

石渡社会保険労務士事務所便り



連絡先：〒140-0011 品川区東大井 1-14-24-321

電話：090-3805-5701 F A X：03-5460-7421

<https://www.ishiwatasroffice.com/>



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の一割割合(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」】

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

令和7年介護職員等処遇改善加算における特例措置について

◆介護職員の賃上げ・定着が急務

令和6年の介護事業者の倒産件数は全国で 172 件と、介護保険制度発足以降最多となりました。介護報酬改定による影響なども指摘され、政府は「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)にて、人手不足の解消や職員の定着を図るための包括的な取組みとして、令和6年度補正予算に補助金の支給を盛り込みました。

また、令和7年介護職員等処遇改善加算の申請において特例措置も講じられます。

◆さらなる賃上げ等を支援するための補助金

補助金は、「介護職員等処遇改善加算」を取得している事業所を対象に交付されます。交付の条件は、生産性向上や職場環境改善に向けた具体的な取組みのための計画を策定し、都道府県に提出することです。補助金の交付を受けた場合の実績報告書の提出も必要となります。

◆さらなる処遇改善加算の取得促進のための要件弾力化

もう1つの特例措置は、さらなる処遇改善加算の取得促進のための要件弾力化です。

介護職員等処遇改善加算の取得要件のうち、キャリアアップ要件と職場環境等要件について弾力化がなされます。

さらに申請様式の簡素化として、要件を満たしているかをチェックリスト形式で確認する方法が導入されます。

◆2月の申請受付分から適用開始

第 243 回社会保障審議会介護給付費分科会（令和6年 12 月 23 日）にて、これらの特例措置が示されて以降、詳細はまだ明らかにされていません。

令和7年度介護職員等処遇改善加算の申請に向けて、最新情報をチェックしておきましょう。

【厚生労働省「第 243 回社会保障審議会介護給付費分科会（web 会議）資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_47059.html

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、事業者に呼びかけています。

○「住所（所在地）」はどこまで記載すればよいのか？

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のか？

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

外国人の雇用実態に関する初の調査結果から

◆外国人雇用実態調査とは

厚生労働省は、「令和5年外国人雇用実態調査」の結果を公表しました。この調査は、外国人労働者を雇用する事業所における外国人労働者の雇用形態、賃金等の雇用管理の状況および当該事業所の外国人労働者の状況、入職経路、前職に関する事項等について明らかにすることを目的として、初めて実施されました。

同調査は、雇用保険被保険者5人以上かつ外国人労働者を1人以上雇用している全国の事業所および当該事業所に雇用されている外国人常用労働者が対象で、抽出された 9,450 事業所のうち有効回答を得た 3,534 事業所および1万 1,629 人について集計しています。調査結果のポイントは以下の通りです。

◆事業所に対する調査

外国人労働者数（雇用保険被保険者数5人以上事業所）は約 160 万人で、在留資格別にみると、「専門的・技術的分野」が 35.6%、「身分に基づくもの」が 30.9%、「技能実習」が 22.8%となっています。

一般労働者が毎月きまって現金で支給される給与額（超過勤務手当を含む）は 26 万 7,700 円で、1 か月の総時間（所定内実労働時間）は 155.8 時間、超過実労働時間は 19.8 時間となっています。

外国人労働者を雇用する理由は、「労働力不足の解消・緩和のため」が 64.8%と最も高く、次いで「日本人と同等またはそれ以上の活躍を期待して」が 56.8%、「事業所の国際化、多様性の向上を図るため」が 18.5%、「日本人にはない知識、技術の活用を期待して」が 16.5%となっています。

◆労働者に対する調査

外国人労働者の国籍・地域をみると、ベトナムが 29.8%と最も多く、次いで中国（香港、マカオ含む）が 15.9%、フィリピンが 10.0%となっています。就労上のトラブルや困ったことについては、「なし」が 82.5%、「あり」が 14.4%と回答しています。「あり」と回答した人の内容（複数回答）をみると、「紹介会社（送出し機関含む）の費用が高かった」が 19.6%、「トラブルや困ったことの

相談先がわからなかった」が 16.0%、「事前の説明以上に高い日本語能力が求められた」が 13.6%、「その他」が 34.5%となっています。

今後、外国人の雇用を検討する際の参考としてください。

【厚生労働省「令和5年外国人雇用実態調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001359139.pdf>

高年齢者の雇用状況～厚生労働省「令和6年 高年齢者雇用状況等報告」より

◆65 歳までの高年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、高年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「高年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 歳までの高年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 歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況と定年制の状況

また、70 歳までの高年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ます。

【厚生労働省「令和6年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/001357147.pdf>

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/ka-suharashishin/index.html>

当事務所よりひと言

今年も昨年に引き続き積極的にマラソンを走る予定です。現時点で下記 4 レースにエントリーしています。各大会に向けて順調に走り込みができていますのでハーフは 1 時間 50 分以内、フルは 4 時間 30 分以内を目標に最高のレースにしたいと思います。



神奈川マラソン 2 月 2 日

<https://kanagawa-marathon.jp/>

北九州マラソン 2 月 16 日

<https://kitakyushu-marathon.jp/>

品川シティラン 3 月 9 日

<https://shinagawa-cityrun.jp/>

佐倉マラソン 3 月 30 日

<https://sakuramarathon.jp/>