

【進呈誌】

人事労務の最新情報をお届け!

月刊

人とみらい

2024

6

(発行) 中菌総合労務事務所 代表 特定社会保険労務士 中菌博章
〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町 3 丁目 4-1 パークビル 201
TEL 06-6430-6318 <https://nakazono-office.net>

いつも大変お世話になり誠にありがとうございます。

五月病から梅雨に向かう時期へとなってきました。五月病とは、正式な医学用語ではないそうですが、入学や就職に伴って学校や職場で新生活がスタートする中で、知らずのうちにストレスが溜まったり、仕事の内容や環境が自分に合わず適応障害を起こすことによって雇ってしまうとのこと。もし、周囲にそのような方がいれば、焦りは禁物ですので適度な休養を取らせながら心身を慣らしていきたいものですね。

さて、私の中心的な業務の一つに“人事制度づくり”がありますが、3月に一区切りを迎えた後、4月にまた新たな制度づくりが始まり、GW明け辺りから本格化していくというのが例年のパターンとなります。今年は、これまでのご支援先に加え、新たな先も加わっているのですが、人事制度の方向性は益々難しくなっていると感じています。人事制度には、生活主義→年功主義→能力主義→成果主義といった歴史的な変遷がありますが、最近は特に、これらの考え方を単純に当てはめればよいというケースは皆無と言え、それぞれの長所を調剤するがごとく会社ごとにカスタマイズしていく“バランス主義”（中菌の造語？）が求められます。また、他方ではジョブ型といった新しい考え方も登場しています。

いずれにしても、従業員の考え方、価値観、ライフスタイル等が大きく変貌する中で、民間の企業や組織としては利益を追求していかなければ存続できません。この2つの相反する方向感をどのようにバランスして人事制度に落とし込んでいくか…。人事コンサルタントの腕の魅せどころでもあり、悩みどころでもあるとあらためて痛感している今日この頃です。

《追伸》

現在、労働保険料年度更新（申告・納付）の準備を進めております。受託先様には、弊社担当者より資料提供等のお願いをさせて頂く場合などがございますので、その節はご対応のほど何卒よろしくお願い申し上げます。

中菌総合労務事務所 代表 中菌博章

CONTENTS

| | |
|---|----|
| (注目 NEWS) クラウドサービスの設定ミスによるトラブルが急増 | 2 |
| (注目 NEWS) 中小企業の賃上げ状況と企業規模による格差拡大 | 3 |
| (労基関係) 中小企業、労務費増加分の価格転嫁は十分に進まず足踏み | 4 |
| (雇用関係) 来年4月から自己都合退職者の失業手当の扱いが変わります | 5 |
| (雇用関係) 69%が「転勤は退職のキッカケになる」 | 6 |
| (雇用関係) 「安定している会社で楽しく働きたい」2025年卒大学生の就職意識 | 7 |
| (雇用関係) 高齢社員のさらなる活躍推進に向けて | 8 |
| (雇用関係) 長時間労働を減らすためには「仕事のリソース」の重要性 | 9 |
| (安衛関係) 「熱中症特別警戒アラート」発表されたら? | 10 |
| 2024年6月の税務・労務手続カレンダー | 11 |



クラウドサービスの設定ミスによる 情報漏洩などのトラブルが急増

■クラウドの設定ミスによるトラブルが増加

クラウドサービスが普及し、重要な社会インフラになるとともに、その設定ミスによるトラブルが増えています。クラウドの設定ミスによるリスクには、情報漏洩等がありますが、特に個人情報や機密情報が漏洩すると、より深刻な事態につながります。

設定ミスから情報漏洩につながり、ファイル破壊から信用失墜・損害賠償へ、復旧コストの発生は受注機会の喪失や損失の発生につながります。

■総務省が4月26日、「クラウドの設定ミス対策ガイドブック」を策定・公表

ガイドブックは、昨年10月に公表された「クラウドサービス利用・提供における適切な設定のためのガイドライン」の内容をわかりやすく解説したものです。クラウドサービスを利用する企業等を主なターゲットにしており、クラウドの設定ミス防止に役立ちます。

ガイドブックでは、設定ミスの対策の前提となる基本的な考え方、設定ミスの対策等について解説しています。また、クラウドサービスの最新動向についてもコラムとして紹介されています。

■設定ミスの事例

デフォルト変更の事例、個人利用の事例、業務委託先のミスの事例が取り上げられています。例えば、業務委託先のミスとして、自社のシステムをクラウドに移行する際に、ストレージの設定が「公開」になっていたため、長期間機密情報が公開されていたという事例（業務委託先による設定ミスによるもの）がありました。

■設定ミスの対策

以下、4つの観点から設定ミスの対策が解説されています。

- ① 「組織・ルール」（責任者・担当者を明確にする、複数の人材を配置（設定する人とチェックする人をわける）、方針とルール作成）
- ② 「人」（人材育成の計画、情報収集や関係者とのコミュニケーション）
- ③ 「作業手順」（作業規則や作業マニュアルの作成）
- ④ 「ツール」（支援ツールの導入）



中小企業の賃上げ状況と企業規模による格差拡大～帝国データバンク調査結果

■賃上げの求めと中小企業の状況

2024年の春闘では、日本労働組合総連合会（連合）が4月4日に発表した集計結果によれば、全体の賃上げ率は平均で5.24%と33年ぶりの高水準となりました。

人手不足や物価高騰を背景に賃上げが求められる状況が続いていますが、大企業が積極的に賃上げ策を進める一方、中小企業では賃上げに対する厳しい状況が見えてきます。

■「小規模企業」の賃上げ実施割合は全体を10ポイント以上下回る

帝国データバンクが2024年4月18日に公表した調査によれば、2024年度の賃上げ実施割合は77.0%と高水準ですが、規模別に「賃上げ」する／した企業の割合をみると、「大企業」は77.7%、「中小企業」は77.0%とほぼ同水準となった一方で、「小規模企業」は65.2%と全体（77.0%）を11.8ポイント下回る結果となっています。

■新卒社員の採用 「大企業」76.2%、「小規模企業」23.7%

同調査では、2024年度入社における新卒社員の採用状況についても尋ねており、「採用あり」は45.3%、「採用なし」は53.1%となっています。これを規模別に「採用あり」の割合をみると、「大企業」は76.2%と全体を約30ポイント上回った一方で、「中小企業」は40.9%、「小規模企業」は23.7%となっており、企業規模別の差が大きいことがわかります。

■広がる格差と人手不足への対応

同調査では、中小企業から「大企業との賃上げ格差が拡大し、人材の確保が一段と困難になっている」との声も聞かれたことが示されています。

資金的余裕がないため賃上げしたくてもできないという中小企業は多い状況下で、賃上げが進む大企業との賃金格差、またそれによる人手不足はますます深刻化していくものと思われます。生産性を高める様々な施策とともに、他社と差別化した人材確保の諸施策もあわせて検討していきたいところです。

中小企業、労務費増加分の価格転嫁は十分に進まず足踏み～日本商工会議所

■価格協議が実施できた企業は7割超、4割以上の価格転嫁ができた企業も5割超

日本商工会議所は4月30日、「商工会議所L O B O（早期景気観測）」の4月調査結果を発表しました。全国の会員企業2,472社を対象に調査したもので、2024年4月12日～18日に実施し、2,033社から回答を得ています。今月の付帯調査「コスト増加分の価格転嫁の動向」によると、持続的な賃上げに向けて課題となっている労務費の増加分の転嫁は、まったくできていない企業が25.6%に上っています。

原材料費やエネルギー費を含めたコスト全体の価格転嫁については、50.9%の中小企業が上昇分の4割以上を転嫁できていますが、2023年10月の前回調査より4.4ポイント低下しています。2023年11月には公正取引委員会が、中小企業の賃上げ分の価格転嫁を促す指針を公表しましたが、転嫁が十分に行われていない状況です。

発注側企業との「価格協議の動向」については、「協議を申し込み、話し合いに応じてもらった」66.0%、「コスト上昇分の反映の協議を申し込まれた」7.7%で、合計すると「協議できている」企業は73.7%と、2023年10月調査から0.7ポイント減少しているものの、7割超と高水準であり、価格協議は浸透しているといえます。

一方、コスト増加分の「価格転嫁の動向」については、50.9%の企業が「4割以上の価格転嫁」が実施できていますが、2023年10月調査から4.4ポイント減少しています。

■労務費増加分では、価格転嫁がまったくできていない企業が25.6%

コスト増加分のうち労務費増加分の「価格転嫁の動向」については、「4割以上の価格転嫁」が実施できた企業は33.9%で、2023年10月調査から0.8ポイント減少とほぼ横ばいとなっています。

また、まったく価格転嫁できていない企業は25.6%あり、価格転嫁の進捗は足踏みしている実態が懸念されます。



来年4月から自己都合退職者の基本手当の 給付制限の扱いが変わります

■改正雇用保険法が成立

5月10日、改正雇用保険法が成立しました。改正項目は、育児休業に関する給付新設、教育訓練やり・スキリング支援の充実や雇用保険の適用拡大など、多岐にわたります。

■自己都合退職者の基本手当の給付制限はどう変わる？

2025年4月1日から、法改正により、要件を満たす公共職業訓練等を受ける受給資格者は給付制限なく基本手当を受給できるようになります。

また通達の改正により、正当な理由のない自己都合退職者への基本手当の給付制限期間が1カ月に短縮されます。ただし、短期で入退社を繰り返すのを防止するため、5年間で3回以上正当な理由のない自己都合退職を行った人の給付制限期間は3カ月とされます。

■育児休業に関する新給付

2025年4月1日から、育児休業に関する2つの給付が創設されます。

出生後休業支援給付は、子の出生後間もない期間に両親がともに14日以上育児休業を取得した場合、休業開始前の賃金の13%が最大28日分、支給されます。

育児時短就業給付は、2歳未満の子の養育のため所定労働時間を短縮して短時間勤務を行う場合の賃金減額分の一部を補助するもので、短時間勤務を開始する前の賃金の約10%が支給されます。

■雇用保険の適用拡大

2028年10月1日から、「31日以上継続して雇用されることが見込まれ」かつ「1週間の所定労働時間が10時間以上」の労働者が雇用保険に加入することとなります。被保険者資格取得を行う機会が大幅に増えるほか、基本手当の受給や離職票の作成にも影響が及ぶため、今後の情報を注意深く確認する必要があります。

69%が「転勤は退職のキッカケになる」 ～エン・ジャパンのアンケート調査

エン・ジャパン株式会社が運営する社員・バイト求人サイト『エンゲージ』上で、ユーザーを対象に「転勤」についてアンケートを実施し、1,039名から回答を得た結果が下記のとおり公表されました。

■69%が「転勤は退職のキッカケになる」と回答 年代が低いほど、転勤への抵抗感大きく

「もしあなたに転勤の辞令が出た場合、退職を考えるキッカケになりますか？」と問うと、69%が「なる」（なる：44%、ややなる：25%）と回答しました。年代別で見ると、20代78%、30代75%、40代以上の64%が「なる」「ややなる」と回答しており、年代が低いほど転勤への抵抗感が大きいことが分かりました。また男女別では、男性62%、女性75%が「なる」「ややなる」と回答し、女性のほうが抵抗感が大きい結果になりました。

■転勤の辞令を受けたことがある人のうち、3割が転勤を理由とした退職を経験

転勤の辞令を受けたことがある人に「転勤を理由に退職したことがありますか？」と問うと、31%が「退職したことがある」と回答しました。

■半数が転勤を承諾意向 転勤を拒否する理由トップは「配偶者の転居が難しい」

「もしあなたに転勤の辞令が出た場合、どう対処しますか？」と問うと、50%が「承諾する」（「承諾する」8%、「条件付きで承諾する」42%）と回答しました。「条件付きで承諾する」と回答した人に承諾条件を問うと、トップは「家賃補助や手当が出る」（72%）でした。「条件に関係なく拒否する」と回答した人に理由を問うと、トップは「配偶者の転居が難しいから」（40%）でした。

2025 年卒大学生の就職意識の動向 「安定している会社で楽しく働きたい」

■楽しく働きたいが 38%

株式会社マイナビが、2025 年卒大学生の就職意識調査の結果を発表しました。この調査は、学生の就職意識や就職活動全体の動向を把握することを目的に、1979 年卒より毎年実施されています。調査結果の概要は以下のとおりです。

「楽しく働きたい」が 38.9%（前年同値）で最多でした。増加幅が最も大きかったのは「個人の生活と仕事を両立させたい」で、前年比 1.7 ポイント増の 24.5%でした。プライベートも充実させながら、無理なく働きたいという若者が多いことがわかります。

■企業志向

大手企業志向が 53.7%で前年比 4.8 ポイント増となり、3 年ぶりに半数を超えました。最も多かった回答は、「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」でした（43.9%）。やりたい仕事ができるかどうか、という職種に対する関心の高さがうかがえます。

■企業選択のポイント

「安定している会社」が 49.9%で 6 年連続最多となりました。「給料が良い会社」も 3 年連続で増加（23.6%）しました。待遇や働く環境への安心感を求める傾向が読み取れます。

■行きたくない会社

「ノルマがきつそうな会社」が 38.9%で最多でした。また、「転勤が多い会社」も 4 年連続で増加し、初めて 3 割を超えました。共働きが増える中で、ライフスタイルの変更を余儀なくされる転勤への抵抗感が高まっています。

高齢社員のさらなる活躍推進に向けて ～経団連の報告書から

■現状と課題

少子高齢化の急激な進行により、持続的な成長や労働力不足への対応には多様な人材の活用が重要となっています。なかでも高齢者の就労意欲は高く、就職率も上昇傾向にあります。一方で高齢者雇用にあたっては、賃金水準の問題をはじめ、多くの課題もあります。このような状況をうけ、経団連は4月16日、各種調査等を踏まえ取りまとめた報告書を公表しました。

高年齢者雇用安定法への対応状況について、多くの企業において「継続雇用制度の導入」という措置をとっていることを示したうえで、以下を例として、項目別の現状と課題をまとめています。

○職務・役割、賃金水準・賃金制度

多くの企業では高齢社員の職務は従前と同様か縮小して割り当てられ、基本給等の水準が下げられるケースが多い。こうしたことは高齢社員のエンゲージメント・パフォーマンスの低下とつながっている可能性がある。

○人事制度評価

高齢社員への人事評価の基本給への反映や本人へのフィードバックを行わないケースがみられる。

○マネジメント

半数程度の企業で高齢社員のマネジメントや関係性に課題を感じているとされる。加齢に伴う個人差の拡大を踏まえ、職場環境や働き方における個別の配慮・マネジメントや、良好な関係の構築が必要となっている。

■課題解決に向けた対応

課題解決に向けた基本的な考え方として、①高齢社員のさらなる活躍推進、②能力や知識等に適した職務・役割の割り当て、そして③成果・貢献度を評価して適切に処遇に反映することを挙げています。それと同時に、従来のイメージにとらわれずに高齢者の心身等の変化を認識することが重要としています（例：「結晶性知能」は加齢による影響を受けにくい、ワーク・エンゲージメントは加齢に伴って上昇する傾向にある 等）。

■今後の方向性

同報告書は、高齢者雇用制度を「定年設定型」と「定年廃止型」に大別し、現状、「定年設定型」のうち、「定年後に適用する人事・賃金制度を別建て」とする企業が大勢であるとしています。そのうえで、高齢社員の活躍推進に資する様々な施策の中から、自社にとって最適な「自社型雇用システム」確立の一環として、検討・見直ししていくことが望ましいとしています。

長時間労働を減らすためには 「仕事のリソース」の重要性

■仕事の質を高めるもの

働き方改革の流れの中で、仕事の質をより重視する傾向がありますが、ある調査研究からは、実は正規雇用と非正規雇用とで、日本の労働者の「仕事の質」にはあまり大きな違いがなく、大きく違うのは「収入の質」だけということがわかりました。

さらに、性別や正社員・非正社員・パート等の就業形態にかかわらず、多くの労働者が過度な仕事の要求にさらされており、質の高い仕事をするのには不十分な「仕事のリソース」しか持っていないという結果も示されました。

この調査では、仕事の質を高めるものは、次のような「仕事のリソース」がそろっていることであると、これらのすべてが十分であることが必要だとしています。

【裁量と学びの機会】

仕事の順序・やり方の裁量がある。上司や同僚から新しいことを学ぶ機会がある等。

【良いマネジメント】

業務に秩序・計画性がある。上司が親切心と思いやりをもって接してくれる。上司を信頼できる。上司や同僚から自分の仕事へのフィードバック・アドバイスを得る機会がある等。

【良い人間関係】

部署に、共に働こうという姿勢がある。仕事に関連した情報の共有ができています。新しいアイデアを考えたり実行に移すために協力しあっている等。

■高い要求の仕事にもへこたれない組織をつくる

やみくもに長時間労働を減らそうとしても効果はありません。長時間労働が生まれる背景には、仕事のゴールが明確ではない・業務の計画や段取りが不十分である・必要なコミュニケーションが欠如しているなど、「仕事のリソース」に関わる数々の問題が存在しています。

負荷の高い仕事／高い要求の仕事にもへこたれない組織・職場を作るためには、「仕事のリソース」を整え、社員の健康感、仕事満足度、メンタルヘルス、ワーク・エンゲイジメントを高めることが必要です。

「熱中症特別警戒アラート」運用開始 発表された際に取りるべき行動

■危険な暑さから自分と自分の周りの人の命を守る

4月24日から、これまでの熱中症警戒アラートに加え、「熱中症特別警戒アラート」の運用が開始されました。熱中症特別警戒アラートは、気温が特に著しく高くなること（都道府県内においてすべての暑さ指数情報提供地点における、翌日の日最高暑さ指数（WBGT）が35（予測値）に達する場合等）により、熱中症による人の健康に係る重大な被害が生ずるおそれがある場合に、環境省から発表されます。

熱中症特別警戒アラートが発表された際には、危険な暑さから自分と自分の周りの人の命を守るために、以下の行動が求められます。

- ・すべての方が自ら涼しい環境で過ごすとともに、高齢者、乳幼児等の熱中症にかかりやすい方が室内等のエアコン等により涼しい環境で過ごせているか確認する
- ・熱中症にかかりやすくない方も、水分補給・塩分補給をとる
- ・校長や経営者、イベント主催者等の管理者は、すべての人が熱中症対策を徹底できているか確認し、徹底できていない場合は、運動、外出、イベント等の中止、延期、変更（リモートワークへの変更を含む。）等を判断する

普段心掛けている熱中症予防行動と同様の対応では不十分な可能性があるため、気を引き締めて準備や対応が必要であるとしています。

また、熱中症特別警戒アラートが発表された都道府県の自治体では、熱中症を予防する行動の徹底のほか、公共や民間のエアコンが効いた施設を「クーリングシェルター」としてあらかじめ指定し、暑さをしのげる場所として開放することが求められています。

■暑くなる前から対策を！

4月23日の日本気象協会の発表によると、今年の5月、6月、7月の気温は、いずれも東日本や西日本、沖縄・奄美で平年より高く、北日本では平年並みか高いとしています。5月でも最高気温が25℃以上の夏日や、30℃以上の真夏日になる所もありそうです。

本格的に暑くなる前から、暑さに体を慣れさせること（「暑熱順化」という）を意識した動きや生活を行い、熱中症対策に取り組んでおきましょう。



税務と労務の手続カレンダー (2024年 6月)

3日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

【編集後記】

「転勤が退職のきっかけになる」と本号の記事にもありましたが、私の父親は自衛官でしばしば赴任先が変わり、母親によると「結婚してから19回引っ越しした」そうです。末っ子の私でも徳島県→鹿児島県→千葉県→山口県と4回の引越を経験しています。父も「転勤は子どものためによくない」と考えたらしく、やがて居宅を構え、家族をそこに住まわせて自らは単身赴任という道を選びました。ただ、父が定年で家族の元に帰ってきた時には、兄も姉も私も、家から巣立っていました。▼今、家族揃っての転勤生活がよかったか、父不在の単身赴任がよかったか、と問われるとどちらとも言えない心境です。兄や姉は私以上に転校を繰り返し、友人ができなかったと言います。私は、しつけに厳しい父がいなかったから楽だったとも思えるし、一方で父のいない暮らしは寂しかったとも言えます。▼父不在の夜、我が家に泥棒が入ったことがありました。兄と姉は2階で寝ており、1階で寝ていた母と私が怖い思いをしたのを今でも覚えています。▼転勤は人生の岐路。異動命令を出す上司の方は熟慮を。

月刊 人とみらい 2024年6月号

発行 中菌総合労務事務所

〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町3丁目4-1 パークビル201

TEL 06-6430-6318 URL <https://nakazono-office.net>

編集 アズローバル株式会社

※本書の無断複製・複写を禁じます。
