



社会保険 大竹事務所通信

2025年12月(Vol.225)

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.三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

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

12月は 「職場のハラスメント撲滅月間」です

◆職場におけるハラスメントの種類と防止措置

毎年12月は、厚生労働省が定める「職場のハラスメント撲滅月間」です。

職場におけるハラスメントは、働く人の能力を十分に発揮することの妨げになるだけでなく、個人の尊厳や人権を不当に傷つける許されない行為です。

ハラスメントには、職場での優位性を背景としたパワーハラスメント、性的な言動によるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児等に関するマタニティハラスメントなどがあります。これらは職場秩序を乱し、生産性の低下や人材流出、企業の社会的評価の低下を招く重大な問題です。正社員のみならず、契約社員・パートタイム・派遣といった雇用形態を問わず、すべての労働者が安心して働けるよう配慮が求められます。

令和4年4月から、すべての企業に対してパワハラ防止措置の義務化がなされています。パワハラとは、①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境を害するもの——この3つの要件をすべて満たすものを指します。

◆職場におけるハラスメント対策シンポジウムの開催

厚生労働省では、12月10日に「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催します。

当日は、企業や業界団体によるカスタマーハラスメント対策の事例紹介や、専門家による講演、パネルディスカッションが予定されています。参加費は無料で、事前申込み制となっています。詳細は、厚生労働

省が運営する特設サイト「あかるい職場応援団」で確認できます。

12月は、職場のハラスメント防止体制を見直す良い機会です。相談窓口の設置状況や周知方法など、社内での取組みを今一度ご確認ください。

【厚生労働省「あかるい職場応援団」】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

サイバー攻撃予防訓練のすすめ

◆サイバー攻撃も“災害”として認識すべき時代

近年、企業を狙ったサイバー攻撃が急増しています。直近ではアサヒグループホールディングスやアスクルを狙ったサイバー攻撃がありました。システムの復旧に膨大な時間を要し、企業業績にも影響が出ると言われています。ただ、攻撃の対象は有名企業だけに限ったことなく、企業規模に関わらず行われているようです。

サイバー攻撃の手口は、標的型メールやランサムウェアなど巧妙化しており、従業員の一瞬の油断が情報漏洩や業務停止といった重大な被害につながるおそれがあります。とりわけ人事・労務部門が扱う情報は機密性が高く、万が一流出した場合、その被害は災害並みです。

そこで、企業の情報インフラのBCPとして、サイバーセキュリティの防災訓練が有効になってきます。

◆訓練の具体的な進め方

例えば、実際の攻撃を模した疑似メールを従業員に送信。開封やリンククリックの有無を確認し、現状のリスク感を把握します。結果をもとに、どのようなメールが危険か、どう対応すべきかを学ぶ研修を行い、実践的な知識と意識の向上を図ります。

また、実際に攻撃を受けて感染等してしまい、インフラが止まってしまった場合等を想定して、その際の初動対応やオフラインでどのような作業がどこまで可能か等、確認しながら行うことも有効です。

◆小さな一歩が大きな防御に

まずは小規模な訓練からでもよいでしょう。また、外部の専門業者等と連携して行うのもよいでしょう。従業員の意識改革と企業防衛の第一歩として、ぜひこの機会に検討してみたいはいかがでしょうか。

中小企業庁が「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設

◆中小企業庁が最低賃金引上げ対応の国の支援制度をまとめた特設サイトをオープン

今年も最低賃金の引上げが実施されました。近年、大幅な引上げが続いており、企業としては対応に苦慮するところです。

そのような中、中小企業庁は、賃上げ・最低賃金対応をしながら、新製品開発、新設備の導入、販路開拓、従業員の処遇改善や人材確保の取組みをする中小企業・小規模事業者への国の支援制度をまとめた「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設しました。

◆補助金・助成金・税制・相談窓口などの情報を一括で確認

特設サイトは、以下のステップにより、自社に合った補助金・助成金（IT・設備投資支援に関する補助金、業務改善助成金、キャリアアップ助成金等）、税制優遇（賃上げ促進税制）、相談窓口（よろず支援拠点、働き方改革推進支援センター等）といった支援策をすぐに見つけられるよう工夫されています。

- ステップ1 賃上げに必要な人件費の増加分を知る
- ステップ2 商品・サービス別、顧客別の「利益」を計算し、「伸ばすべき」商品・サービスを検討する
- ステップ3 賃上げ原資の確保に向けて対策を考える

◆自社に合った支援制度を見つけるために活用を

時給引上げ額、勤務日数、従業員数などを入力することによって、1日、1週間、1月、1年当たりの各増加額を算出できる「人件費増加額シミュレーション」や、利益を得るための売上高等をシミュレーションできる「儲かる経営 キツク君」など、自社の状況をシミュレーションするのに活用できるツールも盛り込まれていますので、ぜひ活用したいところです。

【中小企業庁「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」】
<https://mirasapo-plus.go.jp/chinage/>

離職予測分析とは

離職予測分析とは、従業員の離職可能性をデータに基づいて予測する分析手法です。勤怠データや人事評価などを活用し、統計分析やAIモデルによって離職リスクの高い従業員を早期に特定し、適切な対策を実施することを目的とします。近年、こうしたサービスが増加しています。

◆高品質なデータの重要性

その分析の成否は、データの質と量に大きく左右されます。例えば、勤怠データ収集では、出退勤時間だけではなく、残業時間の推移、遅刻・早退の頻度も必要です。これらのパターン変化は離職の前兆となることが多いからです。

従来残業を厭わなかった従業員が急に定時退社するようになったり、有休の申請が急増したりするなどは離職リスクの指標と考えられます。ただし、これらは組織文化や制度変更によっても生じるため、注意が必要です。

◆質的データの活用

定量的データと併せて質的データも重要です。従業員満足度調査やエンゲージメント調査により、仕事への満足度、上司との関係性、キャリア展望を測定します。退職者面談のデータは離職要因の理解に重要であり、在職中の面談データと併せた分析が必要です。

◆継続的なメンテナンスの必要性

精度の高い予測には、労働環境や従業員の価値観の

変化に応じたデータ項目の新設、収集範囲の拡張、データ形式の標準化など、データ品質を保つための定期的なメンテナンスが必要です。他の人事制度同様、「一度作ったら終わり」ではありません。また、プライバシー保護や利用目的の制限についての配慮が不可欠です。

離職予測分析サービスを利用しない場合でも、こうしたデータの把握は制度運用における有益な視点となるでしょう。

12月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

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]

31日

- 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]
- 固定資産税・都市計画税の納付＜第3期＞
[郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者（所轄税務署）]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出
[給与の支払者（所轄税務署）]

※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日。

スタッフブログより

【渋沢栄一に学ぶ “信頼される経営者” の条件とは？】

「社員がついてこない」「信用されていない気がする」——こんな悩みを、誰にも言えず抱えていますか？

そんな今こそ、明治の実業家・渋沢栄一に学ぶ価値があります。渋沢は、第一国立銀行や王子製紙、東京証券取引所など約500の企業に関わり、日本の資本主義の礎を築いた人物。でも単なる“金儲け”の人ではありません。

彼が大切にしたのは「論語と算盤（そろばん）」——つまり“道徳”と“利益”の両立です。

「商売は、人を欺いてはならぬ」

「社員を家族のように思え」

そんな言葉を残し、どんな事業でも“人を大切にすること”を経営の軸としました。

富岡製糸場の民営化にも深く関わった渋沢は、女工たちの教育環境や待遇の整備にも力を注ぎました。利益を追うだけでなく、「人材を育てる場」としての工場づくりに本気だったのです。

現代でも「会社は人なり」とよく言います。

でも現実には、人を“コスト”と見る企業も少なくありません。給与や制度を整えるのは当然として、「この会社にて良かった」と社員が思えるかどうか。それは制度だけではなく、『経営者の“あり方”』にかかっています。

渋沢栄一が生きた時代とは、もちろん背景が違います。けれど、信頼される経営者の本質は、今も変わりません。

嘘をつかない

社員の人生を思いやる

経済と倫理のバランスをとる

簡単そうで、実は難しい。でも、これを大事にしている経営者には、人も仕事も自然と集まります。

社労士として多くの中小企業を見てきましたが、信頼される経営者に共通するのは、「何を言うか」より「どう生きているか」がブレていないこと。

皆さまの会社では、何が“信頼の土台”になっていますか？ 渋沢栄一の生き方をヒントに、今一度、立ち止まってみるのも悪くありません。

おおたけ（2025-11-01）

【東京の土業交流会に参加してきました】

先日、東京で開催された土業交流会に参加してきました。総勢 100 名ほどの先生方が一堂に会し、その熱量に思わず圧倒されてしまいました。

この仕事を始め色んな方々と出会う機会が増えたものの、これほどの規模になると簡単には話しかけに行けないものですね^^;

とはいえ時間も費用もかけて参加している以上、「何かひとつは持ち帰ろう」という思いで、そーっと足跡を残しながら、控えめに営業活動(?)もしてまいりました。

また今回特に印象的だったのは、幹事を務められていた社労士さんの姿勢です。参加者への気配りや終了後に送って下さったメールの内容まで、とにかく頭が常にフル回転していることが伝わってきました。あのスピード感と視野の広さは、本当に刺激になります。こうした場に身を置くと、「自分も負けられないなあ」と気持ちが新たになります。

日々の業務に加えて、学びや人とのつながりをどう活かしていくかが、これからの土業としての価値を高めていくのかもしれない。

今後も更に皆さまのお役に立てるよう、引き続き研鑽を積んでまいります。

おぎの（2025-11-18）

【裏の家の木の枝がはみ出してきた！】

皆さまこんにちは！

寒さが厳しさを増し、学校などではインフルエンザが流行っているそうです。くれぐれも体調にはお気を付けください。

今日はそういうこととは一切関係がないタイトルです。

自宅の裏のお宅に生えている木の枝が、だんだんと伸びてきてついに我が家の敷地（空間）に侵入してきました。

普段お付き合いがないお宅でもあるので、家族と「さて、今後どうしようか。」などと話しているところです。

ふと、以前に勉強していた法律で、こういった問題について定められたものがあったなと思い、調べてみると、「民法」という法律の中に「まさにこれ」という規定がありました。

詳細は割愛しますが、「基本的には木の持ち主に切ってもらおう。」→「持ち主に切ってもらおうように伝えたのに（催告して）、相当期間応じてもらえなかったときは自分で切ることができる。」ということでした。勉強になりました。

にしぐち（2025-12-02）

編集後記

12月になりました。万博を汗だくで周っていたのがついこの間のような気がしますが、2025年も残すところあと少し。何とか走り切っていきたいと思います。

少し早いですが、本年もこの事務所通信を読んでもくださり誠にありがとうございました。来年も何卒よろしくお願い申し上げます。(R.O)