

# 事務所 ニュース

NO 135 号

## 社員の転職理由の「本音」と「建て前」

### ◆転職市場は盛況

株式会社インテリジェンスが発表した「DODA 転職求人倍率レポート」によると、2016年2月の転職求人数は前月比104.9%・前年同月比145.3%となり、15カ月連続で、調査開始2008年1月以来の最高値を更新しているそうです。

転職希望者数も前月比6.5%増、前年同月比56.8%増となり、6カ月連続で最高値を更新しており、転職市場は引き続き盛況なようです。

このような人材の活発な流動化中では、企業にとっては人材確保が大きな問題になります。

### ◆会社に伝える退職理由と本当の理由

転職する場合、当然ながら現在の仕事を辞めなければなりません。社員の退職理由からは、会社の問題点が浮き彫りになることもありますが、会社に退職の意思を伝えてくる際の退職理由が本音ばかりとは限りません。

エン・ジャパン株式会社が行った「退職理由のホンネとタテマエ」についてのアンケート調査(回答1,515名)によると、約半数の人が会社に本当の退職理由を伝えていないことがわかりました。

会社に伝えた退職理由と本当の退職理由は以下のようになります。

#### 【会社に伝えた退職理由】

- (1) 結婚、家庭の事情 (23%)
- (2) 体調を崩した (18%)
- (3) 仕事内容 (14%)

#### 【本当の理由】

- (1) 人間関係 (25%)

- (2) 評価・人事制度 (12%)

- (3) 社風や風土、給与、拘束時間 (各11%)

### ◆社員の本音から考える

この調査からわかることは、社員が伝える退職理由は本音からは離れていることがまあるということです。

退職者が多い会社というのは、「本当の理由」として挙がっている例から想像される通り、相対的に会社の雰囲気が悪かったり、待遇面で不満を持つ社員が多かったりする会社とも見られてしまうわけですから、求職者も離れていきます。

退職者の本音と建て前を見極めながら対策を講じていくことも必要でしょう。

## 有期契約労働者の「無期転換」の動き

### ◆再来年4月から本格適用

2013年4月に施行された、有期契約の労働者でも、契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合に無期契約への転換を求める権利が与えられる労働契約法18条のいわゆる「5年ルール」の規定が、再来年の2018年4月から順次適用になります。

有期契約が更新されない「雇止め」の不安を解消し、安定して働けるようにするのが目的とされています。

### ◆「無期契約」に変える企業が増加

ここ最近、パート社員や契約社員などの「有期契約」で働く人を「無期契約」に変える企業が増えているようです。背景には「人手不足の中で人材を安定的に確保したい」という考えがあるようです。

労働政策研究・研修機構の調査(2015年7~9月)に

よると、法改正に対応し何らかの方法で「無期にしている」と回答した企業は6割を超えました。

#### ◆当初の懸念はあたらず？

法改正時に心配されていたのは、企業が無期転換を避けるために5年より前に「雇止め」にしたり、強引に5年以内の契約上限を設けたりするという動きでした。しかし、今のところそうした動きは少ないようです。

企業側も、無期にするメリットとして「長期勤続が期待できる」「要員を安定的に確保できる」という理由を挙げた割合が増えているようです。

景気の回復基調のなか、人手不足により人材を囲い込むメリットがあると考える企業が増えています。

#### ◆経団連も検討を後押し

経団連は、今後は人材獲得が困難になるとして、「無期転換の仕組みを整備することは労働者への大きなアピールとなり、前向きに検討すべきだ」としています。

ただ、企業は無期転換しても賃金を変える必要はありません。労働政策研究・研修機構の調査でも4分の1程度の企業が「対応方針は未定・わからない」と答えています。

## 約3割の女性が職場でセクハラ被害！

#### ◆厚労省が初のセクハラ実態調査

厚生労働省がセクハラ等に関する初の実態調査を実施し、就労経験のある女性のうち職場でセクハラ被害を受けたと答えた人が28.7%に上ったことがわかりました。

調査対象者は従業員10人以上の企業6,500社で働く25～44歳の女性従業員2万6,000人（有効回答者17.8%）で、これに加えて5,000人にインターネットを通じて行ったものです。

#### ◆被害内容と被害を受けた女性の対応は？

セクハラ被害の内容で多かったのは「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」（53.9%）や「不必要に身体に触られた」（40.1%）で、「性的関係を求められ

た」（16.8%）と深刻な事例も見られました。

また、女性の対応として最も多かったのは「我慢した、特に何もしなかった」（63.4%）で、多くのケースで泣き寝入りしていたことがわかりました。

なお、いわゆるマタハラなど、妊娠を理由とする不利益取扱いの経験率は21.4%で、上司だけではなく同僚からも行われ、男性だけではなく女性から行われるケースもあるようです。

#### ◆今後の取組み

同省は、今年4月から全国の47労働局に「雇用環境・均等部」を新設し、パワハラやマタハラ等の相談を一括で受けたり、企業への行政指導や啓発を強化したりする方針です。

現状では、セクハラ・マタハラの相談窓口は「雇用均等室」、パワハラは「労働基準部」「総務部」といったように、相互に関係する業務でありながらも相談先が分かれています。

そのため、様々なハラスメントを同時に受けた場合に別々の窓口をたらい回しにされるケースもあったことから、体制が見直されることとなりました。

#### ◆ハラスメントのない職場づくりへ

近年、職場では様々なハラスメントが増加しており、寄せられるハラスメントに関する相談件数は依然として高い水準を保っています。

ハラスメントは職場の士気や能率の低下にもつながり、場合によっては命にかかわる事態や訴訟へ発展する事態も起こり得ます。

企業としてもハラスメントが重大な問題であることを認識しなければなりません

### 4月の主な税務と労働の手続き続

#### 11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

#### 5月2日

- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>
- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）