

TKN社労士通信

2024年8月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL：http://www.tkn-sr.jp/



「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 ～東京商工リサーチの調査から

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

個人情報保護をめぐる動向等

近年における急速なIT化・デジタル化は、PCシステムやクラウドを用いた情報の一元管理・利活用を可能にし、社会全体に大きな変革をもたらしました。一方で、このような状況は、個人情報をめぐる様々な事案を引き起こし、国内外で問題となっています。こうした昨今の状況や、個人情報保護法改正の動向について知っておくことが重要です。

◆個人情報をめぐる事案の発生

個人情報をめぐる事案は日々発生しており、報道等で目にする機会も多いかと思われます。個人情報保護委員会は、令和5年度年次報告において、漏えい等事案に関する報告の処理件

数(法令上報告が義務付けられているもの)が、12,120 件(令和4年度:7,685 件)であったと公表しています。

一般的に、個人情報をめぐる事案はおもに、ミス・故意等によるものと、サイバー攻撃等によるものとに大別されます。前者については、メールの誤送信や個人情報の誤配布、クラウドの設定ミス、情報端末の紛失、顧客情報の不正利用などが挙げられます。後者は、不正アクセス等によるもので、最近はとくに「ランサムウェア」による被害が話題になっています。

◆ランサムウェア被害の深刻化

ランサムウェアとは、不正アクセスによりPC上のデータ等に感染させて暗号化し、その暗号化したデータの復元等と引き換えに対価を要求する不正ソフトウェアです。直近では、大手出版社が被害にあった事案などが話題となりました。一方、大手企業に限らず、地方の中小企業等も標的となった事案もあるなど、誰もがその脅威の対象となり得ます。攻撃手法は日々進化しており、予測が難しい状況ではありますが、セキュリティソフトの導入や適切なアップデートの実施、重要データのバックアップ、社内におけるセキュリティ意識の醸成や事案の共有などを行うことが有用です。

◆個人情報保護法の改正

個人情報をめぐる法制度の改正も知っておきたい事項です。個人情報保護法は平成 15 年に成立し、平成 17 年4月に施行され、その後改正を重ねてきました。平成 27 年の法改正後、「いわゆる3年ごと見直し規定」に基づき改正を進め、同規定に基づく初の改正となった令和2年改正では、「漏えい等が発生し、個人の権利利益を害するおそれがある場合」に、「個人情報保護委員会への報告と本人への通知」が事業者

に義務付けられることとなりました。次の改正に向け、同委員会は6月 27 日、検討の中間整理を公表しました。前述の令和2年改正における報告義務化が事業者にとって負担となっている課題等について検討するとしています。

【個人情報保護委員会「個人情報保護法 いわゆる3年ごと見直しに係る検討の中間整理」の公表及び同整理に対する意見募集(令和6年6月 27 日)】

https://www.ppc.go.jp/news/press/2024/240627_02/

【同「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/>

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「価格交渉促進月間(2024 年3月)のフォローアップ調査結果」より

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>

改正入管法が成立 「育成就労制度」とは？

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。

◆育成就労制度の特徴

・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対し、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>

改正育児・介護休業法

改正次世代育成支援法が成立しました。

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を目的とした改正法が成立しました。

◆育児・介護休業法の改正ポイントと施行日

- ① 3歳以上、小学校入学前の子を養育する労働者に柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります。【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】
- ② 小学校入学前の子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能となります。
【施行日：令和7年4月1日】
- ③ 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。
【施行日：令和7年4月1日】
- ④ 子の看護休暇が見直されます。
【施行日：令和7年4月1日】
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。
【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】
- ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が従業員数300人超の企業に拡大されます。【施行日：令和7年4月1日】
- ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります。【施行日：令和7年4月1日】

◆次世代育成支援対策推進法の改正ポイントと施行日

- ① 法律の有効期限が、令和17(2035)年3月31日までに延長されました。【施行日：公布の日（令和6年5月31日）】
- ② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が従業員数100人超の企業に義務付けられます。【施行日：令和7年4月1日】

詳細は今後政省令で定められますので、注視しておく必要があるでしょう。

8月の税務と労務の手続提出期限 [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]

当事務所よりひと言

本稿はパリオリンピック開会式直後に作成しております。賛否が分かれる開会式でしたが、平和なスポーツの祭典として末永く続くことを願います。我が国にて初めてオリンピックが開催された年月の2か月前に私は生誕しており、当時の住まいは、国立競技場より徒歩10分の所でした。そして今年は、節目の年となります。

一方で個人事業主でありますので、立場に大きな変化はありません。数年ぶりに連絡があった友人らから、定年後についての相談が増えております。(高野 裕之)