

特定社会保険労務士

高田馬場労務事務所

〒169-0075
東京都新宿区高田馬場 4-29-30
ビレッジ・N502号
TEL&FAX 03-6780-0894
メール onosato@kyuyo.biz



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

就職氷河期世代の就業等の動向と支援の今後の方向性について ～内閣官房 就職氷河期世代支援推進室のリーフレットより

◆就業の動向

就職氷河期世代支援策の進捗状況として、2023年の就業動向を2019年との比較でみると、正規雇用は8万人増、役員13万人増で、合計21万人増の996万人となりました。不本意非正規は9万人減、非労働力人口は30万人減で、合計39万人減の217万人となりました。

◆就職氷河期世代支援の各施策の実績(抜粋)

- ・ハローワークの職業紹介……正社員就職
522,749人(令和2年4月～令和6年10月)
- ・特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)……雇用登録者数
35,376名(令和2年4月～令和6年10月)
- ・トライアル雇用助成金……就職氷河期世代の
試行雇用修了者数4,539人 うち常用雇用移行者数
3,187人(令和2年4月～令和6年10月)

◆今後の方向性

「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」(令和6年11月22日閣議決定)に基づいて、次のような施策を行うこととされています。

- ・来年度以降、就職氷河期世代を含む中高年層について、社会参加やリ・スキリングを含めた就労・活躍に向けた支援を継続・充実する。(ハローワーク専門窓口での伴走型支援、雇い入れ等に関する事業主への助成金等)
- ・「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」については、新設する「社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金」に統合し、その支援メニューを引き継ぎ、一部を拡充する。(リ・スキリング事業及び自治体連携事業の補助率引き上げ:3/4→4/5)
- ・これらにより、共通の課題を抱える幅広い世代への支援の中で、対象者にとっての選択肢を

拡大し、政策効果を一層高める。(リ・スキリングの一環としての研修・講座等のメニューの充実、マッチング参加企業の拡大等)

- ・施策の取りまとめは、内閣府就職氷河期世代等支援推進室(新設・仮称)で実施(予定)。交付金事務については、内閣府孤独・孤立対策推進室で実施
→内閣府として一体的に事務を遂行。

【内閣官房 就職氷河期世代支援推進室「就職氷河期世代の就業等の動向と支援の今後の方向性について」】

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/suishin_platform/dai6/siryoul.pdf

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

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。