

短い期間での工事契約を禁止 する建設業法などの改正案

元請け下請けの上下関係から、無理な契約で受注する建設業者もあるようです。適正化が図られることは良いことです。

◆労働者の処遇改善

- ① 建設業者に対して労働者の処遇確保を努力義務化するとともに、国は当該処遇確保に係る取組状況を調査・公表
- ② 労務費等の確保と行き渡りのため、中央建設業審議会が「労務費の基準」を作成・勧告することとし、受注者および注文者の双方に対して著しく低い労務費等による見積り書の作成や変更依頼を禁止（違反発注者には国土交通大臣等が勧告）
- ③ 併せて、受注者における不当に低い請負代金による契約締結を禁止

く短い工期による契約締結を禁止

- ② ICT活用等を要件に、現場技術者に係る専任規制や、公共工事における施工体制台帳提出義務を合理化
- ③ ICT活用による現場管理の「指針」を国が作成し、特定建設業者や公共工事受注者に対し、効率的な現場管理を努力義務化

【国土交通省「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律案」を閣議決定～建設業の担い手を確保するため、契約取引に係るルールを整備～】

https://www.mlit.go.jp/report/press/tochi_fudousan_kensetsugyo13_hh_000001_00221.html

◆資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

- ① 資材高騰など、請負代金や工期に影響を及ぼす事象（リスク）がある場合、請負契約の締結までに受注者から注文者に通知するよう義務化する。また、資材価格変動時における請負代金等の「変更方法」を契約書の記載事項として明確化
- ② 注文者に対し、当該リスク発生時は誠実に協議に応ずることを努力義務化



◆働き方改革と生産性向上

- ① 長時間労働を抑制するため、受注者における著し

「2024 年問題」物流 2 法 改正案を閣議決定

物流業界も変わりつつあるようです。労働時間も含めて、効率化など課題は多いでしょうが改善しなければなりません。

働き方改革関連法が本年4月から適用されることによる物流業界の「2024 年問題」に対応するため、商慣習の見直しや効率化に向けた物流関連 2 法の改正案が閣議決定されました。主な内容は以下の通りです。

◆荷主・物流事業者に対する規制【流通業務総合効率化法】

○荷主・物流事業者に対し、物流効率化のために取り組むべき措置について努力義務を課し、当該措置について国が判断基準を策定。

○上記取組状況について、国が判断基準に基づき指導・助言、調査・公表を実施。

○上記事業者のうち、一定規模以上のものを特定事業者として指定し、中長期計画の作成や定期報告等を義務付け、中長期計画に基づく取組みの実施状況が不十分の場合、勧告・命令を実施。

○さらに、特定事業者のうち荷主には物流統括管理者の選任を義務付け。

※法律の名称を「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律」から「物資の流通の効率化に関する法律」に変更

◆トラック事業者の取引に対する規制【貨物自動車運送事業法】

○請事業者に対し、実運送事業者の名称等を記載した実運送体制管理簿の作成を義務付け。

○荷主・トラック事業者・利用運送事業者に対し、運送契約の締結等に際して、提供する役務の内容や

その対価（附帯業務料、燃料サーチャージ等を含む）等について記載した書面による交付等を義務付け。

○トラック事業者・利用運送事業者に対し、他の事業者の運送の利用（＝下請けに出す行為）の適正化について努力義務を課するとともに、一定規模以上の事業者に対し、当該適正化に関する管理規程の作成、責任者の選任を義務付け。

◆軽トラック事業者に対する規制【貨物自動車運送事業法】

○軽トラック事業者に対し、①必要な法令等の知識を担保するための管理者選任と講習受講、②国土交通大臣への事故報告を義務付け。

○国交省による公表対象に、軽トラック事業者に係る事故報告・安全確保命令に関する情報等を追加。

【国土交通省プレスリリース「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律案」を閣議決定】

https://www.mlit.go.jp/report/press/tokatsu01_hh_000747.html



採用活動におけるインターンシップ利用の増加

実際の業務や働く環境の体験を通じて、業務内容や働くことの理解を深めるインターンシップ活用は進んでいるようです。

◆インターンシップ利用の増加

採用活動において、インターンシップの実施は現在、欠かせないものになっています。令和4年6月には、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（3省合意）が改正され、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直しがなされるなど、国としてもインターンシップの活用を推進しているところです。

◆学生のインターンシップ等の参加率は85.7%

マイナビが、マイナビ 2025 会員のうち 2025 年3月卒業見込みの全国の大学3年生、大学院1年生（有効回答数 2,633 名）を対象に実施した調査によれば、インターンシップ・仕事体験の参加率は 85.7% となったそうです。これは 14 年卒の調査開始以来で最高値となっており、現在の新卒採用においてはインターンシップが広く活用されている実態がわかります。

◆インターンシップ等の内容

同調査によれば、インターンシップ・仕事体験の内容としては、「グループワーク（企画立案、課題解決、プレゼンなど）」が 75.1% で最多となっており、「若手社員との交流会」（58.7%）、「人事や社員からの講義・レクチャー」（50.2%）、「会社見学・工場見学・職場見学」（49.9%）と続いています。また、「実際の現場での仕事体験」（33.2%）は前年より 6.8 ポイント増加しており、より実際の仕事への理解を促すた

めの内容にシフトしていることがわかります。

◆効果的なインターンシップの実施を

インターンシップに参加した学生は、その企業の選考に進みたいという意向を持つ割合が高いという調査結果もあります（株式会社ベネッセ i キャリア「2025 年卒大学生 夏のインターンシップ」に関する調査）。売り手市場の現況において、企業理解を促進し、自社のアピールのため、採用後のミスマッチを防ぐためにも、効果的なインターンシップの実施を検討したいところです。

【マイナビ 2025 年卒 大学生広報活動開始前の活動調査】

<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2024/02/s-internship-25-02.pdf>



働き方・休み方改善ポータルサイト

「特別休暇制度導入事例集 2023」

特別休暇は一昔前の慶弔休暇ではなくなっています。従業員の募集など、休暇制度などの待遇は重要な要素になっています。

◆生活設計と年金に関する世論調査

厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」に2月末、「特別休暇制度パンフレット2023」が掲載されました。同省では特別休暇制度の導入を推進しており、パンフレットには様々な特別休暇制度や導入企業の事例が紹介されており、参考になります。

◆特別休暇制度とは？

特別休暇制度とは、休暇の目的や取得形態を会社が任意に設定できる法定外休暇のことです。法律で定められた法定休暇（年次有給休暇、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、生理休暇）とは異なります。

◆特別休暇制度導入の目的と留意点

従業員個々の事情に応じ、多様で柔軟な働き方・休み方を自ら選択できるようにすることで、生産性向上や多様な人材の確保につながるとしています。ただ、制度導入にあたっては、年次有給休暇の取得促進がまずは重要であり、特別休暇制度の導入によって、年次有給休暇の取得を阻害しないよう留意することが重要としています。

◆年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

年次有給休暇とは別に有給で設けられていることで、体調不良等に備えた年次有給休暇の取得控えを防止し、年次有給休暇の取得促進につながっている特別休暇です。病気休暇（有給）や、家族の看護等のための休暇（有給）などがあります。

◆予測できない事情に備えた特別休暇

予測できない事情や思いがけない事態が生じた際に、安心して休めるようにするための特別休暇です（有給とするか無給とするかは会社が定めるところによる）。犯罪被害者等の被害回復のための休暇制、裁判員休暇制度、災害休暇（被災時の休暇）、病気休暇、家族の看護等のための休暇などがあります。

◆従業員の多様な活動を支援する特別休暇

従業員のボランティアや地域活動、自己啓発などを後押しする、もしくはそのきっかけ作りとなる特別休暇です。ボランティア休暇やドナー休暇、自己啓発休暇などがあります。

【厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」】
】 <https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>



令和6年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」

アルバイトも労働形態の一部なので、労働基準法をしっかりと守って雇用したいものです。常識ですが。

◆「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンとは

全国の学生等を対象に、新入学生等がアルバイトを始めるであろう4月1日から7月31日までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的とした厚生労働省発のキャンペーンです。平成27年度から実施しており、今年で10回目となります。ここでは、特に事業主が留意すべき項目についてまとめます。

◆重点確認ポイント

- (1) 書面による労働条件明示を行っているか
特に次の7項目については必須です。
 - ①労働契約の期間
 - ②契約更新の有無・条件等
 - ③業務内容、場所等
 - ④勤務時間や休憩・休暇等
 - ⑤賃金の額、支払い方等
 - ⑥退職、解雇について
 - ⑦無期転換申込みに関する内容
- (2) 学業とアルバイトが両立できるようなシフト管理になっているか
使用者が一方向的に急なシフト変更を命じることはできません。
- (3) 労働時間管理が適正に行われているか
アルバイトにも残業手当の支払いが必要です。
- (4) 商品を強制的に買わせていないか
本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から一方的に商品代金を差し引くことは、労基法違反となります。
- (5) 遅刻や欠勤等に対して罰金や損害賠償額を設定していないか
遅刻や無断欠勤等、規律違反をしたことへの制

裁として賃金の一部を減額する場合でも、無制限に減額することはできません。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてならず、また、複数にわたる違反があったとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。

◆キャンペーン実施項目

(1) 厚労省の実施事項

大学等にリーフレットやポスターを送付し、新入学時のガイダンス等での配布やホームページへの掲載依頼、事業主団体への周知、各都道府県および政令市への協力依頼、弁護士や社労士等の関係士業団体等への周知・協力を依頼します。

(2) 各都道府県労働局の実施事項

大学等での出張相談を行ったり、各都道府県労働局および各労基署にある総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置したりするほか、事業主等に対するリーフレットの配付等を行います。

【厚生労働省リーフレット「事業主の皆さんへ、アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン実施中」】



求職者とのミスマッチ解消につながる職場情報提供の手引



◆ミスマッチ解消のカギは情報提供

働き方のニーズが多様化し、求職者が求める情報を提供してミスマッチ解消につなげることが重要になっています。

一方で、厚生労働省はヒアリング等の結果、一度に提示される情報量が多いと求職者が複雑に感じる事等が確認されたことから、情報は求職者等の求めに応じて柔軟に提供していくことが適切として、求職者への職場情報提供に当たっての手引きの策定が進められています。

◆関心は所属予定部署に関する情報

案では、求職者等が求める情報として「職場環境に関する情報」ではテレワーク、女性活躍、男性育休取得率、育児休業、短時間勤務の状況等、「労働条件・勤務条件」では賃金（昇給等の中長期的な見通し含む）、所定外労働時間（残業時間）、有給休暇取得率等が挙げられています。

またヒアリング結果を踏まえ、企業単位の情報に加えて、所属予定部署に係る情報等も示すことが望ましいとされています。

◆掲載方法の工夫で読みやすく

掲載する情報量については、採用サイトや求人票には募集に当たって必要十分な情報のみを開示し、人的資本に関する情報は求職者等が自身の関心に応じて閲覧できるようリンクを設置して別のページに掲載する、といった工夫の仕方が示されています。

◆中小企業に適した方法

ウェブサイトの整備や掲載する情報更新に係る負担が懸念される中小企業向けの方法として「しょくばらぼ」の活用が示され、ハローワークインターネットサービスと連携して無料で情報を閲覧できる、といったメリットが挙げられています。

【厚生労働省「第205回労働政策審議会職業安定分科会資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_030127159_001_00070.html

4月の労務と税務の手続

10日〇源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

15日〇給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出

30日〇固定資産税・都市計画税の納付

【今月号の内容に関しまして、ご不明点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。】

当事務所より一言

政治倫理審査会をテレビで見ました。裏金を受け取り、脱税して、それを秘書に任せていたとか、会計責任者ではないからわからなかったとか、自らは責任を取らない自民党の国会議員が実に100人ほどいることわかっています。こんな集団に、国のかじ取りを私たちは任せているのです。怒りをもって選挙に行き、まともな人を選びましょう。