

労働規制緩和検討求める 厚労相への指示書で首相

高市首相は、現行の労働時間規制の緩和検討を厚生労働相らに指示しました。新閣僚への指示書に「心身の健康維持と従業員の選択を前提」としつつ「働き方改革を推進するとともに、多様な働き方を踏まえたルール整備を図ることで、安心して働くことができる環境を整備する」と明示しました。

2019 年に施行した働き方改革関連法は、残業時間の上限を巡り原則として月 45 時間、最大でも 100 時間未満、年間では 720 時間と定めており、違反した場合には罰則があります。施行から 5 年を過ぎた時点で見直すことを定めており、厚労省の審議会で労使の代表による議論が本格化しており、今後の見直し論議に影響を与える可能性があります。

被扶養者認定の年間収入を労働契約内容によって判定

被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」）の年間収入については、現在、認定対象者の過去の収入、現時点の収入又は将来の収入の見込みなどから、今後 1 年間の収入の見込みにより判定しているところですが、令和 8 年 4 月 1 日からは、労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入により判定することとされます。

なお、被扶養者の認定の適否について、確認時において当初想定されなかった臨時収入により、結果的に年間収入が 130 万円以上（一定の場合には、180 万円以上又は 150 万円以上）の場合であっても、当該臨時収入が社会通念上妥当である範囲に留まる場合には、これを理由として、被扶養者としての取扱いを変更する必要はないこととされています。

このような取り扱いとする趣旨は、就業調整対策の観点から、被扶養者認定の予見可能性を高めるためとしています。

賃上げ 過去最高 1 万 3601 円のプラス 厚生労働省調査

厚生労働省は、今年の企業の賃上げについての実態調査結果を発表しました。ベースアップや定期昇給による月額賃金の改定額は、社員 1 人あたり平均プラス 1 万 3601 円（前年比 1640 円増）で、改定率はプラス 4.4%（同 0.3 ポイント増）と、改定額と改定率ともに過去最高を 3 年連続で更新しました。

調査は 100 人以上が勤務する全国の企業を対象に行われ、1847 社から回答を得ました。調査結果によりますと、賃上げを「実施した」または「実施予定」としたのは、過去最高の 91.5%（同 0.3 ポイント増）に達しました。改定幅は企業規模に応じて大きくなり、5000 人以上はプラス 1 万 6784 円（プラス 5.1%）で、100～299 人は同 1 万 264 円（同 3.6%）となりました。

賃金改定にあたって最も重視した要素は、「企業の業績」（41.7%）が最多となっており、この他に「労働力の確保・定着」が 17%、「雇用の維持」が 11.9%と、深刻化している人手不足に関連する回答も目立ちました。また、今年から初めて項目に入った「最低賃金」は 3.2%となりました。



- 帯広駅 -

◆ ご存知ですか？ ◆ 【 外国人雇用における在留資格 】

在留資格とは、日本で外国人がどのような活動を行うことを許可されているかを示すもので、就労可能な資格と就労が制限される資格に分かれます。たとえば、「技術・人文知識・国際業務」や「技能」、「特定技能」などは就労可能な資格で、仕事内容が資格の範囲と一致している必要があります。一方、「留学」や「家族滞在」などは原則として就労できません（資格外活動許可があれば一部可能）。会社は採用時に在留カードで資格内容と期限を確認し、業務内容が適合しているかを判断する義務があります。違反があれば罰則や在留資格取消しのリスクもあるため、法令遵守のもとで適正な雇用管理を行うことが求められます。

事 務 所 よ り

暑すぎる夏が終わり、十勝では秋のベストシーズンを迎え、紅葉や収穫祭を楽しんだ方も多いと思いますが、そんな中、十勝では平野部でも初雪が観測され、近隣の峠ではすでに降雪の状況もあり、今年はタイヤ交換の時期も早まっているようです。ここ最近はお盆が過ぎても暑い日が続いていることもあり、年々秋が短くなってきたような気がします。

マイナビが「オンボーディング」に着目し（「オンボーディング」とは、入社者が組織に適應するための支援策を指し、業務理解や人間関係構築の浸透などを含みます）、分析した「組織定着に関する研究調査レポート」によりますと、入社直後～3カ月の期間は、「リアリティ・ショック（理想と現実のギャップ）」を受けやすく、放置すると自然改善は期待できないことから、採用前からリアルな職場情報を開示する「リアリスティック・ジョブ・プレビュー」で入社初期のショックを抑えることが定着率向上の鍵としています。人手不足の状況が高止まりする中、せっかく採用した従業員が理由も不明確なままやめてしまうという事も増えています。入社前に抱いていた会社のイメージと実際入社した後の会社の実態が違い、落胆した結果、退職を考え出すというケースも多いと思います。こうしたギャップをなくすためには面接の際に会社のよい部分だけでなく、業務内容の実態をしっかりと説明し、認識してもらうことが重要です。採用前の職場体験やインターンシップを導入している際も同様に、仕事内容の実態を見てもらったり、体験してもらったりすることで、入社後のズレを一定程度防ぐことができるかと思います。

業 務 内 容

社会保険労務士業務

- ・ 労働保険・社会保険の事務手続代行
- ・ 就業規則、給与規程等諸規則の作成・変更
- ・ 人事・労務管理に関する相談・指導
- ・ 給与計算
- ・ 労働社会保険諸法令に基づく申請書の作成・届出

行政書士業務

- ・ 建設業許可申請手続
- ・ 建設業決算報告書作成、経営状況分析申請、経営事項審査申請手続
- ・ 指名競争入札資格審査申請手続
- ・ 産業廃棄物収集運搬業許可申請手続

10月下旬から11月上旬にかけて、健康保険の被扶養者資格の再確認について協会けんぽの方から確認書類が送られていると思います。こちらについては事業所でご提出いただくものとなりますが、被扶養者情報の記入内容や記載方法等でご不明な点がありましたら、弊社までご相談ください。

