Bridge
住ま〜と

2024
4月号
Vol.186

■今月のトピックス

■今月のテーマ
「中小企業の人手不足・賃金と令和6年度税制改正」

1. 中小企業の人手不足、賃金
2. 令和6年度税制改正(案)における賃上げ促進税制

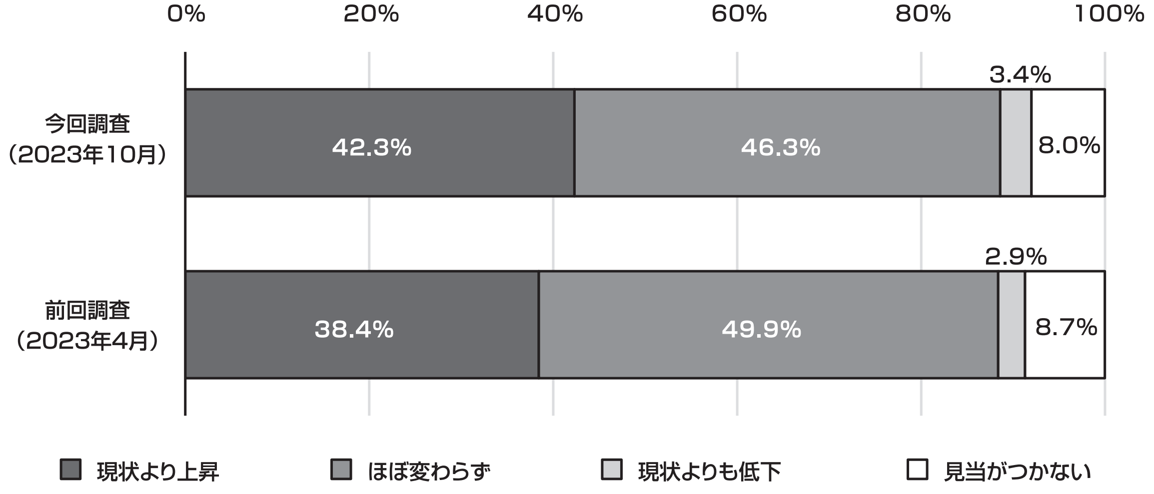
■匠総合法律事務所の法律基礎知識
「改正流通業務総合効率化法が工務店業界に与える影響」
(秋野弁護士)

株式会社 大五
〒550 - 0011　大阪府大阪市西区阿波座2丁目4番23号 西本町大五ビル

●今月のトピックス●

住宅金融支援機構の実施する「住宅ローン利用者調査」（2023年10月調査）の結果によりますと、2023年4月から9月までの間に実際に住宅ローンを利用した人が、今後１年間の住宅ローン金利についてどう考えているかを尋ねた結果が下のグラフで、住宅ローン利用者の4割以上が金利は「現状よりも上昇する」と考えており、半年前の前回調査から比べても、金利は上昇すると考える利用者が増えている（前回調査と比べて3.9ポイント増加）ことが分かります。

今後１年間の金利見通し（住宅ローン利用者）



［住宅金融支援機構「住宅ローン利用者調査」（2023年10月調査）に基づき作成］

折りしも、日銀がマイナス金利政策の解除を決定したばかりですが、今後は、新たに住宅ローンを組む場合の金利の動向がさらに気になるところですし、既に借入れしている利用者も、変動型や固定期間選択型の住宅ローンの金利から目が離せなくなりそうです。

お施主様との商談においても、あまりせっかちに借入先の銀行やプランを決めるのでなく、ぎりぎりまで各金利タイプの動向を見極めながら、幅広く手続きの準備を進めておくようアドバイスしてあげてください。

今月のテーマ 「中小企業の人手不足・賃金と令和6年度税制改正」

ついに、という言葉がぴったりですが、日銀が金融政策決定会合で、マイナス金利政策の解除を決めました。ずっと続いたマイナス金利の時代が終わり、17年ぶりの利上げということになります。

同じ時期、連合が発表した今春闘の平均賃上げ率は5.28%。これも実に33年ぶりの水準で、これを踏まえて、日銀では、賃金と物価が適度に上昇していく見通しが立ちつつあると、マイナス金利解除に動いたわけです。

ただし、賃上げが順調に進んでいるのは大企業だけで、中小企業ではまだ本格的な賃上げが広まっているとは言い難いのも事実です。

そこで、建設業を含む中小企業の現在の人手不足や今後の賃上げ以降に関する調査結果と、中堅以下の企業規模をより重視する令和6年度の賃上げ税制について、以下にご紹介します。

1. 中小企業の人手不足、賃金

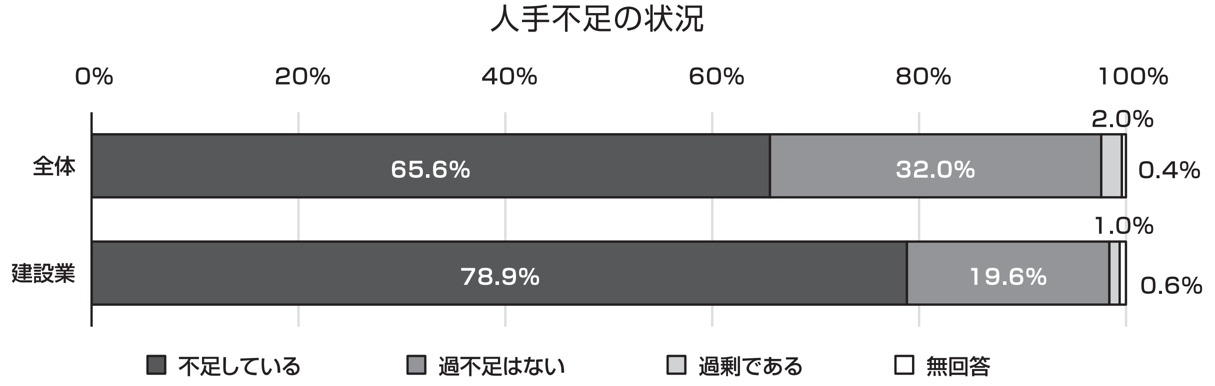
日本商工会議所・東京商工会議所が2月に公表した「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」は、歴史的な物価の高騰、中小企業の深刻な人手不足の中、賃上げ圧力がかつてないほど高まっているとして、中小企業の人手不足、賃上げ・最低賃金引上げに対する対応状況や意向を把握するために実施されました。

回答企業2,988社のうち建設業は516社(17.3%)。全体の従業員規模は以下の通りです。

5 人 以 下:101社【 3.4%】	6 ~ 10人:229社【 7.7%】	11 ~ 20人:644社【21.6%】
21~50人:927社【31.0%】	51~100人:494社【16.5%】	101~300人:495社【16.6%】
301人以上: 88社【 2.9%】	無 回 答: 10社【 0.3%】	

(1)人手不足の状況および対応

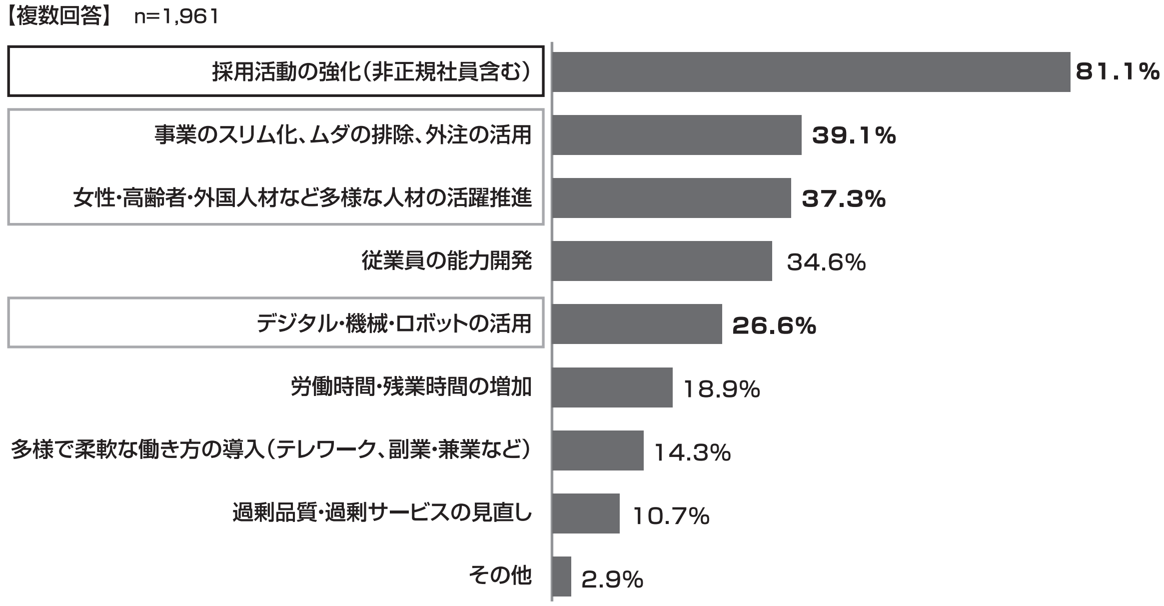
人手が「不足している」と回答した企業は65.6%で、3社に2社は人手不足に苦しんでいるのが実態です。業種別には「建設業」において人手不足を訴える中小企業の割合が最も高く78.9%。これに続くのは、建設業と同じく2024年問題が影を落とす「運輸業」(77.3%)、「介護・看護業」(76.9%)です。



[日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果に基づき作成]

建設業をはじめとして人手不足は全業種に共通の悩みとなっているわけですが、それへの対処法として最も多く挙げられるのは「採用活動の強化（非正規社員含む）」。8割以上（81.1%）の中小企業が、まずは新規採用に取り組んでいます。
ただ、採用活動の強化と同様に重要となっている「事業のスリム化、ムダの排除、外注の活用」(39.1%)、「女性・高齢者・外国人材など多様な人材の活躍推進」(37.3%)などへの取り組みはまだ途上という印象は否めません。

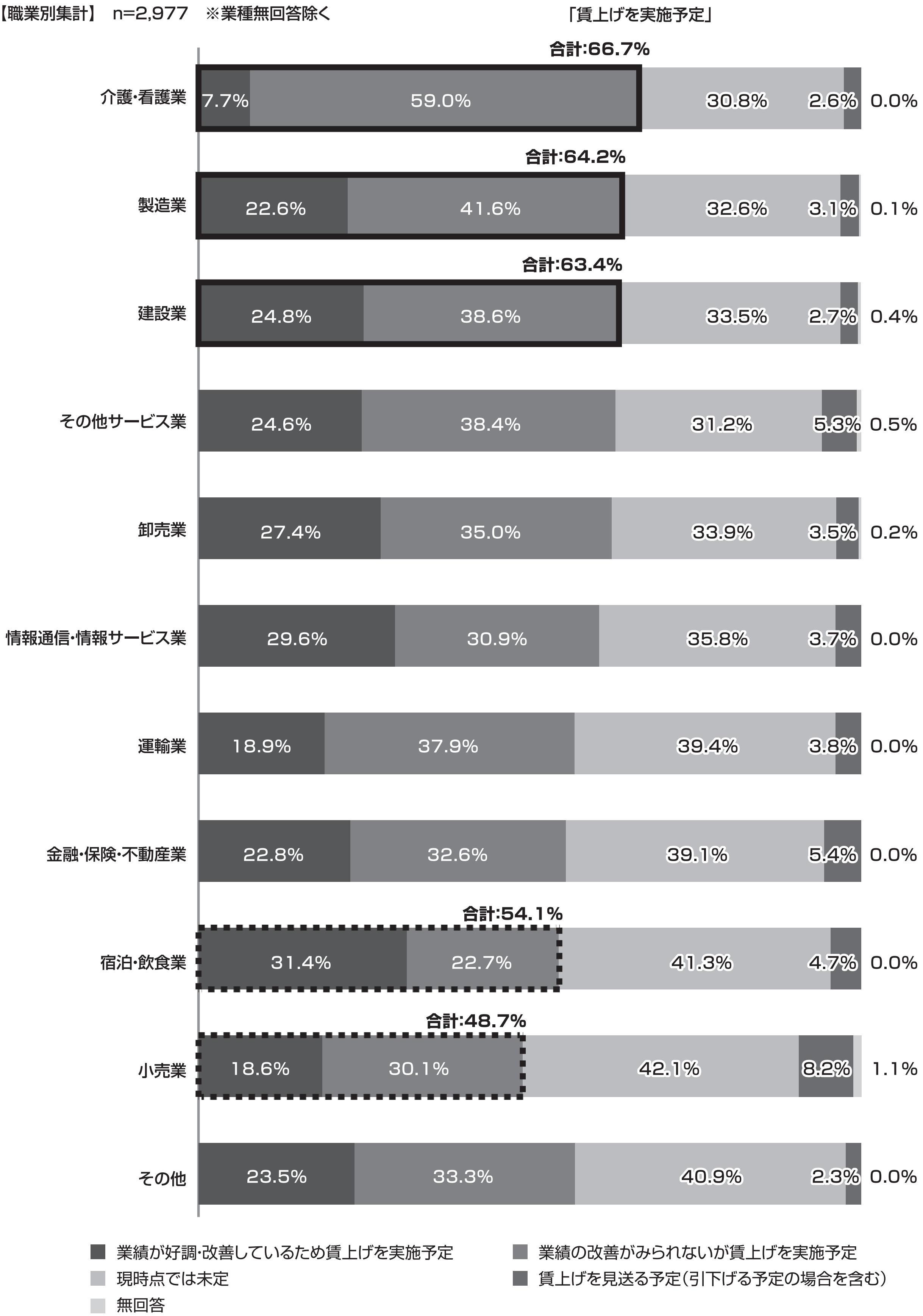
【人手不足の対策】



［日本商工会議所･東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金･最低賃金に関する調査」集計結果より］

（2）2024年度の賃上げ

2024年度に「賃上げを実施予定」とする中小企業は61.3%と3分の2近くに達しています。ただし、それらの賃上げ予定企業のうち6割（60.3%）は「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」という、いわゆる防衛的な賃上げで、そうしないと人材の確保もままならないということです。
こうした傾向は建設業でも変わらず、建設業の賃上げ予定企業の60.9%が、やはり賃上げは防衛的（儲かっていないけれど賃上げ）なものとしています。
「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合が高い業種は、介護・看護業（66.7%）、製造業（64.2%）、建設業（63.4%）がトップ3で、ここでも建設業は比較的に賃上げに積極的な業界とみることができます。
一方で、小売業（48.7%）や宿泊・飲食業（54.1%）など、接客を伴うような業種では「賃上げを実施予定」の割合が、全体よりも低い傾向となっています。
また、企業規模別には、やはり規模が小さいほど賃上げの意向も消極的になりがちで、全体で61.3%となっている「賃上げを実施予定」の企業の割合は、従業員が10人を超える企業では6割以上となっていますが、「6〜10人」の企業では50.3%と1割以上下がり、「5人以下」では32.7%とさらに大幅に下がってしまいます。



［日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果より］

2. 令和6年度税制改正（案）における賃上げ促進税制

賃金上昇がここまでの物価上昇に追いついたとはまだ言えない現状で、令和6年度税制改正（案）では、物価上昇を上回る持続的な賃上げを目指すという観点から、所得税・個人住民税の定額減税の実施に加えて、賃上げ促進税制の強化等を行います。

必須要件（賃上げ要件）	上乗せ要件① 教育訓練費	上乗せ要件②（新設） 子育てとの両立・女性活躍支援

大企業向け

・適用対象：青色申告書を提出する全企業又は個人事業主

継続雇用者の給与等支給額（前年度比）	税額控除率
＋３％	１０％
＋４％	１５％
＋５％（新設）	２０％
＋７％（新設）	２５％

➕ 前年度比＋１０％ ⇒ 税額控除率を５％上乗せ

➕ プラチナくるみん or プラチナえるぼし ⇒ 税額控除率を５％上乗せ

中堅企業向け（新設）

・適用対象：青色申告書を提出する従業員数2,000人以下の企業又は個人事業主
（その企業及びその企業との間にその企業による支配関係がある企業の従業員数の合計が１万人を超えるものを除く。）

継続雇用者の給与等支給額（前年度比）	税額控除率
＋３％	１０％
＋４％	２５％

➕ 前年度比＋１０％ ⇒ 税額控除率を５％上乗せ

➕ プラチナくるみん or えるぼし三段階目以上 ⇒ 税額控除率を５％上乗せ

中小企業向け

・適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等（資本金１億円以下の法人、農業協同組合等）又は従業員数1,000人以下の個人事業主

全雇用者の給与等支給額（前年度比）	税額控除率
＋１．５％	１５％
＋２．５％	３０％

➕ 前年度比＋５％ ⇒ 税額控除率を１０％上乗せ

➕ くるみん以上 or えるぼし二段階目以上 ⇒ 税額控除率を５％上乗せ

中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の５年間の繰越しが可能（新設）

［経済産業省「賃上げ促進税制を強化!」より］

賃上げ促進税制とは賃上げに積極的な企業に対する税優遇措置で、優遇率の決定条件は、以下の通りとなります。

＜企業規模＞	大企業、中堅企業（新設区分）、中小企業
＜賃上げ率＞	前年度比の給与支給額の増加率によって10～30%の税額控除
＜教育訓練費＞	前年度比で10%以上増加していれば税額控除率を5%上乗せ （中小企業の場合は、5%以上増加していれば10%上乗せ）
＜女性活躍支援・子育て支援＞	「くるみん」「えるぼし」などの認定状況で上乗せ（※） ※くるみん：仕事と子育ての両立サポート等に対する認定 ※えるぼし：女性の活躍推進に関する状況や取り組み等に対する認定

これらの条件により、以下のメリットが受けられます。

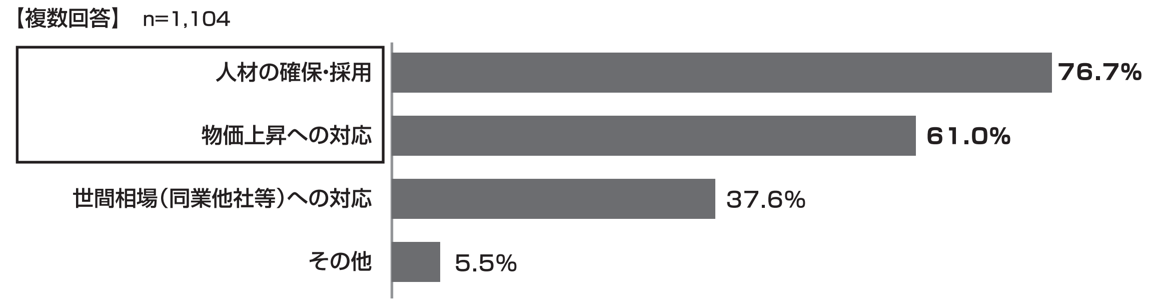
【大・中堅企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の最大35%を税額控除
【中小企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の最大45%を税額控除

税制改正（案）は、令和5年12月の政府決定時点のもので、国会での審議等を踏まえて施策内容が変更となる可能性がありますが、詳細については、租税特別措置法等が成立し制度内容が確定し次第、令和６年５月頃を目途にホームページ（中小企業に関しては中小企業庁）に公表される予定です。
https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/syotokukakudai.html#

国としても持続的な賃上げが経済の好循環を作り出すのに不可欠と考えていることは明確で賃上げ促進税制もその一環です。

住宅供給主体側から見ても、賃上げをはじめとする労働環境の改善を実現させないことには、個々の企業としても、業界全体としても、人材不足からの脱却は到底望めないことは明らかで、実際に、最初にご紹介した中小企業の賃金に関する調査結果でも、業績の改善がみられない中でも防衛的な賃上げをする予定の企業の多く（76.7%）が挙げる理由は「人材の確保・採用」のためというものです。

■業績の改善がみられない中でも賃上げを実施する理由



［日本商工会議所･東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金･最低賃金に関する調査」集計結果より］

匠総合法律事務所の法律基礎知識

「改正流通業務総合効率化法が工務店業界に与える影響」

（秋野弁護士）

2024年問題に対応し、物流の持続的成長を図るため、「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」が、令和6年2月13日、閣議決定されました。

①荷主・物流事業者に対する規制　②トラック事業者の取引に対する規制　③軽貨物運送（軽トラック）事業者に対する規制の3本を柱とし、今国会で成立を目指す方針です。

工務店は、荷主にあたり、建材販売店から建材を現場に搬入してもらう際に物流効率化に取り組む努力義務が課されます。

規模の大きな工務店は、「特定荷主」として指定され、物流効率化に関する中長期計画の作成や定期報告が義務付けされます。取り組みが不十分の場合、荷主である工務店に対して勧告・命令が実施されるリスクがあります。

さらに、「特定荷主」となる規模の大きな工務店には物流改善を担当する「物流統括管理者」の選任が義務付けされます。

さて、工務店業界では、建材販売店やプレカット工場からの資材搬入に関してルールが杜撰であり、今回の改正流通業務総合効率化法を受け、数多くの改善をしていかなければならない点があります。以下、業界団体で議論されている諸点を記します。

様々工夫を凝らして、2024年問題を乗り越えていきましょう！

1. 荷渡し条件

まず、建材販売店やプレカット工場と工務店との間で運送契約が交わされていないケースが多く、荷渡し条件が極めて不明確です。

トラックドライバーの荷卸し作業短縮化を求める改正流通業務総合効率化法の趣旨に鑑みれば、車上渡しが原則とされるべきであり、荷卸しの手伝いをさせる場合には、別途、費用を支払うといったルール整備がなされることになるでしょう。

2. 納品時間の見直し

ピンポイント時間指定が一般的な時間指定方法だと思いますが、時間幅を持たせた配送方法への変更が求められることとなろうかと思います。

3. 受注リードタイムの見直し

当日受注、当日出荷など切迫した作業は物流に過度な負担を課してしまいます。

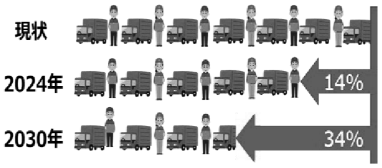
受注から出荷まで車両手配などにかかる時間を考慮し、十分な日数を確保することにより、最適な配車の実現による運行効率の改善を果たすことができるものと考えます。

●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

背景・必要性

○物流は国民生活・経済を支える社会インフラ。物流産業を魅力ある職場とするため、働き方改革に関する法律が本年４月から適用される一方、物流の停滞が懸念される**「2024年問題」**に直面。

- ・ 何も対策を講じなければ輸送力不足の可能性（右図）。
- ・ 荷主企業、物流事業者（運送・倉庫等）、一般消費者が協力して我が国の物流を支えるための環境整備に向けて、商慣行の見直し、物流の効率化、荷主・消費者の行動変容について、抜本的・総合的な対策が必要。



○軽トラック運送業において、死亡・重傷事故件数は最近6年で倍増。

→以下の施策を講じることにより、**物流の持続的成長**を図ることが必要。

法案の概要

１．荷主・物流事業者に対する規制的措置　【流通業務総合効率化法】

○**①荷主**＊1（発荷主・着荷主）、**②物流事業者**（トラック、鉄道、港湾運送、航空運送、倉庫）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。

＊1元請トラック事業者、利用運送事業者には荷主に協力する努力義務を課す。また、フランチャイズチェーンの本部にも荷主に準ずる義務を課す。

○上記①②の者の取組状況について、国が当該判断基準に基づき**指導・助言**、**調査・公表**を実施。

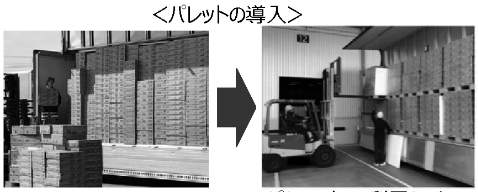
○一定規模以上の事業者を特定事業者として指定し、**中長期計画の作成**や**定期報告**等を義務付け、中長期計画に基づく取組の実施状況が不十分な場合、**勧告・命令**を実施。

○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。

※法律の名称を変更。

※鉄道建設・運輸機構の業務に、認定「物流総合効率化事業」の実施に必要な資金の出資を追加。〈予算〉

【荷主等が取り組むべき措置の例】
<パレットの導入>



バラ積み・バラ降ろしによる非効率な荷役作業　→　パレットの利用による荷役時間の短縮

２．トラック事業者の取引に対する規制的措置　【貨物自動車運送事業法】

○**元請事業者**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。

○**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＊2。

○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＊3を課すとともに、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。

＊2･3 下請関係に入る利用運送事業者にも適用。

３．軽トラック事業者に対する規制的措置　【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国交大臣への**事故報告**を義務付け。

○国交省HPにおける公表対象に、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。

【目標・効果】 物流の持続的成長
【KPI】 施行後3年で（2019年度比）
　○荷待ち・荷役時間の削減　　年間125時間/人削減
　○積載率向上による輸送能力の増加　　16パーセント増加