



さくら

NAO Letter

NAO
税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日

日	月	火	水	木	金	土
・	・	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	・	・	・

ワンポイント 価格転嫁検討ツール

仕入れ・材料費や人件費、水道光熱費等のコスト増加分を価格に反映させたい事業者が商品別(取引先別)の収支状況も確認しながら、目指すべき取引価格を検討できるシミュレーションツール。独立行政法人中小企業基盤整備機構がリリースしたもので、登録不要、無料で利用できます。

4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月10日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 4月30日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 4月30日
- 国 税 / 5月、8月、11月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 4月30日
- 地方税 / 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月15日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)第1期分の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 地方税 / 土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧 4月1日~4月20日
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税 / 軽自動車税の納付 市区町村の条例で定める日(原則4月中)
- 労 務 / 労働者死傷病報告(休業4日未満:1月~3月分) 4月30日

募集時における 情報表示の注意点

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、労働者の募集を行う者に対し、募集時の表示についての通知(後述)が発せられました(令和6年12月 厚生労働省)。

また、同省ホームページにおいては、求職者に対しても、次のように注意喚起が行われています。

「闇バイト」は犯罪実行者の募集です。応募して、強盗や詐欺といった犯罪に加担し、逮捕された人が多くいます。

求職者の皆様におかれては、SNS上の怪しい求人には絶対に手を出さないでください。「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」の表示がない募集広告には特に気をつけてください。

労働者を募集する際に、募集内容に不適切・不明確なものがあるときは、求職者から敬遠され、「募集をしているのに応募がない」となることもあり得ることから、適切な表示になっているか否かを確かめながら募集していくと良いでしょう。

今回は、労働者を募集する際の注意点を解説します。

1 法令上の扱い

(1) 法的表示

職業安定法では、「求人等に関する情報を提供するときは、

当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。」とし、提供する情報は「正確かつ最新の内容に保たなければなりません。」としています(同法第5条の4)。

(2) 罰則

同法では罰則も定められており、「虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供若しくは労働者の供給を行い、又はこれらに従事したとき」は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられます。

また、公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で募集を行っている場合はさらに重い罰則も定められています。

2 募集時の注意点

(1) 必ず記載する事項

求人等に関する情報を提供するときには、「虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない」こととされており、これをさらに明確化するため、令和6年12月18日に発せられた通知(職需発1218第1号)に

において、①氏名又は名称、②住所(所在地)、③連絡先、④業務内容、⑤就業場所、⑥賃金の情報(以下「6情報」)は記載することが必要とされました(注)。

(注) 雇用仲介事業者を利用する場合

雇用仲介事業者(職業紹介事業者・募集情報等提供事業者)を通じて労働者を募集する場合、求職者から照会があった際には、雇用仲介事業者が、募集主の氏名・名称等を当該求職者に回答することとなっております。それを照会先を付して示す場合には、その回答する募集主の氏名・名称等の情報は必ずしも載せる必要はありません。

(2) 募集内容の記載に関するQ&A

厚生労働省が公開するQ&Aより一部を抜粋します。

Q1 「住所(所在地)」はどこまで記載すれば良いか?

A1 募集主について誤解を避けることのないよう、ビル名、階数、部屋番号まで記載する必要がある。

Q2

「連絡先」として何を記載すれば良いか。SNSのメッセージ機能を使って、送付先を示す方法でも問題ないか？

A2

電話番号、メールアドレスまたは、自社ウェブサイト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。

Q3

広告等により募集情報を提供する場合は、6情報を提供し、6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はないか？

A3

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6情報を記載する必要があります。

Q4

業務内容、就業場所及び賃金については、職業安定法第5条の3（求職者等への労働条件等の明示）や労働基準法第15条（採用時の労働

A4

要はないが、広告等を見た労働者になろうとする者等が、募集主等について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1500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。

Q5

フリーランスの募集に求められるか？

A5

フリーランスの募集も、6情報の記載は同じように必要。
(3) 職業安定法の指針
前述の注意点のほか、募集等をする者が適切に対処するため

に定められた指針において、求人等に関する「的確な表示に関する事項」として定められたものがありますので、一部を抜粋してご紹介します。

・ 関係会社を有する者が労働者の募集を行う場合、労働者を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならぬ。

・ 労働者の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならぬ。

・ 賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならない。

・ 職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならない。

3
その他

(1) 募集時の明示事項の改正
令和6年4月に労働基準法が改正され、雇入れの際に「従事

すべき業務の変更の範囲、就業場所の変更の範囲、有期労働契約を更新する場合の基準」を明示することとなりました。

職業安定法においても同様の改正が行われ、採用が決まった後だけではなく、募集・職業紹介事業者への求人の申込みの段階からそれらの事項を明示しなければならぬとされていますので、募集活動の際はお気を付けてください。

(2) 求職者等への情報提供
求職者等への職場情報の提供については、令和6年3月に「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」が厚生労働省により策定されました（インターネット上で検索可）。

個人の働き方へのニーズが多様化する中で、求職者等と企業等のミスマッチを解消し、希望する者の円滑な労働移動を促進するためのもの、法令上で開示・提供が必要なもの、求職者等が求める情報などがまとめられた手引となっています。

募集・採用時にご活用ください。

〈雇用保険〉 マイナポータルを通じた 離職票の直接送付サービス

離職者が失業中に雇用保険の給付（基本手当）を受給する際は、「雇用保険被保険者離職票」（以下「離職票」）を用います。

従来は、ハローワークが発行した離職票を、事業所を通じて受け取ることとされていましたが、令和7年1月20日から、希望する離職者にはマイナポータルを通じて離職者に直接送付するサービスが開始されました。

〈サービス利用の条件〉

① 届け出たマイナンバーが被保険者番号と適切に紐付いている。

マイナンバーの登録有無は、被保険者本人がマイナポータルの「わたしの情報」機能で確認することができ、マイナンバーが適切に登録されていない場合は、「個人番号登録・変更届」をハローワークに

提出し、マイナンバーを登録します。

② 離職者本人がマイナポータルと雇用保険WEBサービスの連携設定を行う。

被保険者のマイナンバーの登録が完了した後に、マイナポータル上で「雇用保険WEBサービス」との連携設定を実施。

③ 事業主が電子申請で雇用保険の離職手続きを行う。

電子申請を行った後、「離職者本人用の公文書は離職者本人へマイナポータル上で直接交付しております」のメッセージが返信されたら完了です。

※ 離職票が離職者本人に直接送付された場合には、事業所へは離職証明書（事業主控）のみ発行されます（離職票は事業主宛に送付されません）。

〈注意点〉

- ・ マイナンバー登録には時間がかかる場合があります。資格喪失届提出の2週間程度前までに行うこととされています。
- ・ 被保険者が希望しない場合や要件を満たさない場合は、従来どおり事業所へ離職票等の書類が送付されます。

協会けんぽ
生活習慣病予防健診の実施
協会けんぽでは、生活習慣病の予防や早期発見のため、35歳以上74歳までの加入者を対象に生活習慣病予防健診を実施しています。

健診の充実強化が進められ、令和5年度には生活習慣病予防健診（一般健診）の自己負担の軽減、令和6年度には付加健診の
対象年齢拡大、被扶養者の集団健診時におけるオプション健診の拡充などが行われました。
生活習慣病予防健診は、事業主宛に案内（健診対象者一覧など）が送付され、受診を希望する各健診機関に対して、直接予約申込みを行います。
※ 協会けんぽと契約している全国の健診機関（協会けんぽホームページで参照可能）で受診することができます。

4月の労務ピックアップ

雇入れ時の健康診断

労働者を雇い入れたときに会社が行うことの1つに「健康診断」があります。

実施項目は労働安全衛生法により定められ、事業所の規模（従業員数）に関わらず実施する必要があります。ただし、対象者が雇入れ前（3か月以内）に受診した健診結果を提出した場合には、結果が提出された内容の限りで健診項目を省略することができます。

正社員のほか、無期契約または契約更新により1年以上雇われる見込みのあるパートタイム労働者であって、正社員の週所定労働時間の4分の3以上で働く者も対象とされる点に注意を要します。

常時50人以上の労働者を使用する事業主は毎年「定期健康診断結果報告書」を所轄労働基準監督署長に提出する義務がありますが、雇入れ時の健康診断は事業所規模に関わらず、所轄労働基準監督署への報告は義務付けられていません。