

## フクシマ社会保険労務士事務所たより

連絡先: 〒286-0041  
千葉県成田市飯田町 143-80-312  
電話: 0476-37-8770  
FAX: 0476-37-8810  
e-mail: info@fuku-roumu.com  
特定社会保険労務士 福島 富生



### SNS等に労働者の募集に関する情報を載せる際の注意点

◆労働者の募集広告には、募集主の氏名等の表示が必要

職業安定法では、インターネットやX等のSNSを含む広告等により、労働者の募集に関する情報等を提供するときは、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならないこととされています(第5条の4)。

昨今、インターネットで犯罪実行者の募集が行われる事案(闇バイト)が見られ、その中には、通常の労働者募集と誤解を生じさせるような広告等も見受けられることから、厚生労働省は、SNS等を通じて直接労働者を募集する際には、①募集主の氏名(または名称)、②住所、③連絡先(電話番号等)、④業務内容、⑤就業場所、⑥賃金の6情報は必ず表示するよう、事業者呼びかけています。

○「住所(所在地)」はどこまで記載すればよいか?

ビル名、階数、部屋番号まで記載する必要があります。

○「連絡先」として何を記載すればよいか?

電話番号、メールアドレスまたは、自社ウェブサイト上に備え付けられた専用の問合せフォームへのリンクのいずれかを記載する必要があります。

○氏名等の情報自体を記載せず、氏名等の情報が記載されている会社ウェブサイトの募集要項等のリンクを記載することでも問題ない

か?

会社ウェブサイトの募集要項等のリンクのみでは、そもそも求人であるかどうかも含め、誤解を招く可能性があるため、募集情報を提供する広告等自体に上記6情報を記載する必要があります。

○業務内容、就業場所および賃金については、職業安定法第5条の3や労働基準法第15条で求められるのと同じように詳細を記載する必要があるか?

必ずしも同じである必要はないが、求職者が誤解を生じないように、業務内容や就業場所、賃金について記載する必要があるとしています。例えば、就業場所について、「就業場所の変更の範囲」は記載せず「雇入れ直後の就業場所」のみを示す形や、複数の候補を示し、「応相談」とする形、賃金について、「時給 1,500円～」とする形でも、記載があれば、直ちに職業安定法第5条の4違反とはならないと考えられるとしています。

【厚生労働省「労働者の募集広告には、「募集主の氏名(又は名称)・住所・連絡先(電話番号等)・業務内容・就業場所・賃金」の表示が必要です】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1_00006.html)

## 障害者の雇用状況と法定雇用率引上げ ～厚生労働省「令和6年 障害者雇用状況の 集計結果」等より

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001357856.pdf>

厚生労働省は令和6年12月20日、令和6年の「障害者雇用状況」集計結果を公表しました。障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率。民間企業においては2.5%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

### ◆民間企業における雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

民間企業（常用労働者数が40.0人以上の企業：法定雇用率2.5%）に雇用されている障害者の数は67万7,461.5人（3万5,283.5人増、対前年比5.5%増）、実雇用率2.41%（対前年比0.08ポイント上昇）で、雇用障害者数、実雇用率いずれも過去最高を更新しています。一方で、法定雇用率達成企業の割合は46.0%（対前年比4.1ポイント低下）となっています。

### ◆雇用者の内訳では、精神障害者の雇用増加の伸び率が大きい

雇用者のうち、身体障害者は36万8,949.0人（対前年比2.4%増）、知的障害者は15万7,795.5人（同4.0%増）、精神障害者は15万717.0人（同15.7%増）と、いずれも前年より増加しています。特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。

### ◆法定雇用率未達成企業の状況

法定雇用率の未達成企業は6万3,364社で、そのうち、不足数が0.5人または1人である企業（1人不足企業）が、64.1%と過半数を占めています。また、障害者を1人も雇用していない企業（0人雇用企業）は3万6,485社であり、未達成企業に占める割合は、57.6%となっています。

法定雇用率は、令和8年度に2.7%へと段階的に引き上げられます。企業は継続して障害者雇用の推進に取り組む必要があります。

【厚生労働省「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」】

## 有給休暇の取得率上昇とプレゼンティーズム

### ◆年次有給休暇の取得率は10年で急上昇

厚生労働省から令和6年「就労条件総合調査」の結果が公表されました。

令和5年の1年間に企業が付与した年次有給休暇（繰越日数を除く。）の取得率は65.3%（同62.1%）となり、昭和59年以降最も高くなっています。10年ほど前には40%台後半でしたので、実に20パーセントポイントほども急上昇していることとなります。

### ◆プレゼンティーズム

こうした流れの中で、職場の管理職の中には「最近の若い者は休みばかり取っている」と感じる向きがあるかもしれません。

もしかすると、それは「プレゼンティーズム」に陥っているからかもしれません。プレゼンティーズムとは、単に職場に物理的に存在することを重視する傾向や、長時間労働を美德とする考え方を指します。実際の生産性や成果よりも、職場にいることを偏重する誤った労働観、という意味で使われる言葉です。

プレゼンティーズムに凝り固まるのは問題がありますが、一方で、その場にはいないとコミュニケーションが不足したり報連相がスムーズにいかなくなるのも事実でしょう。新しい連絡ツールなどがいろいろと登場しているとはいえ、その場にいること、リアルな対面での情報交換の重要性が消えてなくなることはないでしょう。

何事もバランスの問題かもしれません。バランスの取れた判断をするためには職場のリーダーや管理者の意識が重要となります。「会社の売上が減っているのに休みばかり取って……」と不満を抱えて憂鬱になるより、売上減の要因を探って対策を考えるほうが建設的でしょう。

### ◆社内規程のアップデートも忘れずに

時代に適合しない企業は生き残れません。リーダーの考え方にアップデートの余地がないか、ちょっと立ち止まって考えてみるのも有益かもしれません。もちろん、就業規則などの社内規程のアップデートも忘れずにおきましょう。

【厚生労働省「令和6年就労条件総合調査 結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/24/index.html>

## 東京都がカスハラ防止指針を公表しました

### ◆東京都のカスハラ防止指針

カスタマー・ハラスメント(以下、「カスハラ」という)の防止を目的に、昨年10月に東京都が全国で初の条例を公布したのは記憶に新しいところです。今般、この条例に基づき、カスハラ防止のために必要な事項を定める「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針(ガイドライン)」が公表されました。東京都では遵守が求められますし、そのほかの地域においても参考となる内容です。指針では、①カスハラの定義と禁止、②顧客等、就業者及び事業者の責務、③都の施策、④事業者の取り組み等について詳しく解説しています。

### ◆自社での対応の参考に

条例では、カスハラの定義を①顧客等から就業者に対し、②その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、③就業環境を害するものとしており、指針ではそれぞれの考え方を具体的に示しています。代表的な行為類型にも触れ、例えば「就業者への土下座の要求」や「就業者を拘束する行動」などの行為は刑法にも触れる可能性があるとして説明しています。

また、事業者求められる取り組みとして、①カスハラ対策の基本方針・基本姿勢の明確化と周知、②カスハラを行ってはならない旨の方針の明確化と周知、③相談窓口の設置、④適切な相談対応の実施、⑤相談者のプライバシー保護に必要な措置を講じて就業者に周知、⑥相談を理

由とした不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め周知、⑦現場での初期対応の方法や手順の作成、⑧内部手続(報告・相談、指示・助言)の方法や手順の作成、⑨事実関係の正確な確認と事案への対応、⑩就業者の安全の確保、⑪就業者の精神面及び身体面への配慮、⑫就業者への教育・研修等、⑬再発防止に向けた取り組みを挙げて、それぞれ対応のポイントを示しています。

自社での対応を検討する際に参考となるでしょう。

【東京都「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針(ガイドライン)」】

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharashishin/index.html>

## 2月の税務と労務の手続提出期限

### [提出先・納付先]

#### 1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで>  
[税務署]

#### 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]

#### 17日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]  
※なお、還付申告については2月14日以前でも受付可能。

#### 28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出[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]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4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。

## 当事務所よりひと言

一年で一番寒さの厳しい季節を迎えています。今年は例年に増してインフルエンザが流行しています。

インフルエンザが流行すると仕事を休む人が増えるため生産性は低下し、インフルエンザの治療等に使われる国や自治体の公的負担額も増加するため、大きな経済損失となります。

企業にとっても同じことが言えます。この時期は、手洗い、うがい、マスクの着用など会社全体で取り組む必要があります。