



しんくみ東海北陸健康保険組合便り

連絡先：〒453-0015
愛知県名古屋市中村区椿町3-21
電話：052-451-0291 FAX：052-453-3770



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ります。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。

高齢者の雇用状況 ～厚生労働省「令和6年 高齢者雇用状況等報告」より

◆65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況

厚生労働省は、従業員21人以上の企業237,052社からの報告に基づき、高齢者等の雇用の安定等に関する法律で義務付けられている「高齢者の雇用等に関する措置」について、令和6年6月1日時点での企業における実施状況等を取りまとめ、公表しています。

それによれば、65歳までの高齢者雇用確保措置について「継続雇用制度の導入」により実施している企業が67.4%[前年比1.8ポイント減少]、「定年の引上げ」により実施している企業は28.7%[同1.8ポイント増加]となっています。

◆70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況と定年制の状況

また、70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は31.9%[同2.2ポイント増加]となっており(中小企業では32.4%[同2.1ポイント増加]、大企業では25.5%[同2.7ポイント増加])、65歳以上定年企業(定年制の廃止企業を含む)は32.6%[同1.8ポイント増加]となっています。就業確保措置を実施済みの

企業について措置内容別に見ると、定年制の廃止は3.9%[変動なし]、定年の引上げは2.4%[同0.1ポイント増加]、継続雇用制度の導入は25.6%[同2.1ポイント増加]、創業支援等措置の導入は0.1%[変動なし]となっています。

◆人手不足への対応

現在、多数の企業が人手不足を実感している中、人材確保は企業経営にとって死活問題となっています。高齢者の雇用、活用は、このような人材確保の面からも今後さらに重要テーマとなっていくことでしょう。

推奨される感染症対策はこの3つ

- ・**手洗い**：流水だけでなく石けんを使って爪や指の間、手首までしっかり洗うほうが効果的。
- ・**マスク**：飛沫に含まれるウイルスの飛散を減らすのに有効。
- ・**ワクチン**：対象となる病原菌に軽く感染させることによって、免疫を発動させて発症や重症化を防ぐもの。
- ・**うがい**は有効でも推奨外
口やのどの粘膜についた菌やウイルスを洗流したり、乾燥を防ぐ効果はあるが、侵入を防ぐほどこまめにうがいを繰り返すことは困難なため、推奨からは外れている。

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しておきましょう。

*** 社内規程のアップデートのご相談があれば弊所へお申し付けください**

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？