

# Keiei Roumu

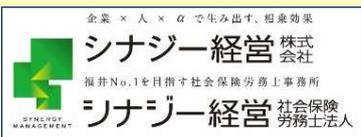
VOL. 205  
2025  
2月号

シナジー経営社会保険労務士法人／シナジー経営株式会社  
910-0804 福井県福井市高木中央2丁目701 ウイング高木2F

「素晴らしい仕事をする唯一の方法は、  
自分のやっていることを好きになることだ。」  
(スティーブ・ジョブズ氏)

「好きなことをいくらやっても飽きない。  
そしてやり続ける結果、上達し、専門性も強くなる。  
それが自信となり、結果として誰にも負けない強み  
となる。」

今月の言葉



企業 × 人 × 心 で生み出す、相乗効果

シナジー経営株式会社

福井No.1を目指す社会保険労務士事務所

シナジー経営社会保険労務士法人

2025年仕事始め

## 経営計画発表会



毎年、仕事始めは経営計画発表会からスタートします。  
今年も1月4日に経営計画発表会を行いました。  
経営計画発表会では以下のような内容を全員で共有しています。

### 前年の振り返り

前年の業績、反省点を振り返り、  
今年の発展に繋がります。

### 当社のビジョン・ミッション・クレドを再認識

毎朝朝礼でも復唱しています。  
当社の方針を改めて社員全員  
で共有しました。

### 今年の社内目標、個人目標

会社としての具体的な売上目標、  
数値目標を共有しました。  
また、社員全員ひとりひとり個人  
目標を発表しました。

### ▼当社のビジョン

日本中の社長や社員がワクワク働き、輝き溢れる社会をつくる

### ▼当社のミッション

中小、ベンチャー企業を経営・人事・労務の視点で元気にする

### ▼当社のクレド



1. 誠実 お客様に対して真摯に対応する
2. 素直 まずは受け入れる心を持つ
3. 探求 向上心を持って取り組む
4. 迅速 お客様の期待を超えるスピードで対応する
5. 品格 人の規範となる行動をとる

経営計画発表会を通して、チームとして、会社の一員として、  
どのように動くかを確認することができました。

福井（地域）を代表する人事・労務のスペシャリスト軍団となり、福井（地域）の未来づくりに大きく貢献することを目指して、これからも取り組んでまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

# 社会保険における2つの年収の壁

昨年10月の衆議院議員選挙以降、「年収の壁」が話題になっています。この年収の壁には、100万円、103万円、106万円、130万円、150万円および201万円の壁があると言われることが多く、これらのうち、106万円および130万円の壁が社会保険の壁と言われています。以下ではこの社会保険における年収の壁について確認します。

## 年収106万円の壁

106万円の壁とは、従業員数（厚生年金保険の被保険者数）51人以上規模の企業で勤務するパートタイマー等が、社会保険（健康保険・厚生年金保険）へ加入する年収額のことです。一般的に年収106万円と表現されますが、正確には年収で判断するのではなく、「月額賃金8.8万円」で判断します。この月額賃金を年収換算したおおよその額が106万円であり、106万円の壁として表現されています。

なお、社会保険への加入は、月額賃金以外にも「週の所定労働時間が20時間以上であること」といった要件があるため、月額賃金8.8万円以上となったとしても、週の所定労働時間が20時間未満であれば、原則として社会保険には加入しません。

## 年収130万円の壁

年収130万円は、原則として60歳未満の人が、家族の健康保険の扶養（配偶者の場合に

は国民年金の第三号被保険者）として認定を受けられる基準となる年収額のことを言います。

年収130万円以上となると、被扶養者として認定を受けることができないため、自ら国民健康保険に加入し、保険料を支払うこととなります。また、国民年金の第三号被保険者は第一号被保険者となり、これまで直接支払う必要がなかった国民年金の保険料を支払う必要が出てきます。

## 年収の壁を超えることの影響

社会保険における年収の壁は、壁を超えることにより、社会保険料の新たな負担が発生することになり、本人の手取り額が減ります。所得税に係る年収の壁とは、この点で大きく異なると言われています。

なお、年収106万円および130万円を考えたときの収入の考え方は下表のとおりであり、同じ「社会保険」や「年収の壁」という表現を用いたとしても、細かな違いがあることにも注意が必要です。

|         | 基本給<br>諸手当 | 家族手当<br>通勤手当など | 時間外手当<br>休日手当など | 賞与など | 不動産収入<br>事業収入<br>配当収入など |
|---------|------------|----------------|-----------------|------|-------------------------|
| 106万円の壁 | ○          | —              | —               | —    | —                       |
| 130万円の壁 | ○          | ○              | ○               | ○    | ○                       |

表 年収106万円、130万円の壁の対象となる収入（○:対象 —:対象外）

社会保険の加入要件の見直しについて、今年の通常国会に改正法案が提出される見込みです。その内容は、今後、改めてお伝えしたいと思います。

# 労働基準法における休日の考え方

厚生労働省が公表する令和6年就労条件総合調査では、「何らかの週休2日制」を採用している企業の割合が90.9%となりました。さらに完全週休2日制の企業割合も56.7%となり、週休2日制の定着は高いものとなっています。一方で、業務の都合で休日出勤を命じることもあります。以下では休日出勤の取扱いで留意したい点をまとめます。

## 休日の種類

労働基準法では、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない」と規定しています。この労働基準法が定める1週間に1日の休日を、一般的には「法定休日」と呼んでいます。1週間に複数の休日があるときの法定休日以外の休日を、「所定休日」や「法定外休日」と呼び、区別して扱います（ここでは「所定休日」といいます）。

## 36協定における「休日」の定義

18歳未満の従業員など一部の従業員を除き、会社は所定労働時間を超えた労働（いわゆる「残業」）を命じ、また、休日の労働（いわゆる「休日出勤」）を命じることができます。

法定労働時間を超える残業や、法定休日に対する休日出勤は、時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）の範囲内とする必要があります。そのため、36協定には「1箇月の法定労働時間を超える時間数」や「労働させることが

できる法定休日の日数」を記載することになっています。この「労働させることができる法定休日の日数」はあくまでも「法定休日」の日数であり、所定休日は含みません。

## 割増賃金の取扱い

法定労働時間を超える残業や、法定休日に対する休日出勤を行った際には、割増賃金を支払う必要があります。割増賃金は1日および1週間の法定労働時間を超えた時間外労働に対し、2割5分以上（※）で計算した額の支払いが必要であり、法定休日の労働に対しては、3割5分以上で計算した額の支払いが必要になります。

ここでも、所定休日に係る休日出勤であるか、法定休日に係る休日出勤であるかによって違いが生じます。

※1ヶ月60時間を超えるものには5割以上で計算した額の支払いが必要

以上のように、所定休日と法定休日には違いがあり、その違いを理解した上で管理することが求められます。なお、週休2日制の場合に、いずれの休日を法定休日とするかは特に定めはなく、また、事前に特定する必要はありません。ただし、上記のような違いもあることから、厚生労働省は法定休日をできるだけ特定することを勧めています。

# 注目される 健康経営の導入と実践ステップ

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

当社では、従業員の定着が進む中で、従業員の平均年齢が上がっています。従業員には健康で長く働いてほしいと思っているので、定期健康診断やストレスチェックの実施のほかに、会社で何らかの取り組みをしたいと思っています。



北出社労士

近年、多くの企業で進められている「健康経営」につながるお話ですね。「健康経営」とは、従業員やその家族の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する取り組みのことを言います。従業員やその家族の健康を本人任せにするのではなく、会社も関わることで、従業員の活力や生産性を向上し、結果的に業績につなげていくことが期待されています。



当社で取り組みたいと思っていることに近いですね。どのようなことから始めていけばよいのでしょうか。



健康経営は、①健康宣言の実施、②実施できる環境の整備、③具体的な対策、④取り組みの評価、というステップで進めます。「①健康宣言の実施」では、従業員やその家族の健康管理を経営課題として認識し、会社として対策に取り組むことを明文化することです。例えば、協会けんぽなど医療保険者が実施する健康宣言事業に参加する方法があります。



協会けんぽでそのような取り組みをしているのですね。



「②実施できる環境の整備」では、経営層全体で取り組みの必要性を共有したり、担当者・担当部署を設置したりするなどして取り組みやすい体制を作ることが考えられます。そして、「③具体的な対策」では、自社の健康課題を見つけ、目標を設定した上で施策を実行し、「④取り組みの評価」では、施策の効果について経営層を含めて確認し、次の取り組みに活かしていくという流れになります。



まずは取り組みを進める体制を決めて、健康課題を洗い出すという流れですね。



はい、その通りです。健康経営については、「健康経営優良法人認定制度」というものがあり、様々な取り組みを進める中で、この認定を目指してみるのも良いかもしれません。経済産業省のサイトに健康経営優良法人の取り組み事例集が掲載されていますので、今後の取り組みの参考になるとと思います。



なるほど。経済産業省のサイトを見てみることにします。

## ONE POINT

- ① 「健康経営」とは、従業員やその家族の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することを言う。
- ② 健康経営優良法人認定制度というものがあり、経済産業省のサイトに、健康経営優良法人に認定された企業の取り組み事例が紹介されている。

# 妊娠した女性従業員に求められる 法令上の保護

妊娠中または出産後の女性従業員の母性を保護するために、会社に対して様々な対応が求められます。そこで今回は、妊娠中の女性従業員の場面に限定して、よくある事例をとり上げます。

## 通勤緩和

会社は、妊娠中の女性従業員が、保健指導または健康診査（以下、「保健指導等」という）を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるように、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じる必要があります。

その1つに通勤緩和があります。例えば、妊娠中の女性従業員から、満員電車を避けて通勤したいという相談があった場合、医師等からの指導内容を確認します。医師等からの指導の確認は口頭でも問題ありませんが、指導事項を的確に把握するためには、厚生労働省が様式を作成している「母性健康管理指導事項連絡カード」(母健連絡カード)を利用して確認することが考えられます。

## 作業の軽減

立ちっぱなしの作業や、かがむことが多い作業など、妊娠前には少ない負担でできた作業でも、妊娠中の女性にとっては負担が大きいこともあります。このような作業による負担は、軽減を考える必要があります。

妊娠中の女性従業員から求めがあったときには、作業の軽減が必要ですが、妊娠中の女性従業員からの相談がない場合に、会社が作業の軽減に配慮するときは慎重に進めることが必要です。

会社が一方的に進めると、従業員は「業務を取り上げられた」と感じ、ハラスメントの問題に発展する可能性があります。よって作業の軽減を行う場合には、対象となる従業員との話し合いを行った上で対応することなどが求められます。

## 賃金の取り扱いの明確化

会社には、妊娠中の女性従業員が保健指導等を受診するための時間を確保する義務があります。就業規則に、この対応についての定めがある一方で、賃金の取り扱いを定めていないケースがあります。

ノーワークノーペイに基づき賃金を支払わないことが基本ですが、定めがないと従業員との間で認識のズレが起こることもあります。この機会に、就業規則を確認し、定めがない場合は追記しておくといよいでしょう。

母健連絡カードとは、会社が母性健康管理の措置を適切に行えるように、女性従業員に対して出された医師等の指導事項を的確に会社に伝えるためのものです。今回は妊娠中の女性に限定した内容を取り上げましたが、この母健連絡カードは出産後も使用できますので、積極的に活用しましょう。

# 低下傾向にある 若年労働者がいる事業所の割合

若年人口の減少等により人手不足が深刻化しています。ここでは、2024年9月に発表された調査結果\*などから、若年者の雇用状況をみていきます。

## 若年労働者がいる割合が低下

上記調査結果によると、2023年の若年労働者（調査基準日現在で満15～34歳の労働者）がいる事業所は73.6%で、前回結果の2018年より2.4ポイント減少しました。2018年も2013年から4.7ポイント減少しています。

## 産業別の状況

次に産業別に若年労働者がいる事業所の割合をまとめると下表のとおりです。

若年労働者がいる割合が最も高いのは、金融業、保険業で88.1%でした。2018年からの

増減では、学術研究、専門・技術サービス業と製造業、運輸業、郵便業、金融、保険業だけが増加しています。

事業の長期継続には、若年労働者を含めた人材の採用と定着が不可欠です。この調査結果でも7割以上の事業所で若年労働者の定着対策を実施しており、特に、労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励や、仕事と家庭の両立支援などに取り組む事業所が増えています。

若年労働者の定着に課題を感じている方は、こうした調査結果なども参考にされてはいかがでしょうか。

産業別若年労働者がいる事業所割合 (%)

|                   | 若年労働者がいる事業所計 |       |          |       |                |       |
|-------------------|--------------|-------|----------|-------|----------------|-------|
|                   |              |       | 若年正社員がいる |       | 正社員以外の若年労働者がいる |       |
|                   | 2018年        | 2023年 | 2018年    | 2023年 | 2018年          | 2023年 |
| 建設業               | 78.3         | 73.3  | 77.6     | 73.2  | 9.6            | 6.1   |
| 製造業               | 73.1         | 74.5  | 68.3     | 69.6  | 25.2           | 24.2  |
| 電気・ガス・熱供給・水道業     | 88.7         | 80.5  | 86.8     | 79.0  | 16.7           | 11.9  |
| 情報通信業             | 85.9         | 82.1  | 83.5     | 77.7  | 24.5           | 20.7  |
| 運輸業、郵便業           | 65.8         | 67.2  | 64.3     | 63.0  | 23.7           | 21.4  |
| 卸売業、小売業           | 76.0         | 72.4  | 59.1     | 55.5  | 41.7           | 39.2  |
| 金融業、保険業           | 87.2         | 88.1  | 86.1     | 86.6  | 13.9           | 14.6  |
| 不動産業、物品賃貸業        | 77.3         | 66.8  | 69.0     | 60.3  | 24.6           | 24.9  |
| 学術研究、専門・技術サービス業   | 78.5         | 80.4  | 75.9     | 76.8  | 19.2           | 20.9  |
| 宿泊業、飲食サービス業       | 82.7         | 77.2  | 45.0     | 47.9  | 70.5           | 60.4  |
| 生活関連サービス業、娯楽業     | 77.4         | 71.6  | 67.5     | 60.4  | 47.7           | 47.7  |
| 教育、学習支援業          | 85.5         | 81.5  | 74.2     | 69.8  | 55.6           | 49.7  |
| サービス業（他に分類されないもの） | 68.3         | 64.6  | 60.7     | 55.5  | 27.2           | 24.1  |

厚生労働省「若年者雇用実態調査の概況」より作成

\*厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査の概況」

産業、事業所規模別に無作為抽出した5人以上の常用労働者を雇用する事業所17,355事業所、当該事業所で就業している若年労働者22,958人を対象にした、2023年10月1日時点の状況についての調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

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

# 中小規模事業者の 個人情報の管理状況

個人情報保護委員会（以下、委員会）が2024年11月に発表した調査結果から、中小規模事業者（以下、中小事業者）の個人情報の管理状況などをみていきます。

## 保有する個人情報

上記調査結果から、中小事業者が保有する顧客情報をみると、表1のとおりです。

【表1】中小事業者の顧客情報の保有状況（者、%）

|                | 回答数   | 割合    |
|----------------|-------|-------|
| 100人以下         | 2,514 | 65.8  |
| 100人超～1,000人以下 | 810   | 21.2  |
| 1,000人超～1万人以下  | 319   | 8.3   |
| 1万人超～100万人以下   | 114   | 3.0   |
| 100万人超         | 3     | 0.1   |
| 無回答            | 61    | 1.6   |
| 全体             | 3,821 | 100.0 |

個人情報保護委員会「中小規模事業者における個人情報等の安全管理措置に関する実態調査結果概要」より作成

保有する顧客情報が100人以下の事業者は65.8%となりました。次いで100人超1,000人以下が21.2%で、1,000人以下の事業者が全体の87.0%となりました。

## 個人情報の管理状況

次に、中小事業者の個人情報の取り扱いに関する課題をまとめると、表2のとおりです。

何をしてもよく分からないが40.0%、個人情報保護法の理解不足が26.9%という状況です。また、情報セキュリティ対策や電子化による管理の難易度上昇も20%近い割合となっております。

り、個人情報の管理に課題を持つ中小事業者が少なくない状況です。

【表2】個人情報の取扱いに関する課題（複数回答、者、%）

|                 | 回答数   | 割合   |
|-----------------|-------|------|
| 何をしてもよく分からない    | 1,530 | 40.0 |
| 個人情報保護法等の理解不足   | 1,029 | 26.9 |
| 情報セキュリティ対策      | 723   | 18.9 |
| 電子化による管理の難易度上昇  | 658   | 17.2 |
| 従業員の教育          | 555   | 14.5 |
| 社内・団体内規程が不足している | 452   | 11.8 |
| 個人情報保護のための資金不足  | 352   | 9.2  |
| 個人情報保護のための人材不足  | 340   | 8.9  |
| その他             | 157   | 4.1  |
| 無回答             | 675   | 17.7 |

個人情報保護委員会「中小規模事業者における個人情報等の安全管理措置に関する実態調査結果概要」より作成

ちなみに、委員会に報告があった2023年度の個人データの漏えい等は12,000件を超えました。漏えい原因はいわゆるヒューマンエラーによるものが最も多いということです。

個人情報保護法は個人情報を取り扱うすべての事業者が対象となっており、個人情報を安全に管理していく必要があります。自社の個人情報の安全管理に不安を感じる方は、委員会がサイト上で公開している個人情報の安全管理などに関する情報等を参考に、自社の管理体制を見直してはいかがでしょうか。

※個人情報保護委員会「中小規模事業者における個人情報等の安全管理措置に関する実態調査結果概要」

無作為に抽出した国内に本社を置く従業員100人以下の事業者（企業・法人・団体）17,000先に対して、2024年5月～6月に行われた調査です。回収数は3,821件で、回収率は22.5%となっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

[https://www.ppc.go.jp/files/pdf/R6\\_chuushou\\_anzenkanri\\_results.pdf](https://www.ppc.go.jp/files/pdf/R6_chuushou_anzenkanri_results.pdf)



## 今月のお知らせ

### 確定申告の受付開始

2025年2月17日（月）より確定申告の受付が開始されます。期限は同年3月17日（月）です。オンラインでも申告可能です。詳しくは国税庁のサイトをご参照ください。

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/shinkoku/tokushu/index.htm>

### 新入社員研修 2025 受講生募集

◆毎年ご好評いただいております新入社員研修を今年も開催いたします◆

・開催日時：2025年3月27日(木)28日(金) 9:30-17:00

・受講費用：28,000円/人(税別) テキスト・昼食代込み

・締切：2025年3月14日(金) 17:00まで

・申し込み：同封チラシ、QRコード、下記URLからお待ちしております。

[https://synergy-management.co.jp/new\\_employee\\_training2025/](https://synergy-management.co.jp/new_employee_training2025/)



小学生のバスケットボールクラブチームの試合を観に行きました。体育館は寒いだろうと、たくさん着込んで行ったら・・・なんとまあ暖かい体育館！衝撃を受けました。いまや体育館は寒いものではないのですか・・・？試合もとても盛り上がり、空調と興奮で“アツい”思いを体験してきました。

Aさん

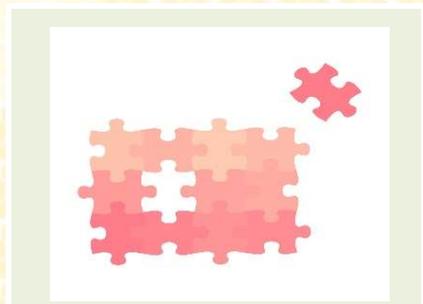
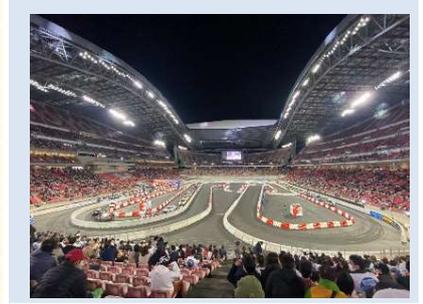
初めてラリーカーレースを観に行きました！愛知県の「豊田スタジアム」で開催されましたが、普段はラグビーの試合をするような場所です。しかしこの日は床にアスファルトが敷かれ、まるでミニ四駆のコースのようなものが出来上がっていました。車1台分ほどの狭いコースをタイヤを滑らせながら激しく走る様子には圧倒されました。そんな様子を見ているとまたマニュアルの車に乗りたくなってきました。

Sさん

## 編集後記!!

●●な  
体験しました!

感動や挑戦など  
スタッフが体験した出来事について、  
赤裸々に書いております。  
写真・イラストとともに  
ぜひお楽しみください!!



先日初めて、「煎り酒」を作ってみました。「煎り酒」とは、日本酒に梅干しやかつお節、昆布などを加えて煮詰めた調味料です。江戸時代頃は、醤油の代わりに使われるくらいメジャーな調味料でした。銀座のお寿司屋さんのYouTubeチャンネルで、この「煎り酒」を作ってお刺身を食べているのを見て、思わず真似したくなり、作ってみました。梅の風味でさっぱりと食べれて美味しかったです。ぜひ、試してみてください。

Oさん

久々にジグソーパズルをやってみました。子供の頃に一時期ハマっていて1000ピースなどピースの多いパズルで遊んでいました。今回は150ピースほどの軽いものを。ぴったりピースがはまった時や、着実にピースが埋まっていくことが楽しく、1時間ほどで完成。専用の糊で固めて、額に入れました。ですが子供のころと違い、ものすごく首と肩がこってしまい、年を感じてしまいました。

Yさん