

大滝・馬場人事労務研究所便り

「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。

外国人技能実習生の転籍要件が明確化されました

◆技能実習の運用要領を改正

出入国在留管理庁が、外国人技能実習の運用要領を改正し、転籍を可能とする場合の要件に、「ハラスメントを受けている場合」が明記されました。技能実習生の失踪の増加や、外国人労働者に対する人権侵害に対する批判が国際的にも高まっていることを受けた対応だと思われます。

技能実習生は原則 3 年間転籍ができませんが、「やむを得ない事情」があったときは、受入企業を変更する転籍を認めています。

これまで、この「やむを得ない事情」にどのような場合が該当するのか定義があいまいでしたが、暴行や各種ハラスメント（暴言、脅迫・強要、セクハラ、マタハラ、パワハラなど）を受けている場合、重大悪質な法令違反・契約違反があった場合に転籍できることが明確化されるとともに、直接被害を受けた技能実習生だけでなく、同僚の技能実習生についても対象となりました。

技能実習であるからといって、ハラスメントや賃金不払いなどの法違反が許されないことが明確にされた形です。また、転籍を申し出るための専用様式も作成されたそうですので、今後は転籍の申出がなされやすい状況となったようです。

◆技能実習制度は「育成就労制度」へ

労働基準法違反・法定労働時間を超えた労働、労働安全法違反、労災隠し、賃金未払い、実習計画に基づかない実習などは、認定の取り消しや是正指導、送検等につながります。

技能実習制度はあらたに「育成就労制度」への見直しが行われます。新たな制度は2027年の開始が見込まれますので、今後の動向に注意しておきましょう。

～今月の判例研究～

今月は溶接経験がある技術者を中途採用した機械メーカーが、入社1か月で期待外れだったとして試用期間中に解雇した日本コーキ事件(東京地判令和3.10.20)を解説します。事案は以下の通り。Y社は、食用油濾過機の製造等を業とする株式会社(社員44人)である。Xは、11月9日、Y社との間で、試用期間を3か月とする、期間の定めのない契約を締結した。Xは当時50歳であった。Xは、Y社に雇用された後、Y社製造部板金課溶接係に配属された。溶接係には、A係長及びXを含め、5人が配属されていた。Y社の就業規則には、「第8条 新たに採用された者については、採用の日から3か月間を試用期間とする。試用期間中又は試用期間満了時に、技能、勤務態度、人物及び健康状態に関して、従業員として不適当と認めたときは解雇する。」との規定があった。Y社は12月13日、就業規則第8条に基づいて、Xを解雇した。Y社がXに交付した解雇通知書には、解雇理由として、「①就業規則第8条に基づくこと。②Y社は、Xの採用に際し、Xの履歴書、職務経歴書により、溶接を長年にわたり経験し、専門技術を習得されているという前提で採用したが、入社後のXの技量はY社が要請していた基準に全く及ばず、Y社としてもその都度指導してきたが、Xに技能の向上が認められずまた改善する意欲も認められなかったため、上記の通り解雇する」との記載があった。本件は、Xが、解雇無効であると主張してY社を訴えた事件です。東京地裁は、Y社は小規模の会社で即戦力を雇う必要が高かったとしたうえ、Xの提出した職務経歴書の内容から即戦力として期待するのが自然であり、X本人が作成した数百点の製品はY社の期待と乖離していたことから、Y社が期待した技術水準にXが達していないと判断したことは合理的であったとしてY社の解雇は有効であるとししました。

判決のポイント

労働契約の締結に際し、会社が試用期間を設定する趣旨は、採用決定の当初、その者の資質、性格、能力その他適格性の有無を判断する事項について必要な調査を行い、適切な判定資料を十分に収集することができないため、後日の調査や観察に基づいて採用の最終的決定を留保する点にあると解されます。したがって、一定の合理的な期間限定(本件は3か月)の下に、このような試用期間(留保解約権)を定めることは合理性があります。留保解約権に基づく解雇は、通常の解雇よりも広い範囲で解雇が認められており、会社が試用期間中の労働者の勤務状態等により、当初知ることができないような事実を知るに至った場合は、上記解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に相当であると認められる場合には、会社の解約権(解雇)の行使は、客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当なものとして許されるものと解されます。本件は、Y社は求人票において「溶接経験者」、「必要な経験として溶接、他板金加工経験」と記載しておりました。Xの提出した履歴書及び職務経歴書には、「溶接に関する技術力(指導の能力もある)を有し即戦力としての能力を有するかのような記載」がありました。しかし、Xの実際の技術水準と履歴書等や作業テスト時におけるXの言動から期待される水準との間に相当程度の乖離がありました。以上からY社がXについて即戦力の能力を有しないと判断し、試用期間の満了を待たずに解雇したことは、特に中途採用者については、その申告する能力が厳しく判断されることを踏まえると、妥当なものであったものと考えます。本事件は、①Y社が、即戦力の者を募集していたこと、②Xに即戦力としての溶接技術がないことを示す事実(Xが本件解雇までに制作した不良の製品が数百点に及んでいること)があったこと、③本件解雇前にY社がXに対し経験者を前提とした指導をしていたことをY社が立証できたことがY社勝訴の原因であったと思われます(大滝)

～今月のトピックス～

政府・与党は、大学生らを扶養する親の税負担を軽減する「特定扶養控除」について、アルバイトなどをする子どもの年収上限を、現行の103万円から150万円に引き上げる方向で調整に入りました。2025年からの適用を検討しており、25年度税制改正大綱に反映させる考えです。特定扶養控除は、19～22歳の子を持つ親らの税負担を軽減する仕組みで、所得税の場合、親の所得から63万円を差し引いて課税していますが、子の年収が103万円を超えると扶養から外れ、親の税負担が増えるため、学生の働き控えにつながる「103万円の壁」とされています。「配偶者控除」「特定扶養控除」その他、一連の壁の上限の変更は、これからの短時間労働者の労働時間管理に大きな影響が出ると思います。(馬場)