

連絡先：〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302
電話：043-307-5967
FAX：043-239-9847
e-mail：kabashima@lmcon.com

LMC 社労士事務所通信

約9割が建設技能労働者の賃金を引上げ
～ 令和5年度下請取引等実態調査より

◆建設工事における下請取引等の実態を調査

国土交通省では、毎年、建設工事における下請取引等の実態調査を行い、下請代金の決定方法や工期の設定、技能労働者への賃金支払状況等の項目における建設業法令違反行為の有無を調べ、違反行為を行っている建設業者に対して指導を実施しています。1月31日に公表された令和5年度調査では、9,136業者が集計対象となっています。

◆約9割が建設技能労働者の賃金を引上げ

令和5年度調査結果によると、賃金水準を引き上げた、あるいは引き上げる予定があると回答した建設業者は89.6%と、昨年度の84.2%よりアップしました。賃金水準を引き上げた理由としては、「周りの実勢価格が上がっており、引き上げなければ必要な労働者が確保できないため」が55.9%で最多となっています。

引き上げないと回答した理由としては、「経営の先行きが不透明で引き上げに踏み切れない」が46.2%で最多となっています。

◆見積書の項目に問題のある例も

一方、下請負人に対し、法定福利費の内訳を明示した見積書の交付を働きかけている元請負人は69.3%、労務費の内訳を明示した見積書の交付を働きかけている元請負人は65.2%にとどまりました。また、元請負人に対し、法定福利費の内訳を明示した見積書を交付している下請負人は77.6%、労務費の内訳を明示した見積書を交付している下請負人は68.3%でした。

調査の結果、建設業法に基づく指導を行う必要があると認められた建設業者には指導票が送

付され、指導が行われます。また、必要に応じて立入検査等も実施されます。

【国土交通省「令和5年度下請取引等実態調査の実施について」】

https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/1_6_bt_000190.html

「令和6年分所得税の定額減税」の特設
サイトが開設されました

「令和6年度税制改正大綱」（令和5年12月22日閣議決定）で、岸田内閣が先に掲げた、令和6年分の所得税額から一定額が控除される定額減税が盛り込まれました。法案が成立すれば、給与所得者については令和6年6月1日以後最初に支払う給与等についての源泉徴収を行う際から実施されることとなります。金額は、1人あたり3万円、同一生計配偶者および扶養親族がいる場合は1人につき3万円の合計額です。

◆定額減税特設サイト

法案成立前でも、給与計算担当者（源泉徴収義務者）が早期に準備に着手できるよう、国税庁は特設サイトを設け、1月30日に各種パンフレット・資料等を、そして2月5日にQ&Aを公表しました。

◆「令和6年分所得税の定額減税のしかた」

パンフレットは、1.定額現在の概要、2.給与の支払者の事務のあらまし、3.月次減税事務の手順、4.年調減税事務の手順、5.源泉徴収票への表示について、全16頁で解説されています。

◆「令和6年分所得税の定額減税Q&A」

Q&Aは、制度の概要、対象者の選定、月次減額の方法、年調減税の方法、源泉徴収票・給与支払明細書等への記載方法等、全23頁、計59のQ&Aから構成されています。

今回の定額減税は、給与計算実務に直接の影響がある内容ですので、資料やQ&Aを参考に、あらかじめ手順を確認しておくといでしょう。

【国税庁「定額減税 特設サイト」】
<https://www.nta.go.jp/users/gensen/teigakugen/zei/index.htm>

【同「令和6年分所得税の定額減税のしかた」】
<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gense/n/0023012-317.pdf>

【同「令和6年分所得税の定額減税Q&A」】
<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gense/n/0024001-021.pdf>

ワーケーションの実態と効果

パーソル総合研究所の「ワーケーションに関する定量調査」によると、普段の職場や自宅とは異なる日常生活圏外の場所で、仕事（テレワーク）をしながら自分の時間も過ごす「ワーケーション」や、出張先などで滞在を延長して余暇を過ごす「ブレジャー」を行ったことがある就業者は、17.4%いるそうです。

◆ワーケーションのメリット

直接的なコミュニケーションの機会が少なくなってきた昨今、グループでワーケーションを行うことで、よりワーク・エンゲージメント（仕事に対してのポジティブで充実した心理状態）が高まったという調査結果が出ています。他のメンバーと一緒に非日常の中で仕事をしながら過ごすことで、一体感が高まり、チームワークにも良い影響を与えるようです。

◆隠れワーケーションのリスク

一方、直近半年未満にワーケーションを行った人のうち14.1%が、他のメンバーに隠れてワーケーション（隠れワーケーション）を行っている実態もわかりました。

また、ワーケーションを認めている企業（と認知されている割合）は54.8%あったそうですが、ワーケーション経験者のおよそ半数が、企業からワーケーションを認める方針が出ていな

いか、禁止されている中で行っていたということです。

こうした隠れワーケーションが行われると、様々なリスクが発生します。情報漏えいや労務管理上のリスクの増加、職場の人間関係の悪化、従業員に対する懲戒処分を行う際のトラブル発生などが考えられます。

ワーケーションを認める場合には、関連規定や申請書を整備することはもちろん、部署のメンバーへの伝達やセキュリティ対策、効果的な実施方法など、実際の運用面も検討することが大切でしょう。導入をご検討される際は、弊所にご相談ください。

【パーソル総合研究所「ワーケーションに関する定量調査」】
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/workcation.html>

2024年10月からの社会保険適用拡大に関するQ&Aが公開されました

所定労働時間または所定労働日数が通常の労働者（正社員）の4分の3に満たない短時間労働者でも、①1週の所定労働時間が20時間以上であること、②所定内賃金が月額8.8万円以上であること、③学生でないこと、④特定適用事業所に使用されていること、という要件を満たせば、健康保険と厚生年金保険の被保険者になります。

今年の10月から、④の特定適用事業所の企業規模要件が、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時100人を超える企業から常時50人を超える企業に拡大されるため、厚生労働省によるQ&Aが公開されました。関係のある方は、下記をご確認ください。

◆問9「被保険者の総数が常時50人を超える」とは、どのような状態を指すのか。どの時点で常時50人を超えると判断することになるのか。

（答）「被保険者の総数が常時50人を超える」とは、①法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が12か月のうち、6か月以上50人を超えることが見込まれる場合を指します。②個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が12か月のうち、6か月以上50人を超えることが見込まれる場合を指します。

◆問 10 特定適用事業所に該当した適用事業所は、どのような手続が必要になってくるか。

(答) 特定適用事業所に該当した場合は、①法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所を代表する本店又は主たる事業所から、事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出ることになります(健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出ることになります。)。②個人事業所の場合は、各適用事業所から、事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出ることになります(健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出ることになります。)

【厚生労働省「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大Q&A集(令和6年10月施行分)】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240124T0010.pdf>

続く売り手市場、最近の学生の就活状況は？

～厚生労働省の大学等卒業予定者の就職内定状況調査より

◆大学生の就職内定率は86%、前年同期から1.6ポイント上昇

いよいよ3月卒業の学生等が新入社員として働き始める時期が近づいてきました。今春卒業予定の学生等の就職状況はどうだったのでしょうか。

厚生労働省と文部科学省が公表した、令和6年3月大学等の卒業予定者の就職内定状況調査(令和5年12月1日現在)によれば、大学生の就職内定率は86.0%(前年同期比1.6ポイント上昇)となっています。

また、短期大学の就職内定率は66.7%で同2.7ポイント低下となっているものの、高等専門学校および専修学校(専門課程)の就職内定率は、それぞれ97.8%(同1.2ポイント上昇)、73.2%(同3.4ポイント上昇)と、売り手市場が続いている状況が見てとれます。

◆学生の困り込みのためのオヤカク

学生優位の売り手市場において、企業側も内定者の困り込みに必死になっています。最近では、内定辞退等を防ぐため、就職希望者の親に

入社や内定の承諾を確認する「オヤカク」などの広がり等が多く報道されているところです。

◆人材確保の難化への対応を

これまでの新卒採用は、4月入社に向けた一括採用が主流でした。しかし、労働力人口の減少やグローバル化の状況を踏まえ、経団連は多様な人材の獲得に向けて通年採用の拡大を提言しています。今後、大企業の通年採用の拡大が予想される中、内定辞退率の高さで悩まされがちな中小企業は、人材獲得のさらなる難化が指摘されています。

深刻化していく人材確保の問題に対応すべく、自社における採用活動のあり方を、より一層検討していく必要があるでしょう。

【厚生労働省・文部科学省「令和5年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(令和5年12月1日現在)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001197583.pdf>

男女の賃金の差異、平均値が初公表されました

◆男女の賃金の差異の平均値

令和4年7月8日に、女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加され、常用労働者301人以上の大企業に対し情報公表が義務化されたのは記憶に新しいところです。

今般、厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、男女の賃金の差異の平均値(対象:301人以上事業主)が明らかにされました。

《男性の賃金に対する女性の賃金の割合の平均値》

- ・全労働者→69.5%
- ・正規雇用労働者→75.2%
- ・非正規雇用労働者→80.2%

※義務対象企業17,370社のうち、女性の活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した14,577社の公表数値の平均値(令和6年1月19日時点)

◆求職者にとっての比較材料に

男女の賃金の差異は、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で公表されています。もちろん、差異が大きいからといって一概に差別的な取扱いをしているというものではあ

りません。しかし、あまりに開きがある場合、特に女性の求職者が不安を覚える可能性は大いにあります。今回公表された平均値は、採用活動において重要な意味を持つことでしょう。逆にいえば、十分な取組みを行っているという企業は、適切な説明や積極的な発信をすることで、この数値を味方とすることもできそうです。そのためのはじめの一步として、まずは自社の男女の賃金の差異を把握することが重要です。

【厚生労働省「第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37629.htm!

「特定受託事業者（フリーランス）に係る取引の適正化に関する検討会」報告書がまとめられました

特定受託事業者（フリーランス）に係る取引の適正化等に関する法律（以下、「本法」といいます）の施行に向けて、政令または公正取引委員会規則で定めるとされている事項について、公正取引委員会は、各業種における取引実態を踏まえ、特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会がとりまとめた報告書を公表しました。

◆業務委託をした場合に明示しなければならない事項（本法3条1項）

本法3条1項では、業務委託事業者が特定受託事業者に業務委託をした場合、公正取引委員会規則に定める事項を明示しなければならないとされています。この公正取引委員会規則に定める事項について、下請法や業法・業界の慣行とそろえるべきとの意見により、下記の事項とすることが適当と示されました。

- ① 業務委託事業者および特定受託事業者の商号、名称等
- ② 業務委託をした日
- ③ 特定受託事業者の給付・役務を受領する期日
- ④ 特定受託事業者の給付を受領する場所
- ⑤ 給付・役務の内容を検査する場合は、検査完了期日
- ⑥ 報酬をデジタル払い（報酬の資金移動業者の口座への支払い）する場合に必要な事項

◆規定の対象となる業務委託の期間（本法5条1項柱書）

本法5条では、特定業務委託事業者が特定受託事業者に対し、業務委託をした場合にしてはならない行為を定めています。この規定の対象となる業務委託は、政令で定める期間以上の期間行うもの（契約の更新により、期間以上継続して行うこととなるものを含みます）に限定されており、この具体的な期間は「1か月」とすることが適当と示されました。

報告書では、上記2点のほか、任意事項とされる電磁的方法による明示の認否や、再委託する場合の取扱いについても方針が示されています。フリーランスとの取引がある場合は、新法の施行までに準備を進めていきましょう。

【公正取引委員会「『特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会』報告書について」】

https://www.iftc.go.jp/houdou/pressrelease/2024/jan/240119_1_fl_report.html

「家事使用人の雇用ガイドライン」が策定されました

◆ガイドラインの内容・目的

2月8日に厚生労働省より公表された本ガイドラインでは、①家政婦・家政夫（家事使用人）を雇用する雇用主（家庭）、②家事使用人、③家政婦（夫）紹介所（事業者として、家事使用人と雇用主との間の労働契約をあっせんする機関）を対象に、家事使用人の労働契約の条件の明確化・適正化、適正な就業環境の確保などについて必要な事項を示しています。

個人宅に出向き、家庭と直接労働契約を結び、その指示のもと家事一般に従事する家事使用人は、労働契約法の適用は受けませんが、労働基準法が適用除外です。独立行政法人労働政策研究・研修機構「家事使用人の実態把握のためのアンケート調査」（2023年9月公表）で、業務内容や就業時間などが不明確であるため契約をめぐるトラブルが発生する、また、就業中のケガに対する補償が十分ではないなどの問題が一部にあることがわかったことから、家事使用人に働きやすい環境の確保がなされるよう、本ガイドラインが策定されました。



◆労働条件の明確化

「雇用主の情報」「就業場所」「労働契約の期間」「試用期間」「業務の内容」「就業時間・休憩時間」「報酬等」「退職に関する事項」「休日・休暇」といった条件について明確にすること、また、口頭で伝えるだけでなく、書面もしくは電子メールなどで明示することを求めています。

◆労働契約の条件の適正化

雇用主が、報酬や就業時間、労働契約の期間などを適正な水準に設定することを求めています。例えば、報酬については、仕事の難易度や家事使用人の能力などを考慮し、最低賃金を下回るような低い水準となっていないかを確認し、家事使用人と話し合った上で、適切な水準となるようにすることとしています。

◆適正な就業環境の確保

家事使用人の就業日ごとの始業・終業時刻を確認して、記録し、お互いに確かめ、就業時間を適正に管理することなどを求めています。

◆保険の加入状況の確認

雇用主に、家事使用人または家政婦（夫）紹介所に対して、①損害保険加入の有無、②災害補償保険（労災保険の特別加入を含む）加入の有無を事前に確認しておくことなどを求めています。

【厚生労働省「「家事使用人の雇用ガイドライン」を策定しました」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37762.htm
!

外国人労働者数が初の200万人超え ～ 厚生労働省のまとめより

厚生労働省は1月26日、令和5年10月末時点の外国人雇用についての届出状況の取りまとめを公表しました。

国内で働く外国人は昨年10月末時点で前年と比べ12.4%増えて、204万8,675人に上り、平成25年から11年連続で過去最多を更新しました。外国人労働者の増加率はコロナ禍前の水準にまで回復しています。また、比較可能な平成20年以降、200万人を超えるのは初めてです。

◆外国人労働者数は過去最高を更新

外国人労働者数は204万8,675人で、前年比

で22万5,950人増加し、届出が義務化された平成19年以降、過去最高を更新しました。対前年増加率は12.4%と、前年の5.5%から6.9ポイント上昇しています。

◆外国人を雇用する事業所数も過去最高を更新

外国人を雇用する事業所数は31万8,775所で、前年比1万9,985所増加し、届出の義務化以降、こちらも過去最高を更新しています。対前年増加率は6.7%と、前年の4.8%から1.9ポイントの上昇でした。

◆国籍別では、ベトナムが昨年同様に最多

国籍別では、ベトナムが最も多く51万8,364人で、外国人労働者数全体の25.3%を占めています。次いで中国39万7,918人（全体の19.4%）、フィリピン22万6,846人（全体の11.1%）の順となっています。

対前年増加率が高かったのは、インドネシア（56.0%増）、次いでミャンマー（49.9%増）、ネパール（23.2%増）の順となっています。

◆在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が前年比最多の増加率

在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が対前年増加率として最も大きく59万5,904人で、前年比11万5,955人（24.2%）の増加、次いで「技能実習」が41万2,501人で、前年比6万9,247人（20.2%）増加、「資格外活動」が35万2,581人で、前年比2万1,671人（6.5%）の増加でした。

【厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.htm
!



花粉飛散量が「極めて多い日」は テレワークの検討も

◆表示ランクを30年ぶりに改定

日本花粉学会は昨年12月、花粉飛散量の表示ランクを30年ぶりに改定し、これまでの「非常に多い」というランクを1日1平方センチあたりのスギ・ヒノキの花粉数50個以上から100個未満に改訂し、新たに100個以上の日を「極めて多い」とすることとしました。

《新基準》

少ない：10個未満

やや多い：10個～30個未満

多い：30個～50個未満

非常に多い：50個～100個未満

極めて多い：100個以上

これに伴い、環境省と厚生労働省は花粉症対策についてまとめたリーフレットを公表しました。

◆外出を避け「テレワーク」の活用も

リーフレットには、予防策として、顔にフィットするマスクやメガネの着用や、花粉飛散の多い時間帯（昼前後と夕方）の外出を避けることを挙げています。また、職場の対策として、まだ発症していない人にもテレワークを活用するなどの予防行動をとることを推奨しています。リーフレットにはそのほか、花粉を室内に持ち込まないために以下を掲げています。

- ・花粉が付きにくく露出の少ない服装を心がけましょう
- ・手洗い、うがい、洗顔、洗髪で花粉を落としましょう
- ・換気方法を工夫しましょう
- ・洗濯物や布団の外干しを控えましょう

このほか、リーフレットでは対症療法や免疫療法などの治療方法についても掲載しています。

スギ花粉の飛散量は2月から5月頃が多い時期です。花粉症患者は飛散量が多い日は症状が酷くなり、生活や仕事に影響を及ぼします。企業の取組みとしては、花粉症に関する知識や情報を発信し、従業員が働きやすいように環境整備することが必要です。テレワークが可能な業務については、鼻水やくしゃみがひどくて仕事を手につかないよりも賢明な選択肢といえるかもしれません。

【日本花粉学会「花粉情報等標準化委員会」】
http://www.psi3.org/jp/PSJ_polleninfo_standardization.pdf

【環境省・厚生労働省「花粉症対策～スギ花粉症について日常生活でできること」】
<https://www.env.go.jp/content/000194676.pdf>

3月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

11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]
- 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]

16日

- 個人の青色申告承認申請書の提出 <新規適用のもの> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 個人事業所税の申告 [都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出 [税務署]

4月1日

- 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]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

