

大滝・馬場人事労務研究所便り

新規学卒就職者の離職状況～令和2年3月卒業者への厚労省調査などから

◆3年以内の離職率 新規高卒就職者 37.0%、新規大卒就職者 32.3%

人手不足の中、新卒入社の社員など若手の離職率は気になるところです。

厚生労働省は、令和2年3月卒業の新規学卒就職者の離職状況を取りまとめて公表しています。調査によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が 37.0% (前年度比 1.1 ポイント上昇)、新規大学卒就職者が 32.3% (同 0.8 ポイント上昇) となっています。

◆事業所規模別、産業別の離職率

また、事業所規模別でみると、1,000 人以上で高卒者 26.6%、大卒者 26.1%と3割を切るのに対し、5人未満で高卒者 60.7%、大卒者 54.1%、5～29 人で高卒者 51.3%、大卒者 49.6%など、規模別の差が大きいことがわかります。

産業別では、宿泊業、飲食サービス業(大卒 51.4%)、生活関連サービス業、娯楽業(同 48.0%)、教育、学習支援業(同 46.0%)、医療、福祉(同 38.8%)、小売業(同 38.5%)などで離職率の高さが目立っています。

◆人材の流出を防ぐために

株式会社リクルートマネジメントソリューションズによる「新人・若手の早期離職に関する実態調査」によれば、入社3年目以下社員の退職理由は、「労働環境・条件が良くない」(25.0%)、「給与水準に満足できない」(18.4%)、「職場の人間関係が良くない、合わない」「上司と合わない」「希望する働き方ができない」(14.5%)が挙がっています。

企業にとってはすぐに対応が難しい課題もありますが、人手不足の中で各社様々な工夫を始めている現状を踏まえ、自社でも人材の流出を防ぐための施策を検討したいところです。



退職代行サービスの利用率は2%～『エン転職』アンケートより

エン・ジャパン株式会社が運営する総合求人サイト『エン転職』上で、ユーザーを対象に「退職代行」について実施したアンケートの結果が公表されましたので、ご紹介します。

◆認知度

「退職代行」とは、労働者本人に代わって、代行業者や弁護士が会社に退職の意思を伝えるサービスです。「退職代行というサービスを知っていますか？」と伺うと、72%が「知っている」と回答しました。年代別でみると、40代以上の認知度が64%に対し、20代は83%と、19ポイントの差がありました。

◆利用率

「退職代行サービスを利用したことがありますか？」と伺うと、93%が「ない」と回答。利用経験のない方に理由を伺うと「退職意向は自分で会社に言うべきだと思うから」(44%)が最多でした。一方で、「ある」は全体の2%。利用の理由トップは「退職を言い出しにくかったから」(50%)で、特に20代の回答が目立ちました。30代、40代のトップは「すぐに退職したかったから」(30代:52%、40代以上:45%)でした。

◆退職代行を利用しない条件

退職代行サービスを利用したことがある方に「どのような環境や条件があれば、退職代行を利用しなかったと思いますか？」と伺うと、第1位は「上司が話しやすい」(60%)、次いで

「職場の人間関係がよい」(56%)、「退職意向をきちんと認めてくれる風土がある」(42%)が続きました。

◆今後、退職代行を利用するか

「今後、退職代行を利用したいですか?」と伺うと、「今後、使いたいとは思わない」が31%に対して、「今後、状況によっては使うかもしれない」が42%となりました。

～今月の判例研究～

今月は、会社が育休期間中に組織を改編し、復職した労働者の部署や役職を変更したことが、不利益取扱いに当たることが争われたアメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件(東京高判令5.4.27)を解説します。事案は以下の通り。Xは、クレジットカードを発行しているY社に、平成20年に契約社員として雇用され、22年から正社員となった。26年1月以降、Xはセールスチームのチームリーダーとなり、個人営業部の部長として37人の部下をもっていた。Xは、27年7月に第二子を出産し、同月から育休を取得した。この間、会社は、平成28年1月に、組織変更により、4チームあったセールスチームを3チームに集約するとともに、アカウントセールス部門を新設し、Xがリーダーだったチームは消滅した。Xは平成28年8月1日に、育休から復帰したが、Y社は、同日、Xをアカウントセールス部門のアカウントマネージャーに配置した(本件措置1)。部下は配置されず、業務の中心は電話営業であった。Y社は、平成29年3月、Xの復職後、最初の人事考課において、リーダーシップの項目を最低評価の「3」とした(本件措置2)。Xは、本件措置1・措置2が、男女雇用機会均等法9条3項及び育児介護休業法10条(妊娠・出産や産前産後休業及び育休取得を理由として解雇その他不利益な取扱いを禁止している。)、就業規則又は民法第90条の公序良俗に違反し、人事権の濫用であって違法・無効であるとしてY社に対し損害賠償を求めて争った。一審(東京地判令元.11.13)は、本件措置の前後を通じて給与の相当割合を占める基本給は減少していないとして、Xの請求をいずれも斥けた。これを不服としてXは東京高裁に控訴。東京高裁は以下の理由でXの請求を認めました(慰謝料220万円)。

(1)均等法9条3項及び育児介護法10条違反か否か? 一般に基本給や手当の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、均等法及び育児介護法の趣旨目的に照らせば、女性労働

者につき、妊娠、出産、産前産後の休業等を理由として、上記のような不利益な配置の変更を行うY社の措置は、原則として同法各項の禁止する取扱いに当たるとしました。(2)本件措置1について。Xに1人の部下もつけないで業務に従事させたのは、もっぱらXに育休等による長期間の業務上のブランクがあったことと出産による育児の負担という事情を考慮したもので違法とはいえないが、Xが復職後についてアカウントマネージャーは、妊娠前のチームリーダーと比較すると、その業務の内容面において質が著しく低下し、給与面でも業績連動給が大きく減少するなどの不利益があった。また、妊娠前までに実績を積み重ねてきたXのキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであった。Xがその後もチームリーダーに復帰していないこと、Xの将来のキャリア形成を踏まえた十分な話し合いが行われておらず、Xに同措置を承諾したと認めるに足る事実がないこと。復職してXに1人の部下もつけずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後においてももっぱら電話営業に従事させた措置1は、均等法9条3項及び育児法10条が禁止する「不利益な取扱い」に当たるほか、会社の人事権の濫用であるとして、(3)本件措置2について。Xの復職後の仕事への取組みが芳しくないとか、元リーダーシップに難点があったということもないので、同措置についても人事権を濫用するものであって公序良俗に違反するものとして無効とした。長期の産前産後休業・育児休業から職場復帰した際、従前ついていた部署・役職がなくなっているという事態はよく見られるところです。会社としては、職場復帰した労働者にキャリア形成を踏まえた部署・役職を提供しないと均等法・育児法違反の責任が問われるという厳しい判決でした。(大滝)

～今月のトピックス～

厚生労働省は、労政審の部会で育児休業給付の拡充案を示しています。両親がともに14日間以上の育児休業を取得した場合に28日間を上限に給付率を引き上げ、手取り収入が、実質的に10割となるようにすることや、「育児時短就業給付」(仮称)を新設し、子どもが2歳未満で時短勤務をする人に、時短勤務の日数などにかかわらず賃金の一定割合を給付する案なども示されました。この制度に関しては給付開始前2年間のうち雇用保険加入期間が12カ月以上あることを条件とすることが検討されています。来年の通常国会に関連法案を提出する見通しとなっており育児者に関して、今後大きな法改正となる可能性があります。また「仕事と介護」の両立支援制度に関しても従業員に対する情報提供や制度選択の意向確認の義務化及び介護休業制度の利用を促すための研修や相談窓口の設置を求めることも調整しています。新しい年も色々な改正がありそうです。注意が必要ですね。(馬場)