

フクシマ社会保険労務士事務所たより

連絡先: 〒286-0041
千葉県成田市飯田町 143-80-312
電話: 0476-37-8770
FAX: 0476-37-8810
e-mail: info@fuku-roumu.com
特定社会保険労務士 福島 富生



「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/>

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」

苦労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うのは、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ます。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://prt-times.jp/main/html/rd/p/000000955.000000725.html>

新卒者の採用・選考活動動向 ～東京商工会議所の調査結果より

東京商工会議所は、新卒者や既卒者(卒業・修了後3年以内等)の採用を検討している会員企業と会員学校法人(大学・専門学校等)の就職支援担当者が一堂に会する情報交換会を年に3回程度実施しています。その情報交換会に

参加した企業を対象に、2025年新卒者の採用・選考活動等の動向を把握するための調査が実施され、結果が公表されました。

◆調査結果の概要

(1) 回答企業の属性

- ・業種: 製造業 22.8%、建設業 16.8%、情報通信・情報サービス業 16.5%、卸売業 13.6%、小売業 4.1%、金融・保険・不動産業 2.5%、宿泊・飲食業 1.3%、その他 22.5%
- ・従業員規模: 101～300人(30.7%)、501人以上(24.7%)、51～100人(15.5%)、301～500人(13.3%)ほか

(2) 採用市場の感じ方: 「厳しい採用環境である(採用が困難)」と回答した企業割合 98.7%

(3) 2024年9月時点の内々定者数: 50%未満と回答した企業が 47.5%

(4) 採用選考活動時における学生の評価材料を取得することができるインターンシップ

・インターンシップの改正についての認知度:

59.2%が知っている

・今年度実施した、もしくは実施する予定があると回答した企業: 25.8%

(5) 2025年新卒者の初任給の引き上げ

・引き上げた(引き上げる)と回答した企業: 53.5%

・3%以上引き上げると回答した企業: 37.5%

・引き上げの理由として、77%が「人材を確保するため」とし、「物価上昇に対応するため」(51.5%)や「在職者のベースアップを行ったため」(49.1%)との回答も見られた。

(6) 2024年新卒者の外国人留学生の採用実績等

・外国人留学生のニーズがある企業は 26.9%で、実際に採用できた企業は 13.6%だが、「国内外を問わず優秀な人材を確保するため」と考える企業は 91.6%にのぼる。

多くの企業が2025年度の新卒採用に苦慮している様子がうかがえます。安定した採用活動を進めるためにも、各種制度や給付金なども有効に活用するとよいでしょう。

【東京商工会議所「新卒者の採用・選考活動動向に関する調査[集計結果]」】

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1204709>

1月 20 日から、希望する離職者のマイナポータルに離職票を直接送付するサービスが始まります

◆離職票が使われる場面

離職票とは、雇用保険の被保険者が離職後に求職者給付(基本手当等)を受給するために必要な書類です。離職票は現在、ハローワークから事業所を通して離職者に送られています。2025年1月20日から、希望する離職者のマイナポータルに直接送付するサービスが始まります。離職者がハローワークで求職の申込みをするには、事業所から離職票が届くまで1週間から10日ほど待つ必要がありましたが、新サービスを使えばその期間が短縮されます。事業所は離職者に離職票を送る手間が省けます。

◆離職票が送付されるまでの流れ

現在、事業所が資格喪失届と離職証明書をハローワークに提出すると、離職証明書は3枚複写になっており、ハローワークはそのうち事業主控と離職票を事業所に郵送または電子送付します。事業所はその離職票を離職者に郵送します。2025年1月20日から一定の条件を満たした場合は、事業所が資格喪失届と離職証明書をハローワークに電子申請すると、ハローワークは離職証明書の事業主控を事業所に電子送付し、離職票を離職者のマイナポータルに直接送付します。

◆離職票のマイナポータル直接送付のために事業所がやるべきこと

- (1) 被保険者の方に被保険者向けリーフレットを使って周知しましょう。このサービスが被保険者の任意であることに留意する必要があります。
- (2) 被保険者本人のマイナポータルで、マイナンバーがハローワークに登録されているか確認

してもらいます。登録されていない場合は、事業所が「個人番号登録・変更届」をハローワークに提出し、マイナンバーを登録してください。

- (3) 被保険者のマイナンバー登録が済んでいる場合は、被保険者本人にマイナポータル上で「雇用保険 WEB サービス」との連携設定を行ってもらいます。(2)(3)は資格喪失届提出の2週間前までに行ってください。
- (4) 雇用保険の離職手続を電子申請で行ってください。電子申請ではなく紙様式でハローワークに届け出た場合は、離職票は従来どおり事業所経由となります。

【厚生労働省「[事業主の皆さまへ]2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します!」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001344616.pdf>

1月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額(※)・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和6年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出[税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>[市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告[市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告[市区町村]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え[給与の支払者]

当事務所よりひと言

年末を迎え、事務所たより1月号をお送りします。今年1年を振り返ると、地震や風水害、そして夏の酷暑は一段と厳しさを増しています。気候変動に合わせて「働く環境」も見直す機会が来ているようです。

今年も大変お世話になりました。来年の皆様のご多幸をお祈りいたします。