

エアロウムだより

# うんがいそうてん 雲外蒼天

社会保険労務士法人エアロウム

代表 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

2024年 11月号

## 10月からの厚生労働省関係の主な制度変更

厚生労働省は、令和6年10月から適用されている制度変更のうち主要なものをまとめ、webページに掲載しています。

### ◆被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大

短時間労働者への被用者保険の適用について、企業規模要件が引き下げられ、現在の従業員数100人超から50人超となります。

賃金要件（月額8.8万円以上）、労働時間要件（週労働時間20時間以上）、学生除外要件については現行のままとし、勤務期間要件（現行1年以上）については実務上の取扱いの現状も踏まえて撤廃し、フルタイムの被保険者と同様の2か月超の要件を適用することとします。

### ◆労働関係 最低賃金額の改定

都道府県ごとに定められている地域別最低賃金が改定されます。時間額にして50円から84円の引上げで、最も時間額が高いのは東京都の1,163円、最も低いのは秋田県の951円となりました。

全国加重平均は1,004円から1,055円へ上昇します。51円の引上げは、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額です。

### ◆雇用関係 教育訓練給付の拡充

専門実践教育訓練給付金について、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合、現行の追加給付に加えて、さらに受講費用の10%（合計80%）を追加で支給します。

特定一般教育訓練給付金について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の10%（合計50%）を追加で支給します。

対象となるのは、雇用保険被保険者および離職後1年以内の雇用保険被保険者だった者です。

被用者にかかる手続きや賃金に関わる重要な変更が重なっています。十分な説明を行い、必要に応じて社内規程を見直すなど、従業員に周知しましょう。

【厚生労働省関係の主な制度変更（令和6年10月）について】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_43327.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43327.html)

## 転職理由の真相と企業の対応策

### ◆「給与の低さ」が若年層の転職理由トップに

厚生労働省の「若年者雇用実態調査」（令和5年）によると、若年労働者（満15～34歳の労働者）の前職の離職理由として最も多かったのは「給与の低さ」で59.9%でした。特に20～24歳の年齢層では男性64.6%、女性60.3%と高く、若年層の転職動機における給与の重要性が浮き彫りになっています。

### ◆「やりがい」と「スキルアップ」も重要な転職要因

一方で、「仕事の内容が自分に合わない」（41.9%）や「自分の技能や能力を活かしたい」「責任のある仕事を任せたい」（33.8%）といったキャリアアップ・スキルアップでの理由も上位にきています。これは、若年労働者が単に給与だけでなく、仕事の質や自己成長の機会も重視していることを示しています。

企業側としては、給与水準の適正化だけでなく、従業員のキャリア開発やスキルアップの機会を提供することが、人材確保と定着率向上につながると言えるでしょう。また、入社時のミスマッチを防ぐために、採用プロセスでの職務内容の明確な説明や、入社後のフォローアップ体制の強化も重要です。

いわゆる「ゆるブラックだ」、「自分が成長できない」ということでの人材流出につながらないように、効果的な施策を考えていきたいですね。

給与制度の設計から人材育成プログラムの構築、さらには採用戦略の立案など、これらの課題に対応するには、専門的な知識と経験が必要です。企業の競争力を高めるため、見直しを検討してみたいかでしょうか。ご検討の際には、お気軽に当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「令和5年 若年者雇用実態調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkyou-r05.html>



## 厚生労働省が「就職氷河期世代支援 特設サイト」をリニューアル

就職氷河期世代とは、バブル崩壊後の1990～2000年代、景気悪化のため新卒採用が他の時期に比べて厳しかった時代に就職活動を行った世代を指す言葉として、広く使われています。就職氷河期世代の人は、長年不安定な雇用形態や無業を強いられていたり、十分なキャリアを積めていなかったりと、課題を抱える人が多く、国を挙げて取り組むべき課題とされています。

### ◆政府支援「第一ステージ」から「第二ステージ」へ

政府は、2020年から2021年を就職氷河期支援の「第一ステージ」と位置付け、「就職氷河期世代支援プログラム(3年間の集中支援プログラム)」として各種支援を行ってきました。そして、2023年から2024年を「第二ステージ」と位置付け、2023年12月には、「就職氷河期世代支援に関する行動計画2024」を策定しました。同計画では、「第一ステージ」の総括的検証を踏まえた施策の見直し等を行い、より効果的な支援に取り組むとした方針に基づく施策・事業の具体的内容について定めています。

### ◆特設サイトのリニューアル

また、今月、厚労省が「就職氷河期世代支援 特設サイト」をリニューアルしています。同サイトでは、就職氷河期の求職者等のニーズや状況にあわせたさまざまな支援窓口の紹介がされています。また、事業主向けに、就職氷河期世代の活躍支援のための各種助成金の紹介や好事例集が掲載されています。

助成金については、以下が紹介されています。

- ① トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)
- ② 特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)
- ③ 人材開発支援助成金(人材育成支援コース)
- ④ キャリアアップ助成金(正社員化コース)



また、事例集では、医療・福祉業やサービス業など12の事業主の事例が掲載され、各事業主の就職氷河期世代採用の背景や、応募や採用のステップが紹介されています。このなかでは、就職氷河期世代の採用の好影響として、若手と高齢社員の間層となることや、社会経験の豊富さからくる対応力などが挙げられています。

人手不足への対応、組織の活性化という観点からも、就職氷河期世代の採用を検討してみたいかでしょうか。募集方法や助成金など、詳しいことは当事務所にお気軽にご相談ください。

【厚生労働省「就職氷河期世代支援 特設サイト」】 [https://www.mhlw.go.jp/shushoku\\_hyogaki\\_shien/](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)



## 労働者不足の対処方法～厚生労働省の調査より

厚生労働省の「労働経済動向調査（令和6年8月）の概況」（※）が公表されており、調査項目の1つとして、「労働者不足の対処方法に関する事項」が盛り込まれています。

人手不足に悩む事業者（同調査では労働者が不足している事業所の割合は80%に上る）にとっても参考になるものと思われま。

（※）令和6年8月1日現在の状況について、令和6年8月1日～8月7日に調査。

### ◆労働者不足の対処方法

過去1年間（令和5年8月～令和6年7月）に行った労働者不足への対処方法について、割合の大きかったものから順から見てみます。また、今後1年間（令和6年8月～令和7年7月）についての結果も見てみましょう。（いずれも複数回答）

【1位】「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」（過去1年間59%、今後1年間60%）

【2位】「在職者の労働条件の改善（賃金）」（過去1年間55%、今後1年間48%）

【3位】「臨時、パートタイムの増加」（過去1年間40%、今後1年間41%）

【4位】「派遣労働者の活用」（過去1年間38%、今後1年間35%）

【5位】「求人条件の緩和」（過去1年間36%、今後1年間34%）

求人条件の緩和内容としては、賃金、労働時間、休暇、学歴、必要資格・経験等の緩和が挙げられています。

【6位】「離転職の防止策の強化、又は再雇用制度、定年延長、継続雇用」（過去1年間34%、今後1年間36%）

離転職の防止策としては、労務管理（労働条件以外の福利厚生、労使関係など）の改善や教育訓練の実施などが挙げられています。再雇用制度には定年退職者だけでなく、子育てのためにいったん退職した女性などを再雇用する仕組みも含まれています。

【7位】「在職者の労働条件の改善（賃金以外）」（過去1年間31%、今後1年間31%）

在職者の労働条件の改善内容としては、休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援制度の充実などが挙げられています。

【8位】「配置転換・出向者の受入れ」（過去1年間25%、今後1年間24%）

【9位】「省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等」（過去1年間16%、今後1年間19%）

【厚生労働省「労働経済動向調査（令和6年8月）の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/2408/>



## 11月1日から自転車の危険運転に罰則が科されます

### ◆道路交通法の改正

令和6年11月1日より、自転車の「運転中のながらスマホ」と「酒気帯び運転および幫助」に対して、新しく罰則が適用されます。

#### ◆運転中のながらスマホ

自転車に乗りながら、スマートフォン等を手で保持して通話したり、画面を注視したりする行為が新たに禁止され、罰則の対象になります。

・違反者は、6か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は、1年以下の懲役または30万円以下の罰金

#### ◆酒気帯び運転および幫助

酒気帯び運転のほか、酒類の提供や同乗・自転車の提供に対して新たに罰則が適用されます。

・違反者は、3年以下の懲役または50万円以下の罰金

・自転車の提供者は、3年以下の懲役または50万円以下の罰金

・酒類の提供者・同乗者は、2年以下の懲役または30万円以下の罰金

#### ◆自転車運転者講習制度

上記は、「自転車運転者講習制度」の対象となります。また、交通の危険を生じさせるおそれのある一定の自転車運転の危険行為（信号無視や指定場所一時不停止、通行区分違反や安全運転義務違反等）を反復して行った者も講習制度の対象となります。

\*受講命令違反は、5万円以下の罰金

免許なしで誰でも乗れる自転車だからこそ、従業員が通勤や業務で自転車を使用する場合、十分に注意するよう喚起しましょう。

【警察庁「自転車の危険な運転に新しく罰則が整備されました」】

[https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/law/R6poster/R6\\_leaflet\\_jitensya\\_b.pdf](https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/law/R6poster/R6_leaflet_jitensya_b.pdf)



## 11月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

11日

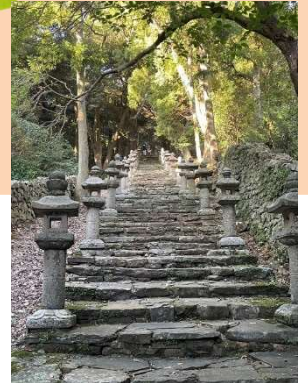
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書 (10月31日の現況) の提出 [税務署]

12月2日

- 個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2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]



白いのが釜山の高層ビル群

# 初めての対馬



社労士会の旅行に上田と一緒に参加しました (今回、八尋はお休み) 1泊2日でしたが 両日とも天候に恵まれ対馬の自然を満喫したり歴史に触れたり 楽しい旅になりました。

1日目はコースが選べたので、上田は海コース、私は歴史コースに参加しました。海はシーカヤックに乗り、無人島まで漕いでいくそうです。「それはきつそうだな…」と思った私は車で移動できる歴史コースを選びました。

ところが!! 対馬にはほとんど平地がなく海の横は山。目的地のほとんどは山の斜面か頂上におり、車を3もとに停めて登山。下山したら移動してまた登山。。おかげで階段の上り下りもできないほどの筋肉痛になりました。

2日目は肉眼で釜山が見える展望台やツノマヤマネコを見たり、美味しいものをお腹いっぱい食べたりで大満足。

福岡空港～対馬空港は30分しかかからないのでぜひ皆様もどうぞ。 鷹鳥留 