



トップアンドコア通信

【2025 年 7 月号】

■骨太の方針 2025 に見る賃上げ支援と地方創生 2.0 の推進

2025 年 6 月 13 日、経済財政運営と改革の基本方針 2025（「骨太の方針」）が閣議決定されました。本方針では、持続可能な成長型経済の実現に向けて、**「最低賃金の引上げ」**とともに、賃上げの流れを一過性で終わらせず社会に定着させるモメンタムの維持・強化が強調されています。これにより賃金上昇を社会通念（ノルム）として根付かせることが目指されています。また、「地方創生 2.0 の推進」では、副業・兼業を活用し地方への人材循環や地域経済の活性化を図る方針も示されました。さらに割増賃金にかかる労働時間通算の見直し議論も進んでおり、今後数年で副業・兼業がより一層普及する可能性があります。企業は従業員の職務設計や働き方に関する体制整備を積極的に進めることが求められるでしょう。

■建設業法等改正（2025 年 12 月 13 日までに施行）

2024 年 6 月 7 日、「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」が国会で可決・成立しました。改正法は、**2024 年 6 月 14 日の公布日から、一部を 3 カ月以内・6 カ月以内に先行施行し、最終的に 1 年 6 カ月以内（2025 年 12 月 13 日まで）に全面施行**される予定です。

1. 労働者の処遇改善（賃金引上げ）

施行日：2024 年 9 月 1 日、2024 年 12 月 13 日、2025 年 12 月 13 日までに順次施行予定

- 中央建設業審議会へ「労務費の基準の作成・勧告」権付与（2024 年 9 月 1 日）
- 労働者の処遇確保の努力義務化（2024 年 12 月 13 日施行）
- 標準労務費の勧告（準備完了目標）（2025 年 12 月 13 日までに）
- 著しく低い材料費等の見積り・見積り依頼を禁止（2025 年 12 月 13 日までに）
- 「受注者にも」原価割れ契約の禁止（2025 年 12 月 13 日までに）

「著しく低い労務費等」と「不当に低い請負代金」の禁止

違反した発注者
（建設業者以外）



【国土交通大臣または都道府県知事】から
勧告⇒（従わない場合）企業名の公表

違反した発注者または受注者（建設業者）⇒

現行の監督処分規定が適用
指導・勧告・業務停止命令等（建設業法）

違反した発注者
（建設業者）



（優越的地位の濫用等が認められた場合）
【公正取引委員会】から措置（独禁法）（下請法）

2. 資材高騰による労務費へのしわ寄せ防止 施行：2024 年 12 月 13 日

- 受注者（下請業者）による注文者（元請業者）へのリスク情報の提供の義務化
- 請負代金の変更方法を契約書に明記する義務
- 価格変更協議への「誠実な対応」の義務化（努力義務→義務へ）

契約前

資材高騰が生じるおそれがあると認めるときは、請負契約の締結をするまでに

受注者から注文者に対して、関連する情報（「おそれ情報」）通知

注文者



受注者



「**資材高騰のおそれあり**」

契約後

契約「前」に通知をした受注者は、注文者へ請負代金の変更協議の申出ができる
注文者は当該協議に誠実に応ずる努力義務 ※公共工事発注者は誠実に応ずる義務

3. 働き方改革と生産性の向上（労働時間の適正化・現場管理の効率化）

【働き方改革】

①受注者における著しく短い工期による契約締結の禁止 <工期ダンピング対策を強化>

施行：公布日から1年6ヶ月以内（2025年12月13日までに）

（現行）注文者（発注者）は工期ダンピングを**禁止**



新たに「**受注者**」にも**禁止**

違反した建設業者



指導・監督

②工期変更の協議円滑化 **施行：2024年12月13日**

契約前

受注者から注文者に対して、資材の入手困難等の「おそれ情報」通知義務



注文者

工期の変更に関する
協議の申出



受注者

契約後

契約「前」に通知をした受注者は、注文者へ工期の変更を協議できる

注文者は当該協議に誠実に応ずる努力義務 ※公共発注者は、協議に応ずる「義務」

【生産性向上】 **施行：2024年12月13日**

- 現場技術者の専任義務の合理化
- 公共工事発注者に対する施工体制台帳の提出義務の合理化
- 効率的な現場管理の努力義務化・国による現場管理の指針作成



タブレットを用いて
情報共有を円滑化

ICTを活用した現場管理の効率化

■ カスハラ防止！2026年から全企業に義務化（2025年6月11日公布）

2025年6月11日、改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法が公布されました。これらの改正により、2026年中の施行を目途に、すべての企業に対して**カスタマーハラスメント（「カスハラ」）防止対策の義務化**が予定されています。事業主が講ずべき具体的な措置内容は、今後公表される指針で示される予定ですが、事業主は施行までに、カスハラ防止のための社内体制の整備を進める必要があるでしょう。

カスタマーハラスメントとは、以下 **3つの要素をすべて満たす**ものです。

- ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
- ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
- ③労働者の就業環境を害すること。

企業に課される主な義務

- ・カスハラ対応方針の策定
- ・社内相談窓口の設置
- ・被害発生時の迅速な対応体制

■ 所得税の年収の壁の見直しに関するQ & Aが公開

2025年12月から、**所得税の「年収の壁」の見直し**が適用され、**2025年の年末調整**で反映される予定です。ただし、**2025年11月30日以前に提出される「準確定申告書」**（※年の途中で死亡または出国した場合に行う確定申告）には適用されません。**2025年12月1日から2030年12月2日（月）までの間に「更正の請求」**を行うことで、**令和7年度の税制改正による基礎控除の見直しなどの適用を受けることが可能**です。なお、12月より前に年末調整を行う場合は対応方法が異なることがあるため、早めに確認しておくことをおすすめします。

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F

TEL：03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP 丸-名古屋 7F

TEL：052-589-8753

E-mail：contact@topandcore.or.jp http：//www.topandcore.com/

