

社労士法人 2024年8月(Vol.209)

大竹事務所通信

ご連絡先（大阪事務所）

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14

FUKU BLD 三休館 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>



2024年度最低賃金 全国一律50円引き上げへ

厚生労働省の中央最低賃金審議会は、2024年度（令和6年度）の地域別最低賃金額改定の目安について答申を取りまとめ、47都道府県一律で50円引き上げすることを決定しました。これにより、全国の地域別最低賃金の平均額は1,054円となります。

この最低賃金の引き上げは、10月1日より順次発効予定です（地域によって異なります）。

詳細は、来月号でまたお知らせいたします。

「人手不足倒産」過去最多ペースで増加

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。

◆倒産件数の8割が「従業員10人未満」

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。

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>

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「令和5年度年次報告」

◆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令和5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、令和5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の(82.0%)が、電子媒体のみが漏えい等したものの(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「令和5年度個人情報保護委員会年次報告」】<https://www.ppc.go.jp/aboutus/report/>

通称使用を認める企業が多数も課題あり

◆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/O44.html>

中小企業における労務費等の価格転嫁の現状

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。

◆価格交渉の状況

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に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>

(URLをコピーしてご覧ください。)

8月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

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<前月以降に採用した労働者がいる場合>
〔公共職業安定所〕

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

連日体温近く、いや、体温を超えるような気温が続いています。皆さま、体調はいかがでしょう？

一昔前とは違い、もはや気合や根性ではどうにもならない酷暑です。なるべく涼しいところにいるようにする、暑いところに出る場合は水分塩分をしっかりと補給するなど、万全の対策をとってくださいませ。

今月も最後までお読みくださり、有り難うございました。(R.O)

スタッフブログより

【八尾事務所と大阪事務所のご紹介と活用法】

今回は、7月から新しく合流した八尾事務所と大阪事務所の特徴と活用法についてご紹介いたします。

●八尾事務所の紹介

<所在地>

JR八尾駅から徒歩7分ほどに位置し、アクセス良好な場所にあります。地元の中小企業様にとって、より身近な存在となることを目指しています。

<特徴>

労働保険事務組合の併設→労働保険の手続きや相談をスムーズに行うことができます。特に、労災保険や雇用保険に関するお悩みをお持ちの企業様には大変便利です。

地域密着型サービス→八尾市および周辺地域の企業様を対象に、迅速かつ丁寧なサービスを提供します。

<活用法>

労働保険の手続き代行→労働保険の複雑な手続きを代行し、事務作業の負担を軽減します。

労務相談→労働問題に関する相談を無料で受け付けており、専門的なアドバイスを提供します。

●大阪事務所の紹介

<所在地>

大阪市の中心部に位置し、主要な交通機関からのアクセスが非常に便利です。

<特徴>

広範なネットワーク→大阪市内外の幅広いネットワークを活かし、多様な企業様のニーズに対応しています。

専門的なコンサルティング→労務管理や人事制度の構築、トラブル対応など、専門的なコンサルティングサービスを提供しています。

具体的な業務内容→労務管理全般。社内規程の整備や労働時間管理、賃金制度の見直しなど、企業の労務管理全般をサポートします。

労働社会保険手続き→労働保険および社会保険に関する手続きを迅速かつ正確に行います。

人事労務コンサルティング→人事制度の設計・運用支援や労働トラブルの未然防止と解決をサポートします。

就業規則の作成・改定→企業の実情に合った就業規則の作成や改定を行い、法令遵守を確保します。

労働問題の相談・解決→労働問題やトラブルが発生した際の相談や解決方法の提案を行います。

<活用法>

人事制度の見直し→現行の人事制度の問題点を洗い出し、改善提案を行います。

トラブル対応→労働問題やトラブルの早期解決を支援し、企業リスクを軽減します。

◆両事務所の活用メリット◆

柔軟な対応→お客様の所在地に合わせて、八尾事務所と大阪事務所のどちらでもご相談や手続きを行えます。これにより、移動時間やコストを削減できます。

専門性の向上→各事務所の専門スタッフが連携し、より高度なサービスを提供します。たとえば、労働保険事務組合のサービスを八尾事務所で行いつつ、大阪事務所での人事コンサルティングを活用することが可能です。

地域密着と広域対応の両立→地域密着型のきめ細やかなサービスと、大阪市内外の広域なネットワークを活かしたサポートを両立させることで、より多様なニーズに応えます。

～まとめ～

今回の事務所合流により、八尾事務所と大阪事務所の二拠点体制で、皆様のご期待にお応えできるよう努めてまいります。

ご相談やご質問がございましたら、どうぞお気軽にお問い合わせください。

今後とも、変わらぬご愛顧を賜りますようお願い申し上げます。

おおたけ（2024-07-26）