

特定社会保険労務士・特定行政書士

廣藤事務所便り

連絡先：〒790-0811
愛媛県松山市本町 6-11-1 プレジデント松山 210
TEL：089-989-7257



総務省が「クラウドの設定ミス対策ガイドブック」公表

◆クラウドの設定ミスによるトラブルが増加

クラウドサービスが普及し、重要な社会インフラになるとともに、その設定ミスによるトラブルが増えています。クラウドの設定ミスによるリスクには、情報漏洩等がありますが、特に個人情報や機密情報が漏洩すると、より深刻な事態につながります。

設定ミス→情報漏洩、ファイル破壊→信用失墜・損害賠償、復旧コストの発生→受注機会の喪失や損失の発生

◆総務省が4月26日、「クラウドの設定ミス対策ガイドブック」を策定・公表

ガイドブックは、昨年10月に公表された「クラウドサービス利用・提供における適切な設定のためのガイドライン」の内容をわかりやすく解説したものです。クラウドサービスを利用する企業等を主なターゲットにしており、クラウドの設定ミス防止に役立ちます。

ガイドブックでは、設定ミスの対策の前提となる基本的な考え方、設定ミスの対策等について解説しています。また、クラウドサービスの最新動向についてもコラムとして紹介されています。

◆設定ミスの事例

デフォルト変更の事例、個人利用の事例、業務委託先のミスの事例が取り上げられています。例えば、業務委託先のミスとして、自社のシステ

ムをクラウドに移行する際に、ストレージの設定が「公開」になっていたため、長期間機密情報が公開されていたという事例（業務委託先による設定ミスによるもの）がありました。

◆設定ミスの対策

以下、4つの観点から設定ミスの対策が解説されています。

- ① 「組織・ルール」（責任者・担当者を明確にする、複数の人材を配置（設定する人とチェックする人をわける）、方針とルール作成）
- ② 「人」（人材育成の計画、情報収集や関係者とのコミュニケーション）
- ③ 「作業手順」（作業規則や作業マニュアルの作成）
- ④ 「ツール」（支援ツールの導入）

【総務省「クラウドの設定ミス対策ガイドブック」】

https://www.soumu.go.jp/main_content/000944467.pdf

【同省「クラウドサービス利用・提供における適切な設定のためのガイドライン」】

https://www.soumu.go.jp/main_content/000944468.pdf

中小企業の賃上げ状況と企業規模による格差拡大～帝国データバンクのアンケート調査結果から

◆賃上げの求めと中小企業の状況

2024年の春闘では、日本労働組合総連合会（連合）が4月4日に発表した集計結果によれば、全体の賃上げ率は平均で5.24%と33年ぶりの高水準となりました。

人手不足や物価高騰を背景に賃上げが求められる状況が続いていますが、大企業が積極的に賃上げ策を進める一方、中小企業では賃上げに対する厳しい状況が見えてきます。

◆「小規模企業」の賃上げ実施割合は全体を10ポイント以上下回る

帝国データバンクが2024年4月18日に公表した調査によれば、2024年度の賃上げ実施割合は77.0%と高水準ですが、規模別に「賃上げ」する／した企業の割合をみると、「大企業」は77.7%、「中小企業」は77.0%とほぼ同水準となった一方で、「小規模企業」は65.2%と全体（77.0%）を11.8ポイント下回る結果となっています。

◆新卒社員の採用「大企業」76.2%、「小規模企業」23.7%

同調査では、2024年度入社における新卒社員の採用状況についても尋ねており、「採用あり」は45.3%、「採用なし」は53.1%となっています。これを規模別に「採用あり」の割合をみると、「大企業」は76.2%と全体を約30ポイント上回った一方で、「中小企業」は40.9%、「小規模企業」は23.7%となっており、企業規模別の差が大きいです。

◆広がる格差と人手不足への対応

同調査では、中小企業から「大企業との賃上げ格差が拡大し、人材の確保が一段と困難になっている」との声も聞かれたことが示されています。

資金的余裕がないため賃上げしたくてもできないという中小企業は多い状況下で、賃上げが進

む大企業との賃金格差、またそれによる人手不足はますます深刻化していくものと思われます。生産性を高める様々な施策とともに、他社と差別化した人材確保の諸施策もあわせて検討していきたいところです。

【帝国データバンク「緊急調査 2024年度賃上げ実績と初任給の実態アンケート」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p240408.pdf>

高齢社員のさらなる活躍推進に向けて～経団連の報告書から

少子高齢化の急激な進行により、持続的な成長や労働力不足への対応には多様な人材の活用が重要となっています。なかでも高齢者の就業意欲は高く、就職率も上昇傾向にあります。一方で高齢者雇用にあたっては、賃金水準の問題をはじめ、多くの課題もあります。このような状況をうけ、経団連は4月16日、各種調査等を踏まえ取りまとめた報告書を公表しました。

◆現状と課題

高齢者雇用安定法への対応状況について、多くの企業において「継続雇用制度の導入」という措置をとっていることを示したうえで、以下を例として、項目別の現状と課題をまとめています。

○職務・役割、賃金水準・賃金制度

多くの企業では高齢社員の職務は従前と同様か縮小して割り当てられ、基本給等の水準が下げられるケースが多い。こうしたことは高齢社員のエンゲージメント・パフォーマンスの低下とつながっている可能性がある。

○人事制度評価

高齢社員への人事評価の基本給への反映や本人へのフィードバックを行わないケースがみられる。

○マネジメント

半数程度の企業で高齢社員のマネジメントや関係性に課題を感じているとされる。加齢に伴う個人差の拡大を踏まえ、職場環境や働き方にお

ける個別の配慮・マネジメントや、良好な関係の構築が必要となっている。

◆課題解決に向けた対応

課題解決に向けた基本的な考え方として、①高齢社員のさらなる活躍推進、②能力や知識等に適した職務・役割の割り当て、そして③成果・貢献度を評価して適切に処遇に反映することを挙げています。それと同時に、従来のイメージにとらわれずに高齢者の心身等の変化を認識することが重要としています(例:「結晶性知能」は加齢による影響を受けにくい、ワーク・エンゲージメントは加齢に伴って上昇する傾向にある等)。

また、以下を例として、項目別の具体的な対応をまとめています。

○職務・役割、賃金水準・賃金制度

- ・自社の実情等に応じた廃止も含めた役職定年制のあり方の検討
- ・高齢社員による創意工夫の促進

○人事評価制度

- ・同一労働同一賃金の観点による検討
- ・定年年齢の引上げや定年廃止を検討している企業において、退職金制度を有している場合、そのあり方を含めた検討

○マネジメント

- ・個別事情に配慮した別制度による運用の検討
- ・評価結果のフィードバックの実施、処遇への適切な反映

◆今後の方向性

同報告書は、高齢者雇用制度を「定年設定型」と「定年廃止型」に大別し、現状、「定年設定型」のうち、「定年後に適用する人事・賃金制度を別建て」とする企業が大勢であるとしています。そのうえで、高齢社員の活躍推進に資する様々な施策の中から、自社にとって最適な「自社型雇用システム」確立の一環として、検討・見直ししていくことが望ましいとしています。

【経団連「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/033.html>

6月の税務と労務の手続提出期限 【提出先・納付先】

3日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月 10日まで> [労働基準監督署]

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]

7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]