

社労士 NEWS>>>

>>> 2024.11

発行 >>>

社会保険労務士法人 キシモト人事労務

〒181-0013 東京都三鷹市下連雀 3-42-18 迦葉三鷹マンション 207

TEL: 0422-26-6656 Mail: info@kishimoto-sr.jp

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 > 経営に役立つレポート

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」

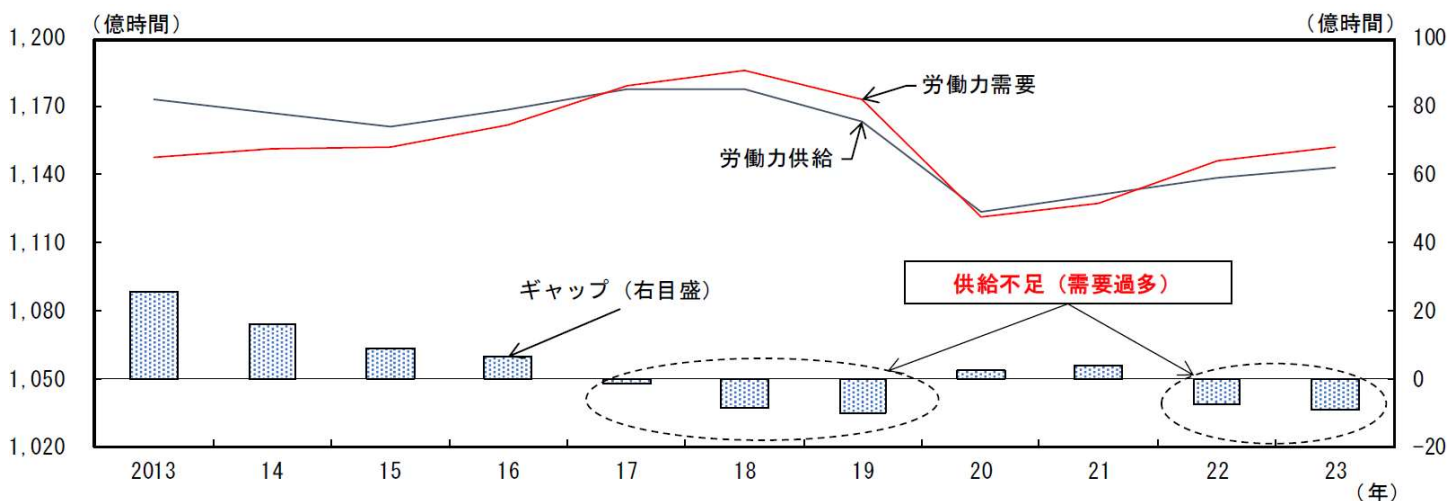
先般、厚生労働省より「令和 6 年版 労働経済の分析」（労働経済白書）が公表されました。「人手不足への対応」をテーマにしており、中小企業にとっても興味深い内容となっています。本稿では、「令和 6 年版 労働経済の分析」（労働経済白書）の中から、中小企業に役立つ部分をお伝えします。

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。弊社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になります。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。

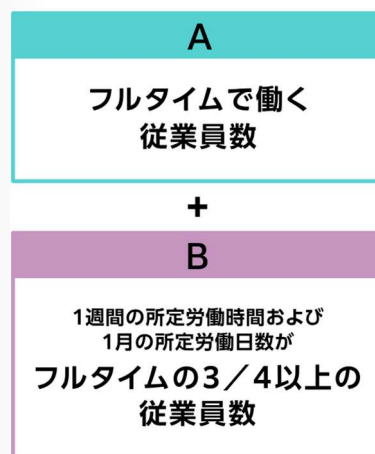
1. 対象となる企業と適用要件

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になります。

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います。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、弊所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、事業所ごとで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	・「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、守ら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実現する	・「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」が減って本当？	・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	・「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	・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） 等

お気軽にご用命ください

TEL >>> 0422-26-6656
Mail >>> info@kishimoto-sr.jp

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は、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。