



社会保険労務士法人 ルーチエ

■名古屋事務所 名古屋市中区丸の内2-15-12-2
ザ・テラス丸の内 903
info@sr-luce.jp ☎ 052-211-5185
■金沢事務所 金沢市長町1-4-45

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」と説明しています。

また、事業者求められる取組みとして、

- 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/kasuharashishin/index.html>

令和7年年金改正のゆくえ～社会保障審議会年金部会における議論の整理

◆5年に一度の年金財政検証

令和6年は、5年に一度の年金財政検証を行う年で、同年12月25日に社会保障審議会年金部会における報告書が公表されました。令和7年の年金制度改正は、主に下記課題への対応を大きな柱に議論されてきました。

- ・平均寿命・健康寿命の延伸や家族構成・ライフスタイルの多様化、女性・高齢者の就業拡大、今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げという社会経済の変化に対応する観点から取り組むべき課題
- ・年金制度が有する所得保障機能の強化の観点から取り組むべき課題

◆令和7年年金制度改正の具体的内容（目次）

- 1 被用者保険の適用拡大
- 2 いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
 - ① いわゆる「106万円の壁」への制度的対応
 - ② 第3号被保険者制度
- 3 在職老齢年金制度の見直し
- 4 標準報酬月額上限の見直し
- 5 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- 6 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
 - ① 20代から50代の子のない配偶者の遺族厚生年金
 - ② 20代から50代の子のある配偶者の遺族厚生年金
 - ③ 遺族基礎年金（国民年金）
- 7 年金制度における子に係る加算等
- 8 その他の制度改正事項
- 9 今後検討すべき残された課題
 - ① 基礎年金の拠出期間の延長（45年化）
 - ② 障害年金

国民年金の基礎年金制度が導入されてから40年、社会や経済の状況が大きく変化してきていることに伴い、今回の改正は、被用者保険の適用拡大や在職老齢年金制度の見直しといった従来からの検討項目に加え、遺族年金や基礎年金マクロ調整の早期終了など、大きな見直しとなっています。

今通常国会で審議され改正内容は固まりますが、これまでの年金制度改革の経緯なども押さえておくといでしょう。

【厚生労働省 社会保障審議会年金部会「社会保障審議会年金部会における議論の整理」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12501000/001364986.pdf>

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？

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、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/r0604anteisokukais_eil_00006.html

～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

「労働時間該当性について～東京メトロに対する是正勧告を題材にして～」

1. はじめに

足立労働基準監督署が、泊まり勤務の職員の「休憩時間が」実際には労働時間に該当するとして、割増賃金を支払うよう東京メトロを運営する東京地下鉄に是正勧告を出していたことが分かりました。当該未払割増賃金の額は、約 86 億円にも上る見通しとのことです。

そこで今回は、当該事案を踏まえ、労働基準法における「労働時間」とはそもそもどのような時間であるのか、見直してみたいと思います。

2. 事案の概要

今回是正勧告を受けたのは、東京メトロ日比谷線の設備の保守管理を行う職場の勤務についてです。同部署ではカメラや信号設備の故障等の突発事案に対応するため、従業員約 30 人が月に 7 回ほど、24 時間拘束される全泊勤務をし、休憩と睡眠時間で 8 時間 50 分が充てられていました。労基署は、当該休憩ないし睡眠時間について、突発事案が発生すればその都度対応する必要があり、労働から完全に解放されているとはいえ、労働時間に該当すると指摘しました。

3. 労働時間の考え方

では、労働時間とはどのような時間でしょうか。判例は、労働時間について、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」としています。すなわち、使用者の明示的又は黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間に当たるとされています。具体例としては、着用を義務付けられた所定の服装への着替え、清掃、手待ち時間（使用者からの指示があった場合には即時に業務に従事することが求められており、労働から離れることが保障されていない状態での待機等）、参加することが義務付けられている研修・教育訓練等が挙げられます。

4. 本事案を踏まえての見直し

本事案でも、前述のように、たとえ形式的には休憩と睡眠時間とされていたとしても、仮に突発的な事態が発生した場合には、その休憩を返上して、即座にトラブルに対応することが求められていました。

上記具体例でいえば、手待ち時間に該当することになります。そのため、使用者の指揮命令下に置かれている時間として、労働時間と認定されるに至りました。

皆様の会社でも、社内の共通認識として、労働時間には当たらないとしていた時間が、実際には労働時間であるとして、従業員からの割増賃金の請求や、労基署からの是正勧告を受ける可能性があります。

そのため、今回の事例のような泊まり込み勤務の場合に限らず、今一度、会社内での勤怠管理を見直してみることをお勧めいたします。

その中で、労働時間の扱いについてもし疑問が生じた場合には、いつでもご相談いただければと思います。

MonthlyLetter・ルーチエ 編集後記

2月といえば節分ですが、
「季節を分ける」という意味があり、「立春」の直前の日が節分に指定されます。
今年の立春は2月3日のため、「2月2日」が節分だそうです。
(2月3日のイメージですが、数年に一度ずれることがあり、2025年はその特例らしいです。)

我が子はまだまだ鬼が怖い年代で
1月には保育園に獅子舞が来て、子どもたちは大号泣してたとお便りに記載があり
「確かに子どもにとっては怖いだろうな」と想像してクスッと笑ってしまいました。
親としては獅子舞より怖い鬼が来てどんな反応をするのかを今から楽しみにしています。

吉崎