



社会保険労務士法人 ルーチエ

■名古屋事務所 名古屋市中区丸の内2-15-12-2  
ザ・テラス丸の内 903  
info@sr-luce.jp ☎ 052-211-5185  
■金沢事務所 金沢市長町1-4-45

## 改正入管法等が成立 「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、飲食物品製造業、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>

---

## 通称使用を認める企業が多数も課題あり～経団連の調査より

### ◆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/2024/044.html>

---

## 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。

保険金等の受取人と申告者との続柄を記載する欄が削除され、様式に変更があります。

### ◆「令和6年分 給与所得者の基礎控除申告書 兼 給与所得者の配偶者控除等申告書 兼 年末調整に係る定額減税のための申告書 兼 所得金額調整控除申告書」に定額減税に係る記載欄が追加

月次減税額の計算に含めた同一生計配偶者がその後就職等し、令和6年分の合計所得金額が48万円超となった場合、年調減税額の計算に含めないため、定額減税の対象となるかを確認するための欄等が追加されています。

### ◆改正対応は令和7年も続く

さらに、令和5年度税制改正により、令和7年1月以降、扶養控除等申告書について「簡易な申告書」が導入されます。

このように、令和6年分年末調整から令和7年1月の源泉徴収事務においては、様々な改正に対応しながら正確に実務を行うことが求められます。事前の周知や、早めの書類配付および回収などが望ましいと言えるでしょう。

### 【国税庁「変更を予定している年末調整関係書類（事前の情報提供）」】

[https://www.nta.go.jp/users/gensen/nencho\\_shorui/index.htm](https://www.nta.go.jp/users/gensen/nencho_shorui/index.htm)

### 【同庁「令和6年分所得税の定額減税Q&A（概要・源泉所得税関係【令和6年5月改訂版】）」】

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/0024001-021.pdf>

---

## ～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

### 「パワハラ防止法への対応はお済みでしょうか」

#### 1 はじめに

改正労働施策総合推進法（いわゆるパワハラ防止法）が昨年から中小企業にも適用されるようになり、同法の仕組みがかなり浸透してきたように感じます。同法ではパワハラの相談体制の整備などが求められていますが、具体的にどのような対策を企業は講ずる必要があるのでしょうか。本記事では、改めてその内容を振り返ります。

#### 2 企業に求められる内容

##### (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

ハラスメントを行ってはならない旨や行った者への懲戒規定を就業規則に記載したり、パンフレットの配布・掲示をしたりすることが考えられます。また、定期的な社内研修や講習等の実施が行われればより効果的です。

##### (2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口を設置するだけでなく、担当者や対応方法をあらかじめ定めるなど実質的な対応ができるように備えておく必要があります。相談窓口の担当者への研修やマニュアル作成など、相談があった場合に備えておくことが考えられます。

##### (3) 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

事実関係の確認の際は、相談者と行為者の双方からは勿論、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずることが大切です。また、事案の内容に応じて、被害者と加害者を引き離すための配置転換や加害者に対する懲戒その他の措置を検討することや、ハラスメントに対する対応方針を職場全体に再周知することが考えられます。

##### (4) 併せて講ずべき措置（関係者のプライバシー保護、不利益取扱いの禁止）

相談者及び行為者等のプライバシー保護のために必要な事項をマニュアル等にまとめ、相談窓口の担当者に徹底させる必要があります。また、相談したこと自体を理由として不利益な扱いを受けたりはしないことを周知することも大切です。

#### 3 おわりに

相談体制等の整備が不十分な場合には、厚生労働省からの助言や指導、勧告の対象となることもありえます。この機に、自社の体制が十分なものとなっているかを改めて見直していただければと存じます。

### MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

#### 【夏季休暇のお知らせ】

弊社では、下記の日程を予定しております。  
ご不便をお掛けしますが、どうぞよろしくお願いいたします。

2024年8月10日(土)～2024年8月14日(水)

山下