

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。

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。

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。

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、労働者が会社で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」と思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。

「日々お役立ち、お付き合い末永く」
を理念に、トータルサポートに
邁進いたします。



パートナーズ・アルク「働き方改革」支援ツール

1. クラウド管理システム（セルズドライブ）の提供

顧問のお客様との連絡ツールです。社員各人のマイナンバーも安全に管理できます。

2. セルズ「有給カレンダー」の提供【無料】

2019年4月より年次有給休暇の取得義務化がスタートしました。「有給カレンダー」はExcelベースなので使いやすく法改正に沿った管理ができます。資料あり。

3. クラウドシステム「ジョブカン」割引

勤怠管理から給与計算までの連動したシステムです。「認定アドバイザー」としてお客様には特別価格にてご案内可能です。パンフレットあり。



4. 採用応援サイト

IndeedやGoogle™おしごと検索で上位表示を目指した自社採用サイトを作成します。求職者が応募したくなる求人情報の作成を御社を良く知る担当スタッフが行います。

5. デライト式カード研修

承認力を身につけ実践する『承認カード』、社員の持ち味が見える化する『持ち味カード』、社会人基礎力を身につける『ビジネスマナーカード』を使いエース社員を育てる研修を「デライト式認定講師」のアルクスタッフが行います。

6. 4回でオリジナル人事制度が作れます

社長の想いをとことんお聴きしてオリジナルの評価制度・賃金制度を作ります。深刻な人手不足の時代なので社員を育てて定着する組織を目指しましょう。（50名までの会社向けです）



7. 「社労士診断認証マーク」の取得をお手伝いします

年に一度の企業の”健康診断”として人事労務のチェックをすることで「人を大切にしている企業」を掲げます。まずは「職場環境改善宣言」から始めましょう！



※4、5、6は現在説明会実施中です。

お気軽にお申込みください。

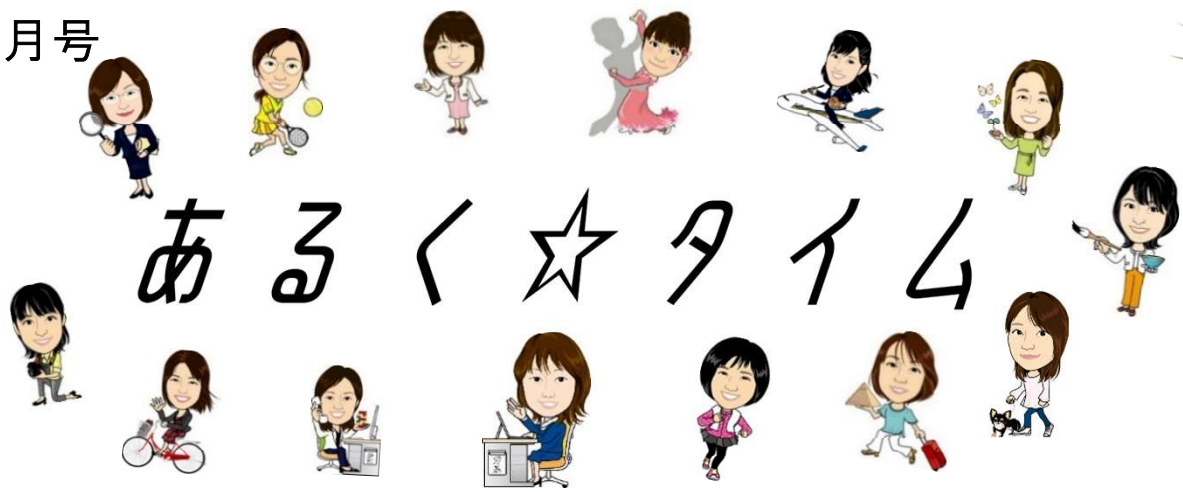


ALUCH

社会保険労務士法人
パートナーズ・アルク

〒277-0005 千葉県柏市柏2-7-23 コササビル2F
代表社員 特定社会保険労務士 川村 由里子
電話 04-7192-8391 FAX 04-7192-8392
Mail : staff@gogo4864.jp
URL : http://www.gogo4864.jp





あるく☆タイム

お世話になっております。代表の川村です。
5月の連休は、娘たちと能登半島へ行ってきました。写メでは、海釣りの船でピース！しています。が沖に出て4時間ほどがんばった釣果はゼロ…(T_T) (一匹も釣れず) その代わり蒸牡蠣をたくさん食べてきました！苦笑)

能登は山と海がきれい。山の幸、海の幸も
贅沢にあり、また行きたいリストに加えます。



～「おせっかい?! 人事コンサル」の元気な職場作りのために！～

【賃金制度&評価制度】についての質問事例その②「諸手当をゼロベースで考える」

社長 : うちの給与は手当がたくさんあるんですよ。
そのほうが社員が喜ぶと思って…

かわむら: たしかに種類が多いですね。業務手当、調整手当、
役職手当、役付手当、現場手当、責任手当、
資格手当…

社長 : 実は、基本給より手当を出したほうがトクだって聞いた
ことがあるんですよ！

かわむら: 「トク」？ですか？なんでしょう、例えば残業単価が安く
なるとか？

社長 : ああそうそう！

かわむら: 社長、残念ながら残業単価はしっかり法律で決まっ
ているので、限られた手当以外は単価に含めないといけ
ないですよ。

社長 : ええ?! そうなんですか 🙄

かわむら: 今は未払い残業トラブルが急増しているので心配です。
手当は、支給対象や基準が明確でないと、不公平感
や不信感を持たれやすいです。例えば、同僚Aは手
当2万円なのに自分は1万円なんてどうしてだろう?と。

社長 : 残業単価は見直した方がよさそうですね。ただ手当は
どう考えればいいか…

かわむら: ひとつずつシンプルに考えていきましょう。ゼロベー
スで必要かどうか? え～っとまず「役職手当」と「役付手
当」のちがいを教えてもらえますか。あと「責任手当」
は?

社長 : 役職手当は、一応課長職以上に出しているんですよ。
ただ課長でも3万とか4万とかちょっとちがうんだよね。

かわむら: そうですか。そんな感じで対象者が明確だといいで
すね! 手当額は幅があってもよいでしょう。課長、
部長…と役職ごとに表にして、30,000円～50,000円
のようにまとめてみませんか。

社長 : 役付手当のほうは、課長にはなれない社員になんとな
く出してみたんですよ。今は一人にしか出してないから
なくてもいいかもしれないね。

かわむら: そうかもしれません。
支給基準がハッキリしていたほうが、「意味のあるも
の」になって社員も納得しますよ。廃止する手当は、
総支給額が下がらないように、基本給に吸収するの
が原則です。

社長 : ちょっと待って。基本給が上がると賞与も上がってしまう
から困るなあ。

かわむら: やはり賞与を基本給連動型にしているのですね?
基本給に連動せずに、業績に連動する手法がありま
すよ?

社長 : え、業績連動?! そんなやり方もあるのですか。

続きは次号で!

自社の“賃金水準”を地域相場と比較してみませんか		
種類	比較データ	お申込み後の流れ
賃金分析 【無料版】	年齢別に地域 相場と比較し ます	お申込み後、 所定の分析シートにご記入 ください。
賃金分析	年齢別/勤続別 等級別/職種別 ○所定内賃金 ○年収額	お申込み後、 ○直近1カ月賃金台帳 ○過去1年間の時間外、賞与実 績をお送りください。 2週間後に分析結果をお送り します (一式132,000円)



ひろこ先生の Cafe Break

ストレスチェック義務化？

ストレスチェックは労働安全衛生法に基づいて、従業員に業務量や心身の自覚症状などに関する質問に答えてもらい、職場におけるストレスの有無や健康状態について調査するものです。結果は本人にも知らせ、ストレスを多く抱えている従業員には医師の面接指導が勧められます。現在50人以上の企業について、年に1度の実施が義務付けられていますが、この度、これまで努力義務だった従業員数50人未満の企業も対象に加えることが閣議決定されました。国会で改正法が成立すれば、交付から3年以内に施行されることとなります。

精神障害による労災認定は増加傾向にあり、ストレスを抱える労働者への対策が急務です。ストレスチェック後に行う職場環境改善は、ストレスの軽減、さらには生産性の向上にも有効であると科学的にも証明されています。せっかく実施するのでしたら、ストレスチェックの結果をしっかりと分析し、改善に役立てたいものです。自社でのストレスチェックの実施が難しい場合は、外部に協力してもらうという方法もあります。法改正を機会に、様々な業者が参入してくると思われます。弊所も自身の体制を整えるとともに、お客様にどのような形で役に立てるか検討していきたいと考えております。

ニュースレターでも取り上げているストレスチェック。従業員の变化に気付ける風通しの良さを目指したいですね。



年金アドバイザーからのワンポイント情報♪

Q 働いていると年金が減ってしまうって本当？

A 働き方や収入によっては年金が減ってしまうことがあります。収入と老齢厚生年金の合計が一定額を

越えると、年金のすべて又は一部が支給停止となります。これを、在職老齢年金制度といいます。

収入がいくらに達すると年金は減らされるのかと関心を持つには、経営者のみならず、ぜひスタッフまでご相談下さいませ。



ALUCH 社会保険労務士法人 パートナース・アルク

士業専門シェアオフィス シナジア

〒277-0005 柏市柏2-7-23コササビル2F
Tel: 04-7192-8391 Fax :04-7192-8392
E-mail : kawamura@gogo4864.jp
HP : http://www.gogo4864.jp/
代表 特定社会保険労務士 川村由里子



『育児介護休業規程』

“社員説明会”実施してきました！

制度を有効に活用して 育児介護による

離職がないようにとの院長先生、奥様のお考えのもと、この度『育児介護休業規程』作成のご依頼をいただきました。併せて今回、社員説明会を開催させていただきました。高山



我孫子市のエール歯科クリニック様

ほめる・ねぎらう・伝える、月イチの承認習慣！

月イチ承認タイム

あなたは大切な人を認めていますか？
承認でモチベーションアップ！

弊所がおススメする研修の一つに『デライト式承認カード研修』があります。承認の本質を理解し、承認で社員のモチベーションアップや、組織力の向上を目指す研修です。簡単に言うと、相手をよく見て、認めよう！ということです。このコーナーでは、すぐに実践できる承認の行動をご紹介します♪

NO.3 ちょっとしたときに相手に声をかける

「お久しぶりです」「お元気ですか」「ありがとうございます」など、ちょっとした一言の声かけで相手を元気にしたり、安心感を与えたりすることができまう。声かけは、オフィスや廊下で相手とすれ違ったときなど、立ち話的に気軽にしてみよう♪

声かけは、上司であれば部下との信頼関係を維持するのにとても重要です

事務所からのお知らせ

★青か緑の封筒で、労働保険料申告書がお手元に届く時期になります。一式をアルクまでお送りください。

★給与計算を受託している会社様へ

住民税通知が各市町村より届きましたら、写しをアルクまでお送りください。メールでも構いません。

★7月は、あるくタイムはお休みします。次回は8月号です。

★7月1日(火)は、12時までの営業とさせていただきます。

今月の同封物

★ろうむプラス6月号 6月17日(火) 14:00~15:00

★ビジネスマナーチラシ

★ニュースレター 6月10日(火) 弱干名 空いています。



60分でポイントがわかる！

2025年『助成金セミナー』

～最新情報へアップデートします！～

【セミナー内容】

① 【キャリアアップ助成金】

非正規社員を正規社員へ転換した場合の助成金
※昨年度に比べて内容が大きく変更しました。

② 【両立支援助成金】

育児や介護との両立を支援する助成金
※国の予算が昨年に比べて倍になっています！

③ 【業務改善助成金】

事業場内での最低賃金をあげ、生産性向上のための
設備投資等を行った場合の助成金

④ 【その他の助成金】

6.17 火

14:00-15:00

パソコンでも
スマホでも！



ハイブリッドセミナー

参加方法が選べるようになりました！

【会場（先着8名）or ZOOM】

- パートを正社員に転換する予定のある会社様
- 社員あるいは配偶者の出産、育児休業の可能性のある会社様
- 介護休業をもっと周知してもらって取得してもらいたいと考えている会社様
- 生産性向上につながる設備導入を検討している会社様
- 国が推している助成金の“時流”を知っておきたい会社様



こんな会社様へおすすめです！



お申し込み方法

担当者へメールまたはお電話にて

※開催3日前までにお申し込みください



講師：特定社会保険労務士
行政書士
堀田 真紀子

会場参加特典

【ぷち個別相談会】

予約制・先着順

※お申し込みの際、
簡単に相談内容も
お伝えください



ALUCH 社会保険労務士法人
パートナーズ・アルク

TEL 04-7192-8391