極端な価値観のあいだで揺れる現代。誰かと比較されることに疲れ、「成長」や「成果」に疑問を感じつつも、完全に立ち止まることにも不安だと感じることはありませんか？ SNS や世間の空気の中で、「どちらかを選ばなければならない」と思い込まれるのではなく、極端に偏らない「真ん中の生き方」を考える意義があると筆者は解説しています。

ゆるストイックという新しい選択肢

「ゆるストイック」とは、自分に対してはストイックに、他人に対しては寛容にという、一見矛盾するようでいて、実はバランスの取れた生き方のことです。誰かと競争せず、自分のペースで努力を重ねる、その過程を他人に誇示することも、押し付けることもありません。

本書では、藤井聡太さんや大谷翔平選手などの生き方を例に挙げながら、現代に必要なのは「強さ」ではなく「しなやかに続けられる力」だと語っています。静かに、淡々と前に進むことこそ、これからの時代に求められる姿勢なのかもしれません。

努力は報われる？その信念に潜む罠

「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。結果を求めすぎず、ただ日々やるべきことに集中する。そのようにして積み重ねた一步一步が、やがて自分らしい成果へとつながるのです。

己を知り、没頭する力を育てる

自分に「配られたカード」を知ること。本書ではこの表現を使って、自己理解の重要性を説いています。他人の強みはよく見えても、自分の持ち味には気づきにくいものです。そのためには、試行錯誤を通じて、自分が何を心地よいと感じ、どんなことに自然と興味が向くのかを見つめる必要があります。また、何かに没頭する時間は、脳をリフレッシュさせ、心を整える役割も果たします。集中することで、SNS や周囲のノイズから距離を取り、本来の自分を取り戻すことができるのです。

不確実な未来に備える

本書の根底には、「未来は今の延長線上にはない」というメッセージがあります。社会や環境は常に変化しており、そこに柔軟に対応できる人が、生き残っていくのです。変化を受け入れ、その周辺に身を置くことで、新たなチャンスが生まれます。準備をしている人にとって、「予期せぬ出来事」は“運”として味方してくれるでしょう。変化の波に飲まれるのではなく、波に乗る準備をしておく、本書はそんな柔軟で力強い生き方を静かに後押ししてくれる一冊です。

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。

セミナー情報のお知らせ

2025 年 6 月 25 日（水） 「人手不足時代」の問題社員対策と採用判断見直しセミナー

【内容】

- 入社直後の欠勤や体調不良が続く社員への対応方法
- 問題行動社員への適切な対応および指導方法
- ローパフォーマーに対する給与設定ポイント
- 人手不足時代の人事制度の見直しおよび留意点
- 問題社員の発生を予防する職場づくりの方法・予防労務のポイント

【よくある労務問題事例！】

- 入社直後の欠勤や体調不良が続く社員への対応方法
- 問題行動社員への適切な対応および指導方法
- ローパフォーマーに対する給与設定ポイント
- 人手不足時代の人事制度の見直しおよび留意点
- 問題社員の発生を予防する職場づくりの方法・予防労務のポイント

【日時】 2025 年 6 月 25 日（水） 15 : 30～17 : 00

【会場】 Zoom 開催

※お申込みいただいた方に、順次視聴 URL をお送りします

※事前に Zoom のインストールをお願いいたします。

【参加費用】 **無料**

【講師】 ロイヤル総合研究所 森崎 和敏

【ご参加方法】

お申込みはこちら：

https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_hMDCnBciRcaNlu4xnSCcRA#/registration

※ご登録後、メールで視聴用 URL をお送りいたします。

当日入室時間になりましたらそちらよりご入室ください。

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。

セミナー情報のお知らせ

2025年7月24日（木） 求人票の書き方&面接テクニック解説セミナー

【内容】

- 求人票を書き換えるだけで驚きの効果 実際に応募が増える求人票の書き方
- 面接時に適正と不適正を見極める 自社で活躍できる応募者の見極めテクニック
- 助成金を活用した採用力アップ策

【こんなお悩みを解決！】

- ハローワークや求人情報誌に求人を出しているが応募が来ない
- 給与や労働条件の見直し以外で応募者を増やしたい
- 採用面接時に応募者の見極めを適切におこないたい。

【日時】 2025年7月24日（木） 15：30～17：00

【会場】 Zoom 開催

※お申込みいただいた方に、順次視聴URLをお送りします

※事前にZoomのインストールをお願いいたします。

【参加費用】 **無料**

【講師】 ロイヤル総合研究所 森崎 和敏

【ご参加方法】

お申込みはこちら：

https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_ZVsXqMe8RvyzNy230zrchg#/registration

※ご登録後、メールで視聴用URLをお送りいたします。
当日入室時間になりましたらそちらよりご入室ください。

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

今月の社労士 News 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。

社会保険労務士法人ロイヤル総合研究所	
代表	森崎 和敏
所在地	〒422-8062 静岡県静岡市駿河区稲川 2-2-1
営業時間	平日 8:30～17 : 30
電話	050-5526-7185
FAX	050-3730-1283
メール	info@royalri.jp



ロイヤル総合研究所

日常で使える ストレスチェックシート

2025 年版チェックシート

日常的に労働者のストレスレベルを確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	衣服や頭髮の乱れ、ヒゲの剃り残しなどがありませんか？		
2	最近遅刻が増えていませんか？		
3	最近ケアレスミスが増えていませんか？		
4	最近当日の欠勤連絡や急な早退が増えていませんか？		
5	体型の急激な変化はありましたか？		
6	最近勤務中に集中力が切れていることが増えていませんか？		
7	家庭の問題に悩んでいる様子が見られますか？		
8	借金など金銭的に悩んでいる様子が見られますか？		
9	無理に明るく振る舞っている様子が見られますか？		
10	周囲と馴染めていない様子が見られますか？		

FAX のご返送は **050-3730-1283** まで

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