

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail:info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 1 | 高齢者の就労意欲は変えられるか
在職老齢年金の見直しを検討 | 5 | お知らせ
64歳以上の雇用保険料免除が廃止されます |
| 2 | 特集 同一労働同一賃金、パワハラ対策、受動喫煙防止策など
令和2年に施行される法改正のポイント | 6 | すっきりわかる。健康保険
入社して半年程度でも傷病手当金は受給できる？ |
| 4 | TOPICS
◆女性300名に聞く
「仕事でのチャレンジ」意識調査
◆過労死防止白書。
長時間労働は大幅減、年休取得率は5割超へ | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
LINE(ライン)で退職願は有効？ |
| | | 8 | 事例に学ぼう！働き方改革
「柔軟な働き方」実現で生産性UP |
| | | 8 | 労務ひとこと
就職後3年以内に辞める若者の割合 |



高齢者の就労意欲は変えられるか 在職老齢年金の見直しを検討

厚生労働省は令和元年10月9日、審議会において「在職老齢年金」制度を見直し、給付額を増やす検討案を示しました。

しかし、この案に対して高所得者優遇と批判があり、修正が検討されています。

47万円→62万円？ 51万円？

年金を受給しながら働く高齢者については、賃金が一定額を超えるなどの場合に厚生年金が減額(支給停止)される「在職老齢年金」という制度があります。

人材不足の中、この制度が高齢者の就労意欲を阻害しているとして、見直しがおこなわれることになったのです。

現在は、65歳以上なら月収47万円^{*}、60～64歳なら月収28万円を超えると年金が減らされる仕組みです。

当初、厚生労働省が示したのは、65歳以上の基準額を47万円→62万円に引き上げるという案でした。つまり月収が62万円までであれば、年金も減らされずに全額もらえるというものです。

しかし、将来の年金水準が悪化すると懸念する声や「金持ち優遇」との批判が強まり、基準額を62万円→51万円へ修正するよう再検討されています(11月13日現在)。

^{*}基本月額+標準報酬月額+(直近1年間の賞与÷12)

確定拠出年金の加入年齢を上げ

また、企業や個人の判断で加入できる私的年金の「確定拠出年金」について、加入年齢の上限を引き上げる案も示されています。

2種類ある確定拠出年金のうち、個人型の「iDeCo(イデコ)」については上限59歳→64歳へ、企業型は59歳→69歳までに引き上げる方針です。

働く高齢者が増える中、老後の資産形成を後押しするのが狙いです。



特集 同一労働同一賃金、パワハラ対策、受動喫煙防止策など 令和2年に施行される法改正のポイント

令和2年が始まりました。今年も労働関係法令などの改正がおこなわれます。ここでは、主な改正（図1）をピックアップして概要やポイントを解説します。会社ごとに必要な対策の準備を進めましょう。

残業時間の上限規制（中小企業）

残業時間の上限規制の見直しは、大企業ではすでに平成31年4月より実施されていますが、令和2年4月からは中小企業も対象になります。

労使協定で定めることができる上限時間は原則として月45時間、年360時間。これは変わりません。臨時的に特別な事情がある場合は年に6回まで「原則的な上限」を超えることを協定できるのですが、これまでこの部分が実質的に青天井だと言われてきました。

改正後は、臨時的に特別な事情がある場合の協定に次のような時間外労働等の上限が設けられ、罰則による強制力が加えられることになっています。

- ①月 100 時間未満
- ②年 720 時間以内

さらに労使協定にかかわらず実労働時間にも上限が設けられています。

- ③2～6ヵ月平均 80 時間以内

①③は休日労働の時間も含めてカウントします。③は2～6ヵ月いずれを平均しても80時間以内でなければなりません。管理がかなり煩雑になるため、忙しい時期でも80時間までと考えるべきでしょう。

図1 令和2年より施行される法改正

4月	働き方改革関連法	<ul style="list-style-type: none"> ・残業時間の上限規制（中小企業） ・同一労働同一賃金（大企業と派遣労働者）
4月	健康増進法	オフィス、大型飲食店などは原則屋内禁煙（喫煙専用室のみ可）
4月	職業安定法	従業員募集時に職場の受動喫煙防止策を明示
4月	労働保険徴収法	64歳以上の被保険者について雇用保険料の免除措置を廃止 → 5ページ参照
6月*	ハラスメント規制法	<ul style="list-style-type: none"> ・パワハラ防止措置の義務化（大企業のみ） ・ハラスメントの相談等を理由とする不利益取り扱いの禁止

※ 施行予定です（11月20日現在）。

同一労働同一賃金 （大企業と派遣労働者）

正規と非正規の間の不合理な待遇格差の禁止（いわゆる「同一労働同一賃金」）ルールが強化されます。

令和2年4月からは大企業と派遣労働者だけ適用。中小企業は1年遅れて令和3年4月から適用されます。

ガイドラインにおいて、どのような格差が不合理なのか、原則となる考え方と具体例が示されています。

まず、判断プロセスとしては、給与の総額を比較するのではなく、基本給・手当など個々の待遇ごとに見ていきます。個々の待遇に違いがある場合は、その待遇の性質・目的に照らして適切な「考慮要素」を抜き出します。その考慮要素の違いに応じた待遇となって

いるかをチェックするのです。

ガイドラインで具体例が示された表2の待遇のうち、網掛けの項目は特に注意が必要です。たとえば、慶弔休暇や通勤手当などは「考慮要素」が「無し」とされています。つまり、考慮要素が同じかどうかを検討するまでもなく同じ待遇にすべきだということです。

また、たとえば地域手当であれば考慮要素は「勤務地域」です。同じ地域で働いているのに正社員にだけ地域手当を支給し、非正規には支給しないといった扱いは認められない可能性が高いでしょう。

たとえば退職金などガイドラインで示されていない待遇については判断に悩むものが多く、様子見をしている企業も多いのが現状です。同一労働同一賃金の事件で、最高裁の判決がまだ出

図2 ガイドラインで示された待遇

待遇	考慮要素	
基本給	①職能給	職業経験または能力
	②業績給・成果給	業績または成果
	③勤続給	勤続年数
勤続による能力の向上に応じた昇給	勤続による能力の向上	
業績等への貢献に応じた賞与	業績等への貢献	
手当	役職手当	役職の内容
	特殊作業手当	業務の危険度または作業環境
	特殊勤務手当	勤務形態
	精皆勤手当	業務の内容
	時間外・深夜・休日労働手当	無し（原則同一）
	通勤手当・出張旅費	無し（原則同一）
	地域手当	勤務地域
福利厚生	健康診断に伴う勤務免除・有給保障	無し（原則同一）
	慶弔休暇	無し（原則同一）

※ 網掛けの項目は特に注意。

ていないものがいくつかあるため、その結果を待ってから判断することになるかもしれません。

ただ、まだ何もしなくてよいということではありません。社内の非正規労働者のタイプを区分し、それぞれ現状の待遇を整理し、正社員と格差がある待遇については、差を設けている理由をきちんと説明できるかどうか確認しておくべきでしょう（図3参照）。

なお改正法では、労働者本人から求められた場合に、待遇差の内容とその理由を説明する義務が追加されています。

パワハラ防止措置（大企業）

ハラスメント規制法では、パワハラ防止措置の義務化を含めた「ハラスメント対策の強化」が定められました（表4参照）。

令和2年6月から義務化（中小企業は令和4年4月から。それまでは努力義務）される見込みです。

指針において、パワハラに該当する例・該当しない例が具体的に示されるので社内研修などで活用できるでしょう。また、防止措置の具体的な内容も指針で示されます。会社がパワハラにどう対処する方針なのか決定し社員に周知する、相談体制を整備するなど、セクハラ防止措置とほぼ同様の内容になる予定です。

健康増進法の改正

健康増進法の改正により、令和2年4月からはオフィスや飲食店は原則禁煙となります。喫煙専用室を設置すれば専用室内での喫煙は可能ですが、20歳未満の客および従業員は喫煙可能部分に入ることができないルールです。

要件を満たす小規模店には例外措置も設けられていますが、東京都ではこうした線引きをなくして従業員を1人でも雇う店は原則禁煙とするなど、条例でさらに厳しい規制を設けています。

法令に違反して喫煙した人や、対策

図3 待遇差の確認の流れ

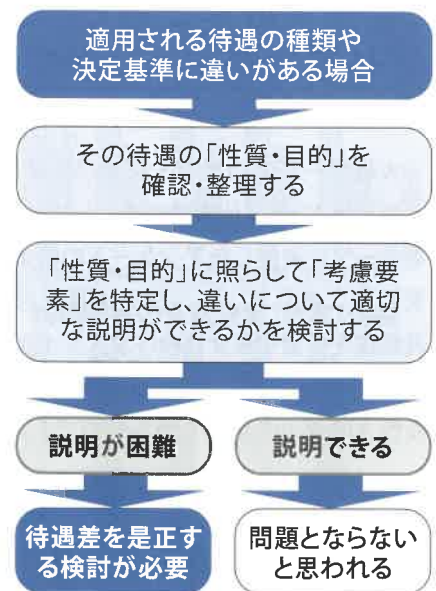


図4 ハラスメント対策の強化

パワハラ	セクハラに加え、防止措置を企業に義務付け 労使紛争を調停等の対象に
パワハラ セクハラ マタハラ	被害の相談をしたことや、相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする不利益取り扱いの禁止

を怠った施設管理者には過料が課せられます。

募集時に受動喫煙防止策を明示

喫煙可能部分には、従業員であっても20歳未満の人は入ることができません。そのため、労働者が自分がどのような環境で働くことになるのかを事前に確認できるよう、従業員募集時に受動喫煙防止策を明示するよう義務付けられることになりました。

ハローワークや職業紹介事業者を通じて求人をおこなう際も、給与額や勤務地などとともに明示が必要となります。

女性 300 名に聞く 「仕事でのチャレンジ」意識調査

人材サービスのエン・ジャパンは、令和元年10月、「仕事でのチャレンジ」をテーマに実施したアンケートの結果を公表しました。アンケートは正社員勤務を希望する女性向け求人サイト「エンウィメンズワーク」上で実施し、女性312名から回答を得たものです。

* * * * *

「機会があれば管理職にチャレンジしたいですか?」という問いに対して「チャレンジしたい」と回答した人は42%。年代が若い人ほどチャレンジの意欲があることがわかりました。

これまで仕事をする中でチャレンジをした経験が「ある」と回答した人は84%。チャレンジをした取り組みのトップ3は「転職」(63%)、「指導係・まとめ役などの役割」(35%)、「新しいプロジェクトへの参加」(24%)でした。

96%が「チャレンジしてよかった」

チャレンジしてよかったかという問いには96%が「はい」と回答。チャレンジ経験から得られたものとして、「新しい知識・スキル」(72%)、「新しい人との出会い」(54%)、「自信」(36%)、「コミュニケーション力」(36%)が上位でした(右グラフ参照)。

今後も仕事でチャレンジをしたいかという問いには92%が「はい」と回答。仕事でのチャレンジをプラスの経験と捉える意見が多く見られました(右上参照)。

女性活躍推進法の改正

令和2年6月より段階的に、女性活躍推進法の主な改正事項が施行される

予定です。

この法律では、女性の活躍を推進するために、企業

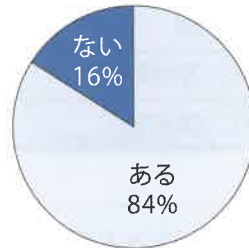
に次の内容を実施するよう義務づけています。

- ・自社の女性活躍に関する状況の把握と課題の分析
- ・行動計画の策定、届出
- ・行動計画の社内周知、外部への公表

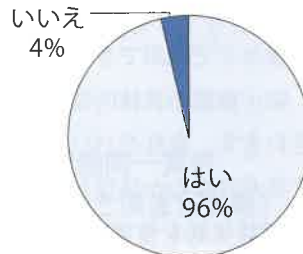
これまでは従業員数300人を超える企業が対象でしたが、改正により100人を超える企業にも義務付けられる予定です。

取り組み状況が良好な企業は、厚生労働省から「えるぼし」認定を受けることができます。公共調達における加算評価のほか、認定マークによって企業のイメージアップ、優秀な人材の確保などのメリットが期待できます。

仕事をする中でチャレンジをした経験はありますか?



チャレンジしてよかったと思いますか?



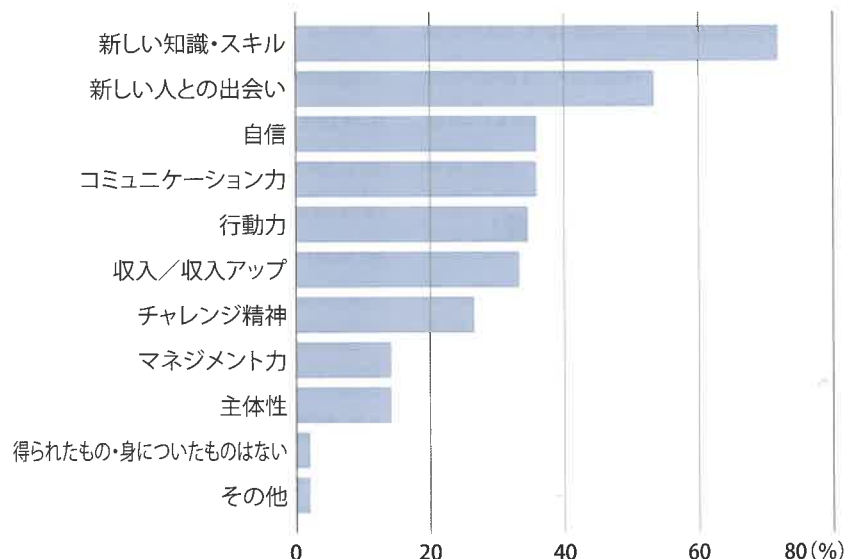
チャレンジをプラスと捉える声

新しいことへのチャレンジは負担になることもあるけれど、それ以上のやりがいに繋がることもあると学べたから (26歳)

仕事でプロジェクトの責任者を任せられました。大変なことやトラブルがありましたが、乗り越えた後の達成感が、自分の実力、力量になっていることに気づきました (30歳)

チャレンジは変化を恐れず、自分の可能性を試すための前向きな行動。これからもどんどんチャレンジしていきたいと思います (41歳)

「チャレンジをした経験がある」と回答した方に伺います。 チャレンジの結果、得られもの・身についたものはありますか(複数回答可)



過労死防止白書。 長時間労働は大幅減、年休取得率は5割超へ

政府は10月1日、「令和元年版過労死等防止対策白書」を公表しました。この白書は、企業における過労死等防止対策の推進に参考となる調査研究結果を報告するものです。

* * * * *

白書によると、労働時間、年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度の導入割合は、いずれも改善傾向にあります。なお、脳・心臓疾患などの労働災害に対する補償状況はグラフのよう

<白書のポイント>

- 397万人（6.9%。前年比35万人減）が、週60時間以上の勤務。
- 年次有給休暇の取得率が18年ぶり5割超。
- 勤務間インターバル制度を知らない割合は大きく減少。

重点業種の状況は

今回の白書では、長時間労働の実態があるとして重点業種に追加された「建設業」と「メディア業界」について調査・分析がおこなわれています。

◆建設業

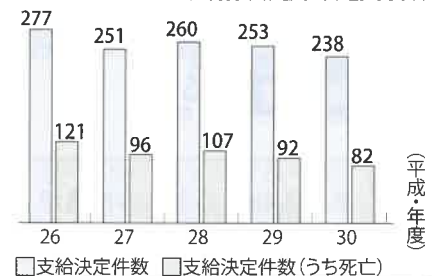
脳・心臓疾患事案は162件です。これを職種別にみると、「技能労働者等」が64件（39.5%）で最も多く、次いで「現場監督、技術者等」が62件（38.3%）でした。

また、精神障害事案149件を職種別にみると、「技能労働者等」が62件（41.6%）で最も多く、次いで「現場監督、技術者等」が59件（39.6%）でした。

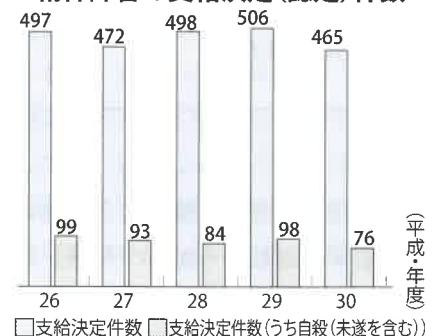
◆メディア業界

メディア業界を、「放送業」「新聞業」

脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数



精神障害の支給決定（認定）件数



「出版業」「広告業」の4つの業種に分類すると、脳・心臓疾患22件では、「放送業」と「広告業」がそれぞれ9件で最も多く、次いで「出版業」3件、「新聞業」1件でした。精神障害事案30件では、「広告業」が17件で最も多く、次いで「放送業」8件、「出版業」3件、「新聞業」2件でした。

お知らせ

64歳以上の雇用保険料免除が廃止されます

令和2年4月より、64歳以上の人について雇用保険料の免除が廃止され、徴収が始まります。

雇用保険法が改正され、平成29年1月より新たに資格取得する65歳以上の人も雇用保険の適用対象となっています。これにともない、これまで4月1日時点で64歳に達している被保険者についておこなわれていた雇用保険料の免除が廃止され、64歳以降も雇用保険料が徴収されることになりました。これには猶予期間が設けられ

ていましたが、令和2年4月より事業主および被保険者ともに徴収が始まります。

給与計算の際は注意！

給与計算の際は雇用保険料を控除し忘れることのないよう注意が必要です。

具体的には、4月勤務分の給与から雇用保険料が徴収されることとなります。月の途中で給与締め日がある場合は、4月に締め日が属する分から徴収

の対象となります（図参照）。

高齢者の多い職場では、次の年度更新から労働保険料が大幅にアップする可能性があります。

(例) 20日〆の場合

	3/20	4/20
免除		徴収



入社して半年程度でも 傷病手当金は受給できる？

Q まだ入社して半年の社員が病気のため入院します。しばらく働くことができませんが、確か健康保険で給付があったと思います。受けられますか？

A 被保険者が私傷病により働かず、会社から給与（報酬）が受けられない場合に、生活を保障するため、健康保険に傷病手当金という制度が設けられています。

入社して半年程度でも要件を満たせば支給されますが、支給額は1年以上被保険者であった人と異なることがあります。

4日間以上私傷病で働けない場合に

具体的には、次の①から③のすべての条件を満たしたときに、傷病手当金が支給されます。

ただし、任意継続被保険者である期間中に発生した病気・ケガについては、傷病手当金は支給されません。

※健康保険組合の場合は取り扱いが異なることがあります。

①業務外の病気やケガの療養で働けないこと

業務外の病気・ケガに限られるため、業務上の災害、通勤災害によるものは支給の対象になりません。また、美容整形なども対象になりません。

②連続する3日間を超えて働けないこと

業務外の病気やケガにより、療養のため働けなかった日が4日以上（連続して3日間の待期の後）になった場合に、傷病手当金が支給されます。待期には、有給休暇、土日や祝日などの公休日も含まれるため、この間の給与の支払いがあったかどうかは支給に関係ありません。

なお、就労時間中に業務外の理由で病気やケガをして働けなくなった場合、その日を待期の初日として1日にカウントします。

③休業期間に給与の支払いがないこと

給与が支払われている日については、傷病手当金は支給されません。ただし、給与が支払われ、その額が傷病手当金の額よりも少ない場合は、その差額が支給されます。

いつまで支給されるのか

傷病手当金が支給される期間は、支給を開始した日から最長1年6ヵ月です。これは、1年6ヵ月分支給されるということではなく、この間に仕事に復帰し、その後再び同じ病気やケガで働けなくなった場合でも（つまり一時期受給していない期間があっても）、支給開始後1年6ヵ月を経過したときには傷病手当金は支給されません。

支給される傷病手当金の額は

傷病手当金の額は、基本的に1日あたり「標準報酬月額÷30日×2/3」ですが、短期的な給与の変動の影響を防ぐため、図のように1年間の平均的な額を求めて支給されます。

なお、ご質問のように被保険者期間が12ヵ月に満たない場合は平均額の計算方法が変わります。そのため、標準報酬月額の高い人では保険料負担に比べ給付額が不利になることがあります。

また、傷病手当金の受給対象期間について「出産手当金」「障害年金」などが受けられるとき、傷病手当金の全部または一部が支給停止されることがあります。

資格喪失後に受給できる場合も

資格喪失の日の前日までに被保険者期間が継続して1年以上あり、被保険者資格喪失日の前日に、傷病手当金を受けているか、受けられる状態（受給要件）を満たしていれば、資格喪失後も引き続き支給を受けることができます。

1日あたりの金額

$$\left[\begin{array}{l} \text{支給開始日*以前の継続した12ヵ月間の各月の} \\ \text{標準報酬月額を平均した額} \end{array} \right] \div 30日 \times \frac{2}{3}$$

※支給開始日とは、一番最初に給付が支給された日のことです。

■支給開始日以前の期間が12ヵ月に満たない場合

支給開始日以前の加入期間が12ヵ月に満たない人の支給額は、次のいずれか低い額を使用して計算します。

- ② 支給開始日の属する月以前の直近の継続した各月の標準報酬月額の平均額
 - ① 標準報酬月額の平均額
- ・30万円 ※支給開始日が平成31年4月1日以降の人



LINE(ライン)で退職願は有効?

Q アルバイトのスタッフがLINE(ライン)で退職したいと連絡してきました。退職願はきちんと書面で上司に提出するべきではないのでしょうか? 「このような退職の方法は認められない」と言って拒否してよいのでしょうか?

A 退職の伝え方は法律に決まりがたいため、LINEでも有効です。書面でないからといって拒否することはできません。ただし、就業規則に「書面で提出すること」と定めている場合は就業規則に従う必要があります。

* * * * *

近年、広く普及しているメッセージアプリのLINE(ライン)。手軽かつ迅速・確実に連絡できることから、業務にLINEを使用している職場も増えているようです。

特に若い社員やアルバイトなどはLINEで退職を伝えてくる人もいるかもしれません。LINEで「辞めます」は法的に有効なのでしょうか?

退職の伝え方は法律で決まっていない

会社に退職の意思を伝える際は、退職願を書いて封筒に入れ、上司に手渡すのが常識的なやり方とされていますが、実は法律で退職の伝え方が決まっているわけではありません。どのような伝え方でもよいのです。

感情の面では「LINEで退職を伝えるなんて非常識だ!」と思うかも知れませんが、法律上はLINEやメールで

も有効です。

2週間前までに伝えればよい

労働者から退職したい旨を伝える際のルールとして法律で定められているのは「期間」のことです。期間の定めのない労働契約の場合、民法では原則として「退職の申し出から2週間を経過することによって雇用は終了する」と定められています。

伝え方については決まりがたいため「口頭」でも有効なのですが、口頭の場合2週間前までに伝えただろうか証拠が残らずトラブルになる可能性があります。その点、LINEやメールなら記録が残るので問題ないでしょう。

ただし、特にLINEについてはスマートフォンで気軽にメッセージをやりとりできるため、言い争いになった後によく考えずに「じゃあ、辞めます」などと軽々しく送信してしまったり、酔っ払って同僚あてに「もう退職する」と送ったつもりが誤って上司に送信してしまったなどということも考えられます。

こうした際に、本当に退職する意思があるのかを確認し、そうであれば改めてきちんと体裁の整った退職願・退職届を書いて提出してもらうように依頼することは、トラブルを防ぐ観点から必要でしょう。

ただし、書面で提出するまではかたくなに受理しない、退職を拒否するといった対応は認められません。

就業規則で「書面で」と定めているときは?

法律上は、退職を伝える手段につい

ては定められていないため何でもよいのですが、会社の就業規則で「退職願を提出しなければならない」と定めている場合は就業規則に従うことになります。

なお、過去の裁判例では、「退職の意思表示と認められる言動があったとしても、退職しようとするときは退職願を提出しなければならない旨の就業規則の定めがあるときは、退職願を提出しない限り退職の意思表示の効力は生じない」と判断したものがあります。

就業規則で「1ヵ月前まで」と定めているときは?

一方で、民法によって2週間前までに退職を申し出れば雇用が終了すると定められているのに対し、就業規則で「1ヵ月前までに退職願を提出しなければならない」などと定めた場合はどうでしょうか?

これについては、法律の方が優先され、2週間よりも長い期間(たとえば1ヵ月など)を就業規則で定めていても合理的な理由が無い場合はそれは無効となります。

辞めたいのに辞めさせてくれない

近年、労働相談でも「退職」に関する相談が増えています。辞めたいのに会社が辞めさせてくれないといったトラブルです。

LINEで退職したいと伝えてくるのは、若い人たちが非常識だからではなく、強引に引き止められたり嫌がらせを受けるのが怖いといった事情があるのかもしれません。



「柔軟な働き方」実現で生産性 UP

働き方改革というと、残業削減のことだと考えている企業も多いようですが、それだけではありません。働き方改革とはそもそも、労働者がそれぞれの実情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するための取り組みなのです。

今回は「柔軟な働き方」を実現する取り組みをおこなっている会社の事例を紹介します。

時間報酬型 or 成果報酬型

ゲーム開発をおこなう A 社では、社員がライフスタイルに合わせて働き方を選択できる制度を実施しています。全社員が「時間報酬型」か「成果報酬型」の2つから働き方を選べるのです。

「時間報酬型」は1日8時間決まった時間に働き、時間に対して給与が支払われる一般的な働き方です。「成果報酬型」は、13～18時のコアタイム以外は1日8時間を目安に自由に勤務

し、成果に対して給与が支払われます。この制度をベースにしながら、A社では週休3～4日などの少日数勤務や在宅勤務も実施しています。

ほとんどの社員が成果報酬型を選択しており、成果報酬型の社員でも実質的な残業はほとんどないどころか、所定労働時間を満たしていない社員も多いといいます。もちろん、この場合も減給はありません。

かつては会社に寝泊まりすることが当たり前というほど長時間労働が常態化していた A 社ですが、「クリエイターの理想郷を作る」という理念のもと改革を進め、労働時間を減らしながらも過去最高の売上を達成したそうです。

自由に出勤・欠勤できる制度

食品加工をおこなう B 社では、パートタイマーを対象とした「フリースケジュール制度」を実施しています。連絡なしで好きな日・時間に出勤でき、

欠勤や休憩も自由というもの。賃金は一律でフラットな職場です。

このような制度にしたのは、人間関係の悪化による退職が多かったから。パートタイマーの中で誰かが力を持ち、派閥が作られ、ささいなことで争いが起きていたといいます。

そこで、パート長などは置かず、賃金も一律にして、自分の生活を中心に自由に働けるようにすることで、スタッフに気分よく働いてもらうことを目指しました。

ストレスなく働けるようになったことで負の感情が起きにくくなり、スタッフ同士が自然と協力し合うようになったといいます。

定着率が大幅に向上し、求人コストがかからないほか、人の入れ替わりがないため新しいスタッ

フに教える必要もなく、生産性がアップしています。



労務ひとこと

厚生労働省は10月21日、平成28年3月に卒業した新規学卒者の、就職後3年以内の離職状況を取りまとめた公表しました。

今回の取りまとめにより、大学卒の約3割、高校卒の約4割が、就職後3年以内に離職していることが分かりました。いずれも前年からほぼ横ばいの状況となっています。

離職率は事業所規模が小さいほど

高まる傾向が見られ、1000人以上規模では大学卒・高校卒ともに3割に満たないのに対して、5～30人規模では、5割前後に上っていま

就職後3年以内に辞める若者の割合

す。

また、産業別では「宿泊業・飲食サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」「教育・学習支援業」の順

で離職率が高くなっています。

手間やコストをかけて採用した若者が3年以内に半分も辞めてしまうというのは非常にもったいない状況です。

若者がすぐ辞めてしまうのは賃金など待遇面の不満もあるでしょう。しかしそれだけではなく、充実した教育体制や働きやすい環境を整えるなど、若者に長く働いてもらうために工夫できることもあるのではないのでしょうか。