

TKN社労士通信

2025年4月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail: sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL: <http://www-tkn-sr.jp>



4月から教育訓練を受けると基本手当の 給付制限が解除されます

雇用保険の被保険者が正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合には、基本手当の受給資格決定日から7日間の待期期間満了後1～3か月間は基本手当を支給されません（「給付制限」といいます）。

令和7年4月以降にリ・スキリングのために教育訓練等を受けた（受けている）場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できるようになりました。

◆給付制限が解除され基本手当を受給できる方

次のいずれかの教育訓練等（令和7年4月1日以降に受講を開始したものに限る）を離職日前1年以内に受けた方（途中退校は該当しません）または離職日以後に受けている方

- ① 教育訓練給付金の対象となる教育訓練
- ② 公共職業訓練等
- ③ 短期訓練受講費の対象となる教育訓練
- ④ ①～③に準ずるものとして職業安定局長が定める訓練

◆給付制限解除のイメージ

離職前1年以内に教育訓練等を受けたことがある場合は、待期満了後から給付制限が解除されます。離職日以後に教育訓練を受ける場合は、受講開始日以降給付制限を受けないこととなります。

◆教育訓練等を受けた（受けている）場合の申し出

受講開始以降、受給資格決定日や受給資格決定後の初回認定日（初回認定日以降に受講を開始した場合は、その受講開始日の直後の認定日）までに申し出る必要があります。

給付制限期間が2か月以上で、初回認定日以降かつ給付制限期間中に教育訓練等の受講を開始する場合には、申し出の期限に注意が必要です。

- ① 「初回認定日」以降かつ「認定日の相当日」前である場合は、受講開始日直後の「失業認定日に相当する日」までに申し出をする必要があります。
- ② 「認定日の相当日」以降かつ「給付制限期間満了後の失業認定日」前である場合は、「給付制限期間満了後の失業認定日」までに申し出をする必要があります。

【厚生労働省「令和7年4月以降に教育訓練等を受ける場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できます」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001428133.pdf>

労働政策研究・研修機構「個別労働関係法ハンドブックー法令と判例ー」が公開されました

独立行政法人労働政策研究・研修機構は、

都道府県労働局や労働基準監督署の総合労働相談窓口で個別労働関係紛争の相談に当たる相談員に向けたハンドブックを公開しました。

相談内容に応じた法令や判例・裁判例を素早く見つけ出し、適切なアドバイスをすることができるように、現場の紛争類型に沿ったかたちで項目を区分し、事案の具体的内容の説明と判旨をできる限り十分に引用して構成したとしています。内容は以下の通りで、全文を労働政策研究・研修機構のホームページからダウンロードできます。相談員だけでなく、個別労働関係紛争にかかる法令・判例を知りたい方の参考となるでしょう。

◆構成(目次から)

第1章 募集・採用

募集(労働条件の明示)／採用の自由／採用内定取消／試用期間

第2章 人事異動

転勤／職種変更／出向(在籍出向)／転籍／退職／在宅勤務

第3章 労働条件とその引下げ

人事査定／降格／新たな賃金制度の導入／労働者の同意／就業規則による労働条件引下げ／労働協約による労働条件引下げ

第4章 懲戒

懲戒権／経歴詐称／兼業・副業／内部告発／職務怠慢／非違行為／労働者への損害賠償請求

第5章 解雇・雇止め

普通解雇(勤務態度)／普通解雇(能力不足)／ユニオン・ショップ協定による解雇／整理解雇／変更解約告知／有期労働契約の雇止め／有期労働契約の期間途中解雇／派遣労働者の雇止めと期間途中解雇

第6章 退職・定年・継続雇用・企業再編

労働者の辞職／合意退職／退職勧奨・早期退職優遇制度／定年制／定年後の継続雇用／退職時の特約／企業再編と労働契約承継

第7章 非正規雇用

差別の禁止／不合理な待遇／無期転換／派遣労働／シフト制

第8章 雇用平等とワークライフバランス

賃金差別／昇進・昇格差別／退職年齢の差

別／妊娠・出産／育児休業・介護休業／障害者

第9章 パワーハラスメント

典型と解される事案／被行為者に一定の事情が存在していた事案

第10章 セクシュアルハラスメント・その他のハラスメント

セクシュアルハラスメント／妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント

【(独)労働政策研究・研修機構「個別労働関係法ハンドブック—法令と判例—」】

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2025/288.html>

「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て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。

【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>

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>

厚生労働省が「男女間 賃金再分析ツール」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（当該項目は新設の開示項目）。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。

【厚生労働省「男女間賃金差異分析ツール」を公開しました】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_53416.html

【厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

4月の税務と労務の手続提出期限

【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)

当事務所よりひと言

新年度を迎えております。連日トランプ関税ショックが報道されており、我が国経済への影響が心配されています。混沌とした世相ではなく、明るい未来を実現するには、聡明かつ強いリーダーシップが重要だと思います。(高野 裕之)