

【進呈誌】

人事労務の最新情報をお届け！

月刊

人とみらい

2024

8

(発行) 中園総合労務事務所 代表 特定社会保険労務士 中園博章
〒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。

今年はパリ五輪の夏ですね。前回の東京五輪の頃を思うと、3年間で世界情勢も随分と様変わりしたと感じます。一方、身近なところに目をやると、お盆を過ぎると1年のうち約3分の2が終わり、弊所では年末調整に向けた準備が始まります。今月号では定額減税に関する記事も掲載しておりますが、その他にも年金の財政検証や外国人の育成就労制度など気になるトピックが満載ですので是非ご一読いただければ幸いです。

さて例年、夏から秋にかけては研修会講師の依頼を受けるケースがあります。先日も管理職研修会において人事考課や人材育成、労務管理に関する法令知識などのお話をさせていただきました。そこであらためて気づいたのが、ここ数年来、人材育成に関して定番となっている“伸びしろ”の話が、非常に参加者の興味や関心を引いており、共感を呼ぶこともしばしばあるということです。ちなみに、ここでの“伸びしろ”とは人として成長する余地のことをいいますが、必ずしも『若い=伸びしろ大、高齢=伸びしろ小』ではない。“伸びしろ”は年齢にかかわらず、コンフォートゾーン（安住の地）に留まることなく、より高みを目指すことによってその姿を現すものであるといったあたりの着眼点が皆様の心に刺さっているようです。確かに、一般的には若い人の方が残りの人生が長く“伸びしろ”が沢山あるかのようにも見えますが、若いからといって特に明確な目標もなく、大した努力もせず、日々コンフォートゾーンに安住しているような生き方をしていると、とても“伸びしろ”があるとは言えないでしょう。そういう私自身もこの話をするたびに、自分はコンフォートゾーンに留まっていないか離見しています。もちろん、時には息抜きも必要でしょうが、基本的には“伸びしろ”を意識しながら常に自分なりの目標を掲げ、それに挑んでいたいと考えています。余談ですが、五輪出場者も“伸びしろ”の意識は別として、きっとそれぞれに目標を掲げ、並々ならぬ努力を積み重ねてきたのでしょね…。

《追伸》

2024年8月10日(土)～15日(火)は夏季休業とさせていただきますのでご了承のほど何卒お願い申し上げます。

中園総合労務事務所 代表 中園博章

CONTENTS

(注目 NEWS) 個人データの漏えい事案が大幅増加	2
(注目 NEWS) 「人手不足倒産」過去最多ペースで増加	3
(労基関係) 中小企業における労務費等の価格転嫁の現状	4
(労基関係) 改正入管法等が成立「育成就労制度」とは?	5
(雇用関係) 「退職代行」からの連絡を経験した大企業は約2割	6
(雇用関係) 「職場のハラスメントに関する実態調査」報告書が公表	7
(雇用関係) 2024年分年末調整のご準備はお早めに	8
(雇用関係) 通称使用を認める企業が多数も課題あり	9
(年金関係) 公的年金 2024年財政検証の結果が公表	10
2024年8月の税務・労務手続カレンダー	11



個人データの漏えい事案が大幅増加 ～個人情報保護委員会「年次報告」より

■個人データ漏えい事案の増加

企業による個人情報漏えい事故はしばしばニュースでも取り上げられるところです。個人情報保護委員会は2023年度の年次報告（個人情報保護法168条の規定に基づき、委員会の所掌事務の処理状況について毎年国会に報告するもの）を行っており、それによれば、2023年度においては、個人情報取扱事業者等の個人データの漏えい等事案について12,120件（前年度7,685件）の報告処理を行ったとしています。

■漏えいした情報の種類

同報告書によれば、委員会に対し直接報告された事案について、漏えい等した情報の種類としては「顧客情報」が83.5%と最も多くなっています。その形態別に見ると、紙媒体のみが漏えい等したもの（82.0%）が、電子媒体のみが漏えい等したもの（12.2%）より多くなっています。

また、個人情報保護法律施行規則7条で定める報告義務の類型による分類において、最も多くを占めたのは「要配慮個人情報を含む個人データの漏えい等」（89.7%）、次いで「不正アクセス等、不正の目的をもって行われたおそれのある個人データの漏えい等」（8.1%）となっています。

■漏えい等事案の発生原因の多くがヒューマンエラー

報告書では、上記のような傾向となった要因として、漏えい等事案の発生原因の多くが誤交付、誤送付、誤廃棄および紛失といったいわゆるヒューマンエラーであったことにも触れられています。

個人情報の取扱いに関しては厳しく法規制されていくなか、最近では不正アクセス等による漏えい事案も増加しているところです。漏えい事故が発生した場合の影響の大きさを考えると、企業としては、ハード面、ソフト面あらゆる角度からの対策が必要になってくるでしょう。

【個人情報保護委員会「2023年度個人情報保護委員会年次報告」】

<https://www.ppc.go.jp/aboutus/report/>



「人手不足倒産」過去最多ペースで増加 退職が連鎖するドミノ倒し倒産も

■倒産件数の8割が「従業員 10 人未満」

帝国データバンクが、2024 年上半期における「人手不足倒産」の件数を公表しました。2023 年上半期の 110 件を大きく上回る 182 件もの「人手不足倒産」が発生しており、過去最多ペースで推移しています。

「人手不足倒産」とは、法的整理（倒産）となった企業のうち、従業員の離職や採用難等により人手を確保できなかったことが要因となった倒産のことをいいます。

2024 年上半期における「人手不足倒産」182 件のうち、「従業員 10 人未満」の小規模事業者の割合は 8 割を占めています。厚生労働省の労働力調査（2024 年 5 月）によれば、就業者数は 22 カ月連続で増加しており、人手不足感は落ち着きつつあるものの、1 人の退職者が与えるダメージが大きい小規模事業者では、依然として「人手不足倒産」に追い込まれる可能性は高いと予測されています。

■「2024 年問題」の影響も

物流業や建設業においては、働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が 2024 年 4 月から適用されたことによる人手不足（いわゆる「2024 年問題」）の影響があり、倒産件数は、建設業で 53 件、物流業で 27 件となっており、どちらも年上半期としては過去最多でした。特に物流業では、時間外労働上限規制や改善基準告示が改正されたことにより、2023 年上半期の 15 件と比較してほぼ倍増となっています。

1 人が退職すると、残された社員でその穴を埋めることとなり、負荷に耐えきれずドミノ倒し型に退職が連鎖するケースも多いようです。採用の強化や、労働条件の改善による離職防止など、自社にあった人手不足対策を検討しましょう。

【帝国データバンク「人手不足倒産の動向調査（2024 年上半期）」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p240703.pdf>

中小企業における労務費等の 価格転嫁の現状 ～中小企業庁調査結果

■価格交渉の状況

原材料費やエネルギー価格、労務費などが上昇する中、中小企業庁では、2021年9月より毎年3月と9月を「価格交渉促進月間」と設定し、受注企業が、発注企業にどの程度価格交渉・価格転嫁できたかを把握するための調査を実施しています。

6月21日に公表された2024年3月のフォローアップ調査の結果では、労務費に関する価格交渉の状況や、正当な理由のない原価低減要請等による減額についても初めて調査が行われました。

直近6カ月間における価格交渉の状況は、「価格交渉が行われた」割合は59.4%で、発注企業から交渉の申し入れがあり、価格交渉が行われた割合が増加するなど、価格交渉できる雰囲気さらさら醸成されつつある傾向です。

一方で、「価格交渉を希望したが、交渉が行われなかった」割合は10.3%で前回より増加しており、引き続き労務費指針の徹底等による価格交渉の機運醸成が必要です。

■価格転嫁の状況

コスト全体の価格転嫁率は46.1%で、昨年9月より微増しています。受注企業のうち、コスト増加分を全額価格転嫁できた割合は増加し、一部でも価格転嫁できた割合も増加しました。しかし、一方で1～3割しか価格転嫁できなかった割合も増加。まったく価格転嫁できなかった・減額された企業も約2割、「転嫁できた企業」と「できない企業」で二極化の兆しもあり、転嫁対策の徹底が重要です。

■「労務費についての価格交渉」と「正当な理由のない原価低減要請等による減額」

今回、①「労務費について、価格交渉できたか」と、②「正当な理由のない原価低減要請等により価格転嫁できず、結果、代金が減額となったケース」を初めて調査。①については、価格交渉が行われた企業のうち約7割が、労務費についても価格交渉が実施されたと回答しました。②の「正当な理由のない原価低減要請等によって価格転嫁できず、減額されたケース」は、全体の約1%存在しました。

下請法違反が疑われる事例や、「原価低減要請」に係る振興基準上不適切と思われる事例も存在しており、中小企業庁ではこれらの情報も端緒として、下請法の執行を強化していくとしています。

【中小企業庁「価格交渉促進月間（2024年3月）フォローアップ調査結果」】

<https://www.meti.go.jp/press/2024/06/20240621002/20240621002-ar.pdf>

改正入管法等が成立 「育成就労制度」とは？

■育成就労制度の特徴

6月14日に出入国管理及び難民認定法（出入国管理法）の改正案が参議院で可決・成立し、1993年に始まった技能実習制度は廃止され、新たに育成就労制度が創設されることになりました。変更となる点についてまとめておきます。

- ・目的は、技能実習制度は技能の移転による国際貢献のための人材育成などであることに對し、育成就労制度では日本の発展のための人材育成と人材確保としています。

- ・在留期間は、技能実習制度では最大で通算5年でしたが、育成就労制度では原則3年となります。また、育成就労制度では転籍が可能になります。ただし、同一機関での就労が1～2年（分野によって異なる）を超えている場合や、技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格などが条件となります。

- ・受入れ対象職種・分野は、特定技能1号水準の人材を育成するため、特定技能と同様の16業種（介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業）となります。技能実習制度では90職種（165作業）での実習が可能でした。

- ・悪質なブローカー対策として、不法就労させた場合の罪が厳罰化されます。また、当分の間、民間職業紹介事業者の関与は認めない方針です。

- ・技能実習の監理団体が「監理支援機関」に名称変更となり、受け入れ機関の要件を適正化し、適切な受入れ・育成を実現するとしています。

■制度の開始時期は？

育成就労制度は、公布から3年後の2027年から開始され、2030年までが移行期間となる見込みです。

【厚生労働省「改正法の概要（育成就労制度の創設等）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001231483.pdf>

「退職代行」からの連絡で従業員の離職を経験した大企業は約2割

東京商工リサーチは、2024年6月3日～10日、企業を対象に「人材確保の施策」と「退職代行」についてインターネットでアンケート調査を行いました（有効回答は5,149社）。今回はこの中から、主に、「退職代行」についての回答結果をご紹介します。

■大企業は18.4%、中小企業は8.3%

「2023年1月以降、「退職代行」業者を活用した従業員の退職があったか」という質問で、大企業は499社中92社（18.4%）、中小企業は4,650社中387社（8.3%）が「あった」と回答しました。

企業全体では、「正社員・非正規社員であった」（1.9%）、「正社員のみであった」（0.9%）とあり、これらを合計し「退職代行を活用した従業員の退職があった」企業は9.3%と約1割に上りました。

■業種別では「洗濯・理容・美容・浴場業」が最多

業種別にみると、最多の「洗濯・理容・美容・浴場業」（33.3%）に続いて、百貨店などを含む「各種商品小売業」（26.6%）、旅館やホテルなどを含む「宿泊業」（23.5%）がランクインしています。

一般消費者と直接対面する接客業や販売業に多く見られました。

「自分からは言い出しにくかった」、「早く退職したかった」など、従業員が退職代行を利用する理由は様々です。そして多くの企業で、突然の退職は歓迎できるものではないでしょう。

企業としては、様々なリスクから従業員を守る環境整備や、相談しやすい職場雰囲気作りがますます求められるようになるでしょう。

【東京商工リサーチ「2024 企業の「人材確保・退職代行」に関するアンケート調査】

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198685_1527.html

「職場のハラスメントに関する実態調査」 報告書が公表されました

■企業におけるハラスメントの発生状況

厚生労働省が、「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書を公表しました。前回調査から3年が経過し、ハラスメントに係る状況にも変化があると考えられることから、ハラスメントの発生状況や企業の対策の進捗、労働者の意識等を把握し、今後の諸施策に反映させることを目的に実施したものです。

「過去3年間にハラスメントの相談があった」と回答した企業について、ハラスメントの種類別割合を見ると、高い順にパワハラ（64.2%）、セクハラ（39.5%）、顧客等からの著しい迷惑行為（27.9%）となりました。また、各ハラスメントの相談件数の推移については、「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」が最も高くなりました。なお、「顧客等からの著しい迷惑行為」については、「件数が増加している」の割合のほうが「件数は減少している」より高くなっています。

■労働者におけるハラスメント被害を受けた経験

過去3年間に勤務先でパワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為を受けた割合は、それぞれ19.3%、6.3%、10.8%でした。また、パワハラ、セクハラを受けた後の行動としては、「何もしなかった」が最も多く、顧客等からの著しい迷惑行為については「社内の上司に相談した」が最も多くなりました。

その他、調査結果の詳細は以下のホームページをご覧ください。

【厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（2023年度厚生労働省委託事業）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001256082.pdf>

2024年分年末調整のご準備はお早めに 定額減税処理も発生

■定額減税対応は年末調整でも発生

6月1日以降に支払う給与等から定額減税が実施されましたが、2024年分年末調整においても対応は発生します。

例えば、2024年6月2日以後に採用した従業員は月次減税を行っていないので、年末調整で定額減税額の控除（年調減税）を行うほか、2024年7月以降に子どもが生まれ扶養親族の人数が増えた場合、定額減税額の差額は年末調整または確定申告により精算するなどがあるためです。

■「給与所得者の保険料控除申告書」が変更

2023年度税制改正により保険料控除申告書の記載事項に改正があり、2024年10月1日以後提出分、つまり2024年分年末調整から適用されます。保険金等の受取人と申告者との続柄を記載する欄が削除され、様式に変更があります。

■申告書に定額減税に係る記載欄が追加

月次減税額の計算に含めた同一生計配偶者がその後就職等し、2024年分の合計所得金額が48万円超となった場合、年調減税額の計算に含めないため、定額減税の対象となるかを確認するための欄等が追加されています。

■改正対応は2025年も続く

さらに、2023年度税制改正により、2025年1月以降、扶養控除等申告書について「簡易な申告書」が導入されます。

このように、2024年分年末調整から2025年1月の源泉徴収事務においては、様々な改正に対応しながら正確に実務を行うことが求められます。事前の周知や、早めの書類配付および回収などが望ましいと言えるでしょう。

【国税庁「変更を予定している年末調整関係書類（事前の情報提供）」】

https://www.nta.go.jp/users/gensen/nencho_shorui/index.htm

【同庁「2024年分所得税の定額減税Q&A（概要・源泉所得税関係【2024年5月改訂版】）」】

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/0024001-021.pdf>

通称使用を認める企業が多数も課題あり ～経団連の調査より

■通称使用を認める企業が多数

社員の通称（旧姓含む）使用は、最近では多くの企業が認めているところでしょう。メリットとして、従業員の実績の連続性が担保される、結婚・離婚等のプライバシーが保たれる、メールアドレス等の変更が不要といった点が挙げられます。他方、戸籍名が必要な手続きもあるため、社内では戸籍名と通称の2つを管理しなければならず、事務手続きが煩雑になるなどの課題も認められています。

■通称使用に関する調査

一般社団法人日本経済団体連合会は、企業での通称使用について調査結果を公表しました。以下はその要点です。

① 通称（ビジネスネーム）の使用

調査対象企業の約90%以上が、役職員（役員を含む社員）に対して通称の使用を認めています。姓だけでなく、名の部分も含めて自由に選ぶことを認めている企業もあります。また、婚姻・離婚等に関係なく、自由に姓を選ぶことを認めている企業も存在します。

② 通称使用に関連する課題

書類や帳票において、通称と戸籍姓の統一が確立できず、関係する社員の混乱を招くケースがあります。また、社内システムが通称使用に対応していないため、管理が煩雑になることがあります。

③ 女性エグゼクティブの姓（氏）の取扱い

調査対象企業の女性役員の約96%が、役職員に対して通称の使用を認めていると答えています。この調査結果からは、通称の使用が広く認められている現状と、それだけでは解決できない課題が読み取れます。夫婦別姓制度の議論も活発化する中で、誰もが働きやすい社会となるために、企業ができることを考えていきたいですね。調査の詳細は以下をご覧ください。

【一般社団法人 日本経済団体連合会「「企業」における社員の姓（氏）の取扱いに関する調査結果および「女性エグゼクティブ」の姓（氏）の取扱いに関する緊急アンケート結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/044.html>



公的年金 2024 年財政検証の結果が公表 将来の公的年金の見通しは？

■給付水準の調整終了年度と最終的な所得代替率の見通し

財政検証は「年金の健康診断」ともいわれ、5年に一度、今後100年間の年金財政がもつかをチェックするものです。

会社員の夫と専業主婦世帯のいわゆる「モデル年金」は、今年度は月額22万6,000円で、現役世代の男性の平均手取り収入37万円に対する割合（所得代替率）は、61.2%です。なお、所得代替率は、法律で50%を下回らないことが約束されています。

今の年金制度は、将来に備えて、給付水準を物価や賃金の上昇率よりも低く調整する「マクロ経済スライド」が行われていますが、4つの経済前提ケースで、調整終了年度と所得代替率は以下のとおりとなりました。

(1) 高成長実現ケース（経済成長率1.6%、賃金上昇率2.0%）→2039年度に調整終了。所得代替率56.9%。

(2) 成長型経済移行・継続ケース（経済成長率1.1%、賃金上昇率1.5%）→終了年度2037年度。所得代替率57.6%

(3) 過去30年投影ケース（経済成長率▲0.1%、賃金上昇率0.5%）→終了年度2057年度。所得代替率50.4%

(4) 1人当たりゼロ成長ケース（経済成長率▲0.7%、賃金上昇率0.1%）→2059年度に国民年金の積立金がなくなって所得代替率が50.1%となり、その後、37%から33%程度まで下がる

私たちにとって近年の実感に近いケースは(3)ですが、その場合の所得代替率は50.4%と、政府目標をぎりぎり上回る結果となりました。

■オプション試算

そのほか、次のようなオプション試算も行われています。(1)被用者保険の更なる適用拡大を行った場合、(2)基礎年金の拠出期間延長・給付増額を行った場合、(3)マクロ経済スライドの調整期間の一致を行った場合、(4)65歳以上の在職老齢年金の仕組みを撤廃した場合、(5)標準報酬月額の上限の見直しを行った場合、の5つのケースについて、それぞれ4つの経済前提の下で試算が行われました。これらが来年の年金制度改正案に盛り込まれる可能性があります。なお、厚生労働省は、(2)の基礎年金の拠出期間延長・給付増額の導入は見送るとしてしています。

【厚生労働省「将来の公的年金の財政見通し（財政検証）」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/zaisei-kensyo/index.html>



税務と労務の手続カレンダー (2024年 8月)

13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 [公共職業安定所]
＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞

9月1日

- 個人事業税の納付＜第1期分＞ [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第2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]

【編集後記】

新紙幣が発行されました。皆さん、もう手にされましたか？ 私は先日、新千円札を手にししました。飲食店で使ったら、店員さんに「おもちゃ？」と目を丸くされました。▼新千円札の肖像は、破傷風血清療法やペスト菌の発見などで知られた、予防学の第一人者、北里柴三郎です。私たちは北里柴三郎のような大発見はできませんが、「予防」という観点に着目すれば、私たちにも日常からできることはたくさんあります。例えば、仕事の中で、不慮の出来事に備えてリスクマネジメントをする。これも大切な「予防」。リスクマネジメントと言えば大げさに感じますが、最近、流行が拡大している新型コロナウイルスや溶連菌に罹患することのないよう、手洗いや消毒を徹底する。また、免疫力を付けるために、日頃から体力維持を心がけるなど、これも重要なリスクマネジメントだと思います。▼ところで、新500円硬貨が発行されて3年近く経ちますが、使えない自動販売機や駐車場の精算機の多いこと。先日など、コインパーキングで新500円硬貨しかなく、小銭を用意するためにコンビニでわざわざ買い物をしました。新紙幣が流通するのと、それに自動販売機や精算機が対応するのと、どちらが早い？ いざとなつて使えないリスクに備えて、旧紙幣を財布の中にしのばせておかなかちゃ。すぐ使っちゃうけど。

月刊 人とみらい 2024年8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。
