

一般財団法人日本経営教育センター所属

通巻557

令和6年1月20日発行



経営労務
コンサルタント

東海
支部報

JMEC経営労務
コンサルタント部
東海支部

〒483-8148
江南市布袋下山町南191番地
編集 宮川安江
電 0587-55-3421



『新年の挨拶』

東海支部長

高藻啓充



あけましておめでとうございます。会員の皆様には、すばらしい新年を迎えられたこととお慶び申し上げます。支部研修会も、順調に推移することができ、会員の能力向上と、情報交換の場となっております。これは会員の皆様方のご協力のおかげと感謝しております。

去年は、新型コロナの2類から5類への移行により、イベントや各種行事が再開され、観光・サービス業や日常生活の回復がみられたところです。だが、新型コロナ対応の実質無利子・無担保融資（ゼロゼロ融資）の返済負担に加えて物価高騰や人手不足が響き、産業や地域を問わず倒産が増え、解雇・雇い止め・希望退職者の募集も続いています。コロナ生活習慣により日常生活や経済をも揺るがす状況が続きました。

今年も働き方改革から、建設業・運送業の労働時間制限強化の施行により、労働時間の見直しが必要となり、また、101人以上から51人以上の社会保険適用拡大に伴い、106万円・130万円の壁問題が拡大すると思います。106万円の壁に対する助成金（キャリアアップ助成金・社会保険適用促進手当）も時限立法のため、将来的には賃金増額が必要となることがわかっています。

130万円の壁も50人未満の事業所となり、年金制度（第3号被保険者）の改革が行われる予測もあります。さらに、インボイス制度の導入により兼業・副業を含む免税事業者に対する取引額の減額や取引停止が問題となり、インボイスを登録し課税事業者に変更するか、廃業かの問題が加速するでしょう。インボイス制度による資金不足や中小企業の後継者不足と事業継承に重点を置くことも必要になると思います。新型コロナウイルスは、新しい変異株の発生が続き無くなることはないでしょう。

私たち経営労務コンサルタントは、いかなる時代が到来しても、それに対応する知識と能力を養う必要があります。そのための研鑽が必要となります。

本年も一層の飛躍を志して、会員皆様方のご健勝とご多幸をお祈り申し上げます。挨拶とさせていただきます。





『建設業の許可制度』

支部研修会より 宮川安江

建設業は、国の基幹産業であることから、昭和 24 年に「建設業法」が制定され、登録制度でしたが、経済の発展と共に民法の請負契約では対応できず、昭和 46 年に登録制度から許可制度へと改正が行われました。

建設業法で言う建設業とは、建設工事の完成を請け負う営業をいい、下表に掲げる 29 業種に分かれています。

1 土木工事業	9 管工事業	17 塗装工事業	25 建具工事業
2 建築工事業	10 タイル・化粧・フローリング	18 防水工事業	26 水道施設工事業
3 大工工事業	11 鋼構造物工事業	19 内装仕上工事業	27 消防施設工事業
4 左官工事業	12 鉄筋工事業	20 機械器具設置工事業	28 清掃施設工事業
5 とび・土工工事業	13 舗装工事業	21 熱絶縁工事業	29 解体工事業
6 石工事業	14 しゅんせつ工事業	22 電気通信工事業	
7 屋根工事業	15 板金工事業	23 造園工事業	
8 電気工事業	16 ガラス工事業	24 さく井工事業	

建設業は 1 件の請負代金が 1,500 万円未満、木造住宅で延べ面積が 150 m²未満の工事、又は 1 件の請負代金が 500 万円未満の工事以外の工事は全て許可が必要となります。

従って許可を取得することにより①大規模な工事を請け負うことができます。②許可を取得するには厳しい審査をクリアしなければなりませんので、対外的な信用度が上がります。③公共工事の入札に参加するためには建設業許可が必要とされます。

従って指命・入札によって公共工事を受注することができます。④公共工事において下請け業者に発注する際にも、許可業者が判断基準となります。

許可には 2 種類有り、知事許可と大臣許可があり、区分は、特定建設業と一般建設業に分かれます。

愛知県知事許可は、愛知県内に営業所を設けて営もうとする者、国土交通大臣許可は、愛知県内に主たる営業所を置き、他の都道府県にも営業所を設けて建設業を営もうとする者です。

許可区分として、一般と特定があり、特定建設業は、発注者から直接請け負った 1 件の建設工事の下請けに出す代金の合計が 3,000 万円以上の場合に必要な許可です。

一般建設業は、それ以外の建設業です。

許可の要件として、次の 5 つの要件をクリアしなければなりません。

1. 経營業務管理責任者の設置

経營業務管理責任者の経験内容（地位・職務・年数・業種）についての審査をします。

許可を受けようとする建設業に関して 5 年以上の経營業務の経験を有すること、又許可業種以外の建設業に関し、7 年以上の経營業務の経験を有することが必要です。

2. 専任技術者の配置

営業所毎に建設工事施工に関する一定の資格又は経験を有する技術者で専任の者を置かなければなりません。

専任技術者とは、(1)一定の資格を有する者（コード表あり）、(2)許可を受けようとする建設工事に関し、指定学課を修めて一定の実務経験を有する者、(3)許可を受けようとする建設工事に関し、10 年以上の実務経験を有する者、いずれの条件がクリアしていればすれば専任の技術者となれます。

3. 請負契約に関する誠実性

許可を受けようとする者が請負契約に関し不正又は不誠実な行為をすることが明らかかな者でないこと。「不正な行為」とは、請負契約の締結又は履行の際における詐欺、脅迫、横領、文書偽造等の法律違反する行為をいい、「不誠実な行為」とは、工事内容、工期、天災等の不可抗力による損害の負担等について請負契約に違反する行

為をいいます。

4. 財産的基礎又は金銭的信用を有すること

一般建設業は、申請日の直前の決算において、自己資本が500万円以上であること。500万円以上の資金を調達する能力を有すると認められればOKです。

特定建設業においては、①欠損金の額が資本金の20%を超えないこと、②流動比率が75%以上であること、③資本金の額が、2,000万円以上あり、かつ自己資本額が4,000万円以上あることが必要です。

5. 欠格要件に該当しないこと

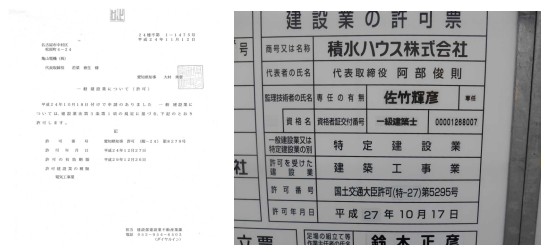
建設業の経営に関する法人、個人、役員が次に該当しないこと。

(1)破産して復権していない、(2)建設業の許可を取り消され、取り消しの日から5年経過していない、(3)建設業の営業停止命令期間が終わっていない、(4)建設業の営業禁止期間が終わっていない、(5)禁固以上の刑を受け執行後5年経過していない、(6)建設業法で定められた法律に関して罰金以上の刑を受け、執行後5年経過していない、(7)暴力団関係者である、(8)精神機能障害等で建設業の経営に必要な意思決定等ができない、(9)暴力団関係者に事業が支配されている。これに該当しないことが必要です。

これらの条件を証明することができる書類の添付が求められます。特に財務諸表は建設業法で定められた書式で表示する必要があります。税務申告した申告書の受付印のある申告書に基づいて記載しなければなりません。建設業会計特有の勘定科目が有り、完成工事未収入金、未成工事支出金、工事未払金、完成工事高、兼業事業売上高、完成工事原価、兼業事業売上原価、完成工事総利益、兼業事業総利益などが有り、完成工事原価報告書にも、材料費、労務費、外注費、完成工事原価など建設業特有の勘定科目が有ります。現業労働者の労務費は労務費に算入し、管理系の人々の労務費は経費に算入します。注記表には、資産の評価基

準、減価償却の方法、収益及び費用の計上基準、税に関する処理方法などを記載します。

許可されますと、許可証が送られてきます。許可証に基づいて各現場で「建設業の許可票」を掲示することになります。



○許可票から見えるもの

国土交通大臣許可…愛知県外にも営業所を保有している事がわかります。

(特-27)…平成27年に更新し、それから5年間有効です。

特…特定建設業の意味で、財産的基礎が大きく、欠損金が資本金の20%以下、流動比率が75%以上、自己資本が4,000万円以上あると言うことです。

第5295号…許可番号で番号の若いほど営業歴が古く、信用度は大きいということです。

毎年決算終了後は、前年度の工事経歴書、財務諸表を記載した「事業年度終了届」の提出が必要で、これを怠ると更新することができません。

公共工事を請負う場合は、経営事項審査を受けなければなりません。これは「経営状況分析結果」と「経営規模等評価」により、「総合評定値」が決定され、これにより発注のランク付けが行われます。

この結果は公表されておりますのでインターネットで検索することができます。



『日本は解雇のハードルが高い』

日本企業の従業員は労働基準法など様々な法に守られており、滅多なことでは解雇されません。また通常、解雇される時は事前に解雇予告が必要です。

従業員を解雇する際は、原則として30日前までには解雇予告をしなければなりません。解雇予告する際には、一般的には解雇日・解雇理由・解雇をする旨を記載した解雇予告通知書を交付し、解雇予告の対象としている従業員から受領の署名や捺印をもらっておくと、解雇予告をしたという証拠を残します。

例外的に解雇予告が不要とされる場合も有ります。解雇予告をしないことについて、労働基準監督署長から解雇予告除外認定を受けた場合は、解雇予告をすることなく解雇することができます。解雇予告除外認定を受けられるケースとして(1)天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能な場合、(2)労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合です。

但し次の場合は解雇予告の規定は除外されます。

1. 日々雇い入れられる者（但し、1ヶ月を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
2. 2ヶ月以内の期間を定めて使用される者（但し、所定の契約期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
3. 季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用される者（但し、所定の契約期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
4. 使用期間中の者（但し、14日を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）。使用期間中ならいつでも解雇予

告不要と誤解が多いので注意が必要です。

解雇予告は解雇日の30日前まで行われなければなりません。しかし、事情によっては、前もって解雇予告できない場合も有ります。解雇予告日から解雇日までの期間が30日に満たない場合は解雇予告手当の支払いが必要となります。

解雇予告手当の額は、平均賃金×30日で、例えば1日当たりの平均賃金が1万2000円である場合は、 $12000 \text{円} \times 30 \text{日} = 360,000 \text{円}$ です。但し、即日解雇でないもの、解雇予告日から解雇日までの日数が30日に満たない場合は、平均賃金×(30日－解雇予告日から解雇日までの日数)で、例えば、1日当たりの平均賃金が1万2000円である従業員を解雇日の10日前に解雇予告をした場合、 $12,000 \text{円} \times (30 \text{日} - 10 \text{日}) = 240,000 \text{円}$ となります。

原則として1日当たり平均賃金の30日分に相当する額の支払いが必要となり、20日に満たないものの即事解雇でない場合には、30日に満たない日数分の平均賃金の支払いが必要となります。

平均賃金とは、算定すべき事由の発生した日以前3ヶ月間にその労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額を指します。賃金の総額は、時間外労働割増賃金や各種手当を含む賃金の全てが含まれ、臨時に支払われた賃金や手当、3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）は含まれません。

解雇予告手当の支払いが必要であるにもかかわらず支払われなかった場合には、本来支払うべきであった解雇予告手

当に加えて、付加金を支払うよう裁判所から命じられる可能性が有ります。付加金の額は、本来支払うべきであった解雇予告手当の額と同一です。

解雇予告の規定に違反した場合には、労働基準法の規定により、6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金が課せられます。解雇通知をする際は予め、社労士や弁護士の専門家に相談しておく必要があります。従業員にとって、解雇は明日からの生活の糧を失う可能性がある非常に重要な事態です。状況によっては、解雇の無効などが争われる可能性も有ります。

たとえ従業員に非が有り就業規則に懲戒解雇規定があったとしてもその非の程

度が小さければ不当解雇で無効と判断される可能性が有ります。

解雇予告をするに当たっては、解雇理由を明確にした上で、解雇予告通知書に記載します。解雇をするためには法令や就業規則の根拠が必要とされ、その条文も記載しておくとい良いでしょう。

解雇予告時に解雇理由を告げなかったとしても、従業員側から解雇理由などについての証明書が請求された場合には、遅滞なくこれを交付しなければなりません。そのため、証明書の交付請求などの手間を減らすという観点からも、解雇予告通知書に解雇理由を記載しておいた方がスムーズです。

『“インボイス” 請求書やレシートの確認ポイント』

2023年10月からインボイス制度が始まりました。「増税ではないか」「経理の手間が増え、負担が増大する」など、様々な意見が出ております。

インボイス後、消費税の原則課税を選ぶ場合、請求書やレシートなどを集めるときの注意点が有ります。簡易課税や2割特例で計算するなら、売り上げの消費税だけをチェックすればいいのですが、原則課税では、経費の消費税もチェックしなければならないのです。

経費、つまり受け取った請求書、レシート、契約書などのチェック事項として、消費税率は、食品、定期的な新聞は、軽減税率8%、それ以外は10%です。また、消費税のからない取引も有ります。

インボイス後は、①自分の名前、②相手の名称、③内容、④取引日付、⑤税率毎の合計額・税率、⑥税率毎の消費税額、⑦インボイスの登録番号のチェックが必要です。

これが揃っていないと消費税の計算で100%引くことができなくなります。2期前の課税売上高が1億円以下の場合、次のチェックが必要です。

- ・取引金額(税込)が1万円未満または免除の対象なら100%引く
- ・取引金額(税込)が1万円以上で支払先がインボイス登録なら100%引く
- ・取引金額(税込)が1万円以上で支払先がインボイス未登録なら80%引く(2026年9月30日まで)
- ・取引金額が11万円(10万円+消費税1万円)でインボイス登録なら、1万円、未登録なら8000円となります。8800円(8000円+消費税800円)なら1万円未満なので800円です。

請求書を先方から受け取るのではなく、こちらから支払い明細を出す場合は、その支払い明細にインボイスの登録番号をはじめとする7項目が必要となります。その場合はインボイス登録番号を支払先から得なければなりません

『建設業の2024年問題』

2019年4月に施行された「働き方改革関連法」が、建設業界については5年間の猶予措置がとられていた結果、2024年3月末に期限を迎えます。この期限を過ぎると、時間外労働の上限を超えて労働させると罰金刑や懲役刑に課せられます。

しかし、他業界よりも長く猶予があったにもかかわらず、ほとんどの企業が対応できていないのが現実です。

時間外労働については、原則「1ヶ月45時間、1年で360時間以内」が限度です。

時間外労働については、例外的に「臨時的な特別の事情がある場合」には、1日8時間、1週間40時間を超えて労働させることとします。

この場合、年間6ヶ月以内は、年720時間以下、直近2～6ヶ月平均で80時間以下（休日労働含む）、1ヶ月だと100時間未満にすることができますが、あくまで臨時的なものであるため、年間を通じて行えるわけではありません。

これまでは、建設業の時間外労働については、36協定を結んでいれば時間外労働などの上限自体はありませんでした。

しかし、2024年4月からは、上限を超えることができない仕組みというものです。この上限規制を守らなければ、労働基準法第119条違反により「6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金」に処せられます。またインターネットにて氏名を公表されますので社会的な信用が暴落することにもなり大きなダメージを受ける可能性が有ります。

しかしながら、現実的には、大手のゼ

ネコンから地方の中小企業まで、ほとんどの企業においてこの時間外労働の上限規制への対応ができていないのが現実です。

建設業界の現場の声として多いのは、
○下請だから、元請の都合にどうしても左右されるため、元請が長時間労働していればそれに合わせるしかない

○工期が決まっているので、間に合わせるために土曜日なども現場に出ざるを得ない

○県や市といった発注者からの要望事項が多いため、休日も含めて書類作りをせざるを得ない

○時給制だから土曜日や日曜日も関係なく現場に出た方が得

○働き方改革をしなければならないというのは分かっているが、様々な事情があり、すぐに対応することが難しい

○建設業界全体が、労働時間を抑えても問題が無いような構造に変わるしかない

「働き方改革」が進まない理由として、建設業特有の下請構造に有ります。

①建設業界自体が、重層下請構造であることが当たり前になっていることが揚げられます。

建設工事をするとき、元請業者の下に複数の下請業者がいます。大きな現場になればなるほど重層下請構造が顕著になるのが一般的です。このような現場ですと、自社よりも上位の業者の都合に下請業者が合わせないといけないことが多いため、工期などの兼ね合いによって、長時間労働を余儀なくされてしまうことになります。

②移動時間と労働時間の扱い

「移動時間」の多さが挙げられます。

移動時間が労働時間になるかどうかによって、時間外の労働時間数が大きく変わってきます。現場に行く際の自動車などの運転時間などケースによって労働時間になるものとならないものが存在します。どの時点で「会社の指揮命令下に入るのか」がポイントとなります。片道1時間以上かかるような現場ですと、往復の移動時間だけで、原則の月45時間に達する可能性が出てきます。この移動時間については、現状としては、労働時間としてカウントしていない企業も多く、実際の労働時間は、企業が考えている以上に長くなっている可能性があり、働き方改革の現実より深刻であると言えます。

③施工管理など技術者の労働時間

元請業者として公共工事などをする際には、元請業者の技術者は、工事の検査に使用する膨大な書類を作成する必要があります。日中は現場に常駐しているため、現場工事の終了後の作業となっ

まい、必然的に長時間労働となってしまいます。

④現場作業員の給与体系

職人さんの給与は、通常日給制となっており、天候にも左右される業種も多いことから、実際に働いた日分のみの賃金となっています。そのため、職人さんも土曜日など含めて働いた方が手取りも増えるといった思考で、長時間労働を助長するシステムになっていることが挙げられます。

以上のような事情により、多くの企業が働き方改革を実現することが困難と考えており、建設業の働き方改革は進んでいないのです。

このような状況を脱却するためには、業務の進め方の見直したツールの活用など、企業が一丸となって働き方改革に向かっていかなければなりません。労働者である従業員のための働き方改革を行い、その恩恵を企業が受けられるように創意工夫していく必要があります。

『パートでもボーナスが出る』

2021年に、パートタイム・有期雇用労働法が全企業に向けて施行され、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイムや派遣労働者など)の間の、待遇差をなくす取り組みがなされています。

それに伴い、「同一労働同一賃金」のガイドラインが提示され、非正規雇用労働者に対して、賃金や賞与などの待遇を見直している企業が増えつつあります。

同一企業や団体における正規労働者と非正規労働者との間に、不合理な待遇をなくすことを目的とした制度で、対象となる待遇は、①基本給、②賞与、③時間外手当、④各種手当(役職手当)・家族手当・住宅手当・通勤手当など、⑤福利厚生施設(休憩室や更衣室)の利用、⑥教育訓練の機会の提供などです。

厚生労働省の「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によると、不合理な待遇差に対して「見直しを行った」と回答した企業は28.5%、「待遇差は無い」28.2%、「見直しは特にしていない」36.0%でした。「見直しを行った」と言う回答が多かったのは、1000人以上の企業で、企業が小さくなるほど待遇差を見直している企業は少ないことが分かりました。

『行政情報』

「技能実習生という名の奴隷」

2022年に失踪した技能実習生は、9006人、2021年より約26%の増加となっている。9006人の内、ベトナム人が6016人で全体の3分の2を占め、次いで中国(922人)、カンボジア(829人)、ミャンマー(607人)。職種別では、建設業(4717人)、農業(948人)、食品製造業(697人)、機械金属業(546人)。

現在、技能実習生として日本に在留する外国人は約32万人、1年間で3%近くが失踪している。以前から賃金不払いやパワハラなどが横行し73%で法令違反が見つかる。技能実習生に関連した人材派遣業者の違法行為や実習生による犯罪も多発している。

9月22日人材派遣会社エムズ(東京)の社長ら3人を入管法違反容疑で逮捕。カンボジア人の技能実習生を意図的に失踪させ運送会社に派遣して働かしていた。2018年から約200人を違法の派遣し、4億5000万円の紹介料として受け取っていた。

「令和6年10月からパート・アルバイト社会保険加入要件拡大」

現在、厚生年金の被保険者数が101人以上の企業で週20時間以上働く短時間労働者は、厚生年金・健康保険の加入対象者となっています。この短時間労働者の加入要件が更に拡大され、令和6年10月から厚生年金保険の被保険者が51人以上の企業で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。

短時間労働者とは

週の所定労働時間が20時間以上、月額賃金が8.8万円以上、2ヶ月を超える雇用見込みがある、学生ではない。

「児童手当改正」

2024年度から、高校生も支給、所得制限は撤廃、第3子以降は増額

児童手当(金額は月額)	現状		拡充案 2024年度中の実施検討	
	0~2歳	1万5000円		1万5000円
3歳~小学生	1万円	第3子以降 1万5000円	1万円	第3子以降 3万円
中学生	1万円		1万円	
高校生	なし		1万円	
	所得制限あり		所得制限なし	

『東海支部研修会』

2月17日(土) 日本特殊陶業市民会館 第2会議室 13時30分より
演題 「労働時間間 “2024年問題対応”」 講師 川澄琴枝氏

3月16日(土) 日本特殊陶業市民会館 特別会議室 13時30分より
演題 「日本型職務給について」 講師 村田誠一氏

「私の独り言 “正月川柳”」

- 辰年の プーチン世界 掻き回し
- 夢に出た 妻におびえる 恐妻家
- 朝もパン 番組だけが お正月
- 生きている 証に出している 年賀状
- 明けまして 父の頭 はげまして
- 門松を くぐりたくない 高齢者

