

Insights for Your Business

さすてな経営会計事務所

magazine Plus

03

Mar 2025

TAKE FREE



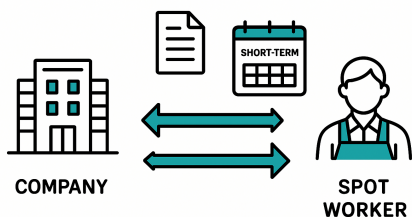
TOPICS

スポットワーカーは国内雇用者に該当？

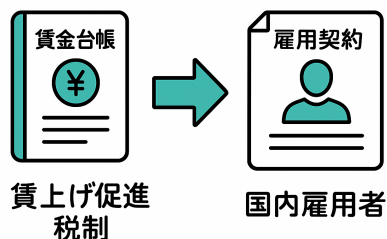
若年層の定着対策は能力・適性の確認が鍵

スポットワーカーは国内雇用者に該当？

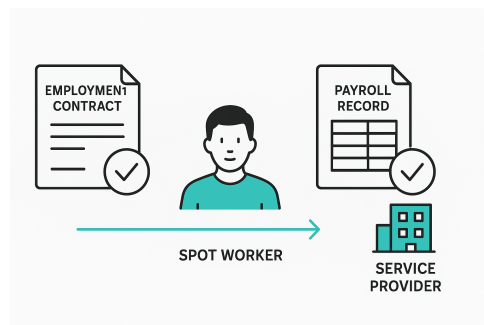
スポットワーク活用時の税制適用に注意。スポットワーカーが賃上げ促進税制の「国内雇用者」に含まれるかを確認しましょう。



スポットワーカーとは、単発かつ短期間で勤務する労働者を指し、職業紹介サービスなどを通じて雇用されることが多いです。企業との直接的な雇用契約は無い場合が多く、その扱いに注意が必要です。



賃上げ促進税制では、集計対象となる「国内雇用者」の判断が重要になります。この定義は労働契約に基づき雇用され、賃金台帳に記載された人を指します。個人事業主は対象外です。



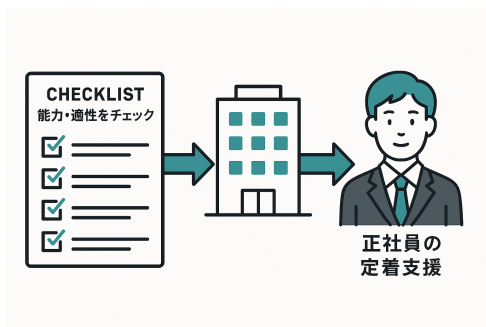
スポットワーカーが賃金台帳に記載され、雇用契約に基づき働いている場合、原則として国内雇用者に該当します。サービス業者経由での支払いでも、記録の整備と確認が求められます。

ここがポイント！

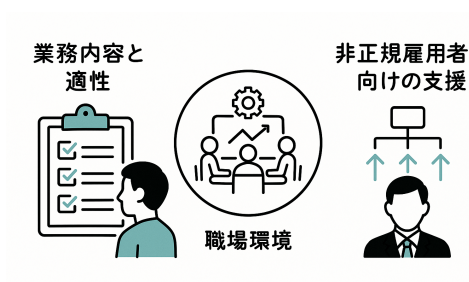
- ・スポットワーカーも国内雇用者に該当する可能性
- ・雇用契約と賃金台帳の記載が判断基準
- ・サービス業者経由でも記録の確認が必要

若年層の定着対策は能力・適性の確認が鍵

2024年調査で明らかになった、若年労働者の定着に最も効果的な取り組みを正社員・非正社員別に解説します。



正社員の若年層に最も効果的な対策は、本人の能力・適性の確認で、22.5%と最多でした。次いで職場の雰囲気の良い（13.5%）、上司・先輩のサポート（11.9%）が続きます。これらは、早期の配属時点での不安軽減や、職場への適応を促す施策として重要です。



正社員以外の若年層でも、最も効果があるのは本人の能力・適性の確認（20.9%）でした。次に職場の雰囲気の良い（15.8%）、上司・先輩のサポート（13.4%）が挙げられます。非正規雇用でも、個人に合った業務や人

間関係の構築が重要であることが分かります。



正社員・非正社員を問わず、能力や適性の見極めが定着支援の第一歩です。加えて、

- 職場の雰囲気改善
- 丁寧なフォロー体制
- 研修や期待の明示

といった環境要因も効果的とされています。多様な人材が安心して働ける職場づくりが求められます。

ここがポイント!

- 正社員・非正社員ともに、能力・適性の確認が最重要
- 職場の雰囲気やサポート体制も効果的
- 個別対応と環境整備の両立がカギ