

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 : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

2024年9月号

就活中の学生の88%が「企業のSNSを見て入社意欲が増した」と回答 ～株式会社リソースクリエイションの調査から

SNS採用マーケティング「エアリク」を運営する、株式会社リソースクリエイションは、2025年卒業予定の就職活動中の学生575名を対象に、「SNS就活についての実態調査」を実施しました。その概要を紹介します。

◆選考に進む上で最も重要視することは「会社の雰囲気」

「選考に進むうえで、何を最重要視するか」という質問に対し、63.3%が「会社の雰囲気」と回答しています。「企業理念」(11.0%)や「給与」(6.8%)と圧倒的な差がつかまりました。

◆企業のSNSアカウントは必要

「企業のSNSアカウントは必要だと思うか」という質問に対しては、89%が「必要」と回答しています。その理由として、

- ホームページや文などでは伝わらない会社の雰囲気を知ることができるため
- SNSはより手軽に欲しい情報を入手することができるため
- 社風が強く出るものであると考えているから
- 企業理解が深まったり、オープンにしていることから、信頼感が周りに比べて高くなると感じるためなどがあげられています。

◆企業のSNSを見て入社意欲が増した学生は88%

「就職活動中、企業アカウントを見て入社意欲はどのように変化したか」という質問に対し、88%が「増した」と回答しています。企業のありのままの雰囲気が伝わると親近感がわき、入社意欲が高まる効果が期待できそうです。

◆就活生の約半数がSNSきっかけで企業選考を受けたことがある

「SNSがきっかけで企業の選考を受けたことがあるか」という質問に対しては、約半数(49%)が「ある」と回答しました。

学生にとって身近なSNSは、就職活動という場面でも当たり前使用前のものとなっています。企業が学生のアカウントを確認するように、企業もしっかり見られているのです。企業もSNS発信には本格的に力を入れる必要があるでしょう。

【株式会社リソースクリエイション「SNS就活についての実態調査」】

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000056.000087010.html>

最低賃金をめぐる動向等

◆「最低賃金」制度の概要

最低賃金は、最低賃金法に基づき国が定めるもので、使用者は、労働者にその金額以上の賃金を支払わなければなりません。都道府県別に最低賃金が定められ、この地域別最低賃金以上の賃金を支払わない場合、罰則が科せられます。なお、最低賃金制度には例外があり、「最低賃金の減額の特例許可制度」において、身体や精神の障害によって一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの特定の労働者について、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることにより個別に最低賃金の減額の特例が認められます。また、例えばシルバーワーカーなどとの契約は、請負・委任契約に当たるため、最低賃金法ほか労働関係の法律は適用されません。

◆なお昨今の賃金事情と乖離

2024年度の最低賃金について、厚生労働省の中央最低賃金審議会は7月25日、目安額を全国平均で時給1,054円とする答申を行いました。引上額は50円となり、1,000円の大台に乗った2023年度の額を超え、4年連続で過去最大となりました。

この答申を参考として、各地方最低賃金審査会で調査審議のうえ、答申を行い、各都道府県労働局長によって地域別最低賃金額が決定されます。例えば、東京都の最低賃金については、8月5日に東京地方最低賃金審議会が東京労働局長に対し時給1,163円に改正することが適当であるとの答申を行いました。例年、10月上旬～中旬に各都道府県の地域別最低賃金が発効します。

なお、このように最低賃金は引き上げられますが、すでに社会的な人手不足等により、各業界におけるパートタイム労働者等の時給は上昇しているのが現状です。例えば、厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和6年6月分結果速報」によると、パートタイム労働者の時給は平均1,338円で、前年同月比4.9%増となっています。

各企業においては、今一度自社の賃金の確認を行いましょう。なお、給与制度や給与規程等を変更する際には手続き・届出が必要になります。ご検討の際には、弊所にご相談ください。

【厚生労働省「最低賃金に関する特設サイト」】

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/>

「改悪」で気になる遺族年金制度見直しの方向性

◆遺族厚生年金の「男女差」是正

先月、『遺族厚生年金の「男女差」是正』が報じられ、SNS上で「遺族年金改悪」などの投稿が急増していますが、誤解されていると思われるものも少なくないため、どのような誤解があるかを整理します。

◆「遺族年金は一律5年間の有期給付に」は誤解

現行の遺族年金は、妻を亡くした夫が55歳未満だと受給権がなく、夫を亡くした妻が30歳未満だと給付は5年のみ、30歳以上なら無期給付、という仕組みです。

7月30日の社会保障審議会年金部会で了承された改正案は、60歳未満で遺族厚生年金を受け取る際の要件における男女差の改正を目指すもので、5年間の有期給付となるのは20～50歳代の子がいない配偶者です。

ところが、現在受給している人や60歳以上の高齢期の配偶者死亡のケースも対象になる、との誤解があります。

◆「20～50歳代の子がいない配偶者はすぐに有期給付化」は誤解

同案では、有期給付化される20～50歳代の子がいない配偶者が夫の場合、「施行日から新たに有期給付の支給対象に」となるとされています。一方、妻の場合は「有期給付の段階的拡大」とされ、「現行制度における30歳未満から段階的に引き上げる」「現行制度を前提に生活設計している者に配慮する観点から、相当程度の時間をかけて段階的に施行する」とされています。

つまり、夫と妻とでは有期給付化のタイミングが異なるのですが、誤解があります。

◆議論がまとまるのは年末

改正の方向性で示された内容は、いわゆる「年収の壁」問題など多岐にわたり議論は続きます。年末までにまとめ、早ければ来年の通常国会に関連法案が提出される見通しです。

【厚生労働省「第17回社会保障審議会年金部会」
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20240730.html】

賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果（令和5年）より

◆監督指導結果のポイント◆

<u>1 令和5年に全国の労働基準監督署で取り扱った賃金不払事案の件数、対象労働者数及び金額は以下のとおり。</u>	<u>2 労働基準監督署が取り扱った賃金不払事案（左記1）のうち、令和5年中に、労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、解決されたものの状況は以下のとおり。</u>
(1) 件数 21,349件（前年比818件増）	(1) 件数 20,845件（97.6%）
(2) 対象労働者数 181,903人（同2,260人増）	(2) 対象労働者数 174,809人（96.1%）
(3) 金額 101億9,353万円（同19億2,963万円減）	(3) 金額 92億7,506万円（91.0%）

◆賃金不払いと監督指導の事例（業種：飲食業）◆

1 事案の概要 <ul style="list-style-type: none">労働時間は、勤怠システムにより管理を行っているが、当該システムに搭載された端数処理機能を用いて、日ごとの始業・終業時刻のうち15分未満は切り捨て、休憩時間のうち15分未満は15分に切り上げる処理が行われていた。また、着用が義務付けられている制服への着替えの時間を、労働時間としていなかった。	2 労働基準監督署の指導 <ul style="list-style-type: none">労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施すること。過去に遡って、労働時間の状況について労働者に事実関係の聞き取りを行うなど、実態調査を行い、実際の支払額との差額の割増賃金の支払いが必要になる場合は、追加で支払うこと。	3 その後の事業場の対応 <ul style="list-style-type: none">労働者へのヒアリングを行って、正しい労働時間数を把握し、再計算の上、差額の割増賃金を支払った。勤怠システムに搭載された端数処理機能の設定を見直し、始業・終業時刻の切り捨て、休憩時間の切り上げ処理をやめ、1分単位で労働時間を管理することとした。制服への着替えの時間を、労働時間とすることとした。
---	---	--

【厚生労働省「賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果（令和5年）を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41907.html

仕事より余暇を重視する割合が年々増加 ～日本生産性本部の調査より

◆「仕事より余暇を重視」する傾向

日本生産性本部が「レジャー白書 2024」（速報版）を公表しました。これは、余暇活動に関する個人の意識や参加実態に関するアンケート調査の結果をまとめたものです。この調査により、仕事よりも余暇を重視する人々の割合が年々増加していることが明らかになりました。特に「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」と回答した人の割合が2021年以降増加しており、2023年には回答者の34.1%がこのように答えています。

この傾向は、働き方やライフスタイルの変化を反映しています。コロナ禍を経て、多くの人々が自分の時間を大切にし、家族や友人との時間、趣味やリラクゼーションの時間をより重視するようになったといえるでしょう。

◆企業に求められる対応

企業には、上記のような働く人の意識の変化に対応することが求められます。すなわち、従業員のワークライフバランスを尊重し、柔軟な働き方を推進することで、従業員の満足度や生産性の向上が期待できます。具体的には、以下のような取組みが考えられます。

①フレックスタイム制度の導入：

従業員が自分のライフスタイルに合わせて働く時間を選べるようにする。

②リモートワークの推進：

通勤時間を削減し、より効率的に仕事を進めることができる環境を整える。

③有給休暇や特別休暇の取得促進：

従業員が積極的に休暇を取得できるような文化を醸成する。

このほかにも、余暇活動として人気の高い国内観光旅行に行きやすくなるような福利厚生の導入なども考えられます。制度の導入をご検討の際には、ぜひ弊所にご相談ください。

【公益財団法人日本生産性本部「レジャー白書 2024（速報版）」】

https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/app_2024_leisure_pre.pdf



9月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10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]

30日

- 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]



備蓄のススメ



備蓄していますか？災害は突然起こります。そのとき自分や周りの人たちの命を守るのが備蓄です。半年に一度、消費期限などをチェックして備蓄品を見直しましょう。

非常時には会社にとどまり仕事をする人の分の備蓄が必要になり、個人宅には家族の人数分の備蓄が必要になります。

水、食料、医療品、生理用品、衣類、靴、ライト、ラジオ、乾電池、ビニール袋、軍手、ヘルメット、カイロ、毛布、携帯トイレ、マスク、ウェットティッシュなどなど「我が社」に「我が家」に何が必要か今一度見直しをお願いします。

BCPも併せて見直しをしておくことで安心です。

「何十年に一度の大雨」という言葉をよく耳にするようになり、細かい地震はあちこちで発生し、火山活動も報道されています。自然災害だけでなく、戦争だって近くで起きるかもしれません。

何も起こらなければ、備蓄はローリングストックしていけばいいだけのこと。社員の皆様にも自宅に備蓄するようチェックリストなどを配布して下さい。チェックリストは、インターネット上で総務省や赤十字など色々な機関から提供されています。

一度にまとめて購入すると大きな金額になってしまうため、我が家でもコツコツ備蓄をすすめています。みなさんも一緒に大切な命と事業を守りましょう。 鶴留

