

★「106 万円の壁撤廃 26 年 10 月」

厚労省はパート労働者に社会保険料の負担が発生する「106 万円の壁」を 2026 年 10 月に撤廃する調整に入った。企業規模による加入要件も 27 年 10 月に撤廃して週 20 時間以上働く人は原則として社会保険料を納める仕組みに移行する。老後の年金を手厚くするとともに、厚生年金や健康保険の制度の支え手を増やす。

最低賃金は毎年 50 円程度上がり、26 年 10 月になれば週 20 時間働くパート労働者の年収は 106 万円を超える事になり、壁を撤廃する環境が整うと判断し、年収要件を廃止。27 年 10 月には企業規模要件を撤廃。

個人事業所は一部の業種で適用除外とされていたが、29 年 10 月には「5 人以上の個人事業所」全てが適用事業所となる。一方、3 号被保険者は 700 万人いるため現時点で廃止することは難しいと判断。今後様々な改正が予想される。

★女性正社員、非正規を上回る

女性の正社員が増えている。2024 年上半期の正社員数は 1241 万人になり、21 年ぶりに非正規を上回った。正社員が増えている一因は人手不足のなかで企業が女性の採用を増やしているため。この 10 年間の正社員数の伸びは、医療・福祉で高齢化で需要が伸びる看護師や介護職員が増えて、製造業、情報通信業と続き、人手不足の業界が目立つ。

正社員が増えているのは、結婚・出産後も仕事を続ける女性が増えたことも大きい。第一子出産後も働き続ける女性は 53.8%と 20 年間で 2 倍以上に増えている。「M 字カーブ」も解消しつつある。

★求人不受理を追加

厚労省はハローワーク等が求人を受理しないことができるケースとして、改正育児介護休業法に基づく柔軟な働き方を実現するための措置の実施義務違反などを追加する方針。また、過去 1 年間に労働基準法や最低賃金法に違反して是正指導を受けた場合や、職安法や育児介法に違反し、勧告に従わず公表された場合などは一定期間求人を受理しないことができる。

★下請法「適用逃れ」防ぐ

下請法改正の原案が判明した。適用基準に新たに従業員数を設け、企業が意図的に資本金を増やしたり、減らしたりする「下請法逃れ」を防ぐ。

政府は 2025 年の通常国会で下請法改正案の成立を目指す。仕事を請け負う立場の中小企業は力関係が弱く、人件費や原材料費の高騰を反映していない取引価格を強いられがちだ。

【下請法改正案のポイント】

- ・「下請法逃れ」を防ぐため、従業員数を適用基準に加える
- ・協議に応じずに、一方的に取引価格を決め利益を害することを禁止する
- ・荷主と運送業者も下請法の対象に
- ・下請法上問題がある行為を、事業所管省庁が助言・指導できるようする
- ・約束手形の使用を禁止する
- ・「下請」という名称を見直す

★海外大の新卒獲得に熱

日本企業が海外大の新卒の獲得に力を入れ始めた。国内採用だけでは人材の質を維持できない為。新たな発想が生産性向上や技術革新につながるの期待もある。例えば、インドで理系の最高峰とされるインド工科大のハイデラバード校は人工知能やコンピューターサイエンスの人材育成に力を入れ、グーグルなどへの就職も多い。労働需給逼迫の第 3 波ともいえる日本は人材獲得のグローバル化が急務だ。

国内総生産で日本を抜いたドイツは、就業者は日本の 6 割、労働時間は 8 割で日本と同等の付加価値を生み出している。「異なる発想や価値観を取り入れ、企業側も変わる覚悟が求められる」



柚木(ゆず)