



社会保険労務士法人 ルーチェ

■名古屋事務所 名古屋市中区丸の内2-15-12-2  
ザ・テラス丸の内 903  
info@sr-luce.jp 052-211-5185  
■金沢事務所 金沢市長町1-4-45

## 就職者の離職状況と定着～厚生労働省、エン・ジャパン調査等より

◆就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者 38.4%、新規大卒就職者 34.9%

人手不足が慢性化している中、新入社員の早期離職対策は喫緊の課題となっています。厚生労働省が公表した令和3年3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が38.4%（前年度比1.4ポイント上昇）、新規大学卒就職者が34.9%（同2.6ポイント上昇）となっています。

また、離職率は企業規模が小さいほど高い傾向にあり、30人未満の事業所では高卒、大卒共に5割を超える離職率となっており、離職率が高い産業としては、①宿泊業、飲食サービス業、②生活関連サービス業、娯楽業、③教育、学習支援業が挙げられています。

◆退職に繋がりやすい時期は「3か月未満」

苦勞して採用したにもかかわらず、早期離職につながってしまったのは、企業としても負担が大きく、積極的な対策が求められるところです。

エン・ジャパン株式会社が運営する採用支援サービス『engage』が実施した「中途入社者の定着」についてのアンケートによれば、中途入社者が退職に繋がりやすい時期の最多は「3か月未満」だそうです。

また、定着率を高めるために行っている取組みとしては、「入社前の社内見学や社員面談などギャップの対策」（47%）、「直属の上司によるフォローアップ面談の実施」（43%）、「研修やスキルアップ機会の提供」（40%）、「社員の声を聞くアンケートやヒアリングの実施」（30%）が挙げられています。

◆社員の定着・離職防止のために

社員の離職理由は会社ごとに様々だと思われます。人材不足の状況下において、自社の離職対策を考えることは、経営力を高めるためにも今後より一層無視できない課題となるでしょう。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001318959.pdf>

【エン・ジャパン「中途入社者の定着」実態調査】

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000955.000000725.html>

---

## 「103万円の壁」見直し賛成企業が9割～帝国データバンクの調査より

### ◆「103万円の壁」とは？

帝国データバンクが行った「103万円の壁」引上げに対する企業アンケート（有効回答企業数1,691社）において、回答した企業の9割近くが「103万円の壁」の見直しに賛成していることが明らかになりました。

「103万円の壁」とは、年収が103万円を超えると所得税が発生し、配偶者控除の対象から外れることを指すものです。この壁を超えていないことを配偶者手当の支給要件としている企業もあります。そのため、この壁を意識して働き控えをするパートタイム労働者が多く、企業にとっても人手不足の一因となっています。

今回の調査では、67.8%の企業が「103万円の壁」の引上げに賛成し、21.9%の企業が「撤廃すべき」と回答しました。つまり、合わせて89.7%の企業が現行制度の見直しを求めているとわかります。

### ◆アンケートでの主な意見

企業からは、「壁を引き上げることでパートタイム労働者の働き控えが解消され、人手不足の解消につながる」との声が多く寄せられています。昨今の最低賃金上昇により、103万円までの労働時間が短くなっていることの影響もうかがえます。また引上げが実現すれば、「減税効果により消費活動が活発化する」という期待もあります。その一方で、「社会保険料の106万円・130万円の壁もあるので、所得税のみの見直しでは働き控えは残る」という意見や、財源をどう確保するかについて心配する声も見られます。

### ◆最新動向を注視し対応策を

103万円をはじめとする「年収の壁」を巡っては、法改正に向けた動きが加速する可能性があります。企業は最新の動向を注視し、従業員が安心して働けるよう適切な対応策を講じることが重要です。

【帝国データバンク「103万円の壁」引き上げに対する企業アンケート】

<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20241114-1-03mwall/>

---

## 1月20日から、希望する離職者のマイナポータルに離職票を直接送付するサービスが始まります

### ◆離職票が使われる場面

離職票とは、雇用保険の被保険者が離職後に求職者給付（基本手当等）を受給するために必要な書類です。離職票は現在、ハローワークから事業所を通して離職者に送られていますが、2025年1月20日から、希望する離職者のマイナポータルに直接送付するサービスが始まります。離職者がハローワークで求職の申込みをするには、事業所から離職票が届くまで1週間から10日ほど待つ必要がありましたが、新サービスを使えばその期間が短縮されます。事業所は離職者に離職票を送る手間が省けます。

### ◆離職票が送付されるまでの流れ

現在、事業所が資格喪失届と離職証明書をハローワークに提出すると、離職証明書は3枚複写になっており、ハローワークはそのうち事業主控と離職票を事業所に郵送または電子送付します。事業所はその離職票を離職者に郵送します。2025年1月20日から一定の条件を満たした場合は、事業所が資格喪失届と離職証明書をハローワークに電子申請すると、ハローワークは離職証明書の事業主控を事業所に電子送付し、離職票を離職者のマイナポータルに直接送付します。

### ◆離職票のマイナポータル直接送付のために事業所がやるべきこと

(1) 被保険者の方に被保険者向けリーフレットを使って周知しましょう。このサービスが被保険者の任意であることに留意する必要があります。

(2) 被保険者本人のマイナポータルで、マイナンバーがハローワークに登録されているか確認してもらいます。登録されていない場合は、事業所が「個人番号登録・変更届」をハローワークに提出し、マイナンバーを登録してください。

(3) 被保険者のマイナンバー登録が済んでいる場合は、被保険者本人にマイナポータル上で「雇用保険WEBサービス」との連携設定を行ってもらいます。(2)(3)は資格喪失届提出の2週間前までに行ってください。

(4) 雇用保険の離職手続を電子申請で行ってください。電子申請ではなく紙様式でハローワークに届け出た場合は、離職票は従来どおり事業所経由となります。

【厚生労働省「〔事業主の皆さまへ〕2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します!」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001344616.pdf>

---

## ～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

### 「従業員による顧客奪取に対する対応策」

#### 1. はじめに

退職した従業員による顧客奪取は、従業員の引抜きと同様、よく発生する問題です。

今回は、従業員による顧客奪取が発生した場合、会社としてどのように対応すべきか、どのような予防策があるかについてお伝えいたします。

#### 2. 顧客奪取行為の予防策

##### (1) 顧客情報を利用せず顧客と接触しない旨の誓約書を取得する方法

実務上、従業員から顧客情報を利用しない内容の誓約書を提出させることが多いです。

もともと、顧客情報を利用しないという誓約は、退職した従業員による営業活動の自由を制限する側面があるため、過度に広範な禁止は無効とされる可能性があります。

そのため、利用が制限される期間を特定する等、禁止の範囲を明確にする必要があります。

##### (2) 就業規則により顧客情報の利用及び顧客との接触を禁止する方法

会社の就業規則において、退職後、業務上知りえた顧客情報の利用を禁止することも原則として有効です。

もともと、過度に広範な禁止が無効になる恐れがあるのは誓約書を取得する場合と同様です。

#### 3. 顧客奪取への対応策

##### (1) 調査及び証拠収集

従業員の顧客奪取行為が発覚した場合、会社として採り得る手段を検討するため、早期の調査及び証拠収集が重要となります。

まずは、①取引の勧誘を受けたが取引をしなかった取引先に、ヒアリングを行うべきです。

その後、②取引の勧誘を受け実際に取引をした取引先、③顧客奪取を行った従業員の順序でヒアリングを実施すべきです。

顧客奪取行為を行った従業員は事件の首謀者であるため、顧客奪取の事実を否定する可能性が高く、会社としては①②のヒアリングを行う等、ある程度証拠固めをしてから問題の従業員のヒアリングに臨むようにしましょう。

なお、ヒアリングを行う場合には、録音を行うことはもちろん、調査を実施した担当者において報告書を作成し、ヒアリング対象者の協力が得られれば署名押印のある陳述書の作成を行っておくべきです。

また、顧客奪取にあたり、連絡手段としてメールやSNS等が利用された場合等、顧客情報に関連した客観的証拠がある場合には、そのデータの収集、保存を行っておきましょう。

## (2) 採り得る法的手段の検討

調査の結果、違法な顧客奪取であることが判明した場合には、顧客奪取行為を行った従業員に対して通知書を送付する対応が考えられます。

通知書には、調査の結果判明した事実関係を基に、顧客奪取行為の中止を求める旨や、会社に発生した損害について損害賠償請求を求める旨、及びこれらに応じない場合には訴訟等の法的手段を講じる旨を記載します。通知書の送付後も顧客奪取行為が継続する場合には、顧客奪取行為禁止の仮処分の申立てを検討します。

また、損害の賠償に応じない場合には、訴訟において損害賠償請求を行うこととなります。

なお、違法な顧客奪取行為が行われた場合、具体的にどの範囲の損害賠償を請求できるかについては様々な考え方があります。

裁判所は、奪取された顧客から得られた利益につき一定期間を限度として損害として認定することが多いです。事案によって判断は異なりますが、違法な顧客奪取がなければ契約が継続できたであろう期間を6か月間として損害を算定した裁判例等があります。

## 4. まとめ

従業員による顧客奪取行為について、予防策をしっかりと講じられていれば、仮に裁判になった場合でも、立証のハードルが大きく下がることとなります。

実際にどのように誓約書や就業規則を策定すればよいか等、ご不明な点がある場合には、お気軽にいつでもご連絡ください。

## MonthlyLetter・ルーチエ 編集後記

2025年 明けましておめでとうございます！

お正月といえば、【お年玉】ですが、皆様はあげる側、もらう側、どちらの立場でいらっしゃいますか？

私は、もちろん「あげる側」なのですが、甥っ子姪っ子たちも大きくなり、その機会もなくなってきました。

そこで最近では日ごろから継続的に支援している団体へ、「お年玉がわりの寄付」を行うことを続けています。

甥っ子姪っ子が軽くなった分、「社会に対するお年玉」になればいいなあ、と思い、特にこの時期は「ひとり親家庭」の支援をされている【認定NPO法人グッドネーバース・ジャパン】さんへの寄付を厚めにしています。

冬休みは、イベントごとが多く、学校給食もなく、ひとり親家庭の家計への影響が深刻とのこと。

よろしければ、皆様も「社会に対するお年玉」として少しご支援を頂けると嬉しいです。

石野