

鶴留社労士事務所だより

うんが いそ う てん 雲外蒼天

社会保険労務士法人エアロウム

代表社員 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

2025年4月号

「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。

◆「しょくばらぼ」の利用方法

「しょくばらぼ」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。

「しょくばらぼ」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につながるのと同時に、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。

【厚生労働省「「しょくばらぼ」サイトリニューアル等のお知らせ】

<https://shokuba.mhlw.go.jp/110/20250227102130.html>

「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。予約方法も手順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。

◆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。

◆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。

◆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。

【警視庁「マイナンバーカードと運転免許証の一体化について」】

https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/menkyo/ooshirase/individual_number.html#cmsEAC08

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つとされているとしています。

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、弊所にご相談ください。

【職務給 導入促進に向けた周知・広報資料】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/syokumukyu.html>



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。社員がカスハラの被害者・加害者となる可能性を念頭に、企業間で連携して対処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。詳細については、以下のホームページをご参照ください。

【東京都「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」】

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharamanual/index.html>

熱中症予防強化キャンペーンが実施されます(4月から9月まで)

熱中症対策実行計画に基づき、関係府省庁連携の下、熱中症予防強化キャンペーンが4月～9月の期間で実施されます。

◆「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」(厚生労働省)

職場における熱中症予防対策を徹底するため、厚生労働省では、労働災害防止団体などと連携し、5月から9月まで、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します(4月を準備期間、7月を重点取組期間としています)。

キャンペーンでは、事業場への熱中症予防に関する周知・啓発を行うほか、熱中症に関する資料やオンライン講習動画等を掲載しているポータルサイトを運営します。周知・啓発に当たっては、近年死亡者数が1年間で30人程度の状況が続いているため、以下について、特に重点的に呼びかけます。

- ① 暑さ指数(WBGT=湿球黒球温度)の把握とその値に応じた熱中症予防対策を適切に実施すること
- ② 熱中症のおそれのある労働者を早期に見つけ、身体冷却や医療機関への搬送等適切な措置ができるための体制整備等を行うこと

◆企業の熱中症防止策を義務化

厚生労働省は、企業に対して労働者の熱中症対策を義務づける方針を示しています。

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、体制整備、手順作成、関係労働者への周知を事業者が罰則付きで義務付けることとしています。省令として、労働安全衛生法に基づく労働安全衛生規則を改正し、6月からの施行を目指します。

【厚生労働省「令和7年「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/coolwork_20250228.html

【政府広報オンライン「熱中症予防強化キャンペーン」】https://www.gov-online.go.jp/data_room/calendar/202504/event-3223.html

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)



懐かしい絵本

ホワイトデーに、とても素敵なクッキー缶をいただきました。

『ねないこだれた』の絵本付きクッキー缶です。

せなけいこさんの絵本は、私が子どもの頃、家にシリーズで揃っていました。

中でも『ねないこだれた』は何度も読んだ思い出深い一冊です。幼い私は、このお話の結末が怖くて「早く寝ないとおばけが来るよ」と母に言われるたびにドキドキしながら布団に入ったものです。

いただいたクッキーも驚きがいっぱいでした。

時計の形をした緑色のクッキーは、なんとほうれん草味。

甘さの中にしっかりとほうれん草の風味が感じられ、とても美味しかったです。

絵本に登場するモチーフがそのままクッキーになっていて、見た目の可愛さにも心が和みました。

いつか孫が生まれたら、またせなけいこさんの絵本をそろえて一緒に読めたらいいな。そんな未来を想像しながら、久しぶりに童心に帰るひとときとなりました。

鶴島留

