

# 三愛経営労務

## 管理センター

### ニュース

2024年4月号

〒103-0022

東京都中央区日本橋室町1-12-12 水島ビル5F

三愛経営労務管理センター

電話 03-3246-2757

#### △ 令和6年の雇用保険料率は変更ありません

令和6年4月からの雇用保険料率は、令和5年（以下記載）と同率で改定はありません。

一般の事業 被保険者負担 6/1000 事業主負担 9.5/1000

建設の事業 被保険者負担 7/1000 事業主負担 11.5/1000

#### △ 令和6年4月給与控除分からの健康保険料率・介護保険料率が改定されます

全国健康保険協会（協会けんぽ）よりご案内のとおり、令和6年3月分（4月給与より控除）から健康保険料率と介護保険料率が改定されます。（厚生年金保険料率は改定なし）

[都道府県別令和6年度保険料額表はこちら](#)

※健保組合加入の皆様につきましては各加入健保組合にご確認ください

#### △ 令和6年4月から障害者の法定雇用率が引き上げられます

障害者の法定雇用率が令和6年4月から2.5%に引き上げられます。

※詳細は[厚生労働省のリーフレット](#)ご参照ください

#### △ 令和6年度から労災保険の料率が変わります

令和6年度から労災保険の料率が一部業種について変更されます。

※詳細は[厚生労働省のリーフレット](#)ご参照ください

## 令和6年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンが始まります

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンは、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。

### ◆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は必要です。
- (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。

## 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が閣議決定

「2024年問題」を抱える建設業界の深刻な人手不足に対応するため、現場で働く人の賃上げや働き方改革を促すことなどを盛り込んだ「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」が閣議決定されました。以下、その概要です。

### ◆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

### ◆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く短い工期による契約締結を禁止

②ICT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

③ICT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

## 採用活動におけるインターンシップ利用の増加

### ◆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。

## 66歳以降も生活のために働く人が増加

### ◆生活設計と年金に関する世論調査

内閣府は3月1日、「生活設計と年金に関する世論調査」の結果概要を公表しました。これは、今後の施策の参考とすべく、老後の生活設計について、また公的年金制度や私的年金制度への意識・ニー

ズについて調査したものです（全国 18 歳以上の男女対象、有効回収数 2,833 人）。今回は平成 30 年に実施されており、5 年ぶりの調査となりました。

#### ◆66 歳以上も生活のために働く人の割合が増加

老後の生活設計について、「何歳まで仕事をしたいか（またはしたか）」という設問では、61 歳～65 歳が 28.5%と最多で、66 歳～70 歳（21.5%）、51 歳～60 歳（14.8%）と続きます。66 歳以降も働きたいという人は 42.6%に上り、前回調査より 5 ポイント上昇しています。その理由は「生活の糧を得るため」が 75.2%と最多です。老後の生活資金の不足分を働くことでまかなうという意識の高まりがうかがえます。

また、厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方についての設問では、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」（44.4%）という回答が最も多くなっています。

今回の調査からは、就労、公的年金、貯蓄を組み合わせる生活設計をするという方が多いことがわかります。人口減少が加速する中で、企業としても、働く人々のこうした意識をくみ取りながら、安心・安全に働き続けられる制度を考えていく必要があるでしょう。

### 賃上げ予定の中小企業の 6 割が業績改善の伴わない「防衛的」賃上げ

日本商工会議所・東京商工会議所は 2 月 14 日、「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果を発表しました。全国の中小企業 6,013 社を対象に調査したもので、2024 年 1 月 4 日～26 日に実施し、2,988 社から回答を得ています。

2024 年度に賃上げを予定する企業は、前年度比 3.1 ポイント増の 61.3%に上ったものの、うち 6 割が業績改善を伴わない人材確保のための「防衛的な賃上げ」を迫られている状況です。

#### ◆人手が「不足している」と回答した企業は 65.6%

「人手不足の状況および対応」では、人手が「不足している」と答えた企業は前年比 1.3 ポイント増の 65.6%に上り、3 社に 2 社が人手不足という深刻な状況が依然続いています。

業種別にみると、「2024 年問題」への対応が求められる建設業（78.9%）や運輸業（77.3%）、労働集約型の介護・看護業（76.9%）で「不足している」とする企業の割合が高く、8 割近くに及んでいます。

また、最も低い製造業（57.8%）でも約 6 割が「不足している」と回答していて、あらゆる業種で人手不足の状況にあります。

#### ◆2024 年度に「賃上げを実施予定」の企業は 6 割超

こうした中で、2024 年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は、昨年度（58.2%）から 3.1 ポイント増加の 61.3%と 6 割を超え、賃上げに取り組む企業は着実に増加しています。ただ、そのうち、「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」は 60.3%で、依然 6 割が「防衛的賃上げ」となっています。

従業員規模別では、従業員 5 人以下の企業では、「賃上げ実施予定」は 32.7%にとどまり、「賃上げを見送る予定（引下げ予定を含む）」が 16.8%に上っています。

## 4月の税務と労務の手続 [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]
- 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]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
  - 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3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]
  - 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
  - 固定資産税・都市計画税の納付<第1期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間

(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)