

冬季休暇のお知らせ：令和6年12月28日(土)～令和7年1月5日(日)までお休みを頂きます

今年も残すところ1か月と少しくなりました。アメリカは新しいリーダーが決まりました。アメリカの強烈なリーダーシップと比べ、わが日本のリーダーは、先行き不安なこの国をどのように考えているのでしょうか。

ここ数年、採用難と退職社員の対応についての相談が多いです。慢性的な人不足感と、常に繰り返される入退社に辟易している企業も多いようです。いっそのこと、社員の募集を辞めて会社をたたみたいといった愚痴も聞かえてきます。

今年も最低賃金が大幅に引き上げられ、求人の賃金水準も大幅に上がりました。しかし、既存の中堅社員は、そのあおりを受けてか、低水準のまま雇用され続けているところも少なくないようです。そのせいもあるのか、近年中高齢者の転職の動きが盛んなようです。リクルートの調べによると、ここ数年の転職者数の推移は10年前の転職者数と比べ、全体で2.7倍、さらに40～50代は5.0倍となったそうです。少し前まで、中高年の転職は、そもそも求人が無く、あっても給与水準も下がると言われていましたが、40～50代で前職より賃金が1割以上増えた転職者の割合は年々上昇し、昨年は27%と3割に到達しようとしています。この傾向は、さらに上昇することが予測されています。背景には、今の会社を担う中堅社員が不足していることがあるように思われます。

日本は、国際水準的にみると、賃金水準が最低ランクにあります。通常であれば、賃金が上がれば、物価が上昇し、企業が潤う構造のはずですが、日本の円安も相まって、物価高になっても企業には見返りが無く、わずかな利益を人件費で持っていかれるといった負のスパイラルに陥っている企業も少なくありません。いくら給与を引き上げても所得税や社会保険料で手取り額は変わらずじまい。アメリカ以上にこの国の先行きに不安を感じながら今年も終わろうとしています。

社会保険労務士 鈴木隆彦

当所からのお知らせ



1. 令和6年12月2日以降健康保険証の発行は廃止になります

前回の事務所便りでもお伝えしておりますが、現行の保険証は令和6年12月2日以降は新たに発行されなくなります。今後はマイナンバーカードの健康保険証利用（マイナ保険証）を基本とするしくみに移行することになっております。

マイナンバーカードの健康保険証利用登録をしていない方やマイナンバーカードをお持ちでない方には、現行の健康保険証の有効期限が切れる前に「資格確認書」が申請によらずお届けされます。また、令和6年12月2日以降に新規取得される場合には資格確認書が必要かどうかを取得される方に確認する必要があります。なお、取得の際に「発行が必要」と申請をしていなくてもマイナ保険証をお持ちでない方には資格取得から約1ヶ月～2ヶ月後に発行されます。

※詳細については各保険者(けんぽ協会等)からの案内をご確認ください。

2. 賞与支払届を忘れずに提出してください

当所へ社会保険手続きを依頼している事務所様は、賞与のお支払いがございましたら、また賞与支払届がお手元にございましたら当所までご一報ください。

3. 最低賃金の改定について（鉄鋼業、電子部品等製造業、自動車小売業）

厚生労働省の中央最低賃金審議会より、令和6年度の宮城県の以下の業種の最低賃金が決定いたしました。効力発生日より、それぞれ最低賃金額が変更となりますのでご確認ください。また、一般の業種の地域別最低賃金（宮城県）は、既にご案内しております通り10月1日より改定し973円となっておりますのでご注意ください。

特定業種	最低賃金（時間額）	効力発生日
鉄鋼業	1059円	令和6年12月15日
電子部品・デバイス・電子回路、 電気機械器具、情報通信機械器具 製造業	1012円	令和6年12月15日
自動車小売業	1036円	令和6年12月15日

労働時間の考え方

労働時間とは簡単にいうと「仕事をしている時間」のことをいいます。具体的にこういった時間が労働時間として考えられるのかについてご案内いたします。

●労働時間とは？

◎労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。

実際に勤務をしている時間だけでなく、必要に応じて対応しなければならない場合などの時間も労働時間としてみなされる場合がございます。

★労働時間に該当しない時間★

- ・通勤時間や休憩時間は自由に過ごすことができるため、労働時間には該当しないと考えられています。

★労働時間に該当する時間★

- ・使用者の指示のもと行われる朝の清掃の時間
- ・運送業などの運転者が積み込みや積み卸しのために待機している時間 など

●研修・教育訓練の取り扱い

◎研修・教育訓練について、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は労働時間に該当しません。

★労働時間に該当しない時間★

- ・参加の強制をしていない研修や教育訓練を受講する時間
- ・任意での参加であり、参加しなくても不利益にならない場合 など

★労働時間に該当する時間★

- ・参加が義務づけられている場合の研修や教育訓練を受講する時間
 - ・欠席すると罰則があったり、昇給や賞与の査定に影響したりする場合 など
- 研修・教育訓練の不参加について就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかつたりするなど事実上参加が強制となっている場合は研修・教育訓練の時間であっても労働時間に該当すると考えられています。

◎会社での「研修・教育訓練」の時間が「労働時間」に該当するかについては、あらかじめ会社と従業員とで理解している内容に相違がないか確認しておくことが望ましいと考えられます。

詳細は【厚生労働省 労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い】をご確認ください。