

退職代行サービス

使用者委員 吉田健朗

「退職代行」というサービスが巷であるという話は聞いていた。

退職の意思を会社に伝えにくい環境にある方や、退職の意思表示をすることで引き留めや嫌がらせなどを受けるおそれがある方が主に利用するのだと思っているが、ニーズは高いようで退職代行サービスを提供する業者数も増え続けているようであるし、利用者数も右肩上がりだそうだ。

首都圏を中心にサービスを提供しているのだろうと勝手に思い込んでいたら、先日弊社にもテレビで見たことのあるいわゆる「大手退職代行サービス会社」より従業員の退職手続きの連絡が来た。

退職代行を使わなければならないくらいに従業員を追い詰めていたのではないかと担当部署に問い合わせたところ、入社後まだ日が浅く多少の技量不足はあったもののなんとか頑張っけて働き続けてもらえるよう周囲も一生懸命サポートもしていたらしく、そんな姿勢がかえって自分から退職を言い出しにくい空気をつくっていたのかもとのことであった。

いずれにせよ私自身会社の代表として、そんな思い悩んでいた従業員に周囲が気づいてあげることができず結果退職に至ってしまったことを深く反省するとともに、辞めていった従業員が自分に合う仕事が見つかることを陰ながら応援したいと思う。

これを機会に改めて「退職代行サービス」について考えてみたが、今どきはLINEやメールで業務報告や社内通達もする時代になっており、入社面接もコロナ禍以降オンラインでもやっている会社があると聞く。退職手続きにいたっては本人の気持ちを考えると面倒なやりとりは極力避けたいと思うのも理解できる。

とはいえ会社の立場からすると、必要な人材であればこそ何とか思い直してもらえないかと時短や異動、職場改善などを提案し慰留に努めるのも当然で、それでも退職の意思が変わらなくても退職の理由を掘り下げることで今後のより良い職場づくりの一助とすることができると思うので本人としっかり退職について話をしたいと考える。

仕事上でつらいことがあっても頑張っけて乗り越えると新しい景色が広がり自分もレベルアップできるはずというのも会社の勝手な理想の社員像なのかもしれないが、話し合ったことで退職を思いとどまり結果その後生き生きと活躍している従業員も少なからずいるのも事実である。

やむを得ない理由で退職しなくてはならないケースもきっと多いのだと思うし、嫌々ながら無理して働き続けることは従業員にとってばかりでなく会社にとってもプラスではないと思うので可能であれば入社段階で会社もきれいごとばかり並べるのではなくありのままの状況を説明し、雇用される側もしっかり自己主張しお互い可否を判断できるような材料を提供しあうことが大事なだろうと人手不足の昨今だからこそあらためて感じた。