

〒110-0002 東京都台東区上野桜木1-7-5 ハウス上野の山 206

Tel : 03-5815-8911 / Fax : 03-5815-8912

E-mail: : shoji-m@mtj.biglobe.ne.jp

URL : http://www5e.biglobe.ne.jp/~syoji/

2021年、ハラスメントを理由とした離職者数は約87万人(うち57万人は会社に伝えず)

11月18日、(株)パーソル総合研究所は「職場のハラスメントに関する調査」結果を公表しました。主な調査結果(表題以外)は、以下の通りです。

- **職場で「過去にハラスメントを受けた経験有」との回答は全就業者の34.6%**。内容は「仕事を批判されたり、言葉での攻撃(65.1%)」が最多。
- ハラスメントに対して**被害者自身は「特に何もしなかった」が1/4**。周囲の目撃者も**4割が「特に何もしない」**。
- 被害者が認識したハラスメントに対し、**会社側の対応まで至った割合は17.6%**、未対応は82.4%。
- 上司は、**ハラスメント回避的なマネジメントをしている傾向が極めて高く「飲み会やランチに誘わないようにしている」75.3%**、「ミスをしてあまり厳しく叱咤しない」81.7%。**上司と距離感を感じている部下ほど成長実感を得られず。**

部下の育成につなげる職場での対話的コミュニケーションの訓練(傾聴行動など)の重要性が一層、増えています。

「賞与支払届」「賞与不支給報告書」の届出

社会保険は、原則として月中で退職した場合、その月は**カウントせず、保険料は徴収されません(喪失日が属する月は徴収されない)**。ただ、給与計算上、1ヶ月遅れで計算するケースが一般的ですから、12月の月中に退職した場合は、11月の社会保険料を12月分の給与から徴収する形となります。

例1) 12月23日退職(翌日12月24日喪失日となります)



12月分社会保険はカウントしない(12月分保険料発生せず)

例2) 12月31日退職(翌日1月1日喪失日となります)



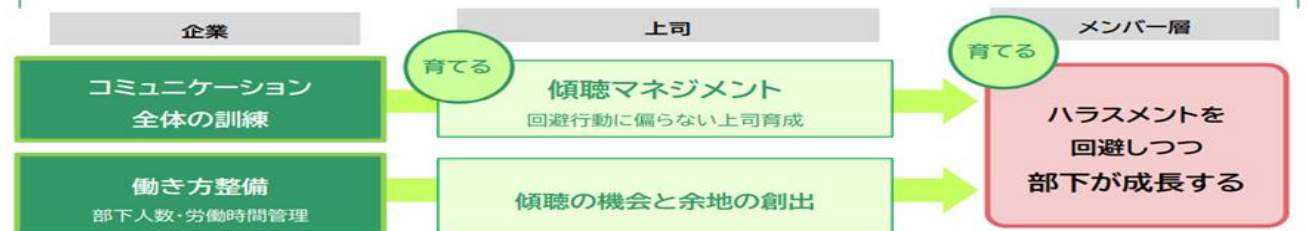
12月分 社会保険はカウントする(12月分保険料発生する)

但し、12月に賞与を支給した場合も、給与と同じ方法となりますので、例えば**12月2日賞与を支払い、12月の月中(12月30日まで)退職の場合、支給した賞与からは、社会保険料を徴収しません(雇用保険料は徴収)の**でご注意ください(年金額として算出しない)。

一般的な「防衛志向のハラスメント対策」



これから必要な「育成志向のハラスメント対策」



3年以内の離職率七五三ではなく六四三

昔から、新卒社員の離職率について、よく**七五三**であると言われます。

これは**就職後3年以内離職率が、中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割**あるという意味ですが、時代によってこれも変化してきています。

厚生労働省の「新規学卒就職者の離職状況(平成31年3月卒業者)」から、その最新状況を見ていきましょう。これによれば、最新の学歴別の就職後3年以内の離職率()内の年比増減は以下のようになっています。

【中学】57.8% (+2.8P) 【高校】35.9% (▲1.0P) 【短大等】41.9% (+0.5P) 【大学】31.5% (+0.3P)

トレンドとしては中卒と高卒の3年以内離職率は低下傾向にあるのに対し大卒は横ばいという状態になっています。

いくなれば七五三ではなく、六四三でしょうか。

事業所規模別、高校・大学別

事業所規模	高校卒	大学卒
5人未満	60.5% (▲1.4P)	55.9% (▲0.4P)
5~29人	51.7% (▲1.1P)	48.8% (▲0.6P)
30~99人	43.4% (▲0.7P)	39.4% (+0.3P)
100~499人	35.1% (▲0.8P)	31.8% (±0.0P)
500~999人	30.1% (+0.1P)	29.6% (+0.7P)
1,000人以上	24.9% (▲0.7P)	25.3% (+0.6P)

しかし、中途採用の名称が経験者採用に代わり、各種調査を見ると、転職によって、さらなる収入を増やしていくという意識が急速に高まっていますので、今後、大卒を中心に3年以内離職率の上昇が予想されます。企業としても新たな価値観に対応すると共に、効果的な経験者人材採用・育成の仕組みを構築していくことが求められます。

整理解雇の4要件、柔軟運用の動き

米国では、報道によるとアマゾンで約1万人、メタ(旧フェイスブック)も約1万1千人、ツイッターで半分の社員がレイオフ(整理解雇)されます。

しかし、日本では簡単に整理解雇が出来ません。

労働契約法 16条は「合理的な理由がなく社会通念上相当でない解雇」を無効と定めます。

日本の整理解雇の4要件とは

1	人員削減の必要性
2	解雇回避努力義務の履行
3	解雇者選定の合理性
4	解雇手続きの妥当性

従来は4要件全てを満たなければ「解雇不当」とする判決が多く、特に人員削減の必要性に関しては企業が破綻に直面するような状況でなければ認めない傾向がありました。しかし、近年では4要件を総合的かつ柔軟に判断する司法判断の傾向が出始め、他部署への配置転換や十分な退職手当の提供で経営判断による解雇も認められる事例がでて来しました。

今後、日本型メンバーシップ雇用(職能・終身雇用・年功賃金)から欧米型ジョブ雇用(職務・成果で評価)に進んだ場合、職務限定採用が広まり人材の流動性が上がれば、整理解雇が認められやすくなると思われます。

今年一年大変お世話になりました。

来年もよろしくお願い申し上げます。

代表社員 特定社労士

会長 特定社労士

旭 邦篤

東海林 正昭

