

中小企業の人事に役立つ情報をお届けする ペルソネル通信

「ペルソネル personnel」とはフランス語で「人事」という意味です。

2024 年
新春号
Vol.14

(送り元)



あらい社労士事務所
Your Human Resources Supporter



Contents

- P.1 ・法改正情報 「年収の壁・支援強化パッケージ」
- P.2 ・外国人雇用 技能実習から「育成就労」に
ー外国人から選ばれる就業環境をー
・【新連載】知ってるようで知らない年金の話
①年金は老後だけのものではない

- P.3 ・知的財産権シリーズ【最終回】
従業員のアイデア（発明）って、勝手に使ってもいいの？
・労働条件明示ルールの改正
・最近の話題 「ビジネスと人権」
- P.4 ・いのしし社労士 ヨーロッパ旅行記
・おすすめ書籍紹介

法改正情報

「年収の壁・支援強化パッケージ」

今回は総理が本年 9 月に発表した「年収の壁」対策についてお伝えします。

厚生労働省の「令和 3 年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によると、配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしていると回答した者（21.8%）は、その理由として、「106 万円の壁」、「130 万円の壁」及び配偶者手当を意識していると回答しています。（複数回答）

そんな中、政府はパート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せず働く環境づくりのため、当面「年収の壁・支援強化パッケージ」による支援に取り組んでいます。以下その具体的な取り組み内容をお伝えします。

■「106 万円の壁」への対策

厚生年金・健康保険の適用による収入の減少を意識せず働くため、手取り収入を減らさないための取組を行った事業主に対して、労働者 1 人当たり最大 50 万円を助成するキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」を新設し支援を行います。取組については、賃上げや所定労働時間の延長する場合（「労働時間延長メニュー」）のほか、社会保険適用に伴い手当を支給する場合（「手当等支給メニュー」）も対象としています。

加えて、事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として 社会保険料の算定対象としません。

なお、この「106 万円の壁」対策の対象者は、従業員数 100 人超の事業所に週 20 時間以上勤務するパート・アルバイトの方です。令和 6 年 10 月には 50 人超の事業所に拡大します。

■キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

（1）手当等支給メニュー

要件	1 人当たり 助成額
① 賃金の <u>15%以上</u> を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1 年目 20 万円
② 賃金の <u>15%以上</u> を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3 年目以降、③ の取組	2 年目 20 万円
③ 賃金の <u>18%以上</u> を増額	3 年目 10 万円

（2）労働時間延長メニュー

週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1 人当たり 助成額
4 時間以上	—	30 万円
3 時間以上 4 時間未満	5 % 以上	
2 時間以上 3 時間未満	10 % 以上	
1 時間以上 2 時間未満	15 % 以上	

■「130 万円の壁」への対策

被扶養者認定基準の年収 130 万円については、パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、連続 2 回まで引き続き扶養に入り続けることが可能となる仕組みを作りました。ご利用する際の詳細は厚生労働省のホームページをご覧ください。都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。

「年収の壁・支援強化パッケージ」https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html

また「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター 0120-030-045）にもご相談いただけます。

（青柳）

技能実習から「育成就労」に —外国人から選ばれる就業環境を—

政府の「技能実習制度および特定技能制度のあり方に関する有識者会議」の最終報告書で、技能実習制度を廃止し新たに「育成就労」制度に移行することが発表されました。

育成就労制度の主な変更点は以下です。

1.これまでの問題点を改める

	これまで	新制度
目的	技術移転による国際貢献 (実態は「人材確保」)	人材確保と人材育成
転籍	3年間は転籍不可の規定(※)が、低賃金、劣悪な労働環境につながり、人権侵害の批判があった	転籍を条件付きで可とする。条件は1年超えの就労など
特定技能との接続	従事可能な業務分野が特定技能と対応していない。対象分野が無いときは帰国	特定技能の業務分野と一致させる



2.新たな要件を付け加える

	これまで	新制度
入国時の日本語能力に関する要件	規定なし	日本語の能力(日本語能力試験 N5 相当)が必要
特定技能への移行時の要件	技能実習2号を良好に修了した場合	日本語能力と職業能力の双方の試験合格が要件

(※) 現行の技能実習制度においては、「やむを得ない事情がある場合」しか転籍が認められていませんでした。

3.受け入れ企業の対応

従来の「3年間は固定的」だった技能実習生と違い、継続して働いてもらうには就業環境への配慮が不可欠になります。稼げること、成長できること、人としてフェアな扱い、楽しい職場、理不尽な待遇でないことなどを当然のこととして実行していく必要があります。

なお、上記の最終報告案は、令和5年11月30日に法務大臣に提出されました。令和6年の通常国会で関連法案として審議される見通しです。今後も情報に注視が必要です。(荒木)

知ってるようで知らない年金の話

①年金は老後だけのものではない

老後資金が2,000万円足りないとか、もしかしたら年金が貰えないとか、不安で不安で仕方がない日本の年金制度。でも、おおよその仕組みを知ること、少しでも生活の不安が解消するかも、ということで、複雑で難解なコレをできるだけ分かりやすく解説するのがこのコーナーです。

まず年金とくくとほとんどの方が「老後にもらうものでしょ?」という答えが返ってくると思いますが、もちろん年金をもらうのは老後だけではなくあります。

年金には大きく分けて3つ、「老齢年金」、「障害年金」、「遺族年金」があります。

老齢年金は、原則65歳以後、会社を離れてからもらうお金で、現役中にどれだけ年金保険料を払っていたかによって、もらえる金額が変わってきます。

障害年金は、病気やケガが治った後に障害が残ったら、その障害の程度に応じて金や一時金がもらえます。

遺族年金は、年金の被保険者または被保険者であった方が亡くなったとき、その方に遺族が残されていれば、その遺族に年金が支給されます。

障害年金や遺族年金は、実は支給要件がそれぞれ厳しくて、受給できないパターンも数多くあるのですが、働けなくなったり、主な収入源の方が亡くなって、収入が途絶えそうな場合に備えた、とりあえずのセーフティネットとして機能しています。

なので、老齢年金だけを意識して、年金制度は無駄だ、とか、年金保険料は払いたくない、とかのご意見は、もう少し制度の趣旨を知ってからでも遅くないような気がします。

次回以降、それぞれの年金制度について、少し踏み込んで解説していきます。(中村)



遺族年金



老齢年金



障害年金

前回は特許法 35 条について簡単に説明しました。ざっくりとご説明すると、この特許法 35 条は、従業員が発明をした時、それが職務発明に該当した場合にのみ、就業規則や契約書等であらかじめ規定を設けておけば、使用者側に権利を帰属させることができる旨が規定されています。

ここまで見てきたとおり、特許法 35 条は発明者である従業員と、事業として設備投資や発明を後押しした会社との利害関係を調整する規定です。

従業員と会社との間で、就業規則や雇用契約書等の取り決めをしなければ会社には通常実施権しか認められず、特許権が他人に移転されてしまう危険もあると言うことは前回述べました。

そこで、あらかじめ会社が「特許を受ける権利」の取得や専用実施権の設定を行う際に、就業規則や契約書に記載すべき重要なポイントは、次の 3 点になります。

1. 職務発明について当該企業が権利を承継すること
2. 権利を承継するための手続
3. 相当の対価（利益）を定める手続

どれも重要ですが、特に重要なのが「3. 相当の対価を定める手続」です。

特許法 35 条 4 項から 5 項で「従業者等は、相当の金銭その他の経済上の利益（「相当の利益」）を受ける権利を有する。」ことを宣言し、「相当の利益の内容を決定するための

基準の策定」にあたって「従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、相当の利益が不合理ではない。」としています。

さらに、6 項で「経済産業大臣は、考慮すべき状況等に関する事項について指針を定め、これを公表する」としてガイドラインが公表されています。

このガイドラインは特許庁の HP で公開されています。

https://www.jpo.go.jp/system/patent/shutugan/shokumu/shokumu_guideline.html

また、第 7 項には「その発明に関連して使用者等が行う負担、貢献及び従業者等の処遇その他の事情を考慮して定めなければならない。」と規定して、従業員と会社側の双方に不利益が生じないよう配慮を求めています。

職務発明であっても、権利を会社に移転した場合は発明をした従業員に対してそれなりの利益を与えないといけない、ということですね。

職務発明についての規定や契約書、これらを含んだ就業規則の作成については、特許法に詳しい社会保険労務士や弁護士に相談されるのが良いと思います。

【結論】

従業員が行った発明を会社や事業主が使う場合、勝手に判断はせず、まずは弁護士又は特許法を理解している社会保険労務士や弁護士にご相談ください。勝手に使ったり特許出願したりすると思わぬ代償を払うことにもなりかねません。

（諏訪）

労働条件明示ルールの改正

労基法に定められる雇入れ時の労働条件通知について、以下の項目について、明示事項が追加されます。

2024 年 4 月 1 日以降に新たに雇用する場合や契約更新を行う場合に適用されます。

1. 全ての労働者に対して

「就業の場所」・「業務の内容」について、「変更の範囲」を明示します。「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲のことを言います。

2. 有期雇用労働者に対して

①更新の上限の有無（上限があれば、更新回数や年数等も明示します。）

②無期転換申込機会の明示

③無期転換後の労働条件の明示

無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングごとに

②③を書面で明示する必要があります。



なお、職安法も改正され、求人募集時の労働条件明示にも、「就業の場所」・「業務の内容」の明示が必要となり、加えて「有期雇用契約を更新する場合の基準」も新たに明示が求められます。特に有期雇用労働者の多い企業は、早めのご検討が必要です。（荒井）

最近の話題 「ビジネスと人権」

「ビジネスと人権」という考え方をご存知ですか？

最近、ニュース等で企業におけるハラスメントや若者への性加害などが大きく取り沙汰されています。また、そのような不祥事のあった企業との取引を速やかに中止する対処も報道されたところでした。

厳しい対処のように感じた方も多いかもしれませんが、その背景には、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」のとおり、規模の大小に関わらず、企業の人権尊重責任を求める世界的な潮流があります。

既に大企業では、こうした取り組みが進んでおり、下請や調達先企業に対し人権侵害リスクの調査を求める取組が行われています。

皆さんのところにも突然、取引先からお尋ねがあるかもしれません。こんな考え方があるということにぜひご留意ください。

なお、農水省でも食品企業向け人権尊重のための「手引き」を策定中です。（荒井）

いのし社労士 ヨーロッパ旅行記 ドイツ ベルリン編



このコーナーでは、いのし社労士@中村が 2019 年 10 月に訪問したヨーロッパ各国の旅行記をゆっくり気長に連載しています。

2019 年 10 月 20 日。ベルリン 2 日目続き。ベルガモン博物館を出て、電動キックボードで移動。途中、有名なベルリンの壁「ブレジネフとホーネッカー」をチェックしつつ、たまたま開催されていた「蚤の市」に突入しました。

「マウアーパークフロアマーケット」という毎週日曜日に開催されるベルリン最大規模のフリーマーケットです。ちなみに「マウアーパーク」とはベルリンの壁に沿ってできた公園で、「壁公園」の意味だそうです。

入口を抜けるとまさにそこは別世界。古着やレトロ雑貨、家具、おもちゃ、絵画など、ここに来れば何でも揃う、みたいなワクワクする空間。目利きであればブランド品などの掘り出し物も見つけられそうです。

金額はモノによりますが、1 ユーロから高くても 20 ユーロくらい。ここが日本なら大概たくさん買ってしまいそうで、逆に怖いです。

お店の人はもちろんドイツ人なのですが、片言の英語で話しかけても十分通じるし、価格交渉も日本同様、フリーマーケットの楽しみの一つ。お互いにニコニコと話しながら金額を決めていきます。



もう一つ、この楽しみはパフォーマンスです。ダンス集団が踊っていたり、ライブ演奏していたり。時間がいくらあっても足りないくらい見応えがあります。この日は天気も良く、ベルリン市民はベンチシートを持ち込みビールを飲みながら、ゆったりとした時間を過ごしていました。

夕方 5 時には終了するみたいで、バタバタと片付けするお店の人を捕まえて価格交渉すれば、適当な金額で売ってくれたりして、えへへなひと時でございました。

(中村)



↑「ブレジネフとホーネッカー」(独ソ政治家の抱擁を描く。)



おすすめ書籍紹介

『パワハラ上司を科学する』 津野香奈美 著 (筑摩書房)



ハラスメント対策の書籍は多数ありますが、その大半は、裁判例からハラスメントに該当する「アウト」な事例や、防止措置義務に沿った予防策などを学ぶものです。それらに比べ、本書の特徴は、研究者である著者が、科学的視点からパワハラが起きるメカニズムを解説する点にあります。

パワハラ行為者の性格特性やリーダーシップ形態の類型、個人的パワハラと構造的パワハラ等、個人と職場環境の観点から、科学的データに基づきメカニズムを考察しています。

特に、放任型リーダー(マネジメントできない管理職)がハラスメントを増殖させること、「パワハラ行為者に「自ら気付いてもらう」という幻想を捨てる」ことなど、実社会で納得感が得られる記述や、外国人労働者のハラスメントの感じ方、「パワハラが起こりやすい職場チェックリスト」の解説も役立つと思います。

専門外の方にも読みやすい平易な言葉で書かれている点も魅力的です。(荒井)

発行元：ペルソナル・アライアンス

諏訪 学
彩英社労士総合事務所
埼玉県鴻巣市大間 1-6-7
TEL 080-3511-1986
E-Mail saiei.sougou@gmail.com

荒木 孝夫
あらき社労士事務所
千葉県印西市中央北 1-3-3 CNCビル 2F
TEL 0476-47-5751
E-Mail takao@araki-sr.jp

青柳 英明
あおやぎ労務法務事務所
山梨県甲府市砂田町 3-8
TEL 055-225-0322
E-Mail h.aoyagi.shin@icloud.com

荒井 妙恵子
あらい社労士事務所
岐阜県岐阜市六条東 2-5-1-501
TEL 058-374-1873
E-Mail arai-office@road.ocn.ne.jp

中村 雅和
いのし社会保険労務士事務所
福岡市博多区博多駅前 2-17-14
ライオンズマンション博多駅前 803
TEL 092-409-2531
E-Mail info@inoshishisyaroshi.com

私達は「農業労務」に精励する仲間として出会いました。この通信は、メンバーの連携により共同発行しています。ご質問・ご意見についてはお近くのメンバーまでお願いいたします。