



ひまわり

W
Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士事務所

News

編集 発行人

パワーアライアンス税理士事務所
税理士 若杉 治
〒151-0073
東京都渋谷区笹塚3-37-1
第1花井ビル2F
TEL 03 (5365) 4744(代)
FAX 03 (5365) 4745
E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

7月

(文月) JULY

21日・海の日

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	31	.	.

ワンポイント iDeCo+ (イデコプラス)

中小企業の事業主が、iDeCoに加入している従業員の掛金に上乘せして、掛金を拠出できる制度。本制度を利用するには、企業型確定拠出年金などの企業年金を実施していない従業員300人以下の中小企業であることが要件。事業主掛金は全額損金算入でき、加入者掛金は全額が所得控除の対象となります。

7月の税務と労務

- 国 税／6月分源泉所得税の納付 7月10日
- 国 税／納期の特例を受けた源泉所得税（1月～6月分）の納付 7月10日
- 国 税／所得税予定納税額の減額承認申請 7月15日
- 国 税／所得税予定納税額第1期分の納付 7月31日
- 国 税／5月決算法人の確定申告（法人税・消費税等）、11月決算法人の中間申告 7月31日
- 国 税／8月、11月、2月決算法人の消費税等の中間申告（年3回の場合） 7月31日
- 地方税／固定資産税（都市計画税）第2期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務／社会保険の報酬月額算定基礎届 7月10日
- 労 務／労働保険料（概算・確定）申告書の提出、納付（全期・第1期分） 7月10日
- 労 務／障害者・高齢者雇用状況報告 7月15日
- 労 務／労働者死傷病報告（4月～6月分） 7月31日

職業紹介事業者の活用



多くの企業が人材確保の難しさに直面しています。求人を出しても応募が集まらない、ミスマッチによる早期離職が発生するなど、採用活動における課題は年々深刻化しています。

こうした課題に対応する手段の一つに、「職業紹介事業者」の活用があります。専門的な知見やネットワークを有する職業紹介事業者の利用により、企業のニーズに合った人材の採用につなげていくことも可能です。

本記事では、企業が職業紹介事業者を活用する際に押さえる

べきポイントや、認定された優良事業者の活用方法、制度改正への対応などをご紹介します。

一 職業紹介事業者を利用する際のポイント

① (1) 職業紹介の概要

職業紹介とは、求人と求職の申込みを受けて、求人者と求職者の間で雇用関係が成立するよう、第三者としてあつせんすることです。

利用者である企業は、職業紹介事業者を通じて人材を募集し、求職者はその支援を受けて仕事を探します。

職業紹介事業者は、企業と求職者の間に立ち、条件に合った人材の推薦、面接調整、採用後のフォローなどを担います。

②

有料・無料の職業紹介
職業紹介事業には有料のもの

と無料のものがあります。
有料職業紹介の場合、港湾運送業務や建設業務を除くほぼすべての業種が紹介業務の対象となります。

無料の職業紹介には、ハ

ローワークや大学等によるものがあり、取扱職業の範囲には特段の制限がありません。

(2) 紹介事業者を活用するメリット

企業にとつてのメリットの例として、次のようなものがあります。

- ・ 即戦力人材とのマッチング・非公開求人（一般に公開せず、限定された範囲内で募集を行う）や専門職の人材など、自社の媒体では採用につながらなかった層の応募者と接点を持つことができます。
- ・ 採用の効率化・応募対応や書類選考などを代行してもら

- えるため、採用担当者の負担軽減につながります。
- ・ ミスマッチの軽減・求職者の職歴や希望を把握したうえで紹介されるため、マッチングの精度が高まります。

- ・ アドバイスの提供・求人票作成や労働条件の提示方法についての助言を得ることができます。

(3) 手数料と契約について

有料職業紹介事業者を利用する場合、採用が決定した段階で

紹介手数料が発生します。手数料の形態には、「紹介した人材の年収の〇%」のように設定されるもの（報酬型・成功報酬型）と、定額で設定されるものがあります。

一般的には報酬型・成功報酬型が多く、その手数料は、求める職種の専門性や特殊性等にもよりますが、入職者の年収の30%程度が多いといわれています（厚生労働省公開資料より）。

「上限制手数料制度」および「届出制手数料制度」が定められており、紹介事業者はこのいずれかに準じて手数料を明示する必要があります。

紹介後に短期間で離職した場合には、一定条件で手数料の一部が返金される「返戻金制度」が設けられている場合もあります。契約時にはこの制度の有無を確認しておくといでしょう。

(4) 事業者選びのポイント

信頼できる職業紹介事業者を選ぶ際には、次の点に着目しましょう。

- ・ 厚生労働省の許可事業者であること
- ・ 情報公開していること

- ・ 紹介実績、離職率、手数料が明確であること
 - ・ 自社の業種・職種に対応しているかどうか
 - ・ 紛らわしい名称（ハローワーク風など）を使用していないか
 - ・ 個人情報保護や労働法令の遵守体制があるか
- これらの情報は、厚生労働省の「人材サービス総合サイト」で確認できます。
- (5) 求人時の留意点
- 職業紹介事業者が求人を出す際は、次のような労働条件を正確に伝え、明示する必要があります。
- ・ 雇用形態、契約期間、更新基準
 - ・ 業務内容とその変更の範囲
 - ・ 就業場所とその変更の範囲
 - ・ 勤務時間、休日、時間外労働の有無
 - ・ 賃金、固定残業代の有無と内訳
 - ・ 社会保険、労働保険の適用状況
 - ・ 受動喫煙防止措置 など
- これらの情報が不明確な場合、求職者との認識違いやトラ

ブルの原因となります。

また、情報に変更が生じた場合には、速やかに紹介事業者を通じて修正内容を明示する必要があります。

二 職業紹介優良事業者の活用

厚生労働省において、職業紹介事業の質向上と適切な競争環境の整備を目的に、「職業紹介優良事業者認定制度」が実施されています。この認定は、法令遵守、業務運営の適正性、紹介後の定着率、経営の健全性など複数の審査基準を満たした職業紹介事業者に与えられます。

認定された事業者は、サービス品質が一定以上であることが保証されており、企業にとつては安心して依頼できる存在です。

特に医療・介護・保育といった分野では、「適合紹介事業者宣言制度」もあり、専門性の高い事業者を見極める材料となります。

職業紹介優良事業者認定制度の専用サイトでは、認定事業者を地域、業界、職種別に検索可能で、複数の事業者に一括で問い合わせを行う機能も用意され

ています。初めて紹介事業者を利用する企業にとつても、大きな助けになるでしょう。

三 直近の制度改正を踏まえた留意点

職業安定法において、求人時の明示義務や表示の適正化に関する改正が相次いでいます。

令和6年4月施行の改正では、求人時の労働条件明示に「変更の範囲」などが追加されました。これにより、企業は、雇用直後の業務内容だけでなく、将来的に想定される異動や転勤の可能性も含めて明示する必要があります。

また、令和4年10月施行の改正では、求人情報の的確な表示が義務づけられました。例えば、実際の業務内容と異なる職種名を記載したり、モデル給与をすべての労働者に適用されるように誤認させたりすることは、「誤解を生じさせる表示」として違反対象となります。

これらの改正は、求職者の信頼確保とミスマッチ防止のために重要な措置です。企業としては、最新制度を把握し、求人内

容の正確性を常に見直す体制を整えておくことが求められます。

四 求人の不受理

企業が職業紹介事業者から求人を申し込んだ場合であっても、一定の要件に該当する場合は、その求人が受理されないことがあります。例えば、法令違反歴がある企業や、労働条件が著しく不適当な内容である場合などです。

さらに、職業紹介事業者からの、要件に該当するか否かの自己申告依頼に正当な理由なく応じない場合も、求人不受理の対象となります。企業は、正確な申告と誠実な対応を心がける必要があります。

五 おわりに

職業紹介事業者の適切な活用は、企業の採用活動の質と効率を高める有力な手段となり得ます。最新の制度や認定制度を理解し、信頼できる事業者を選定し、企業が求める人材の採用や持続的成長につなげていきたいと思います。

高年齢雇用継続給付と 老齢厚生年金の調整(改正)

令和7年4月1日から、「高年齢雇用継続給付」の給付率が引き下げられたことに伴い、「老齢厚生年金」との支給調整(支給停止)の仕組みも変更されました。

1 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付は、60歳以上65歳未満の方が引き続き働く際に、賃金が60歳到達時と比べて75%未満に下がった場合に支給される雇用保険の給付です。

従来は、最大で賃金の15%相当額が支給されましたが、令和7年4月1日以降は「最大10%」へと引き下げられました。

2 老齢厚生年金との調整

高年齢雇用継続給付を受ける方が特別支給の老齢厚生年金などを同時に受給する場合には、年金の一部を支給停止する仕組みがあります。

高年齢雇用継続給付の給付率が「最大

10%」に引き下げられたことに合わせ、老齢厚生年金が支給停止される率も見直されました。

改正前：標準報酬月額 of 最大6%相当

改正後：標準報酬月額 of 最大4%相当

前回の制度改正を含めて、高年齢雇用継続給付の支給率が25%→15%→10%と変更されるにつれ、老齢厚生年金の支給停止も10%→6%→4%と変更され、常に「高年齢雇用継続給付に相当する額の4割を支給停止」する仕組みが維持されています。

3 経過措置

次の条件に該当する場合は、改正前の制度が引き続き適用される「経過措置」が設けられています。

- ・ 令和7年3月31日以前に60歳に達し、高年齢雇用継続基本給付金を受給する方
- ・ 令和7年3月31日以前に再就職し、高年齢再就職給付金を受給する方

これらに該当する方は、従来どおり最大15%の給付率と、最大6%の年金支給停止率が適用されます。

職業情報提供サイト等のリニューアル

厚生労働省が運営する「職業情報提供サイト(job t a g)」および「職場情報総合サイト(しよくばらぼ)」が、今年の春にリニューアルされました。

今回の改修で、job t a gでは、職業情報の拡充や使い方の追加、企業向け活用機能の強化が図られており、求める人物像の明確化や人材育成に役立つ分析ツールが強化され

ています。また、しよくばらぼでは、テレワーク制度や副業・兼業の有無など、より詳細な職場情報の掲載が可能になりました。

これらのサイトは、企業の採用活動の質を高める有効な支援ツールです。自社の情報発信や人材確保の一助として、ぜひ積極的にご活用ください。

7月の労務ピックアップ

年次有給休暇(計画的付与)を活用した夏季休暇の充実

年次有給休暇の計画的付与制度は、有給休暇日数のうち5日を超える分について、労使協定に基づいて計画的に取得させることができる制度です。活用することで、年次有給休暇の消化を促進するとともに、働きやすい職場づくりにもつながります。

たとえば、夏季休暇と計画的付与日を組み合わせることで大型連休にしたり、いわゆる「ブリッジホリデー」を活用し、土日や祝日と合わせて3連休や4連休といったまとまった休暇を実現できます。それにより、従業員のリフレッシュ効果も高まり、生産性の向上が期待されます。

また、前もって休暇が決まっていることで、従業員がためらいなく休みを取得でき、年次有給休暇の取得率向上にもつながるでしょう。制度の導入は労働者の満足度向上だけでなく、企業の業務効率化や人材育成にも好影響をもたらすと考えられます。