

平成29年5月号

e~ろうむ.net
(いい労務)

連絡先：〒160-0023
東京都新宿区西新宿4-1-10-205
社会保険労務士事務所NKサポート
電話：03-6304-2745 FAX：03-6304-2744
e-mail：info@e-606.net

初めての勤務先を辞める理由と 辞めさせないためのフォロー研修

◆今年の新人は早期離職傾向？

日本生産性本部による今年の新人社員のタイプ（タイプ分け自体の是非はともかく）は『ポケGO型』で、はじめは熱中して取り組むけれども、飽きやすい傾向も（早期離職）あるとのこと。

新人社員研修として、「社会人の心構え」「ビジネスマナー」「会社の仕組みやルール」を内容とする会社が多いと思いますが、最近では、新人が自分を振り返り、情報を共有することができるように「新人社員フォロー研修」を行い、早期離職防止に役立てようという企業も多いようです。

◆初めての勤務先を辞める理由は？

「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」（JILPT）では、「初めての正社員勤務先を離職した理由」として、長時間労働、採用時に聞いた労働条件と現実とが異なることを挙げる人が多いことがわかりました。

残業代の不払い、人手不足、希望した日に有給休暇が取れないなどといった職場でのトラブルの経験者が離職するが傾向にあり、女性では「結婚・出産・育児・介護を理由に辞めるよう言われた」人の86.8%が、男性では「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」を受けた人の49.5%がその後離職しています。

また、離職者には、採用後3カ月間に指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいかわからなかったり、先輩社員と同等の業務を初めから任せられたりした人が多く、歓迎会を開いてもらったり、他事業所・他部署の人に紹介されたりした場合には勤続傾向が高まるようです。

こうしたことから、入社後3カ月程度の職場に対する不満が現れてくる時期や、ある程度仕事に慣れてきた「中だるみ」の時期（入社後半年程度）にフォロー研修を行う会社が多いようです。

一方、若い女性社員層では「わからないことがあったとき自分から相談した」「希望の仕事内容や

働き方を伝えた」「働きぶりに意見・感想を求めた」場合にむしろ離職傾向が高まるとの結果も出ています。これは積極性の現れではなく、すでに離職の考えが顕在化している状態と見たほうがよいということでしょう。

◆満足度の高い上司からの指導内容は？

また、上司の指導や支援についての満足度に関する調査（JILPT）では、「仕事のやり方について助言してくれる」「仕事に必要な知識を提供してくれる」「現在の仕事について相談に乗ってくれる」といった点について、部下の満足度が高い結果となっています。

いずれにしても、コンプライアンスとともに上司や先輩社員からのコミュニケーションをとることが大切ですが、率先して進めることができる“場”を作ることが重要な経営課題の1つと言えるでしょう。

「転勤ルール」の整備はお済みですか？ ～“働き方改革時代”の転勤とは？

◆「ノー転勤」社員が増えている

昨年、JILPTは「企業における転勤の実態に関する調査」を行いました。これによると、61.2%の企業が「正社員（総合職）の転勤の可能性はある」と回答しています。

同調査結果で特に興味深いのは、この「転勤がある企業」において、過去3年間で転勤配慮の要望が「増えた」という回答は、男性社員で18.2%、女性社員で11.7%と、いずれも「減った」を大きく上回っている点です。

従業員が転勤に難色を示すのはいつの時代も同じですが、今どきの従業員は、声を上げて「ノー」と言う傾向にあります。

◆政府も転勤ルールを整備中

政府も現在、転勤に関する雇用管理ルールの整備・検討を進めています。

いわゆる“働き方改革”の大きな柱にワーク・ライフバランスがありますが、転勤は、単身赴任や配偶者の

転勤をとまったり、育児・介護を困難なものにしたりと、ワーク・ライフバランスを大きく損なってしまいうものとして、政府からも問題視されているのです。

◆簡単に転勤を命じられない時代

もちろん企業には法律上、配転命令権が認められています（ただし濫用は禁止されています）。事業所間の人員調整、ジョブローテーションによる人材育成など、転勤が必要な事情もあるでしょう。

しかし、今や転勤は会社が必ずしも自由に命じることができるものではなく、自社従業員や政府から「配慮」を求められてしまうご時世だということは、認識しておくべきです。

◆転勤にまつわるトラブルを防ぐために

転勤における「配慮」としてもっともわかりやすいのは、賃金を上乗せすることでしょう。

リクルートワークス研究所『Works No.134』によると、転勤による賃金の割増率は、例えば野村證券では10~15%、モスストアカンパニーでは10%であり、概ね10~20%の割増賃金を支払えば、多くの人が納得しやすい水準とのこと。

ただ、賃金はほんの一例です。勤務時間、業務内容、転勤後の社内キャリアといった処遇について、社内ルールの未整備により、転勤対象者とそうでない従業員（地域限定社員やパートタイマーなど）の双方に不公平感があると、転勤濫用を疑われたり、転勤を理由とする離職につながったりしかねません。

転勤ルール（社内規程、賃金制度等）をきちんと整備して、従業員に周知しましょう。

5月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

○労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

31日

○軽自動車税/自動車税の納付 [市区町村/都道府県]

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

○健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

○外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]