

★**学生バイト年収の壁上げ**

厚労省は19歳～22歳までの学生が親の扶養内にとどまり、自ら健康保険料を払わなくても良い年収要件を、現在の130万円未満から150万円未満に引き上げる。

政府は25年度から大学生らを扶養する親の税負担を軽くする控除について子の年収要件を引上げの方針をすでに決めており、これに合わせる。

学生アルバイトが年収130万円以上になると、親の健康保険の扶養から外れ、国民健康保険に加入する必要があり、手取りが大幅に減少。そのため、大学生アルバイトの4割が就労調整をしている。

税や社会保険の扶養基準は90年代半ばに設定した額から変わっておらず、大学生の授業料の上昇や最低賃金の上昇を踏まえると扶養基準を引き上げることは妥当と分析されている。

25年度の税制改正後は、勤労学生控除を使えば年収150万円までは所得税が課税されず、親も特定扶養控除を使えば税負担は増えない。

★**在留資格「特定技能」の手続き**

出入国在留管理庁は、企業から負担が大きすぎると不満が出ていた、「特定技能」受入れ企業の報告義務について、4月から年4回を1回に変更、原則対面であった面談はオンラインも認め、簡素化する。

特定技能は、建築や製造、介護などに多く、24年9月時点で26万9千人が働いており、その人数は急増している。手続きの簡素化は入国庁側にも利点がある。

22年コロナ禍の入国制限が緩和されたのを受けて技能実習生が一斉に来日。25年春以降に3年間の実習を終え、試験免除で特定技能に切り替えようとする申請が殺到すると見込まれる。企業からの報告回数が減れば、審査に時間が掛けられる。特定技能の利用は急拡大し、アジア各国で日本語や技能の試験回数が増え、来日希望者が受験しやすくなった。

オンライン面談になると仕事や生活の状況が把握しにくくなり、外国人材の孤立やトラブルに気づかない懸念もある。企業側はこれまで以上に外国人に寄り添う姿勢が求められる。

★**博士 企業自ら育成**

日本の博士人材は海外に比べて少ない。経営者層の最終学歴は米国では院卒が全体の7割近くを占め、博士号取得者も10%強存在する。日本はそれぞれ15%、2%に留まる。

社員の学び直しを後押しする動きも目立つ。三井E&Sは博士課程で学ぶ社員の学費を支援する制度を始めた。学業に専念するため、週4日勤務を可能とする勤務形態も導入した。低迷気味だった日本企業のイノベーション力を取り戻すためにも、企業や大学、政府などが連携して社会人の教育システムづくりに取り組む必要がある。

博士人材の育成を進める主な企業	
島津製作所	修士号取得者を採用、そのまま博士課程在籍を許可
NEC	修士号取得者に内定、博士課程修了時の採用確約
アサヒグループHD	博士号取得を目指す社員の取得費用を全額支援
三井E&S	博士号取得の際の奨学金返済を肩代わり
メルカリ	博士号を持つ研究者の採用強化、社員の取得支援
日立製作所	研究開発職の部長相当職への昇進に博士号取得を必須条件に
三菱商事	2年間の長期休職制度、博士号取得を目指す社員も対象

★**「特定技能」運転手採用へ動く**

物流・運輸各社が外国人運転手の採用に動き始めた。政府が24年3月に自動車運送業、鉄道、林業、木材産業を特定技能の対象に加えたからだ。

サカイ引越センターは25年8月にインドネシアから10人以上ドライバー候補を採用、福山通運は26年夏ごろにベトナム人をドライバーとして15人ほど採用する。センコーGHDは、32年度までにドライバーとして100人採用し、国内の研修施設を充実する。



染井吉野