

# TKN社労士通信

2025年2月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL：http://www-tkn-sr.jp/



## 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に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、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)

## 令和7年年金改正のゆくえ～社会保障し 審議会年金部会における議論の整理

### ◆5年に一度の年金財政検証

令和6年は、5年に一度の年金財政検証を行う年で、同年12月25日に社会保障審議会年金部会における報告書が公表されました。令和7年の年金制度改革は、主に下記課題への対応を大きな柱に議論されてきました。

- 平均寿命・健康寿命の延伸や家族構成・ライフスタイルの多様化、女性・高齢者の就業拡大、今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げという社会経済の変化に対応する観点から取り組むべき課題
- 年金制度が有する所得保障機能の強化の観点から取り組むべき課題

### ◆令和7年年金制度改革の具体的内容(目次)

- 1 被用者保険の適用拡大
- 2 いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
  - ① いわゆる「106万円の壁」への制度的対応
  - ② 第3号被保険者制度
- 3 在職老齢年金制度の見直し
- 4 標準報酬月額上限の見直し
- 5 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- 6 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
  - ① 20代から50代の子のない配偶者の遺族厚生年金
  - ② 20代から50代の子のある配偶者の遺族厚生年金
  - ③ 遺族基礎年金(国民年金)
- 7 年金制度における子に係る加算等
- 8 その他の制度改革事項
- 9 今後検討すべき残された課題
  - ① 基礎年金の拠出期間の延長(45年化)
  - ② 障害年金

国民年金の基礎年金制度が導入されてから40年、社会や経済の状況が大きく変化してきていることに伴い、今回の改正は、被用者保険の適用拡大や在職老齢年金制度の見直しといった従来からの検討項目に加え、遺族年金や基

礎年金マクロ調整の早期終了など、大きな見直しとなっています。

今通常国会で審議され改正内容は固まりますが、これまでの年金制度改革の経緯なども押さえておくとよいでしょう。

## 女性活躍のさらなる推進と職場における ハラスメント防止対策の強化に向けて ～厚生労働省 労働政策審議会の建議 から

### ◆厚生労働省 労政審の報告

2024年12月26日、厚生労働省の労働政策審議会は、同年9月より雇用環境・均等分科会において行われてきた議論を取りまとめ、建議として公表しました。時限立法である女性活躍推進法が令和8年3月末に期限を迎えるにあたり、国際的にみてわが国の男女間賃金差異が依然として大きいこと(※1)やハラスメントの社会問題化が深刻であることなどを踏まえ、下記2つの大きな項目について、対応を強化すべきとしています。

※1 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値について、米国が16.9%のところ、日本は22.1%

### ◆「女性の職業生活における活躍の更なる推進」と「職場におけるハラスメント防止対策の強化」が柱

「女性の職業生活における活躍の更なる推進」については、女性活躍推進法の期限を延長・事業主に求める情報公表の拡大を行うことや(※2)、えるぼし認定制度の見直し(※3)などの取り組み推進を図るべきとしています。

「職場におけるハラスメント防止対策の強化」については、カスハラや就活セクハラの対策強化や指針への「自爆営業」の明記などを行うべきとしています。

※2 常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業について男女間賃金差異の情報公表の義務化・常時雇用する労働者

の数が101人以上の企業について女性管理職比率の情報公表の義務化

※3 現行のえるぼし認定1段階目の要件の見直しおよび「えるぼしプラス」(仮称)の創設

#### ◆今後の動きと企業に求められる対応

厚労省は、この建議の内容を踏まえて法律案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問する予定としています。事業主には、男女間賃金差異や女性管理職比率の公開義務など法令対応だけでなく、積極的な対応(各種認定取得やカスハラ指針の作成など)を行うことで採用力・定着力の向上につながると期待されます。ぜひ、当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「労働政策審議会建議『女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について』を公表します】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981\\_00016.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00016.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」と説明しています。

また、事業者求められる取組みとして、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>

### 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

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的一定割合(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15万7,170.0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」】

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

## 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

育児介護休業等法が、本年4月1日と10月1日の2回に分けて改訂され、育児期の柔軟な働き方の措置が拡充されます。また介護離職の防止のための雇用環境整備や事業主からの個別周知・意向確認が義務付けられます。ほぼ全ての事業所では、就業規則の中にある育児休業等、介護休業等に関する規程を整備し直す必要があるでしょう。

また改訂法施行に伴って、育児関係の雇用保険給付が複数創設されます。該当する社員・従業員がいる場合は、従前の対応では不足することがあります。個別にご相談戴ければ、改訂対応のポイントをご説明いたします。

(高野 裕之)