



ソラーレ通信>>>

>>> 2024.11

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <https://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889

Fax > 03-6712-8885

Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

1. 雇 用 > 令和6年版 労働経済白書、テーマは「人手不足への対応」
2. 社会保険 > 社会保険の適用拡大の対象について
3. 提 供 > 経営に役立つリポート
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

1. 雇 用

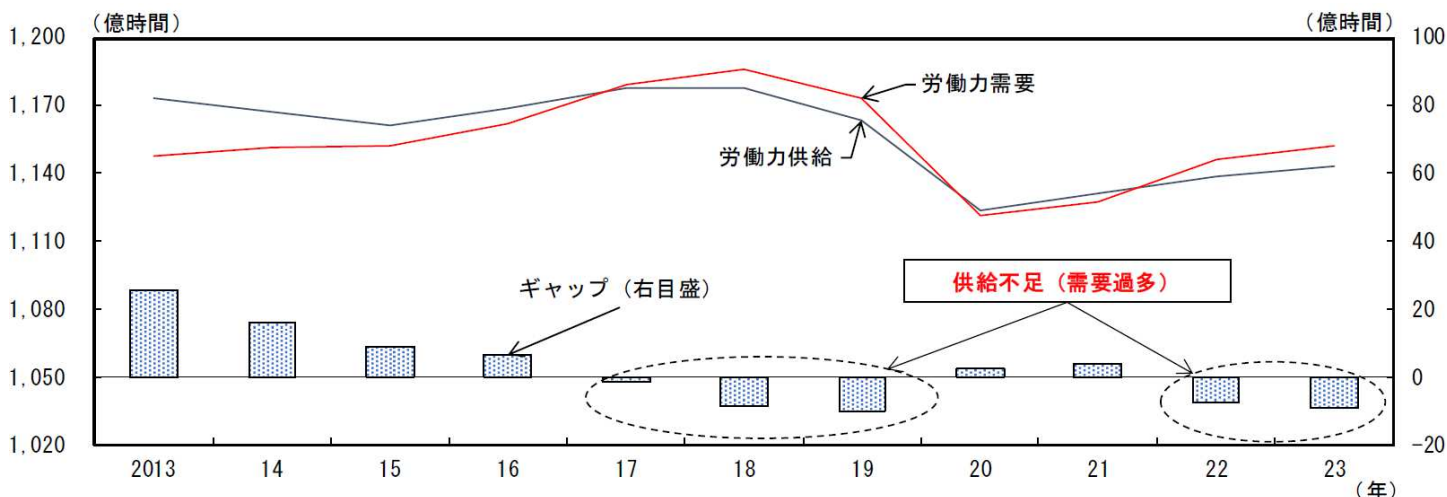
令和6年版 労働経済白書、テーマは「人手不足への対応」

先般、厚生労働省より「令和6年版 労働経済の分析」(労働経済白書)が公表されました。「人手不足への対応」をテーマにしており、中小企業にとっても興味深い内容となっています。

1. 人手不足の現状

人手不足は、需要の増加、労働時間の短縮、サービス産業化の進展などが複合的に影響して生じます。日本では2010年代以降、人手不足が続いていますが、

今後も人口減少や高齢化が続く見通しであるため、人手不足が「長期かつ粘着的」となっています。時間単位でみた労働力の需要と供給は、2017年以降、供給不足(需要過多)が目立っています。



■労働力需要・供給、ギャップの推移

※厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析(労働経済白書)」より

2. 人手不足への対応

労働経済白書では人手不足への対応として、女性、高齢者、障害者、外国人など、「誰もが活躍できる社会の実現」を強調しています。人口が減少していく日本では、これまで以上に一人ひとりの労働者が貴重な

存在となることから、政府も引き続き、リスキリング支援など生産性向上に向けた必要なサポートを行っていく必要がある、と指摘しました。また、人手不足への効果的な対応事例も紹介しています。その中から、中小企業の取り組みを次に紹介します。

A社（岡山県岡山市、醸造機械・プラントメーカー、従業員数150名）

- ・2019～2023年までに21のITツール・システムを導入。
- ・基幹システム等の刷新にあたっては、各システムの連携やアップデートへの対応を容易にするため、カスタマイズは極力行わずパッケージに業務を合わせる。
- ・仕入先への発注方法をFAX・郵送等からオンラインに切り替え、月400時間の工数削減やペーパーレスを実現。
- ・2018年に1名だったデジタル人材が2023年には延べ21名に増加。

B社（三重県伊勢市、有料老人ホーム等運営、従業員数114人）

- ・入浴、食事介助等の「直接業務」と、掃除、洗濯、シーツの交換等の「間接業務」を分離。介護職員は直接業務に専念し、間接業務をシルバー人材センターの高齢者等に任せることで、介護職員が働きやすくなり、介護の質も向上。
- ・「週休3日・夜勤専従・10時間勤務」の導入。ライフスタイルに合った労働時間を選択できる。勤務時間も規則的になり、病欠も年間で8割近く減少。採用の増加へも結びついた。
- ・独自の研修教育機関を設立。介護技術の水準に応じた社内検定制度（1～6級の段位）をつくり、段位取得は賞与へも反映される。
- ・ICTを活用した業務の効率化（スマートフォンを使った介護記録の電子化やインカムの活用）。

3. さいごに

人手不足に対応するには、中小企業では、まずは離職を防ぐことが肝要です。そのためにも、賃金や有給

休暇、時間外労働などの労働環境の整備に取り組むことが欠かせません。弊所でもアドバイスしますので、いつでもお声がけください。

2. 社会保険

社会保険の適用拡大の対象について

2024年10月から、従業員数51～100人の企業で働くパート・アルバイトが、新たに社会保険（厚生年金保険、健康保険）の適用対象となりました。これによりパートやアルバイトが社会保険による手厚い保障を受けられるようになる一方、企業にとっては、社会保険料や事務処理の負担が増えることとなります。本稿では、今回の社会保険適用拡大について概要をおさらいするとともに、加入を判定する月額賃金に関する「よくある質問」を抜粋してご紹介します。

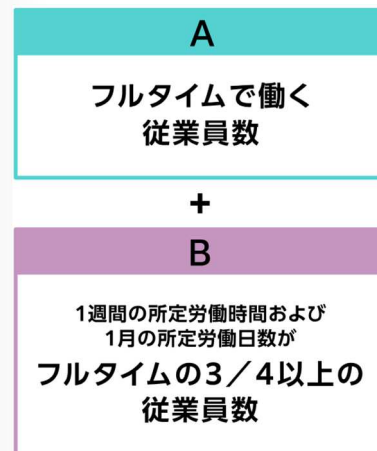
1. 対象となる企業と適用要件

週の所定労働時間が30時間以上の労働者は、企業の従業員数に関係なく社会保険の加入が義務付けられています。

政府は社会保障制度の強化を目指し、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者にも社会保険の適用を広げる取り組みを進めてきました。企業の従業員数に応じて段階的に対象を拡大しており、2024年10月からは、従業員数が51～100人の企業も新たに対象に加わっています。

この「従業員数」は、厚生年金保険の被保険者数を指します。厚生年金保険の被保険者総数が、12か月のうち6か月以上、51人以上になると見込まれる場合には、日本年金機構に「特定適用事業所該当届」を出します。その上で週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者も加入させることとなります。

この従業員数のカウント方法は、次の通りです。



また所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者であっても加入の対象とならないケースがあります。次の要件を全て満たす労働者だけが対象になるので、注意してください。

以下の全てにチェックが入った方が対象です。

check
 週の所定労働時間が
20時間以上

check
 所定内賃金が
月額8.8万円以上
※基本給及び諸手当を指します。ただし、通勤手当・残業代・賞与等は含みません。

check
 2ヶ月を超える
雇用の見込みがある

check
 学生ではない
※休学中や夜間学生は加入対象となります。

※厚生労働省「パート・アルバイトのみなさまへ ガイドブック」より

2. 月額賃金の考え方

前項の図で示されている「所定内賃金が月額8.8万円以上」という要件ですが、パート・アルバイトは月によって勤務日数等が変動し、この月額賃金を超えた

り超えなかったりするケースもあるかと思えます。そのようなケースの対応について、厚生労働省のQ&A集では次のように記載されていますので、ご参考になさってください。

Q. 就業規則や雇用契約書等で定められた所定労働時間が週20時間以上で、かつ所定内賃金が月額8.8万円未満である者が、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間が増加し、賃金が月額8.8万円以上となった場合は、どのように取り扱うのか。

A. 連続する2月において業務の都合等により恒常的に実際の労働時間が増加し、賃金が月額8.8万円以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる場合は、実際の賃金が月額8.8万円以上となった月の3月目の初日に被保険者の資格を取得します。この場合は、所定内賃金が月額8.8万円以上かの判定において、名目上時間外労働に対して支払われる賃金を含めて判定します。

Q. 短時間労働者として届出を行った場合「所定内賃金が月額8.8万円以上」に該当するかどうかは、各労働者について毎月確認する必要があるのか。また、被保険者資格を取得後に所定内賃金が月額8.8万円未満となった場合は、被保険者資格は喪失するのか。

A. 原則として、資格取得後に雇用契約等が見直され、所定内賃金が月額8.8万円を下回ることが明らかになった場合等を除き、被保険者資格を喪失することはありません。そのため、毎月確認する必要はありませんが、雇用契約等に変更はなく、常態的に8.8万円を下回る状況が続くことが確認できる場合は、実態を踏まえた上で資格喪失することとなります。

※厚生労働省「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大 Q & A集 (令和6年10月施行分)」より

3. さいごに

社会保険の適用拡大の際には、対象となる労働者を正確に把握して、その労働者に正しい制度理解をしてもらわなければなりません。厚生労働省の「社会保険

適用拡大特設サイト」では、そのための各種のチラシやパンフレットも用意されているので、活用をお勧めします。また、個別の適用判断などに迷うことがございましたら、弊社までお気軽にご相談ください。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「社会保険の適用拡大の対象について」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 従業員数は、事業所ごとにカウントすればよいでしょうか。

A. 法人と個人事業所とで異なります。法人は、法人番号が同一の全事業所の従業員数を合計して、個人事業所は個々の事業所ごとにカウントします。

なお、従業員には、2ページ目で説明した要件を満たす正社員や有期職員等だけでなく、パート・アルバイトも含まれますのでご注意ください。

3. 提供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
#48201 (全5ページ)	用がないのに早く出社する社員……。 労働時間管理と安全管理のルール作りが肝心	<ul style="list-style-type: none"> ・「業務外の早出」を放置すると会社に弊害が…… ・労務管理のポイントは「労働時間管理」「安全管理」 ・「ルール」を作って社員に周知、守れなければ早出は禁止
#48202 (全4ページ)	【働き方改革】「持ち帰り残業」は 運用次第で柔軟な働き方を表現する	<ul style="list-style-type: none"> ・「持ち帰り残業」自体は違法ではない ・持ち帰り残業を認める上で注意したいポイント ・定めておくといルール
#48203 (全5ページ)	細かな管理を止めたら 「隠れ残業」が減るって本当？	<ul style="list-style-type: none"> ・管理、管理の「北風政策」では隠れ残業は減らない？ ・隠れ残業で会社に生じるリスクを確認 ・許可制を廃止しつつ、残業を必要最小限にとどめる！ ・社員を尊重し、信じる「太陽政策」を進める ・許可制を廃止しても法的な問題はないのか？
#48204 (全6ページ)	なぜ、長期ビジョンがある企業は強いのか？ ～社員と共有する目指すべき10年後の姿	<ul style="list-style-type: none"> ・「長期ビジョン」の策定をご提案 ・ミッションやパーパスなど「言葉の定義」は気にしない ・「長期ビジョン」の策定ステップ
#48205 (全5ページ)	経営者なら知っておきたい 税制改正のスケジュールと適用時期	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年行われる税制改正 ・税制改正の年間スケジュール ・イノベーションボックス税制の創設（法人税） ・扶養控除等の見直し（所得税） ・ひとり親控除の見直し（所得税） <p style="text-align: right;">等</p>

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889
FAX >>> 03-6712-8885

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

既にニュースなどでご存知の方も多いと思いますが、2024年11月から道路交通法が改正され、自転車の「ながら運転」と「飲酒運転」が厳罰化されました。改正の概略は下記となります。

【自転車運転中のながらスマホ】

違反者：6月以下の懲役または10万円以下の罰金

交通の危険を生じさせた場合：1年以下の懲役または30万円以下の罰金

【自転車の酒気帯び運転及び幫助】

違反者：3年以下の懲役または50万円以下の罰金

自転車の提供者：3年以下の懲役または50万円以下の罰金

酒類の提供者・同乗者：2年以下の懲役または30万円以下の罰金

詳細は、警視庁のサイトをご参照ください。

https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/kotsu/jikoboshi/bicycle/cycle_kaisei.html

これまでは私自身、ながらスマホや自転車の酒気帯び運転が危険だという認識が希薄でしたが、今回の厳罰化をきっかけに意識を改めようと思います。また、従業員の自転車通勤による通勤途中の事故は、会社の責任を問われる可能性がございますので、この機会に自転車通勤に関する規程を整備・再検討するとともに、従業員の皆さまへの改正法周知と安全運転の啓発をお勧めいたします。



野々山 環

先月、台湾旅行に行ってきました。

年初の予定にはなかったものの、夏頃に偶然お得なツアーを見つけて「10月なら繁忙期の合間だし、行けるかな」と直感的に申し込んだ今回の旅行。

旅行中の1日は他の参加者と一緒に20名くらいで周るツアーに参加。

個人旅行もいいけど、大人の修学旅行みたいで、たまにはこういうのも楽しいなと感じました。台湾を代表する観光地の一つ、「九分」（正式には「分」はにんべんに「分」）。

ジブリ映画の舞台モデルにもなったと噂される場所で、夕暮れ時がいちばんの見どころらしく、さすがにツアーではベストな時間帯に連れて行ってくれます。

しかし、多くのツアー客がその時間に集中して来るので、実際には人で溢れて歩くのも大変な状況でした。

いつかまた、ゆっくり景色を楽しめるように、ぜひリベンジしたいです。

台湾グルメもたくさんありすぎて、滞在期間中に十分堪能しきれなかったもので、これまた再訪の理由になりそうです。



佐々木 良

先日、姉と話していたとき、姉の勤めている会社は紙の印刷が基本的に禁止になり、ペーパーレス化を急いで進めていると聞きました。社内には印刷削減の目標数値があり、日々数字を追いかけているとも言っていました。この話を聞くとまだまだ自分の身の周りには紙ベースのものが多いなと思いましたので、少しでも印刷物を減らすように意識を高めていこうと決めました。



関根 智樹

ソラーレ社会保険労務士法人が力を入れているハラスメント対策。セクハラやマタハラ、パワハラなどについては職場のハラスメントとして年々認知が拡がり、対策する企業も増えてきた感じがします。また、近年、カスハラが原因で心身に不調をきたす従業員が後を絶たず、深刻な社会問題となっているのをご存じでしょうか。いわゆるカスタマーハラスメントと呼ばれるものですが、背景となるものには様々な要因があると言われています。その中でも私は「過剰サービスによる過剰期待」というものが非常に気になります。

日本のサービス水準は世界でも最高レベルを誇ると言われています。しかし、同時に人々の期待水準も高め、万一期待が外れた場合は大きな不満を生むことがオリバーの「期待不一致モデル」からも示唆されています。たとえば配送サービスの際の細やかな時間指定は、満足と同時に遅延による不満をもたらす可能性もあり、この不満が苦情の源泉となることも認められているといわれています。つまり消費者のための過剰サービスが、皮肉にもカスハラ化を促進させる一因になっているといわれています。日本人は今、多くの人が何らかのストレスを抱えています。心身が疲労した状態では判断力が低下し、感情のコントロールが難しくなります。このように日本社会全体に心の余裕がなくなり、不寛容になったこともカスハラ増加と関連性があるといえるのではないのでしょうか。



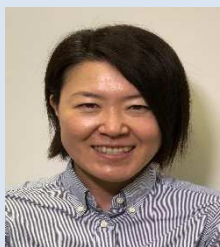
堀内 和希

もう11月ですね。あっという間に今年も終わりに近づいています。最近自己啓発をおろそかにしていたのですが、ふとメンタルヘルスについて勉強したいなと思い立ちました。もともと大学は心理学部を目指していた（実際は商学部でした。）こともあり、人の心について興味があるので。自己のメンタルヘルスの為、他者のメンタルヘルスの為、3月の試験を目指して勉強してみようかな！



大谷 裕美

先日、久しぶりに自宅にて軽めのぎっくり腰になりました。すぐに整骨院へ行き改善も早かったのであまり生活に支障はありませんでしたが、靴下を履くことやベッドから起き上がる事が何日か不便が続きました。今後ぎっくり腰にならないようにしたいので、姿勢を意識してインナーマッスルを鍛え、日常で腰に負担がかからない動作や筋力がつく運動を日常に取り入れていきたいと思います。



樋田 美奈子

「負けないでもう少し、最後まで走り抜けて」ZARDの曲を口ずさみながら42.195kmを完走した樋田です！

今回は、本のご紹介ではなく、先日開催されました、横浜マラソンのお話しをしたいと思います。

フルマラソンに出場するのは5年ぶり、まずは完走できるかかなり心配でした。スタートして10kmあたりから太腿が痛くなり、あと30kmちょっと走れるかと焦りはじめましたが、周りのランナーや沿道で応援して下さる方、ボランティアの方々の励ましで、なんとか走り切る事ができました。私は、マラソンと人生って似ているような気がしてます。

スタートして、20kmぐらいは、勢いで走れるものです。しかし、折り返しを過ぎた頃から、身体が痛くなり、30km地点を過ぎた頃には、脚が前に進まなくなります。そこで、止めるか、

続けるか、頭の中で、グルグルと、どうする？どうする？と自問自答しながら走ります。そこから自分が自分との戦いです。自分に負けないように、やめてもいいんじゃない？という自分とここでやめたら後悔するんじゃない？という自分が登場します。

そんな事を繰り返しながら、ゴールに辿り着く事ができます。人生折り返し地点はもう過ぎてますが、ここからが最後の勝負。笑顔でゴールを迎えられるよう日々日々を一所懸命に生きて、高橋尚子のように「すごく楽しい、42 キロでした」と語れるよう人生走り続けたいです！それでは、アディオス！



伊藤 紀代美

「読書の秋」にちなみ、脳科学者 中野信子さんの著書「人はなぜ他人を許せないのか」を読みました。自分が不利益を被ったわけでもないのに、SNS 上でタレントや企業を痛烈に批判し、行き過ぎた正義感をふりかざす人々。著者が「正義中毒」と揶揄するこうした人々の言動を脳科学的な見地から解説しています。「正義中毒」の人々が共通して抱く「他人を許せない」という感情は、脳の前頭葉の一部である前頭前野の働きが影響していて、悲しいことに、この部分は、老化によって衰えていくものなのだとか。けれど、前頭前野は、敢えて過酷で不安定な環境に身を置いたり、新しい挑戦をし続けたりすることで、働きが活発になり、柔軟な思考を保つことができるとも言われています。他人を許せない生き方は、周りも本人も辛いもの。私も、いくつになってもチャレンジを続けていきたいな、と思います。



渡辺 健太郎

先月 27 日に行われた衆議院選挙の投票率は、53.85%で前回の選挙を 2.08 ポイント下回り、戦後 3 番目に低かったそうです。

世界 200 カ国・地域で行われた選挙の投票率を公表している国際 NGO「民主主義・選挙支援国際研究所」の公表データ（2019 年）によると、日本の投票率は、200 カ国中 158 位という低さのようです。

投票率の高いベトナムでは慣例的に代理投票が行われていたり、シンガポールやオーストラリアでは投票しないと罰金が課される。スウェーデンでは“12 歳から模擬投票”を実施し、さらに選挙前には、候補者が学校に演説にくるなど、若い世代にも政治を意識してもらうことに重点を置いているようです

先人たちが勝ち取った選挙権。日本でもいろいろな取り組みをして、意欲的に投票してもらいたいです。



福田 将平

株式会社マイナビの「退職代行サービスに関する調査レポート（企業・個人）」によると若い世代ほど退職代行サービスを利用する機会が多く、またサービス利用者数は増加傾向にあるようです。サービスを利用した理由で最も多かったのは「退職を引き留められた（引き留められそうだ）から」であったとのこと。退職する人は、次の就職先が決まってから初めて退職を申し出ることは少なくないため、次の会社と入社約束をしているのに引き留められてもその対応に困るでしょうし、それが強く引き留められそうだと思えば一層困ってしまうというのがその背景にあるように想像します。強かに引き留めれば退職者と関係性が悪くなることもあるでしょうから、良好な関係を維持しながら本音で退職理由を聞き出し、同じような理由で優秀な社員が退職しないようにする方が、引き留めるよりはよほど建設的だと思います。（参考：株式会社マイナビ「退職代行サービスに関する調査レポート（企業・個人）」

https://career-research.mynavi.jp/reserch/20241003_86953/



大谷 雄二

経営大学院のクラスメイトが中華料理店の息子さんで、彼のご両親が閉店したお店の餃子が美味しかったので将来復活させたいというので、微力ながらお手伝いをすることにしました。なぜなら、彼のお母さまの妹さんが古くからの私の知人だったからです。

私も彼も本業は中華料理店経営では無いので、少しずつ調べながら進めることにしました。

私たちの目標は中華料理店を出すことではなく、彼のご両親の餃子を復活させることです。私の夢は、音楽フェスに屋台を出店することです。

研究も兼ねて、彼のお母さまの妹さんの中華料理店をスタートに、3店を餃子でハシゴしました。

私はその日の昼に、よく行く地元の中華料理店の息子さんが、同じ経営大学院の卒業生と聞いて、そのお店にご挨拶に行き餃子を食べているので、その日は4店の餃子を食べたこととなります。

不思議と餃子のご縁が繋がっていきます。