



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp ☎ 052-211-5185

📠 052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4
エグゼ丸の内 907

「年収の壁」への当面の対応・支援強化パッケージの詳細が発表されました

厚生労働省は、労働者が社会保険料の負担による手取り収入の減少を避けるために就業調整をする、いわゆる「年収の壁」問題への当面の対策として、支援強化パッケージの詳細を発表しました。パッケージは、10月から順次実施されます。

◆106万円の壁への対応

・キャリアアップ助成金のコースの新設

短時間労働者を新たに被保険者とする際に、労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主は、一定期間助成（労働者1人当たり最大50万円）を受けることができます。

助成対象の取組みには、賃上げや所定労働時間の延長のほか、保険料負担に伴う手取り収入の減少分に相当する手当（社会保険適用促進手当）の支給も含まれます。

・社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

事業主は、当該労働者に対し、給与・賞与とは別に「社会保険適用促進手当」を支給できます。また、労使双方の保険料負担を軽減する観点から、社会保険適用促進手当については、労働者負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しません。

◆130万円の壁への対応

・事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

直近の年間収入が、被扶養者の認定の要件である130万円を超える見込みとなった場合、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等に加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、直ちに被扶養者認定を取り消されることはなく、総合的に将来収入の見込み額から判断し、迅速な認定を受けることができます。

◆配偶者手当への対応

・企業の配偶者手当の見直し促進

令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話し合いの中で、中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表します。また、各地域で開催されるセミナーで説明、中小企業団体等を通じての周知活動を行います。

【いわゆる「年収の壁」への当面の対応について（令和5年9月27日 全世代型社会保障構築本部決定）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001150697.pdf>

増加する「ビジネスケアラー」と介護離職防止対策

◆増える「ビジネスケアラー」

「ビジネスケアラー」とは、仕事をしながら家族等の介護を行う人を指す言葉で、経済産業省によると、2030年をピークに318万人に達すると推計されています。また、これによる経済損失は約9兆1,792億円にのぼるともいわれています。

◆介護離職防止の企業向けガイドライン

厚生労働省は、会社員が家族等の介護で離職するのを防ぐ目的で、企業向けの指針をまとめると発表しました。この指針には、企業が介護休業や休暇制度、介護保険サービス等について対象従業員に周知させたり、外部の専門家と連携し、介護事業所に提出する書類作成を肩代わりしたり、相談窓口を設置したりと、従業員の介護離職を防ぐ取組みを促す内容が盛り込まれる予定です。

◆介護のための短時間勤務制度がある会社は約8割

人事院の調査によると、介護のための短時間勤務がある企業は78.4%となっています。そのうち、短縮する週当たりの時間数の上限や、短時間勤務を行える期限の上限を設けている企業はいずれも88%以上を占めています。

◆介護離職防止において企業が求められること

育児・介護休業法に基づいて、既に休業・休暇制度を設けている企業は大多数だとは思いますが、従業員に周知されていなかったり、運用がうまくいっていなかったりするケースもあるようです。今年度中にも、介護離職防止の企業向けガイドラインが整備される予定ですので、ガイドラインが出て慌てて対応することのないよう、自社の制度をあらかじめ確認しておくといでしょう。

【経済産業省「介護政策」】

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo_page.html

【人事院「令和4年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」】

https://www.jinji.go.jp/kisya/2309/r05akimincho_bessi.pdf

ビジネス人材雇用型副業情報提供事業とは？

◆副業・兼業に関する情報提供モデル事業の概要

個人の自律的なキャリア選択やライフステージに応じた多様な働き方へのニーズの高まりから、厚生労働省は、副業・兼業を推進しています。その一環として、10月2日より、東京・大阪・愛知において、副業・兼業に関する情報提供モデル事業を始めました。

副業・兼業を希望する中高年齢者のキャリア等の情報やその能力の活用を希望する企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に対して企業情報を提供していくというもので、公益財団法人産業雇用安定センターが、厚生労働省の補助事業として実施するものです。

◆ビジネス人材雇用型副業情報提供のプロセス

雇用されている在職労働者が、他の企業でも雇用された上で副業を希望する場合、同センターのホームページを通じて登録すると、雇用型副業求人の情報が提供されます（相談・利用は無料）。一方、副業による人材の受入れを検討している企業（企業の所在地および就業地が東京・大阪・愛知の企業に限る）も求人登録をすれば、副業を希望する労働者の情報が提供されます（相談・利用は無料）。

労働者・企業双方が具体的な話を聞きたいとなれば、面談の場が設定されます。その後、合意に至れば採用（労働契約の締結）となります。

求人を出しても採用に結びつかない、必要なスキルをもった人材がいないなどの悩みを抱える企業にとっては、副業人材の雇用で、人材の確保、社内での新規事業創出、自社で活用できる他業種の知見・スキルの習得といった期待がもてます。

◆他社の従業員（常用労働者）の「副業・兼業」での受入れ状況

「雇用による副業・兼業」として他社の従業員を受け入れている企業の割合は11.4%、受け入れる予定の企業の割合は5.7%と、合わせて2割程度です（※）。

「副業・兼業」で外部人材を活用するノウハウがない、「副業・兼業」に関するマッチング支援機関が少ないといった課題も挙がっていますが、今後、状況は変わってくるかもしれません。

※従業員の「副業・兼業」に関するアンケート調査結果の概要（公益財団法人産業雇用安定センター）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/001145565.pdf>

中途採用は即戦力重視の傾向が顕著 ～マイナビ「中途採用実態調査(2023年)」より

株式会社マイナビが、2023年1～7月に中途採用を行った企業の人事担当者を対象（有効回答数1,600件）に「中途採用実態調査」を実施し、その結果を公表しました。

◆「即戦力の補充」のため、中途採用を実施

まず、直近半年（2023年1～7月）の正社員の過不足感について、「余剰」が27.3%（前年比1.9ポイント増）、「不足」が43.1%（前年比0.2ポイント減）となり、人手不足の状況が変わっていないことがわかります。また、役職やスキル別では、「スペシャリスト人材（IT人材など）」の不足が最も多く47.9%でした。

中途採用を実施した理由についての質問では、「即戦力の補充」が48.1%で最も多く、企業は専門的な知識やスキルを持っている人材を求めていることがうかがえます。なお、運輸・物流業では、「労働時間短縮への対応」が33.7%と全体平均より10ポイント以上高く、来年4月からトラックドライバーなどの残業時間上限規制が始まるため、「2024年問題」に向けた人材確保を進めていると考えられます。

◆今後の中途採用活動について

中途採用活動の課題についての質問では、「求職者の質が低い」が36.3%で最も高く、次いで「入社後、早期退職してしまう社員が増加している」が30.3%でした。

また、今後の中途採用の意向について、「積極的」が53.8%（前年比0.9ポイント増）で、「消極的」の8.1%を大きく上回りました。特に経験者採用を積極的に行うという回答（52.1%）も、未経験の採用を積極的に行うという回答（41.6%）を上回りました。

さらに、今後の採用基準については、「書類選考」「面接」とともに「厳しくする予定」と回答した企業が増加しました。企業は今後、「より良い人材を厳選して採用していく方針」であることも感じられます。

【マイナビ「中途採用実態調査（2023年）」】

https://www.mynavi.jp/news/2023/09/post_39891.html

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

今年も暑い暑いと言いながら夏を過ごしましたが、いつの間にか澄んだ青い空が高く感じ、街路樹が黄葉していました。

気がつけば、今年もあと2ヶ月。年末調整の時期が近づいてきました。

人事労務担当の方には毎年の年末イベントですが、スムーズに進めるために従業員の皆様へ、扶養家族の収入や保険料控除の証明書、住宅控除証明書等の準備について早めに周知をされることをお勧め致します。

秋といえば、行楽、ですが、今年はどこにも行けそうにないので、せめて味覚の秋を楽しみたいと思っています。

矢野