

社労士 NEWS>>>

>>> 2025.6

発行 >>>

細川社会保険労務士事務所 URL : <https://hosokawa-sr.com>

〒980-0022 宮城県仙台市青葉区五橋1丁目1-58 ダイアパレス仙台中央216号

Tel > 022-343-7527

Fax > 022-343-7528

Mail > hosokawa_sr_office@sky.plala.or.jp

CONTENTS >>>

1. 採用 > 求人サイト利用時のトラブル

2. 就業環境 > 定着するテレワーク

3. 提供 > 経営に役立つリポート

1. 採用

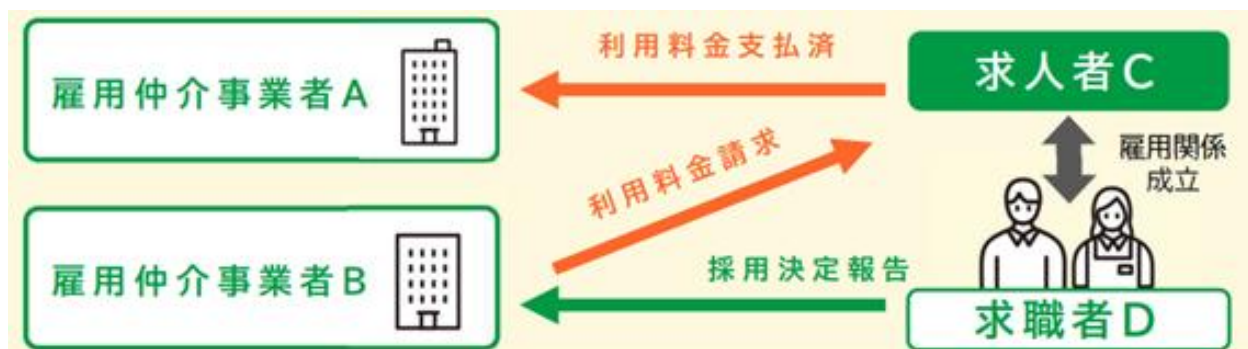
求人サイト利用時のトラブル

人材を採用するにあたって、雇用仲介事業者が運営する「求人サイト」を利用するケースも多いと思います。しかし、一部の求人サイトを巡ってトラブルが発生していることから、厚生労働省が注意を呼び掛けています。また、トラブルを防ぐため、厚生労働省は職業安定法に基づく指針を改正し、令和7年4月1日に施行しました。本稿では、求人サイトを巡る主なトラブル事例や対処法をお伝えします。

1. 複数の料金請求

求人サイト（雇用仲介事業者）の多くは、求人者からサービス利用料金（情報提供代金）を取ります。

人材の採用が決まった後に、成功報酬として請求するのが一般的です。「成功報酬型の募集情報等提供事業」と呼ばれ、次のようなトラブルが発生しています。



※厚生労働省リーフレット「求人者の皆さまへ 労働者の採用を仲介した雇用仲介事業者を正しく把握しましょう」より

求人者 C は、雇用仲介事業者 A が運営する求人サイトに無料登録し、求職者に関する情報をもらい、求職者 D の採用が決まりました。求人者 C は、雇用関係が成立したので、利用料金を雇用仲介事業者 A に支払いました。しかし、求人者 C は雇用仲介事業者 B から、同様の利用料金の支払いを求められました。求人者 C は、採用決定と直接関係ない雇用仲介事業者 B からの請求に納得がいきません。

原因は、求職者 D が雇用仲介事業者 A、B の両方に登録し、B にも採用決定の報告を行ったためです。そ

の結果、B からも求人者 C に利用料金の請求が届いたのです。

このトラブルの背景には、採用決定後、雇用仲介事業者が求職者に「就職祝い」として金銭やギフト券を渡すサービスがあります。求職者は、この特典を受け取りたくて、登録した複数の雇用仲介事業者採用決定の報告をするのです。このため、厚生労働省は令和7年4月1日施行の改正指針で、募集情報等提供事業者による労働者への金銭等提供を、原則禁止しました。

2. 利用時の注意点

人材を採用したい中小企業が、複数の成功報酬型サービス事業者を利用するケースもあります。その場合にトラブルを避けるには、採用する労働者について、以下の点を整理し、記録しておくことが欠かせません。

- ✓どの事業者のサービスを通じて面接に至ったのか
- ✓当該労働者と連絡や面接を行った日時や内容
- ✓採否結果の連絡方法・日時
- ✓事業者への成功報酬の支払日 など

別の成功報酬型サービス事業者から請求を受けた場合に、この記録を見せ、「御社から提供してもらった求職者の情報は、今回の採用とは直接関係がない」と説明するとよいでしょう。

また、成功報酬型サービスの契約時には、次の点を必ず確認してください。

※チェック項目は、いずれも厚生労働省リーフレット「求人者の皆さまへ 民間人材サービス（職業紹介、募集情報等提供）を利用する際の留意点」を参考に作成

- ✓労働者を採用したときの事業者への報告（その期限や方法を含む）
- ✓労働者との連絡方法（連絡手段に関する制限の有無など）
- ✓情報提供を受けた労働者を他の機関経由等で採用した場合の扱い
（この場合にも料金の支払いを求める定めはあるか、その内容はどのようなものか）
- ✓違約金について（どのような場合に違約金が発生するか、内容・金額）
- ✓返戻金について（早期退職の場合に、支払った料金の一部が返金される定めはあるか、対象となる期間や返戻率）
- ✓契約主体（求人事業所のみにも適用される契約なのか、法人全体にも適用される契約なのか）

最後の「契約主体」もよく調べてください。契約主体を巡っては、求人者と求職者のマッチングを行う「職業紹介事業者」でトラブルが起きています。ある企業の一つの事業所で、職業紹介事業者から紹介された人材を不採用とした後、同じ企業の別の事業所が、そのことを知らずにこの人材を直接採用したところ、紹介手数料を請求されました。

3. さいごに

令和7年4月1日の改正指針で、募集情報等提供事業者や職業紹介事業者には、違約金の額や発生条件を含む

契約の内容について、求人者にわかりやすく、正確に書面やメールなどで明示する義務も課されました。また、厚生労働省は「人材サービス総合サイト」を運営し、全国の募集情報等提供事業者や職業紹介事業者の情報を掲載しています。

人手不足が続いているので、人材の確保は、多くの中小企業で悩みの種になっていると思います。採用については、公共職業安定所（ハローワーク）を活用することもできます。弊社でも、採用全般のアドバイスや、人材の定着支援に力を入れています。お困りの時には、ぜひご相談ください。

2. 就業環境

定着するテレワーク

勤務先のオフィスでなく自宅などで仕事をするテレワークが、コロナウイルス終息後も定着傾向にあることが、国土交通省の「令和6年度テレワーク人口実態調査」の結果で判明しました。本稿では、調査結果のうち、企業や団体などに雇用されて働く人たちのテレワークの現状について、概要を紹介します。

1. 24.6%がテレワークを経験

調査は、国土交通省が総務省やデジタル庁などテレワーク関係府庁と連携し、令和6年10月に実施しました。

企業や団体などに雇われている「雇用型就業者」の有効サンプル数は全国で36,219人。このうち「テレワークをしたことがある」と答えた人（雇用型テレワーカー）は、8,905人でした。割合だと24.6%です。

過去の調査と比べてみると、雇用型テレワーカーの割合は、平成28年度から令和1年度の間は最高でも16.6%にとどまっていたましたが、コロナウイルスの感染が拡大した令和2年度には23.0%に上昇し、ピークは令和3年度の27.0%でした。

その後、少し低下したものの、コロナ禍以前と比べ高い水準を保っており、定着傾向にあります。

雇用型テレワーカーの割合は、居住地域別、勤務地

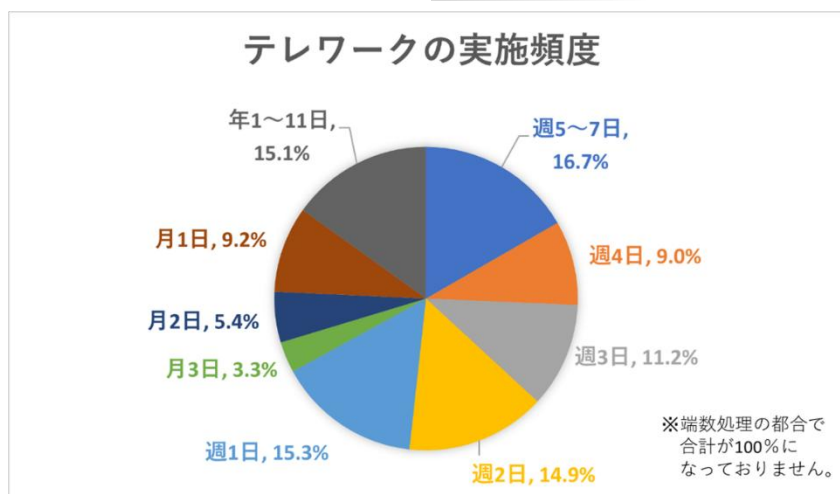
域別にみると、いずれも相対的に首都圏で高くなっています。また、通勤時間が長くなるほどテレワーカーの割合が高く、1時間30分以上では50.6%に上りました。

さらに、雇用型就業者のうち、勤務先に「テレワーク制度等が導入されている」と答えた割合は33.1%でした。内訳は、「社員全員を対象に、社内規定等でテレワーク等が規定されている」(14.3%)、「一部の社員を対象に、社内規定等でテレワーク等が規定され

ている」(11.3%)、「制度はないが会社や上司等がテレワーク等をすることを認めている」(5.9%)、「試行実験（トライアル）を行っており、テレワーク等を認めている」(1.6%)となっています。

2. ハイブリッドワークが定着

雇用型テレワーカーのテレワークの実施頻度は、次のグラフのようになっています。



※国土交通省「令和6年度テレワーク人口実態調査」の結果より

「週5～7日」という高頻度でテレワークを行っている人が16.7%に上りました。全体的には、週1～4日テレワークを行い、その他の日は出社する「ハイブリッドワーク」が定着傾向にあるようです。

1週間あたりのテレワーク日数は平均2.1日。令和2年度、3年度の2.4日、令和4年度、5年度の2.3日より減りましたが、週2日以上水準を維持しています。テレワークを継続したいかどうかについては、雇用型テレワーカーの63.7%が「継続意向あり」と回答。このうち55.6%は、テレワークの実施頻度を「増やしたい」と希望しています。

また、調査では、週1日以上テレワークを行っている雇用型テレワーカー（3,827人）に、「仕事」「生活（家事、育児、介護等）」「趣味」「ボランティア」の各項目について、重視する程度（費やす時間）の変化を

尋ねました。その結果、重視する程度（費やす時間）が「上がった」「やや上がった」と答えた割合は、「仕事」では計36.4%だったのに対し、「生活（家事、育児、介護等）」では計58.8%、「趣味」では計47.6%に達しました。

3. さいごに

テレワークは、通勤の削減に伴う業務効率のアップやワーク・ライフ・バランスの向上など、企業にも労働者にも一定のメリットがあります。一方、労働時間の管理や、通信費・電気代の負担方法などについて労使間でルールを決めておかないと、思わぬトラブルに発展しかねません。テレワークの導入準備やテレワーク規程の整備など、わからないことがありましたら、弊所にお声がけください。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「定着するテレワーク」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. テレワークについて、参考になる他社の導入事例が知りたいです。

A. 厚生労働省・総務省のwebサイト「テレワーク総合ポータルサイト」が参考になります。[\(https://telework.mhlw.go.jp/\)](https://telework.mhlw.go.jp/) 本サイトでは導入事例以外にも、テレワークに関連する資料、セミナーやイベント情報、助成金等の導入にあたって利用できる制度などの情報も掲載されています。

3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
#50101 (全 5 ページ)	採用ミスマッチゼロへ！ 強いチームを作る「職務記述書」のコツ	・職務記述書とは ・職務記述書の作成プロセス ・職務記述書のサンプル
#50102 (全 6 ページ)	「自分はまだ若い！」と思っている 高齢社員の労災はどう防ぐ？	・休業 4 日以上の方災は 60 歳以上が 29.3% ・身体機能の中で、特に低下しやすいものを押さえる ・高齢社員に「方災に遭う危険がある」と気付かせる ・身体機能に配慮し、高齢社員の働き方改革を図る
#50103 (全 5 ページ)	全国で導入が進む「ラーケーション」、 自社にはどんな影響が？	・ラーケーションとは ・ラーケーションの仕組み ・自社従業員の休暇 ・職場体験
#50104 (全 5 ページ)	周りに遠慮して休まない社員に 上手に休暇を取らせる方法とは？	・仕事をしながら休暇を取ってもいい！ ・休暇を取りやすい雰囲気づくり ・休暇制度の中身を見直す
#50105 (全 6 ページ)	「勤務時間外は電話に出ません！」 つながらない部下の対処法	・たまに耳にする「つながらない権利」って何？ ・会社：働き方のルールをきちんと作る！ ・上司：勤務時間外には原則連絡せず、する場合も配慮を！ ・部下：急ぎの連絡については、可能な限り協力を！

お気軽にご用命ください

TEL >>> 022-343-7527
FAX >>> 022-343-7528

貴社名			ご担当者様	部署・所属
所在地	〒			
E-mail			Tel	
ご希望のレポート番号				

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。