

**2026 年
9 月号**

発行日 令和 8 年 9 月 15 日(第 220 号)
(月1回/毎月 15 日発刊)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿 5-8-1 第一ともえビル

特集：『退職を巡る企業vs労働者の仁義なき争い』
／オフィスタ人事管理部

オフィスタ NEWS 第 220 号発刊にあたって

9 月になりましたが、まだまだ日中の暑さはなかなか変わらないですね。8 月が終わり本格的な暑さは抜けましたが、まだまだ油断はできませんね。寝る前にはしっかりと水分補給をして寝るようにすると熱中症対策にもなっているようです。

9 月といえばお月見ですね。お月見は明るく美しい月を眺めて楽しむ伝統行事で、下記イラストでもすたくまがお月見してますね。関西ではしずくのような形をした団子の上に、小豆あんをかぶせて作られるお団子が有名なんですよ。

まだまだ暑い日々が続きますが、無理せずに休憩を取りながら、今月も元気に頑張っていきましょう。



オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか？オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&A など有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<https://www.offista.com>

オフィスタ 9 月のスケジュール



9/4 ノー残業日
9/16 ブログ更新
9/21-23 通常営業
9/30 下期経営会議

“はたらきたいという気持ちを大切に”

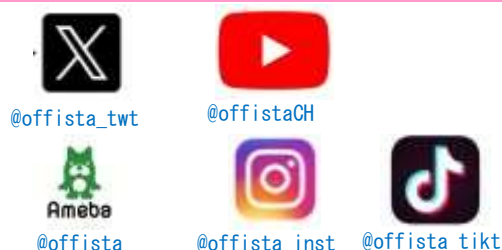
“育児も家庭もお仕事も大切に”

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援するママさんハケンの会社です。今回のオフィスタ NEWS もお気軽に読んでいただければと思います。



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <https://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタ NEWS バックナンバーもホームページから閲覧できます。



(C)2026 OFFISTA

☆☆退職を巡る企業 vs 労働者の仁義なき争い☆☆ / オフィスタ人事管理部

いまや退職はビジネスと化しています。労働法の制度を利用して 1 円でも多く金銭をとって辞めようとする退職者を助長する退職代行や退職コンサル。そこに対抗して予防線を張る経営者。退職を巡る“仁義なき争い”の実態について、今回は企業側の視点で考えてみました。ブラック企業が減る一方で、新たに増えているのがブラック労働者です。企業はどう対応すべきなのか。本誌読者の中にはまさかこのような方は居ないと思いますが参考として知っておいて損はないかもしれません。

企業を悩ます人手不足と相まって経営者が頭を悩ますのが離職問題ではないでしょうか。正社員採用しても定年まで働いてくれるどころか数日～数カ月で辞めてしまったりということは現在多くの企業で経験されていることでしょう。社員採用したから定年までいてくれると鵜呑みにする企業側も甘いと思いますし、それを裏切る労働者も後ろめたさからか退職代行を利用するなど、両者ともに紛争は絶えないのが現状です。

■「退職代行」からの連絡は 3 割の企業が取り合わず、残業代や退職日の交渉などの通知を 3 割が経験

大手退職代行サービス代表が弁護士法違反の疑いで逮捕されたニュースは記憶に新しいところでしょう。これを受けて退職代行業者から連絡があっても、非弁行為が含まれる可能性があるため、3割の企業が取り合っていないことが調査でわかりました。

なお、退職代行から連絡を受けた企業の 3 割が、残業代請求や退職日に関する調整などの非弁行為に触れる可能性もあり、いよいよ退職代行業者に対して企業の逆襲が始まった格好です。

退職代行は、メディアや SNS などでも広く知られるようになりましたが、退職に関係して発生する法的な問題にも目を向ける必要があるため、こうした動きを背景に、退職代行への目はますますシビアになってきました。気軽に使えるサービスから高額な費用が発生する弁護士依頼に移行した為、労働者もおいそれと利用できるものではなくなりつつあります。東京商工リサーチによる約

六千五百社への調査によると、退職代行を利用して辞めた者がいた企業は約 8%。また、(採用する段階で)過去に退職代行を利用した者は採用しないと回答した企業は 26%でした。企業側は、「退職代行からの連絡には取り合わない」・「利用歴がある者は採用に慎重になる」など変化が生じています。サービス利用者は一度利用を考え直す時期にきており、一方で利用の正当性を論じる者もいるでしょう。どちらが善でどちらが悪かはさておき、静かなる争いが起きているのは事実です。



■どのような人が退職代行を利用しているのか企業調査

正社員・パート・アルバイトで利用された…1.5%
正社員のみで利用された…6.4%
パート・アルバイトのみで利用された…0.7%
派遣社員で利用された…0%

■消費者と直接対面し、シフト制などの業種に多い

順位	業種	構成比	回答	母数
1	宿泊業	24.13%	7	29
2	その他の事業サービス業	19.48%	30	154
3	輸送用機械器具製造業	18.98%	15	79
4	物品賃貸業	18.00%	9	50
5	電子部品・デバイス・電子回路製造業	16.36%	9	55
6	食料品製造業	15.82%	22	139
7	ゴム製品製造業	15.78%	3	19
8	貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関	15.38%	2	13

■利用歴のある者は採用に影響するという企業が 75%

	中小企業	大企業	全企業
利用歴が分かった場合、採用しない	1,313社 26.75%	55社 15.80%	1,368社 26.02%
利用歴が分かった場合、採用に慎重になる	2,412社 49.14%	183社 52.58%	2,595社 49.37%
利用歴は採用に影響しない	1,141社 23.24%	109社 31.32%	1,250社 23.78%
利用歴が分かたら、採用に積極的になる	42社 0.85%	1社 0.28%	43社 0.81%
回答社数	4,908社	348社	5,256社

■退職代行からの連絡に企業の対応は

取り合わない…30.4%
業者からの連絡内容に従う…28.2%
業者を間に挟んで退職手続きを進める…50.0%
…3割の企業が無視または取り合わないそうです。

■退職代行業者からの通知内容は、

退職意思の取次ぎのみだった…66.6%
退職日の交渉…17.2%
未払い賃金や残業代の支払い…9.9%
…と続くそうです。

■ブラックなのは企業だけではない。こんな労働者も…

(出典：SPA 編集部『泥沼退職バトルの舞台裏』)

(例) 入社 1 か月も経っていないのに 3 日に 1 回しか出勤しない新人に企業はどう対処すべきなのか？

傷病手当“常習犯”と持久戦を展開

“労働者の権利”を盾にやりたい放題の輩たちに狙われれば、経営者側も無傷ではられません。ある企業では 40 代の社員 A を採用。「人手不足で一刻も早く人員を補充したかったので、焦っていたのが悪かった」と担当者は言う。だが A は 1 か月も経たないうちに体調不良を訴え始め、3 日に 1 回しか出勤しなくなった。経歴を調査し洗い直すと、大学卒業後から 2~3 年ごとに退職を繰り返し、その都度傷病手当を受給していた。

「100 万円の手切れ金」…最終手段に出る

そもそも出勤しないので仕事を覚えられない。結果、他の社員に負担がかかり職場の空気も悪化。また、A の言動から病気を装い休職して傷病手当を入手し、退職して失業保険の受給も狙っているのは明らかでした。

ついには 1 週間もの無断欠勤をしながら悪びれた様子も見せなかったため、事前予告なしで解雇に至った。「解雇予告手当」と訴訟費用を含めて 100 万円を覚悟するも、「その額で次の戦力を雇えるなら、手切れ金と考えればむしろ安い」と経営者は判断したそうです。

モンスター退職者を倒す“裏技”は「場外戦」へ誘導

いわゆる“職場のモンスター社員”を表立って排除すると、逆に会社が窮地に立たされてしまいます。そこで、多少強引な粛清方法に頼る企業も少なくありません。今

回のように『手切れ金』として決着をつけるほうが早いという企業は実はここ数年増えてきているのです。



グレーな相手にはグレーな対応も選択のひとつ

もう一つの手段は、一見すると常道を外れた「肉を斬らせて骨を断つ」対応策です。「まずは注意、指導、配置転換などあらゆる方策を尽くすべきです。それでも本人の改善が見込めなければ、意図的に“引き金”を引いて退職を促す。不当解雇とされる可能性をあえて受け入れる構えで、労働審判に持ち込ませる手法」です。

労働者に敢えて裁判を起こさせたり、労働基準監督署に駆け込ませるのが狙いで、この“仕掛け”の真意は、審判の場で企業が主導権を握ることにあるといえます。裁判所での協議の段階で、「本人も反省しているようなので、再雇用を検討しています」といった申し出を行います。当然ながら、労働者は『戻りたくない』と言います。そうなれば、形式上は会社側が再雇用の意思を示しているので、不当解雇にはなりません。戻ってくる選択をするなら、そのまま僻地に飛ばすか、窓際社員にしてしまえば自らフェードアウトするケースが多いようです。

こうした手法は、倫理やコンプライアンスの観点で堂々と推奨できるものではありませんが、社長の一存で動ける中小企業ならば、選択肢として考慮されることも一案だといえます。

■ブラック労働者を採用しないためにどうすべきか

- (1) 一度雇用したら簡単には解雇できないことを企業は肝に銘じておくこと
- (2) 正社員で 1 年未満の離職歴がある場合は身辺調査をしっかりと行うこと
- (3) 専門の採用コンサルやエージェントへ協力要請
- (4) いきなり採用せず、契約社員やアルバイトなどから社員採用に切り替えるなどの策を講じること

◆企業の人事採用のご相談はオフィスタ人事管理部迄どうぞ

☆☆退職代行『ムリカヤレルカ』のご紹介☆☆

/オフィスタ業務管理部

オフィスタが事務局を預かる日本雇用環境整備機構の退職代行サービス『ムリカヤレルカ』の紹介です。本誌特集でもありますように退職代行を利用した歴があると再就職に不利になるという調査データがあります。

本サービスの目的は「退職を申し出た時の会社の反応を調査する」一次利用に重点を置いております。よって退職意思を匿名でお伝えするだけのサービスです。

費用は 5 千円で最短 10 分で簡単調査できますので、退職しようかどうか迷っている段階の方が、まずは緩やかに退職できそうな雰囲気か、もしくは難航しそこのチェックにご利用ください。

なお、交渉事は致しません。派遣や契約社員など期間の定めがある途中での退職依頼もお受けしておりません。



『ムリカヤレルカ』

退職代行：5 千円
引留め代行：成功報酬
休暇代行：5 万円

運営主体：
日本雇用環境整備機構

事業目的：
退職を迷っている者の一次的な判断を下すためのツールです。

https://www.jee.or.jp/network/images/1415_tokuten.pdf

派遣クイズ

職場でクレーム電話を取ってしまった時。上司も不在で自分が対応しなければならなくなってしまうたら。次のうちクレーム対応として誤りはどれでしょう。

- ①理由はどうであれ謝る
- ②相手の誤解であつたら訂正する
- ③お待ち下さいと保留にして上司の戻りを待つ
- ④対応策を立てる

(答えは最終ページ)



☆☆コレワーカー雇用の初歩の初歩編☆☆

/協力：法務省、制作：日本雇用環境整備機構

育児・障害・年齢など働きたいけれどもある諸事情が就業を遮る壁となっている方を就業弱者と言います。コレワーカーも同様に働きたいけれども前科があるというだけで就労に壁ができています。罪は償ったはずなのにこれは差別だと考える人と、それは自業自得だという考える人に分かれていますがみなさんはどうお考えですか？

それを考えるキッカケとして法務省と日本雇用環境整備機構で制作した無料動画のご紹介です。

なお、本動画はコレワーカーを是非採用してくださいという趣旨の動画ではありません。コレワーカー雇用を知るための初歩知識の提供ですのでお気軽にどうぞ。



▼どなたでも無料でご視聴いただけます

<https://vimeo.com/1176056268/1c4e52a1a1>

☆☆オフィスタ・レコード☆☆

/オフィスタ・メディア事業部

はたらく女性やママさんをコンセプトに、オフィスタに登録のスタッフさんが作詞・作曲を行い、メディア事業部のタレントがレコーディングした作品です。

オールインパックで配信予定

- ①オリジナルシングル (mp3)
- ②MusicVideo (mp4)
- ③歌詞カード (pdf)
- ④収録語インタビュー (mp4)
- ⑤限定ジャケット写真 (jpg)
- ⑥著作権フリー許可証 (pdf)



第四弾シングル『ヒールで今日を鳴らして』

作詞：Hanae* 作曲：早乙女精子 歌：彩里芽生

◆ダウンロードはこちら (曲・歌詞・MV オールインパック)
<https://star-pro.stores.jp/>

☆☆お仕事 Q&A コーナー☆☆

/解説：オフィスタ顧問社会保険労務士

Q. 私はハケンではたらいています。ネット上には色々なハラスメントがあるようで、中にはヌーハラ（蕎麦をズルズル音を立てて食べる）、ホワハラ（上司が部下に優しいホワイトすぎる企業）など、職場で起きるありとあらゆる事項が言ってしまうとハラスメントに該当する世の中です。派遣会社の担当者に尋ねても「セクハラやパワハラならともかく、蕎麦をズルズル食べないでくださいなどと苦情申し立てられるわけがないし、御社はホワイト企業なので困りますなんて苦情を言えるわけがないでしょう。常識で判断して下さい。」と言われてしまいました。今や世の中に八百種類以上もあると言われるハラスメント類ですがその全てが法的に禁止を課されているのでしょうか。日々どんどん追加されていくハラスメントの種類ですが誰が決めているとどこが認定しているのですか。



A. ハラスメントとは、発言や行為によって、個人の尊厳を傷つけ、不快にする「嫌がらせ」や「いじめ」全般を指します。法律で規制しているハラスメント以下の3つです。

(1) セクシャル・ハラスメント（セクハラ）⇒性的な言動により、相手に対して不快感を与える嫌がらせ（男女雇用機会均等法第11条）

(2) パワー・ハラスメント（パワハラ）⇒職場における優越的な関係を背景とした言動により労働者の労働環境を害する嫌がらせ（労働施策総合推進法第30条2）

(3) マタニティ・ハラスメント（マタハラ）⇒妊娠・出産・育児に関する言動により、女性労働者の就業環境を害する嫌がらせ（育児介護休業法第25条）

法律に明確な根拠がなくても（例えばモラハラ等）、発言や行為によって、個人の尊厳を傷つけ、不快にする嫌がらせやいじめは不法行為とし損害賠償の対象になります。どういう種類の言動であっても個人の人格を否定したり嫌がらせは、ハラスメントとなり違法行為となります。従ってハラスメントの名称は無数にあることになります。名称等はマスコミなどで一般的に通称されているわけで誰が決めたというわけではありません。重要なのは、ハラスメントが単なる道徳的な問題ではなく、法的義務を伴う「リスク」であるということであることを認識していればよいと思います。

（回答：大滝岳光）

…＜そのほかの気になるお仕事疑問募集中＞…

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。
オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生
（日本人材派遣協会アドバイザー／特定社会保険労務士）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！



過去に取り上げた質疑応答
200問を一挙まとめた総集編

定価 ¥19,800円
⇒現在ネットで**無料配布中**

出版：オフィスタ広報・宣伝部

▼『ハケン質疑応答Q&A集実践200問』（無料配布中）
<https://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf>

☆☆事務希望のアルバイト学生を募集中☆☆

/オフィスタ学生アルバイト

オフィスタでは事務のお仕事がしてみたい現役大学生を募集しています。将来デスクワークの就職を希望する方は在学中に経験してみませんか（アルバイト）。
28・29・30 年卒の方。授業と就活の優先約束します。



◆お問合せはオフィスタ人事管理部までお気軽にどうぞ！

☆☆パソコンお助けコーナー☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

連載その33：『スマホ SNS 疲れしていませんか？』

ちょっとした空き時間があれば、ついスマホでショート動画を見たり、SNS を見たりしてばかり…。

なんだか頭が疲れているような気がしませんか？



気づいたら、時間ばかり経ち…。今回は対策法を紹介！

◆モノクロにして SNS 疲れや依存傾向の軽減！

アメリカノースダコタ大学の論文で実証された方法😊
画面をモノクロにするだけで、利用時間が減るそうです。
SNS 疲れや依存傾向の軽減も示唆されています😓

◆i-phone でモノクロにする方法（解除も簡単）



- ① iPhone 右上隅から左下にスワイプするとコントロールセンターが出てきます。
- ② 空欄をタップ長押しで、編集状態にします。
- ③ 一番下の「(+)コントロールを追加」をタップ。
- ④ かなり下の方にある「視覚アクセシビリティ」の中にある、「カラーフィルタを設定」をタップ。
→コントロールセンターに「カラーフィルタ」(モノクロ切替)が追加されたので、いつでもコントロールセンターからモノクロに切り替えることができます😊

☆☆読者投稿コーナー☆☆

/題目：『分割有休のありがたみ』

『年々夏の暑さが厳しくなり、だいたい 10 月くらいまでは体調管理に気を付けないと痛い目にあったりします。夏休み明けや季節の変わり目の子どもや高齢の親御さんの思いがけない体調不良に、仕事をしている者は右往左往したりするものです。』

例えば、子どもが熱を出して病院へ行かなくてはいけなくとします。近頃は病院も待ち時間緩和のために時間予約ができるシステムを導入していて助かりますが、うまく予約が出来、実家からも手伝いが来てくれるので会社を休まなくても済みそうな時にふと思うのが有給休暇の取り方です。

オフィスタにお世話になる前に勤めていたところでは、有給休暇は全休、もしくは半休でした。有休休暇自体がそれほど日数をもらえるわけではないので不測の事態に備えて日数を確保しておく必要もありました。

オフィスタで働き始めて、担当者さんから有給の説明をうけて、びっくりしました。なんと 15 分単位で申請できるというのです。(もしかすると、私がお世話になった案件だけかもしれませんが、詳しくは担当者さんに問い合わせしてみてください)

このシステムにはとても助けていただきました。元々は子供の急な病気を考慮してのママさんハケンならではの制度だとお聞きしましたが、実は子供ではなく私がしばらく詰めて通院しなければならない病にかかってしまったのです。職場の上長とオフィスタ担当者さんと両方から承諾をうけて、15 分単位の有休を使つての通院をすることが可能となりました。時間的にも半休するほどでもないことでしたので、仕事にも影響しづらい分単位で有休を効率よく使うことができることは本当にありがたかったです。通院するだけでも心が折れそうな気持ちも救われた思いがしました。

オフィスタで働いていて本当に良かったことは多々あるのですが、今回のことも働くにあたっての重要なポイントだと思っています。細やかなところが行き届いているオフィスタなので大切な友達に自信を持って勧めたいことは言うまでもありません。育児と仕事の両立のコンセプトは至る所に発見できます。』(投稿：匿名希望)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

障害者雇用枠での採用

会社は障害者を法律で定められた人数以上雇わなければなりません（法定雇用率）。大企業になればなるほど数は大きくなります。全国展開の警備会社での募集です。

仕事：備品の整理、健康診断結果データ入力、簡易事務

日数：月～金で週2～5日で希望制

時間：9：00～17：00（休憩60分）

場所：全国14エリアからお好きな勤務地が選べます

期間：二ヶ月後に双方合意で社員採用（紹介予定派遣）

応募資格：身体・療育・精神問わず**障害者手帳所持者**

二ヶ月後に社員採用される場合の勤務日数や給与などは直接交渉して双方合意ならご入社してください。オフィスタは交渉には介入いたしません。

※詳しくはオフィスタ人事管理部までお問合せ下さい。

エントリーはメールまたはお電話にて受付けております。
（その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください）

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<https://www.offista.com>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

社会保険が来月一部改正となり、扶養内ではたらく方にも変化はありそうです。社会保険に加入したい人が増えれば加入したくない人の稀少性は増えてきます。一方で高額な社会保険料が支払えない企業は増えてきているわけですから、おのずと後者の人材と需要と供給のバランスが整います。育児中ではたらくたいけれど働けない一部のママさん支援で20年前にオフィスタはスタートしましたがまた当時と同じような状況に戻ってきた感じです。ただ、当時は需要がなかったのに比べ今度は逆の状況になっているわけで、考えようによっては良い事と思った方がいいのでしょうか。

時代の流れを感じます…

makoto記

オフィスタ NEWS 第220号作成委員

編集長 Roco オフィスタ広報・宣伝部

編集 Reiko オフィスタ総管理室

監修 makoto オフィスタ業務管理部

執筆 Mim オフィスタ人事管理部

Hayaty オフィスタ広報・宣伝部

協力 大滝人事労務研究所

一般社団法人日本雇用環境整備機構

出典 SPA 編集部『泥沼退職バトルの舞台裏』

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

★お問い合わせ先

●配信停止

<https://www.offista.com/mailout.html>

●本誌定期愛読を希望（無料）

<https://www.offista.com/mailin.html>

●メールアドレス変更

<https://www.offista.com/mailchange.html>

●プライバシーポリシー

<https://www.offista.com/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<https://www.offista.com/melmaga.html>

派遣クイズの答え：③が誤り

- ①自分には無関係でも、自身が働く会社に対して怒っていることは事実なので理由はどうであれまずは謝ることから始まります。
- ②相手の誤解であつたら訂正すべきですが「確認なのですが〇〇でお間違いないでしょうか」など反論はせずにやわらかな表現で対応しましょう。
- ③保留にしたまま長い間待たせる行為は火に油を注ぐようなもの。折り返しを約束するなど説明するのがよいでしょう。
- ④その場で自身が対応できる内容ならすぐに取り掛かるべきでしょう。最近は会社内にクレーム対応マニュアルが整備されている場合も多いので、事前に目を通しておきましょう。

MEMO :

このメールはオフィスタメルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。
この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル／0120-178-172

お問い合わせ受付時間／10:00～17:00（土・日曜日、祝日を除く）

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—



オフィスタは次世代育成支援対策推進法第13条に基づく厚生労働大臣認定企業です。