

〒103-0022

東京都中央区日本橋室町1-12-12 水島ビル5F

三愛経営労務管理センター

電話 03-3246-2757

△令和7年度の雇用保険料率が改定

令和7年4月からの保険料率は次のとおりです。

◆一般の事業

労働者負担 5.5/1000 事業主負担 9/1000

◆建設の事業

労働者負担 6.5/1000 事業主負担 11/1000

△協会けんぽの保険料率が改定

全国健康保険協会（協会けんぽ）よりご案内のとおり、令和7年3月分（4月給与より控除）から健康保険料率と介護保険料率が改定されます。（厚生年金保険料率は改定なし）

△その他の4月からの主な改正

4月からは多くの労働関連法制の見直しがあります。

○育児・介護休業法：所定外労働制限の見直し、子の看護休暇の見直し等

○雇用保険法：

- ・育児休業給付金延長の厳格化～延長時のハローワークでの受給可否判断、提出書類の追加
- ・出生後休業支援給付の創設～両親ともに特定期間に育休取得した場合に追加支給
- ・育児時短給付の創設～2歳未満の子を養育する時短勤務者に対し給付金を支給
- ・雇用保険給付制限期間の短縮
- ・高年齢雇用継続給付の縮小～給付率上限10%に引き下げ

○健保・厚年法：現物給与の価格改正

○障害者雇用促進法：除外率の引き下げ

○次世代法：一般事業主行動計画の見直し

「マイナ免許証」がはじまります

◆マイナンバーカードと運転免許証が一体化

2025年3月24日から、マイナンバーカードと運転免許証および運転経歴証明書の一体化が開始されます。

一体化の手続きができる施設は、一体化のみを行うのか免許更新と併せて行うかなどにより異なります。予約方法も手続内容により異なりますので、警視庁ホームページなどで確認しましょう。

◆一体化後の保有形態

運転免許証のみを保有、今の運転免許証を返納してマイナ免許証のみを保有、マイナ免許証と運転免許証の2枚を保有、のいずれも可能です。

ただしマイナ免許証のみの場合は、国外運転免許証を申請する際に、渡航先の国により従来の運転免許証が必要になる場合があります。

◆マイナ免許証のメリット

マイナ免許証を保有している人が必要な手続きを行うと、更新の際に受講する講習をオンラインで受講でき、更新にかかる時間も短縮されます。

更新手数料は、運転免許証のみは2,850円、マイナ免許証のみは2,100円、2枚所持は2,950円です。講習手数料は、会場受講の場合、優良500円、一般800円に対し、オンライン受講は200円です。また、マイナ免許証のみを保有している人が必要な手続きを行うと、本籍・住所・氏名および生年月日に変更が生じた場合でも、警察への届出は不要となります。

◆注意事項

マイナンバーカードの有効期限は、18歳以上は10年、18歳未満は5年とされていますが、マイナ免許証の有効期間は異なります。この有効期間はマイナンバーカードの券面には表記されず、マイナポータル等で確認するため、失効に注意が必要です。

厚生労働省が「職務給の導入に向けた手引き」を公表しました

◆注目が集まる職務給

厚生労働省は「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」を、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「成長分野への労働市場円滑化」と並ぶ三位一体の労働市場改革の柱の1つとされています。そのこともあり、近年、社員の役割や職務に基づいた給与である職務給に、企業や社員の注目が集まっています。職務給を導入している企業からも、職務給を支給されている社員からも、メリットを実感しているという声があがっています。

厚生労働省では今年2月、「職務給の導入に向けた手引き」を公表しました。

◆導入に向けた手引きの公表

この手引きでは、職務給を「基本給における『役割・職務の重要度』に基づいて決定される部分」ととらえています。企業が職務給の導入を考えるにあたっては、具体的な導入手順や職務給の制度を知るだけでなく、職務給がどのような導入状況にあるのかを知る必要があるということで、手引きでは、以下の内容がまとめられています。

1 職務給を導入している企業の特徴

- 2 企業・社員が感じている職務給のメリット
- 3 企業による職務給を導入するにあたっての取組み・工夫
- 4 職務給の課題

興味はあるけれど制度変更はたいへんそうと躊躇している企業や、職務給制度導入を決めたけれど、実際何から始めたらよいかわからないといった企業もあることでしょう。ご検討の際は、当事務所にご相談ください。

東京都がカスハラ防止のための団体共通マニュアルを公表しています

◆カスハラ問題に対処する新たなマニュアル

東京都が「カスタマー・ハラスメント防止のための各団体共通マニュアル（業界マニュアル作成のための手引）」を公表しました。これは、各業界団体において、その業界独自のマニュアルを作成する場合に盛り込むべき共通事項および作成上のポイントをまとめたものです。都内の事業者以外にも参考となる内容ですので、ご紹介します。

◆主な内容

- ①総論：マニュアルづくりに必要な基本事項として、基本方針やカスハラの定義を定めるとともに、業界で見られる迷惑行為、業界特有の事情・背景を盛り込みます。そのために、アンケート調査等を行うのも効果的です。
- ②未然防止：カスハラの未然防止が最も大切です。そのためにも、顧客との良好な関係づくりについての啓発、相談体制の整備、クレームへの初期対応の検討、教育・研修の実施などに取り組むことを挙げています。
- ③発生時の対応：カスハラの判断基準をつくり、あらゆる場面に備えます。場面別の対応方針や、顧客対応の中止、警察との連携について検討します。
- ④発生後の対応：カスハラを受けた方のケアを最優先し、再発防止に取り組めます。組織として対応することが重要です。顧客等の出入禁止についても方針を定めます。
- ⑤企業間取引：企業間取引を背景としたカスハラにも要注意です。社員がカスハラの影響を受ける可能性を念頭に、企業間で連携して対応することが必要です。

このマニュアルには、上記についての具体的手法のほか、取組状況の確認に使えるチェックシート等も掲載されています。東京都のウェブサイト「TOKYOはたらくネット」からダウンロード可能です。

厚生労働省が「男女間賃金差異分析ツール」を公開しました

◆日本における男女間賃金差異

日本における男女間の賃金格差は長期的にみると縮小傾向にあります。それでも国際的にみるといまだに大きいというのが現状です。具体的にいうと、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、日本は78.7であるのに対し、OECD諸国の平均値は88.4となっています（「男女共同参画白書 令和6年版」より）。

◆政府の施策

こうした状況に対処するため、政府は法制度の改正や資料の作成、情報発信などを行っています。令和4年7月8日には、女性活躍推進法に関する制度改正が行われ、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して「男女の賃金の差異」の公表が義務づけられました（当該項目は新設）。なお、開示対象企業を、非上場を含む従業員数101人以上の企業とすることが検討されています。

◆「男女間賃金差異分析ツール」

政府は3月3日、企業における男女間賃金差異の課題・要因分析を支援するため、簡易な要因分析ツールである「男女間賃金差異分析ツール」を公表しました。同ツールはExcelで作成されており、厚生労働省のホームページからダウンロードすることで利用できます。画面の指示に沿って自社の従業員の給与情報等を入力することで、男女間の賃金差異、その要因に関する数値、同業他社との平均値の比較などを分析することができます。ほかにも、役職を持つ女性の割合や勤続年数についての分析もできます。また、「活用パンフレット」も公表されており、分析結果に基づく課題別の目標・取組みの設定方法や、「一般事業主行動計画」への活用方法などが解説されています。

厚生労働省の「女性活躍推進法特集ページ」には、関連する制度改正や政府の取組み・好事例集などがまとめられているので参考になります。また分析ツールはExcelですぐにダウンロードでき、数値を入力していくことで自動的に分析ができるので是非試しに利用してみるとよいでしょう。

マネジメントが要因の残業の多さと偏り

働き方改革により、有給休暇取得率は着実に上がってきています。厚生労働省「就労条件総合調査」によると、2020年の56.3%から2024年には65.3%まで上昇し、政府目標の2028年・70%以上に向けて順調に推移しているようです。

一方で、残業時間は全体的には減少傾向にはありますが、過労死の件数も増え続けています。また、人材不足や欠員補充の遅れによる社員のストレス増加が懸念されています。この背景には、残業の多さとともに人による偏りがあるのではないのでしょうか。

◆マネジメント側の要因

残業の多さと偏りについて、マネジメント側の要因としては以下が考えられます。

- ・長時間労働を美德とする意識……こうした社風では、満足な採用もできないでしょう。
- ・業務量と人員のミスマッチ……適切な業務配分や人員配置を行わないことが原因です。
- ・非効率なプロセス管理……仕事のプロセスや効率性を客観的に分析しているのでしょうか？
- ・時間管理スキルの不足……個人のスキル不足だけでなく、マネジメントによる適切な指導や支援の欠如が原因の場合も…。
- ・業務の抱え込み……適切な業務配分を行わないマネジメントの問題でもあります。

この状況を改善するには、マネジメント側の意識改革と効率的な業務プロセスの構築が不可欠です。適切な業務の管理が行われないと、残業時間の増大や優秀な人材の流出につながります。

◆効率化とスキルアップによる生産性向上

わが国では、物価上昇に対して賃金上昇が十分とは言えない状況が続いています。そうした状況が長引くことで、残業代目当ての残業が増えるなどしては本末転倒です。会社が残業代を払えたとしても、社会情勢に逆行する管理方法は従業員満足度の低下を招きかねません。

効率化、スキルアップによる改善こそ本道です。仕事のプロセスや効率性を客観的に分析し、改善につなげるアプローチについて一度検討してみたいはいかがでしょうか。

従業員が認知症になったら

◆従業員が認知症になったら…

60歳未満で認知症を発症した場合を若年性認知症といい、その多くは50歳代で発症するようです。従業員が認知症を発症した場合、会社はどう対応してよいか苦慮することもあるようですが、環境を整えることで働き続けることが可能になります。

その際、相談に乗り、サポートしてくれるのが若年性認知症コーディネーターです。

◆職場の負担軽減、本人の就労継続につながる

若年性認知症コーディネーターは、医療関係者や障害者就労支援関係者、治療と仕事の両立支援関係者、行政等の支援機関などの支援の専門家と連携体制を構築し、職場（上司・同僚・産業医など）と本人（・家族）からの相談に中立的に応じ、サポートしてくれます。

具体的には、医療機関の受診への同行、状況に応じた適切な制度やサービスの情報提供、手続きのサポートなどです。従業員が認知症かもしれない、どのような業務が安全にできるのか？ 対応方法、接し方がわからない、といった企業からの悩み・相談にも対応してくれます。支援コーディネーターの活用は、職場の負担軽減、本人の就労継続につながるのです。

なお、コーディネーターは、国の認知症施策の中で全国に配置が進められ、都道府県などから委託を受け、無料で支援業務を行っています。匿名での相談にも対応してくれますし、また、認知症かな？と疑われる時期から相談にのってくれます。

まずは＜若年性認知症コールセンター＞0800-100-2707(通話無料)に相談してみてください。

◆就労継続や経済面で利用可能な制度・サービス

従業員本人は、精神障害者保健福祉手帳の取得、傷病手当金、自立支援、医療、障害年金の受給等が考えられます。会社は、障害者雇用枠での雇用や助成金の活用を検討します。

「しょくばらぼ」がリニューアルされました

厚生労働省が運営している職場情報総合サイト「しょくばらぼ」が、2月27日にリニューアルされ、大幅な機能の拡充が行われました。

◆「しょくばらぼ」とは

「しょくばらぼ」は、企業等の情報を求職者等に総合的・横断的に提供するウェブサイトで、「若者雇用促進総合サイト」、「女性の活躍推進企業データベース」、「両立支援のひろば」の3サイトに掲載されている各企業の職場情報を収集し、転載しています。具体的には、残業時間や有給休暇取得率、平均年齢、平均勤続年数、採用・定着状況、中途採用比率などを掲載し、「えるぼし認定」や「くるみん認定」等の各種認定・表彰の取得等の情報も掲載しています。また、ハローワークインターネットサービスと連携しているため、幅広い情報提供が可能です。

◆リニューアルの内容

今回のサイトリニューアルでは、上記の3サイトに掲載されていない企業の情報を「独自情報項目」

として掲載できるようになりました。具体的には、「テレワーク制度」、「副業・兼業」、「正社員転換制度」、「中途採用・経験者採用の定着率」、「定年制」、「取得可能資格」、「オンボーディング制度・フォロー体制」といった情報となります。

◆「しょくばらば」の利用方法

「しょくばらば」には、上記の3サイトに登録した公開情報等を転載して掲載していますが、本サイトの利用者申請を行うことで3サイトに掲載を行っていない企業の情報を掲載することができます。「しょくばらば」は、様々な観点から企業の職場情報を横断的に検索・比較できるウェブサイトです。そのため、企業にとっては職場情報を提供、掲載することで学生や求職者へのPRにつながるとともに、入社前後の企業等への印象のギャップによる早期離職を防ぐ一助となることが期待できます。貴社でも活用を検討してみたいはいかがでしょうか。

情報提供に当たっては、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/001237234.pdf>) を策定していますので、参考にしてください。

4月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
 - 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
 - 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
 - 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
 - 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
 - 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]
 - 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
 - 固定資産税・都市計画税の納付<第1期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間

(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)