

NSR通信・2026年5月号

■最新・行政の動き

早期離職する若者の離職理由と労務管理のヒント

■ニュース

○情報セキュリティ10大脅威 2026

○通勤手当の非課税限度額の改正に関するQ&A

■法改正

○健康保険の被扶養者認定における年間収入の取扱いを見直し

○個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律案

■お役立ち情報

○企業価値担保権について 事業性融資の推進等に関する法律 令和8年5月25日施行

○インターネット上の誹謗中傷書き込み削除依頼の手引き(法務省)

■調査

○働き方改革関連法施行後5年の総点検 厚生労働省

■実務に役立つQ & A

○[令和8年度の現物給与の価額]社宅貸与でどう換算? 家賃の一部は本人負担

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

早期離職する若者の離職理由と労務管理のヒント

新卒・若手社員の早期離職が企業課題となっています。独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が行った「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」結果から、「新卒就職者が初めての正社員勤務先を離職した理由」と労務管理のヒントを探ります。

●離職理由の傾向

調査は2016年に第1回、2019年に第2回、2025年に第3回が行われ、各回の対象年齢や質問項目は厳密には一致しません。

しかしながら、第2回・第3回の離職者全体の回答では、男女とも「労働時間・休日・休暇」「賃金の条件」「健康を損ねたため」「人間関係」が上位に入り、これらが普遍的な離職理由であることがうかがえます。

また、勤続1年以内に離職した若者で突出する離職要因は、男女ともに「健康を損ねた」「人間関係」「自信喪失」となっており、入職直後の職場や仕事への適応が職場定着に重要であることが確認できます。他方で、5年超勤続者の離職では「キャリアアップ」「希望条件に合う仕事が見つかった」「結婚・出産・育児」が高く、前向きな理由が増加しています。

●労務管理のヒント

第3回調査では、仕事や働くことについての悩みを相談できる相手がいるか否かによって若者の職場定着状況は大きく左右されると予想し、相談状況を分析しています。

すると、早期に離職した若者ほど悩みがあっても相談しないまま離職した傾向がみられ、離職者は勤続者と比べて職場のコミュニケーションが不足している傾向も指摘された、としています。

不本意な早期離職を防止し職場定着を推進するには、だれでも利用できる「入職直後に相談できる場」を職場外に整備することが重要であると、結論づけています。

【出典：JILPT 若年者の能力開発と職場への定着に関する調査（第3回）】

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

「AIの利用をめぐるサイバーリスク」

独立行政法人情報処理推進機構（IPA）

公開日：2026年1月29日

最終更新日：2026年4月10日

「情報セキュリティ10大脅威 2026」は、2025年に発生した社会的に影響が大きかった情報セキュリティの事故や攻撃の状況などから、IPAが脅威候補を選定し、情報セキュリティ分野の研究者、企業の実務担当者など約250名のメンバーからなる「10大脅威選考会」が審議・投票を経て決定したものです。

「組織」向け脅威については順位を併記し、「個人」向けでは脅威名のみを五十音順で記載しています。複数の脅威にまたがる事案もあるため、各自の環境に照らし選出された脅威については、極力もれなく対策を行うことが求められます。

情報セキュリティ10大脅威 2026 [組織]

順位	「組織」向け脅威	初選出年	10大脅威での取り扱い（2016年以降）
1	ランサム攻撃による被害	2016年	11年連続11回目
2	サプライチェーンや委託先を狙った攻撃	2019年	8年連続8回目
3	AIの利用をめぐるサイバーリスク	2026年	初選出
4	システムの脆弱性を悪用した攻撃	2016年	6年連続9回目
5	機密情報を狙った標的型攻撃	2016年	11年連続11回目
6	地政学的リスクに起因するサイバー攻撃（情報戦を含む）	2025年	2年連続2回目
7	内部不正による情報漏えい等	2016年	11年連続11回目
8	リモートワーク等の環境や仕組みを狙った攻撃	2021年	6年連続6回目
9	DDoS攻撃（分散型サービス妨害攻撃）	2016年	2年連続7回目
10	ビジネスメール詐欺	2018年	9年連続9回目

出典：【独立行政法人情報処理推進機構】情報セキュリティ10大脅威 2026
<https://www.ipa.go.jp/security/10threats/10threats2026.html>

IPA「解説書P16-P20」を基にポイントを整理

1. 概要と背景

生成AIの急速な普及に伴い、利用者の理解不足による意図しないトラブルや、攻撃者によるAIの悪用が深刻な脅威となっています。AI技術は、既存のサイバー攻撃の質・量を増大させ、攻撃の効率や検回避避能力を高める「助力」として機能しています。

2. 主なリスクと脅威

【利用者側のリスク】

シャドーAIと情報漏えい: 組織に無許可で個人のAIアカウントを業務利用し、機密データを入力することで情報が流出するリスクがあります。米国の調査では、

利用者の77%がコピー＆ペーストでデータを入力しており、その多くが管理外のアカウトでした。

ハルシネーション（幻覚）: AIが実在しない情報を事実のように生成する現象です。米国では弁護士が実在しない判例を意見書に引用してしまった事例が発生しています。

権利侵害: AIの学習や出力に関連した著作権侵害等のリスクが指摘されています。

【攻撃者による悪用とAI固有の脆弱性】

攻撃の高度化・自動化: フィッシング文面の自然な多言語翻訳や、攻撃プロセスの80～90%をAIが自律実行する事例が報告されています。

間接プロンプトインジェクション: AIが参照するデータ内に不正な指示を隠し、ユーザーの意図しない動作（機密情報の外部送信など）を誘発させる攻撃です。

サプライチェーン攻撃: AIが提案する「存在しないパッケージ名」を攻撃者が先回りして登録し、開発者にマルウェアをインストールさせる手法も現れています。

3. 対策と対応

【経営者・組織層の対策】

ガバナンスの整備: AI利用規程を策定し、個人アカウントの利用制限や、違反時のペナルティを明確化します。

契約と設定の確認: 外部サービス利用時は、入力データが学習に利用されない「オプトアウト設定」を徹底します。

【システム管理者・従業員の対策】

利用状況の把握: 通信ログやCASB（Cloud Access Security Broker）を活用し、管理外のAI利用（シャドーAI）を検知します。

セキュリティの基本徹底: 多要素認証（MFA）の導入や、既存のセキュリティ対策の再点検を行います。

教育の実施: 「社内の秘密情報を入力しない」「AIの回答を鵜呑みにせず必ず精査する」といった教育を徹底します。

4. 今後の見通し

2027年にかけて、AIによるサイバー攻撃の脅威は質・量ともに増大すると予測されています。攻撃手法は進化していますが、多くの場合、従来のセキュリティ対策の基本を押さえることが有効です。技術発展の速度が非常に速いため、常に最新の動向を注視する姿勢が求められます。

出典：【独立行政法人情報処理推進機構】

情報セキュリティ10大脅威 2026 解説書 [組織編]

～当たり前を確実に、基本の徹底と継続的な見直しで被害の最小化を～

https://www.ipa.go.jp/security/10threats/cmugd95000008fi8-att/kaisetsu_2026_soshiki.pdf

「通勤手当の非課税限度額の改正に関するQ&A」

4月20日、国税庁は、「通勤手当の非課税限度額の改正に関するQ & A」を公表しました。

新設された駐車場代に関しては、駐車場代以外にマイカー通勤手当や定期券代も支給する場合の計算のしかたについて、次のようにケースを挙げて解説されています。

【マイカー通勤手当と駐車場代を支給する場合】

●ケースA

片道通勤距離が50kmで、駐車場等（1か月当たりの料金8,000円）を利用している従業員に対して、通勤距離に応じた通勤手当32,300円と駐車場等の料金相当額の通勤手当8,000円の合計40,300円を支給する場合

- ① 通勤距離に応じた非課税限度額：32,300円（片道45km以上55km未満）
 - ② 1か月当たりの駐車場等の料金相当額：5,000円（1か月当たりの料金8,000円が5,000円を超えるため、5,000円）
 - ③ 非課税限度額：37,300円（32,300円+5,000円）
- ⇒ 支給額40,300円は非課税限度額37,300円を超過するため、超過した部分の3,000円が課税となります。

●ケースB

片道通勤距離が50kmで、駐車場等（1か月当たりの料金8,000円）を利用している従業員に対して、通勤距離に応じた通勤手当28,000円と駐車場等の料金相当額の通勤手当8,000円の合計36,000円を支給する場合

- ① 通勤距離に応じた非課税限度額：32,300円（片道45km以上55km未満）
 - ② 1か月当たりの駐車場等の料金相当額：5,000円（1か月当たりの料金8,000円が5,000円を超えるため、5,000円）
 - ③ 非課税限度額：37,300円（32,300円+5,000円）
- ⇒ 支給額36,000円は非課税限度額37,300円を下回るため、支給する通勤手当の全額が非課税となります。

●ケースC

片道通勤距離が50kmで、駐車場等（1か月当たりの料金4,400円）を利用している従業員に対して、通勤距離に応じた通勤手当33,000円と駐車場等の料金相当額の通勤手当4,400円の合計37,400円を支給する場合

- ① 通勤距離に応じた非課税限度額：32,300円（片

道45km以上55km未満）

- ② 1か月当たりの駐車場等の料金相当額：4,400円
 - ③ 非課税限度額：36,700円（32,300円+4,400円）
- ⇒ 支給額37,400円は非課税限度額36,700円を超過するため、超過した部分の700円が課税となります。

●ケースD

片道通勤距離が50kmで、駐車場等（1か月当たりの料金4,400円）を利用している従業員に対して、通勤距離に応じた通勤手当と駐車場等の料金相当額の通勤手当を区分せずに通勤手当として35,000円を支給する場合

- ① 通勤距離に応じた非課税限度額：32,300円（片道45km以上55km未満）
 - ② 1か月当たりの駐車場等の料金相当額：4,400円
 - ③ 非課税限度額：36,700円（32,300円+4,400円）
- ⇒ 支給額35,000円は非課税限度額36,700円を下回るため、支給する通勤手当の全額が非課税となります。

【定期券代とマイカー通勤手当、駐車場代を支給する場合】

●ケースE

電車（1か月当たりの定期代115,000円）、自動車（片道通勤距離50km）及び駐車場等（1か月当たりの料金4,000円）を利用している従業員に対して、定期代115,000円、通勤距離に応じた通勤手当32,300円及び駐車場等の料金相当額4,000円の合計151,300円を支給している場合の非課税限度額

- ① 1か月当たりの合理的な運賃等の額：115,000円
 - ② 通勤距離に応じた非課税限度額：32,300円（片道45km以上55km未満）
 - ③ 1か月当たりの駐車場等の料金相当額：4,000円
 - ④ 非課税限度額：150,000円（①から③までの合計額151,300円が150,000円を超えるため、150,000円）
- ⇒ 支給額151,300円は非課税限度額150,000円を超過するため、超過した部分の1,300円が課税となります。

上記のような計算例を含め、12の問が収録されています。

出典：「20260421(SJS)「通勤手当の非課税限度額の改正に関するQ & A」が公表されました」を引用し編集
 【(国税庁)「通勤手当の非課税限度額の改正に関するQ & A」】
<https://www.nta.go.jp/users/gensen/2026tsukin/pdf/01.pdf>

学生の就職・採用活動に関する要請事項がまとめられました

内閣官房は令和8年3月24日、新卒採用の早期化・長期化により、学業に専念する機会や安心して就職活動に取り組める環境が損なわれることが懸念される現状を踏まえ、「2027（令和9）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を取りまとめました。

◆スケジュール

- ・広報活動開始（広告・就職支援サービスの利用も含む）：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ・採用選考活動開始：卒業・修了年度の6月1日以降
- ・正式な内定日：卒業・修了年度の10月1日以降

◆主な要請事項

- ・いわゆる「ガクチカ」（学生時代に力を入れたこと）に偏らずに、学修成果や取組姿勢等を適切に確認・評価すること
- ・授業、試験、留学、教育実習等と重複しないよう、日時の調整やオンラインを活用した選考の実施
- ・インターンシップ等はいわゆる「三省合意」を踏まえて適切

に実施し、広報活動や採用選考活動そのものではないことを原則として、大学と連携しながら学業を妨げないよう配慮して実施すること

- ・多様な学生に選考機会を提供するための、日本人海外留学生や外国人留学生への通年採用の実施、大学等と連携しての障害がある学生向け求人情報の提供など
- ・労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、同法指針の趣旨等に則った採用選考活動
- ・いわゆる「オウハラ」や「就活セクハラ」などハラスメント行為の禁止
- ・卒業・修了後3年以内の既卒者に対する募集機会の提供

「早期化」に限らず、自社が学生に好印象を与えられる方法を柔軟に検討してみましょう。

【2027（令和9）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項】

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/027nendosotu/2027betten1.pdf

法改正news

雇入れ時の明示「待遇の相違等に関する説明」追加

厚生労働省は3月2日、労働政策審議会の同一労働同一賃金部会を開催し、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案を諮問した。事業主が短時間労働者や有期雇用労働者を雇入れたときに明示しなければならない事項に「通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等に関する説明を求めることができる旨」を追加する。派遣元事業主が労働者を派遣労働者として雇入れようとするとき及び労働者派遣をしようとするときに明示しなければならない事項についても同様の見直しを行う。施行はいずれも令和8年10月1日とされる。

資格取得届の提出期限は施行日後3カ月以内

厚生労働省は3月11日、労政審職業安定分科会雇用保険部会を開き、令和10年10月1日に雇用保険の被保険者要件の週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」とする改正に伴う経過措置案などを示した。施行日に被保険者となる者に係る資格取得届の提出期限は、翌月10日ではなく、施行日後3カ月以内とする。同様に、

施行日に被保険者となることで支給要件を満たす高年齢雇用継続給付の申請期間も2カ月程度延長する。他方、複数の事業所で雇用される労働者への雇用保険の適用に関しては、施行日後も現行どおり「主たる賃金を受ける一の雇用関係」のみを被保険者とするが、事業主がそれを確認する手段として、資格取得届の様式に「主たる賃金を受けている事業所」である旨を労働者に申告させる本人確認欄を設けるとした。

労災保険の葬祭料等を26年ぶりに引き上げ

厚生労働省は4月1日、労働者災害補償保険法施行規則等を一部改正し、労災保険の葬祭料等の定額部分を33万円に引き上げた。葬祭料等の額は、労災則第17条において31万5,000円に給付基礎日額の30日分を加えた額（その額が給付基礎日額の60日分に満たない場合は60日分）と規定されているが、通常葬祭に要する費用はその時々物価によって上下することから、定額部分については、総務省の消費者物価指数を基に毎年度見直しを行うとされていた。葬祭料等が見直されるのは平成12年以来、26年ぶり。

出典：【月刊社労士2026.4 P66「news」より】

労働条件通知書等で年間収入の見込み額を判定

厚生労働省は4月1日、健康保険の被扶養者の年間収入の判定について、取扱いを見直した。被扶養者認定の予見可能性を高める観点から、労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では見込みがたい時間外労働に対する賃金等については、たとえば扶養認定時点で時間外労働が発生していたとしても、年間収入に含まないことを明確化した。

実務上の留意点などに関してQ&A 示す

労働契約に明確な規定のない時間外労働に対する賃金等について年間収入に含まないことを明確化したのは、令和7年10月1日に発出された「労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いについて」という厚生労働省保険局保険課長及び年金局事業管理課長の連名通知である。同日、「労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いに係るQ&Aについて」が事務連絡され、令和8年3月9日にはQ&Aの第2版を発出。実務上の取扱いに関する留意点などを示した。

これまで認定対象者の年間収入は、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、所定外賃金を含めた今後1年間の収入見込みにより判定をしていた。4月1日以降は、労働条件通知書等の労働契約の内容が確認できる書類において規定される時給・労働時間・日数等を用いて算出した年間収入の見込み額で、130万円などの基準額未満であるかを判定する。

労働契約更新のたびに書類を提出

労働条件通知書等で年間収入を判定することから、昇給等で労働条件に変更があったり、労働契約が更新されたりする場合は、その都度、保険者に対して、労働契約の内容が確認できる書類の提出が求められる。Q&Aによると、認定対象者の時給や所定労働日数等に変動がな

い単なる契約期間の更新においても、その都度、内容がわかる書面等の提出が必要だとしている。

このほか、認定対象者が複数の事業所で勤務している場合には、各事業所の労働条件通知書等の提出を求め、その上で各事業所の通知書等に記載された情報に基づき、年間収入の見込み額を個別に算定し、これらを合算して年間収入を判定する。

シフト制や1年未満の契約などは従来どおり

次のようなケースでは、4月1日以降も従来どおりに給与明細書、課税（非課税）証明書等により年間収入を判定する。

- 労働時間の記載が不明確なシフト制や契約期間が1年に満たないなど、労働契約内容により年間収入が判定できない場合
- 労働契約内容が確認できる書類（労働条件通知書等）の提出がない場合

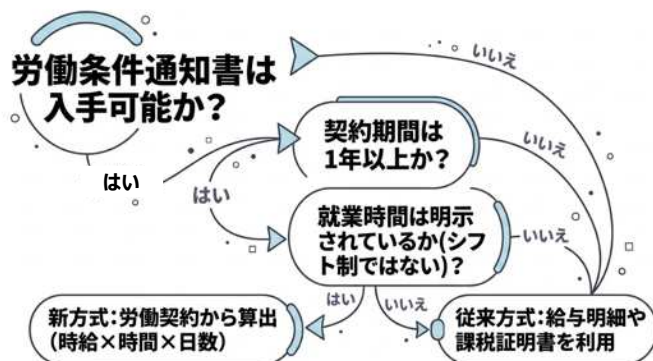
認定時から恒常的な残業あっても取消は遡らず

被扶養者認定後1年以内は、被扶養者の認定の適否に係る確認は不要だが、2年目以降は少なくとも年1回、保険者において被扶養者の認定の適否に係る確認を行う。確認にあたっては、その時点における最新の情報が記載された労働条件通知書等の提出が求められる。

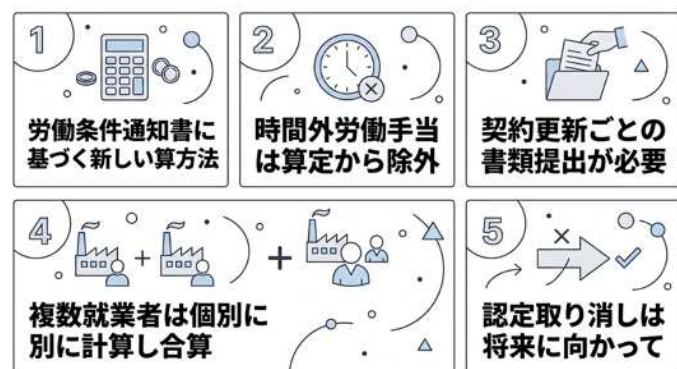
被扶養者の認定の適否に係る確認の結果、認定時から恒常的な時間外労働があっても年間収入が基準額以上になることが判明し、社会通念上妥当である範囲を超えると判断される場合は、被扶養者の削除（不該当）手続が必要となる。だが、その場合でも認定時に遡って取り消すのではなく、「被扶養者の認定の適否に係る確認を行った日」以降から取り消される。

出典：【月刊社労士2026.4 P69「zoomUP」より】

新旧判定方法の適用フロー



改正の全体像:主要ポイントの整理



資料を基にNSRで作成

「新旧対照条文」より改正のポイントをNSRで作成

令和8年4月7日、個人情報保護委員会より「個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律案」が公表され、第221回特別国会へ提出されました。

本改正案は、個人情報の適正な取扱いの確保とデータ利活用の促進を両立させ、個人の権利利益をより強固に保護することを目的としています。改正案の主な要旨は以下の通りです。

1. 課徴金制度の導入

最も大きな変更点の一つとして、違法な個人情報の取扱いに対する「課徴金納付命令」が新設されました。

対象となる行為：

不適切な方法での個人情報の取得や利用、個人データの第三者提供制限への違反、特定の重大な安全管理措置義務違反などが対象となります。

算定と増減：

原則として違反行為に関連する売上額等（政令で定める額）に基づいて算定されます。過去10年以内に納付命令を受けたことがある場合は1.5倍に加算され、逆に当局の調査前に自ら報告した場合は50%減額される仕組みが導入されています。

2. 個人の権利利益保護の強化

特定の属性や状況にある個人に対する保護が具体化されました。

未成年者への配慮：

未成年者（特に16歳未満）の個人情報を扱う際、その年齢や発達の程度に応じて、「最善の利益」を優先して考慮し、権利利益を害さないよう努める義務が明文化されました。16歳未満の場合、法定代理人が本人に代わって開示請求等を行うことができます。

特定生体個人情報：

生体情報（バイオメトリクス）のうち、特定の個人を識別できる「特定生体個人情報」の取扱いに関する規定が整備されました。事業者はこれを扱う際、本人への通知や、権利利益を保護するための必要な措置を講じるよう努める必要があります。

3. 新たな情報区分の定義と制限

技術の進展に合わせた新しい情報の概念が追加されました。

連絡可能個人関連情報：

住居、電話番号、電子メールアドレスなど、特定の個人

への連絡や訪問に利用できる情報を指します。これらを違法・不当な行為を助長・誘発するおそれがある方法で利用することや、不正な手段で取得することが禁止されました。

統計作成等：

大量の情報から要素を抽出・解析して傾向等を作成する行為（個人の権利利益を害するおそれが少ないもの）が定義され、これに伴う特例的な取扱いルールが定められました。

4. 受託者の義務と適用の特例

個人情報の取扱いを委託された「受託者」の責任が明確化されました。

目的外利用の禁止：

他の事業者や行政機関から委託を受けた事業者は、委託された個人情報を、業務遂行に必要な範囲を超えて取り扱ってはなりません。

契約に基づく特例：

委託契約において安全管理措置や報告義務等が適切に定められている場合、受託者に対する一部の規定の適用が整理（特例の適用）されます。

5. 医療・統計分野の改正

次世代医療基盤法関連：

医療分野の研究開発を促進するため、匿名加工医療情報や仮名加工医療情報の作成・提供に関する規定が更新されました。

統計法：

独立行政法人等が行う統計調査に係る調査票情報について、個人情報保護法との適用除外範囲が整理されました。

今回の改正案は、事業者の予見可能性を高めつつ、不適切なデータ利用には厳しい金銭的ペナルティ（課徴金）を課すことで、より実効性のある個人情報保護体制を目指す内容となっています。

出典：【個人情報保護委員会】個人情報保護法の改正について

<https://www.ppc.go.jp/news/press/2026/260407/>

「新旧対照条文」

https://www.ppc.go.jp/files/pdf/260407_sinkyutaisyohyou.pdf

2026年5月 月間・週間行事

月間・今月から

消費者月間（5月1日から5月31日まで）

1987年、消費者保護基本法制定20周年を記念して、毎年5月が「消費者月間」と定められました。

[消費者庁「令和8年度消費者月間」](#)

孤独・孤立対策強化月間（5月1日から5月31日まで）

5月は「孤独・孤立対策強化月間」です。孤独・孤立は人生のあらゆる場面で誰にでも起こり得るものであり、社会全体で予防や対策に取り組んでいく必要があります。

[内閣府「5月は、孤独・孤立対策強化月間です」](#)

自転車月間（5月1日から5月31日まで）

自転車の活用の推進についての関心と理解を深めるため、自転車活用推進法により、5月5日が「自転車の日」、5月が「自転車月間」と定められました。

[国土交通省「自転車活用推進本部」](#)

ベビーカー利用に関するキャンペーン（5月1日から5月31日まで）

ベビーカーを利用しやすい環境作りに向けて、ベビーカー使用者及び周囲の方のお互いの理解を深めるため、毎年5月を「ベビーカー利用に関するキャンペーン」とし、全国の駅や鉄道、バスなどにおいてポスターなどによる啓発活動を実施します。

[国土交通省「ベビーカーマークについてのお知らせ」](#)

水防月間（5月1日から5月31日まで）

毎年のように豪雨や台風による水害が各地で発生しています。梅雨や台風の時期を前に、各地で「水防」の目的や意義を知っていただくための広報活動のほか、総合水防演習などの水防訓練や施設の点検等が行われます。

[「水害から暮らしを守る水防活動。日頃からの備えで被害を防ぐ」](#)

[「水害に備える 一人ひとりができること」](#)

[国土交通省「水防の基礎知識」](#)

不正大麻・けし撲滅運動（5月1日から6月30日まで）

「大麻」及び麻薬の原料となる「けし」は、法律により、その所持、栽培などが禁止されています。毎年5月1日から6月30日までの期間、厚生労働省及び都道府県では、「不正大麻・けし撲滅運動」を全国的に展開しています。

[「大麻の所持・譲渡、使用、栽培は禁止！法改正の内容も紹介します」](#)

[厚生労働省「薬物乱用防止に関する情報」](#)

情報通信月間（5月15日から6月15日まで）

情報通信月間は、情報通信の普及・振興を図ることを目的に昭和60年（1985年）に設けられ、2026年で42回目を迎えます。

2026年度のテーマは「AIで 広げる暮らし 愛ある社会」です。デジタルインフラの整備によって急速に進展するAI社会を支え、すべての世代が安心して暮らせる温かみのある社会を目指すという意味が込められています。

[総務省「情報流行政局」](#)

[情報通信月間推進協議会事務局](#)

海洋環境保全推進月間（5月30日から6月30日まで）

海上保安庁では、私たちの共通の財産である海を美しく保つため、「未来に残そう青い海」をスローガンに掲げ、海事・漁業関係者、マリナーなどに親しむ方々を対象とした海洋環境保全講習会のほか、一般市民に向けた海洋環境保全教室の開催なども全国で実施しています。

[海上保安庁「海洋環境保全のための指導・啓発」](#)

企業価値担保について

事業性融資の推進等に関する法律令和8年5月25日施行

～ 金融庁・大城健司参事官 単独インタビュー ～（抜粋）

2026年5月、「事業性融資の推進等に関する法律（事業性融資推進法）」がスタートする。「企業価値担保権」の導入により、企業の実力や将来性、無形資産を含む事業全体を担保にした融資が可能になる。

「企業価値担保権」と従来の担保権で大きく違う点は

この制度は借り手と貸し手の間で、緊密かつ継続的なコミュニケーションを行うことが必須になる。双方で信頼関係を構築し、そのもとで事業全体を担保にして融資する。

スタートアップや技術力のある企業以外にも活用は可能か

高い技術力があり、成長が見込める先に対する資金供給の手段のほか、例えば、老舗の旅館や製造業で高いブランド力を持つ企業や、地域で立派な顧客網を持つ企業など、そこに価値を見出して融資することも可能だ。この他にも、プロジェクトファイナンスや、事業再生の局面で必要になる資金の融資等にも使う余地があると考えている。

「企業価値担保権」は信託制度を活用し、商業登記簿に登記される

企業価値担保権の設定には、信託のスキームが利用される。実際に生じる主な違いは、企業価値担保権者が、担保権設定契約（信託契約）締結時に、企業価値担保権の制度概要について借り手に対して適切な説明を行う義務を負うことである。

出典：【東京商工リサーチ】TSRデータインサイト2026年1月22日号を引用
https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1202324_1527.html

（金融庁）企業価値担保権（旧：事業成長担保権）について
<https://www.fsa.go.jp/policy/kigyokuchachi-tanpo/index.html>

インターネット上の誹謗中傷書き込み削除依頼の手引き（法務省）

4月15日、法務省は、「インターネット上の誹謗中傷書き込み削除依頼の手引き」を公表しました。

あわせて、「侵害情報の通知書兼送信防止措置依頼書（名誉毀損・プライバシー）」の記載例や削除依頼のメールテンプレートも案内されています。

第3章 削除の基準について	p8
● 削除依頼をすると、どうなるの？	
● まず確認すべきは「利用規約」	
第4章 具体的な削除依頼の手順	p10
● Google（Google 検索、YouTube など）	p11
● LINEヤフー（Yahoo!知恵袋 など）	p14
● Meta（Instagram、Facebook など）	p17
● TikTok	p19
● X（旧 Twitter）	p21
● ドワンゴ（ニコニコ）	p23
● サイバーエージェント（Ameba ブログ）	p25
● 湘南西武ホーム（爆サイ.com）	p26
● Pinterest	p28
● Loki Technology（5ちゃんねる）	p30

（法務省）インターネット上の誹謗中傷書き込み削除依頼の手引き
<https://www.moj.go.jp/content/001458241.pdf>
（法務省）インターネット上の人権侵害をなくしましょう
<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken88.html>

働き方改革関連法施行後5年の総点検 厚生労働省

上限規制への対応状況や課題の認識について把握するため、327社に対し、労働時間に対する希望やその理由などについて企業ヒアリングを行いました。令和6年4月から上限規制が適用された「建設業」や「運輸業、郵便業」が、調査対象の44.6%を占めています。

労働時間について、「現状のままがいい」と回答した企業

は201社でした。「減らしたい」が73社、「増やしたい」が53社でした。増やしたいと回答した企業のうち、時間外労働時間数（月平均）が45時間以下の企業は46社となっています。

【(厚生労働省)「働き方改革関連法施行後5年の総点検」の調査結果を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00060.html

現状の労働時間に対する企業としての希望

現状のままがいい (201社)

- ◆ 現状のままがいい理由として、業務量との関係 (178社)、労働者の健康確保・ワークライフバランス (22社)、人材確保・定着 (20社) 等が挙げられた。
- ◆ 具体的には、労働者の健康を考えると上限まで増やしたいとは思わない、残業時間を増やすと人材の採用や定着が難しくなる等の企業からの声がある。

減らしたい (73社)

- ◆ 減らしたい理由として、人材確保・定着 (22社)、労働者の健康確保・ワークライフバランス (18社)、人件費抑制 (9社) 等が挙げられた。

増やしたい (53社) ※1

- ◆ 増やしたい理由として、業務の性質 (29社)、受注の確保 (9社)、労働者の希望 (9社)、人手不足 (7社) 等が挙げられた。
- ◆ 増やしたい範囲に関する主な希望は以下のとおり。
 - ・ 上限規制の枠内 (25社)
 - ・ 上限規制を超えて (17社) ※2
 - ・ 月45時間・年6回を超えて (11社)
- ◆ 歩合制のトラックドライバー等から労働時間を増やしたいとの希望がある一方で、労働者が長時間労働を望まないとの企業からの声がある。

※1、2...時間外労働時間数 (月平均) の内訳について、45時間以下の企業は53社のうち46社、17社のうち15社。

増やしたいと回答した企業からは、繁忙期には月の上限に収めるのが厳しいという声がある一方、「お金よりプライベートの時間がほしいと考える社員がほとんどで、労働者からの労働時間を増やしたいという要望はあまり多くない」などの意見が寄せられています。

実務に役立つQ & A [令和8年度の現物給与の価額]

社宅貸与でどう換算？ 家賃の一部は本人負担

Q

現物給与を報酬に換算する仕組みがありますが、住宅に関してルールが大きく変わると聞きました。当社では、遠方からの求職者を採用した場合に借上げ社宅の貸与を検討しています。家賃の一部は本人負担にしたいのですが、どう換算するのでしょうか。

A

令和8年度の現物給与の価額のうち、食事に関しては4月から適用されていますが、住宅は10月からとなっています (令8・3・17厚労省告示94号)。住宅に関しては換算方法に変更があり、居住室の畳1畳当たりから、総面積の1平方メートル当たりの額が基準になります。

台所、トイレ、浴室、廊下等も含まれます (令8・3・17保保発0317第3号)。

給与から一部費用を徴収 (負担) する場合の計算方法は、食事と住宅で異なります。食事については、現物給与の価額の「3分の2未満」を徴収している場合、現物給与の価額から徴収額を引いた価額が現物給与額となります。3分の2以上を本人が負担しているなら、現物給与の額はゼロです。

住宅に関しては、「3分の2基準」は適用されず、現物給与の価額から負担額を差し引いた額が、現物給与の額となります。

5月の手続 [提出先・納付先]

【11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]

【6月1日】

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 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]