

トピック①

骨太の方針 2024 を閣議決定 人事労務関連の政策方針をチェック

令和6年6月中旬に「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2024」と、それを加味して改訂された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版」が閣議決定されました。

これらは、近い将来の政策の方針やその実行のための計画を示すものです。人事労務関連に着目すると、賃上げの促進、三位一体の労働市場改革の推進、人手不足への対応などに関する政策が気になるところです。骨太の方針 2024 から主要な個別事項を紹介します。

…骨太の方針 2024／賃上げの促進、三位一体の労働市場改革の推進、人手不足への対応などの概要…

<賃上げの促進>

- 最低賃金の全国加重平均 1,500 円の 2030 年代半ばまでの達成
- 男女間賃金格差の是正
- 非正規雇用労働者の正社員転換の促進、同一労働同一賃金の更なる徹底
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進、被用者保険の適用拡大等の検討
- 建設業、トラック運送業等の賃上げ など

<三位一体の労働市場改革>

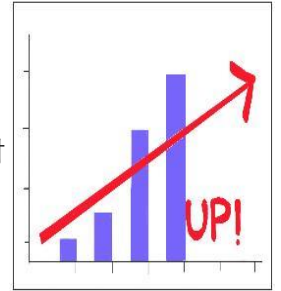
- 全世代のリ・スキリング（教育訓練給付の拡充、団体等検定の活用等）の推進
- ジョブ型人事（職務給）導入のための指針作成 など

<人手不足への対応>

- 人手不足感が高い業種（運輸・宿泊・飲食等）における自動化技術の利用拡大のための自主行動計画の策定、リ・スキリング
- 大企業による中堅・中小企業との協働の奨励、新技術・商品の共同開発、副業・兼業を通じた人材派遣等 など

〈補足〉新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版では、次のような更に具体的な事項も示されています。

- ・副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の見直し
- ・個々の企業の実態に応じた役職定年・定年制の見直し
- ・スタートアップ等に関する裁量労働制等の運用明確化 など



☆どのような形で具体化されるのか、動向に注目です。

これらの方針など内容をもう少し詳しく知りたいときは、気軽にお尋ねください。

令和6年分年末調整のご準備はお早めに

◆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、令和6年分年末調整においても対応は発生します。

例えば、令和6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、令和6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

令和5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、令和6年10月1日以後提出分、つまり令和6年分年末調整から適用されます。様式に変更があるので、早めの対応をお願いします。

お仕事
カレンダー
8月

お盆休みのお知らせ 8月13日（火）から15日（木）まで休業いたします。

山の日と夏季休暇にて6連休になります。早目の連絡をお願い申し上げます。

8/13

- 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）



育児休業給付金の支給対象期間延長手続きを見直し(令和7年4月～)

育児休業給付金の支給対象期間は、原則として子が1歳にする日前までですが、保育所等に入れなかった場合には、子が1歳6か月に達する日前まで(再延長で2歳に達する日前まで)延長されます。この延長の手続きが、雇用保険法施行規則等の改正により、厳格化されることになりました(令和7年4月1日施行)。そのポイントを確認しておきましょう。

……………育児休業給付金の支給対象期間延長手続きの見直し(厚労省のリーフレットより)……………

育児休業を取得中(取得予定)の方・育児休業給付金の申請手続きを行う事業主の方へ

2025年4月から 保育所等に入れなかったことを理由とする 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります

改正のポイント

これまで	保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認していました。
2025年 4月から	これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。



2025年4月から育児休業給付金の支給対象期間延長手続きの際は**保育所等の利用申込書の写しが必要となります**。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、**必ず申込書の写し(電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したもの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの)をとって保管しておいてください。**

★具体的には、延長時の「育児休業給付金支給申請書」に「育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書」、「市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し」、「市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知(入所保留通知書、入所不承諾通知書など)」を、添付することとされています。この改正に対応した認定申告書の様式も公開されていますので、必要であれば、お声掛けください。詳しい改正内容などについても、気軽にお尋ねください。

研修報告：コンサルティング事業部主任 手塚

1. ハラスメントが実際に起こったら
2. パワハラ指針防止措置の法制化
3. パワーハラスメント判断の前提
4. グレーゾーンのパワーハラスメント
5. パワハラにならない指導法

熊本県内医療機関 対象者：管理職 参加人数：30名

「パワーハラスメント防止研修」と題して代表の上田が研修を行いました。管理職という立場上、教育や指導を行わなければなりません。そのためハラスメントとは何か?と問いかけて全体像を理解して頂き、またどう対応したらよいか?という教育(スキルアップ)について具体例を挙げて講義しました。中でもグレーゾーンの判断例やちょっとした言動の違いによって起こりうるハラスメント例などは、誰でも経験したことがあるため皆さん頷きながら聞き入られていました。上手なしかり方ができる上司になるために熱心に受けられている姿勢から、ハラスメントの研修をすることで予防につながることで再確認できた研修でした。



七十二候の暦(こよみ)

8月28日~8月31日頃

天地始肅(てんちはじめてさむし)
肅は「つつしむ」という読み方の意味ですが「静まる」「引き締まる」という意味でも使われます。ようやく暑い夏が終わり＝静まるころとされていますが、今年もまだまだ猛暑は続きそうです。本当に静まるには遠い毎日です。水分補給を忘れずに。



令和7年分の扶養控除等申告書 簡易化が図られます

令和5年度の税制改正で、「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書（以下、扶養控除等申告書といいます）」について、その申告書に記載すべき事項がその年の前年の申告内容と異動がない場合には、その記載すべき事項の記載に代えて、その異動がない旨の記載によることができることとする改正が行われました（この異動がない旨を記載した申告書を「簡易な申告書」といいます）。

この改正規定が、令和7年1月1日以後に支払を受けるべき給与等に係る扶養控除等申告書から適用されますので、ポイントを確認しておきましょう。

..... 簡易な扶養控除等申告書のポイント（国税庁のFAQから抜粋）

□ 簡易な申告書の記載方法は？

簡易な申告書を提出する人〔従業員〕本人の氏名、住所又は居所及びマイナンバーを記載の上、前年に提出した扶養控除等申告書に記載した事項から異動がない旨を余白に記載するなどして提出してもらうことになります。



〔記載例〕 令和7年分の扶養控除等申告書に次のように記載

令和7年分		給与所得者の扶養控除等（異動）申告書	
あなたの氏名	山川 太郎	あなたの生年月日	年 月 日
あなたの個人番号	1 1 2 2 3 3 4 4 5 5 6 6	世帯主の氏名	
あなたの住所 又は居所	東京都練馬区栄町23-7	あなたの税務	
配偶者の有無	有・無	扶養控除等申告書の提出	扶
個人番号	令和7年中の所得の届出状況	非居住者である親族	住所又は居所

※ 赤字で記載している部分が簡易な申告書に記載する必要がある事項です。

□ 従業員から簡易な申告書の提出を受けようとする場合の留意点

給与等の支払者〔会社〕は、簡易な申告書の提出を受けた場合には、前年に提出を受けた扶養控除等申告書に記載された事項がその簡易な申告書に記載されているものとして、源泉徴収事務を行うこととなります。そのため、最後に提出を受けた簡易な申告書以外の扶養控除等申告書の内容を把握できるようにしておくことが必要です。

★扶養控除等申告書については、令和6年の年末調整の際に、他の申告書とあわせて令和7年分のものを提出してもらうのが一般的です。この改正は、その令和7年分の扶養控除等申告書から適用されることになります。手続を簡易化するための改正ですが、初年については、従業員に説明する必要があります。

国税庁のFAQでは、従業員の方に、簡易な申告書の提出について案内する際に使用できる資料も紹介されていますので、お声掛けいただければ、ご紹介させていただきます。

トピック②

合理的配慮で実際に問題になるのはどんな点？

◆合理的配慮とは

合理的配慮とは、障害のある社員が職場で平等に働けるよう、個々の状況に応じて行う調整や支援のことです。具体的には、業務内容の調整、勤務時間の柔軟化、物理的環境の改善、コミュニケーション手段の提供などが挙げられます。

・・・厚生労働省がまとめた、都道府県労働局やハローワークへ持ち込まれた合理的配慮に関する相談の内訳・・・

- (1) 上司・同僚の障害理解に関するもの 26.1%
- (2) 相談体制の整備、コミュニケーションに関するもの 18.0%
- (3) 業務内容・業務量に関するもの 13.9%
- (4) 作業負担や移動負担に関するもの 11.8%
- (5) 就業場所・職場環境に関するもの 11.0%
- (6) 業務指示・作業手順に関するもの 9.8%

このようにみると、作業場所の改修などのハードより、障害への理解やコミュニケーションといったソフト面での対応が、より課題となっているようです。対話が重要ですね。

★合理的配慮は、障害者の能力を最大限に発揮できる環境を整えることが目的です。会社の力になってもらうためには、障害のある社員との行き違いをなくし、win-winな職場を目指したいですね。

「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。

◆「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>

プライバシーマーク更新

公益財団法人くまもと産業支援財団より

プライバシーマーク付与適格性審査手続き規則2.3.2に基づき付与適格決定の通知証が届きました。（更新5回）

これからも、安心・安全・適格性を心がけ個人情報の取り扱いに勤めて参ります。

個人情報保護をめぐる動向等

◆個人情報をめぐる事案の発生

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、最近とはくに「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」が事業者には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/>