



社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【181】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格2級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希
 特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

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、待期間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。

「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が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。予約方法も手続き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。

「しよくばらぼ」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「しよくばらぼ」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。

◆「しよくばらぼ」とは

「しよくばらぼ」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、「えるほし認定」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。

◆「しよくばらぼ」の利用方法

「しよくばらぼ」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。

「しよくばらぼ」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のが期待できます。貴社でも活用を検討してみたいかがでしょうか。

【厚生労働省「しよくばらぼ」サイトリニューアル等のお知らせ】



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。

黒柴 夢ちゃんから一言

【GWお休みのお知らせ】

5月2日（金）

～ 6日（火・祝）

ご迷惑をお掛けいたしまして
申し訳ありません。

