

石渡社会保険労務士事務所便り



連絡先：〒140-0011 品川区東大井 1-14-24-321

電話：090-3805-5701 F A X：03-5460-7421

<https://www.ishiwatasroffice.com/>



「103 万円の壁」見直し賛成企業が9割～ 帝国データバンクの調査より

◆「103 万円の壁」とは？

帝国データバンクが行った「103 万円の壁」引上げに対する企業アンケート(有効回答企業数 1,691 社)において、回答した企業の9割近くが「103 万円の壁」の見直しに賛成していることが明らかになりました。

「103 万円の壁」とは、年収が 103 万円を超えると所得税が発生し、配偶者控除の対象から外れることを指すものです。この壁を超えていないことを配偶者手当の支給要件としている企業もあります。そのため、この壁を意識して働き控えをするパートタイム労働者が多く、企業にとっても人手不足の一因となっています。

今回の調査では、67.8%の企業が「103 万円の壁」の引上げに賛成し、21.9%の企業が「撤廃すべき」と回答しました。つまり、合わせて 89.7%の企業が現行制度の見直しを求めているとわかります。

◆アンケートでの主な意見

企業からは、「壁を引き上げることでパートタイム労働者の働き控えが解消され、人手不足の解消につながる」との声が多く寄せられています。昨今の最低賃金上昇により、103 万円までの労働時間が短くなっていることの影響もうかがえます。また引上げが実現すれば、「減税効果により消費活動が活発化する」という期待もあります。その一方で、「社会保険料の 106 万円・130 万円の壁もあるので、所得税のみの見直しでは働き控えは残る」という意見や、財源をどう確保するかについて心配する声も見られます。

◆最新動向を注視し対応策を

103 万円をはじめとする「年収の壁」を巡っては、法改正に向けた動きが加速する可能性があります。企業は最新の動向を注視し、従業員が安心して働けるよう適切な対応策を講じることが重要です。

【帝国データバンク「103 万円の壁」引き上げに対する企業アンケート】

<https://www.tdb.co.jp/report/economic/2024114-1-03mwall/>

「くるみん認定」の新しい認定基準

令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されたことに伴い、「くるみん認定」の新しい認定基準を定めた施行規則が公布されました。

◆新認定基準の概要

- ① 男性の育児休業等の取得に係る基準
 - ・育児休業等を取得した男性労働者の割合：30%以上(※1)
 - ・育児休業等及び育児目的休暇を取得した男性労働者の割合：50%以上(※2)で、かつ、育児休業等をしたものの数が1人以上であること
- ② 女性労働者の育児休業等の取得に係る基準
 - ・育児休業等を取得した女性有期雇用労働者の割合：75%以上
- ③ 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者
 - ・「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置」に準ずる制度を講じていることの要件を削除
- ④ 労働者(短時間労働者を除く)一人当たりの

計画期間終了事業年度に属する各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

- ・全て 30 時間未満であること

- ・25 歳以上 39 歳以下の労働者について、全て 45 時間未満であること

⑤ 「所定外労働の削減のための措置」の項目を削除し、「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の項目を追加(※3)

※1 「トライくるみん」では 10%以上、「プラチナくるみん」では 50%以上

※2 「トライくるみん」では 20%以上、「プラチナくるみん」では 70%以上

※3 「プラチナくるみん」では、「所定外労働の削減のための措置」の項目を削除し、「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の項目を追加するとともに、全ての措置を講じ、かつ、「年次有給休暇の取得の促進のための措置」又は「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の少なくともいずれか一方について定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと

◆経過措置

施行日から令和9年3月31日までの2年間の申請は、改正前の基準を適用することができます。

育児休業等の取得割合の引上げ、有期雇用の女性労働者も対象になる点など、申請の要件を押さえておきましょう。

【次世代育成支援対策推進法施行規則】

https://laws.e-gov.go.jp/law/415M60000100122/20251001_506M60000100146

価格交渉促進月間(2024 年9月)の フォローアップ調査結果～中小企業庁

原材料費やエネルギー価格、労務費などが上昇する中、多くの中小企業が価格交渉・価格転嫁できる環境を整備するため、中小企業庁では2021 年9月より、毎年3月と9月を「価格交渉促進月間」と設定し、受注企業が発注企業にどの程度価格交渉・価格転嫁できたかを把握するた

めの調査を実施しています。

11 月 29 日に公表された 2024 年9月のフォローアップ調査の結果では、価格転嫁に関する発注側企業による説明状況や、サプライチェーンの各段階における価格転嫁の状況、官公需における価格交渉・価格転嫁の状況についても初めて調査が行われました。

◆価格交渉の状況

直近6か月間における価格交渉の状況は、「発注側企業から申し入れがあり、価格交渉が行われた」割合は、前回から約2ポイント増の 28.3%、「価格交渉が行われた」割合も前回から約1ポイント増の 86.4%でした。

発注企業からの申し入れは浸透しつつあるものの、受注企業の意に反して「交渉が行われなかった」割合が約 1.5 割あり、引き続き、労務費指針の徹底等による価格交渉・転嫁への機運醸成が必要です。

◆価格転嫁の状況

コスト全体の価格転嫁率は 49.7%で、今年3月より約3ポイント増加しています。「全額価格転嫁できた」割合は、前回から約3ポイント増の 25.5%、「一部でも価格転嫁できた」割合も前回から約3ポイント増の 79.9%と、増加しました。

価格転嫁の状況は改善してはいますが、「転嫁できた企業」と「できない企業」で二極化がみられ、転嫁対策の徹底が重要です。

◆価格転嫁に関する発注側企業による説明

今回調査では、価格転嫁に関する発注側企業による説明を初めて調査しました。価格交渉が行われたものの、コスト上昇分の全額の価格転嫁には至らなかった企業(全体の 37.8%)のうち、発注側企業から価格転嫁について、「納得できる説明があった」と回答した企業は約6割ありました。一方で、「発注側企業から説明はあったものの、納得できるものではなかった」または「発注側企業からの説明はなかった」とする回答が約4割となっています。

発注側企業に対し、価格交渉の場の設定のみならず、価格に関する受注側企業への十分な説

明も求めていく必要があります。

【中小企業庁「価格交渉促進月間(2024 年9月) フォローアップ調査結果」】

<https://www.meti.go.jp/press/2024/11/20241129001/20241129001-1.pdf>

外国人技能実習生の転籍要件が明確化されました

◆技能実習の運用要領を改正

出入国在留管理庁が、外国人技能実習の運用要領を改正し、転籍を可能とする場合の要件に、「ハラスメントを受けている場合」が明記されました。技能実習生の失踪の増加や、外国人労働者に対する人権侵害に対する批判が国際的にも高まっていることを受けた対応だと思われます。技能実習生は原則3年間転籍ができませんが、「やむを得ない事情」があったときは、受入企業を変更する転籍が認めています。

これまで、この「やむを得ない事情」にどのような場合が該当するのか定義があいまいでしたが、暴行や各種ハラスメント(暴言、脅迫・強要、セクハラ、マタハラ、パワハラなど)を受けている場合、重大悪質な法令違反・契約違反があった場合に転籍できることが明確化されるとともに、直接被害を受けた技能実習生だけでなく、同僚の技能実習生についても対象となりました。

技能実習であるからといって、ハラスメントや賃金不払いなどの法違反が許されないことが明確にされた形です。また、転籍を申し出るための専用様式も作成されたそうですので、今後は転籍の申出がなされやすい状況となったようです。

◆技能実習制度は「育成就労制度」へ

労働基準法違反・法定労働時間を超えた労働、労働安全法違反、労災隠し、賃金未払い、実習計画に基づかない実習などは、認定の取り消しや是正指導、送検等につながります。

技能実習制度はあらたに「育成就労制度」への見直しが行われます。新たな制度は 2027 年の開始が見込まれますので、今後の動向に注意しておきましょう。

【「技能実習制度における「やむを得ない事情」がある場合の転籍の改善について】

https://www.moj.go.jp/isa/applications/titp/10_00216.html

就職者の離職状況と定着～厚労省、エン・ジャパン調査等より

◆就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者 38.4%、新規大卒就職者 34.9%

人手不足が慢性化している中、新入社員の早期離職対策は喫緊の課題となっています。厚生労働省が公表した令和3年3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が 38.4%(前年度比 1.4 ポイント上昇)、新規大学卒就職者が 34.9%(同 2.6 ポイント上昇)となっています。

また、離職率は企業規模が小さいほど高い傾向にあり、30 人未満の事業所では高卒、大卒共に5割を超える離職率となっており、離職率が高い産業としては、①宿泊業、飲食サービス業、②生活関連サービス業、娯楽業、③教育、学習支援業が挙げられています。

◆退職に繋がりやすい時期は「3か月未満」

苦勞して採用したにもかかわらず、早期離職につながってしまったのは、企業としても負担が大きく、積極的な対策が求められるところです。

エン・ジャパン株式会社が運営する採用支援サービス『engage』が実施した「中途入社者の定着」についてのアンケートによれば、中途入社者が退職に繋がりやすい時期の最多は「3か月未満」だそうです。

また、定着率を高めるために行っている取組みとしては、「入社前の社内見学や社員面談などギャップの対策」(47%)、「直属の上司によるフォローアップ面談の実施」(43%)、「研修やスキルアップ機会の提供」(40%)、「社員の声を聞くアンケートやヒアリングの実施」(30%)が挙げられています。

◆社員の定着・離職防止のために

社員の離職理由は会社ごとに様々だと思われる

す。人材不足の状況下において、自社の離職対策を考えることは、経営力を高めるためにも今後より一層無視できない課題となるでしょう。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001318959.pdf>

【エン・ジャパン「中途入社者の定着」実態調査】

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000955.000000725.html>

当事務所よりひと言

人生初富山に行ってきました。目的はサッカーのJ2昇格プレーオフ準決勝の観戦。J2昇格プレーオフとはJ3のレギュラーシーズン3位から6位までのチームでJ2昇格の最後の1枠を争うトーナメントです。プレーオフの準決勝で私の推し6位のFC大阪は3位のカタレ富山とアウェイで戦うことになりました。当日は自分にご褒美ということでラウンジシートというラグジュアリーな席で鰯寿司にアルコール飲み放題さらにカタレ富山職員のアテンド付きの観戦でした。競技場を見渡すと2021年に逝去したFC大阪の創業者でわたくしが20年以上前にお仕えした疋田社長のフラッグを発見。昔を思い出しながら社長に一礼をしました。試合前にFC大阪の取締役である元会社の上司と待ち合わせしグラウンドの周りを散歩しながらこの一年のFC大阪の戦いぶりを振り返りながら感慨にひたっていました。試合が始まり前半36分、FC大阪は、先取点を許したものの前半48分に同点に追いつく。勝利以外が許されないFC大阪は後半13本のシュートを放つも、ゴールネットを揺らすことはできず1-1のまま試合は終了。勝利以外決勝進出できないため今シーズンは終戦となり悲願のJ2昇格は来季以降に持ち越しになりました。試合全体押し気味だったのに最後に勝ちきれなかったのが悔いがありますが今年最後にいい試合を見せてもらいました。今年1年で6試合FC大阪の試合を観戦しましたが来年も引き続き応援していきたいと思います。そして来年こそJ2昇格の瞬間を現地で目撃したいと思います。

