

# NewsLetter

## 2025 4 月



三崎経営労務事務所

〒146-0082  
東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4 階  
☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427  
E-mail info@misaki-jim.com  
HP <http://misaki-jim.com>

### 今月の CONTENTS

1. みさきコラム
2. マイナ免許証始まります！
3. 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
4. スタッフコラム（今月は森田です）
5. 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

### みさきコラム



いつもお世話になっております。三崎です。

桜が開花したかと思ったら、すごく寒くなりました。ダウンコートや手袋をまた引っ張り出すとは思いませんでした。寒暖の差が激しいと体調崩す、と言われますが、今まではあまりピンときませんでした。ここ数年身に染みて実感しています。皆様もどうぞご自愛ください。

さて、以下事務所からのお知らせになります。よろしくお願いいたします。

### 労働保険料 年度更新手続きに関するお願い

今年も、年度更新の手続きの季節がやってまいりました。

弊所に手続きをご依頼の会社様は、下記の期間の賃金台帳を三崎事務所あて、お送りいただきますようお願い申し上げます。

(すでに賃金台帳をご提出いただいている会社様、弊所で給与計算を承っている会社様は結構です。)

必要資料： 2024年4月～2025年3月末までに支払いが確定した賃金台帳

対象者： パート・アルバイト含む 全社員分

※エクセルデータでお送りいただくと大変助かります！

PDFデータをメールで、または郵送でも構いません。

お手数おかけいたしますが、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

## マイナ免許証始まります！

### ◆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。

### ◆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。

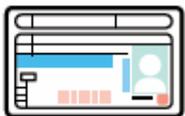
講習手数料は、会場受講の場合、優良500円、一般800円に対し、**オンライン受講は200円**です。

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。**

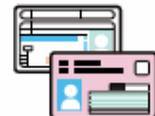
## 免許証は選べる3タイプ .....



**免許証**  
のみ



**マイナ免許証**  
(免許情報が記録されたマイナンバーカード)  
のみ



**両方**

※ 運転の際は、免許証又はマイナ免許証のいずれかを携帯



**希望する方は、マイナ免許証を持つことができます。**

#### ? 一体化のための手続きは？



運転免許センター<sup>※</sup>で手続が可能です。  
免許情報をマイナンバーカードに記録できます。

#### ? 免許情報の確認はどうするの？



専用アプリで確認します。  
券面には免許情報が記載されないため、「マイナ免許証読み取りアプリ」で読み取りを行います。

【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」】

## 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】

### スタッフコラム

先日長女が保育園を卒業しました。

子供たちの入場から一部のママが涙を流し、子供たちの歌ではママたち・先生方みんなが大号泣で子供たちは不思議そうな顔で大人たちを見つめていました。卒園式後も保育はあるので泣かないと思っていた私も保育園での生活が想像できる歌で涙が止まりませんでした。

4月から小学生。長女は学童に通えることになったため4月1日から早速小学校に通うこととなります。ピカピカの一年生がんばってほしいです 森田



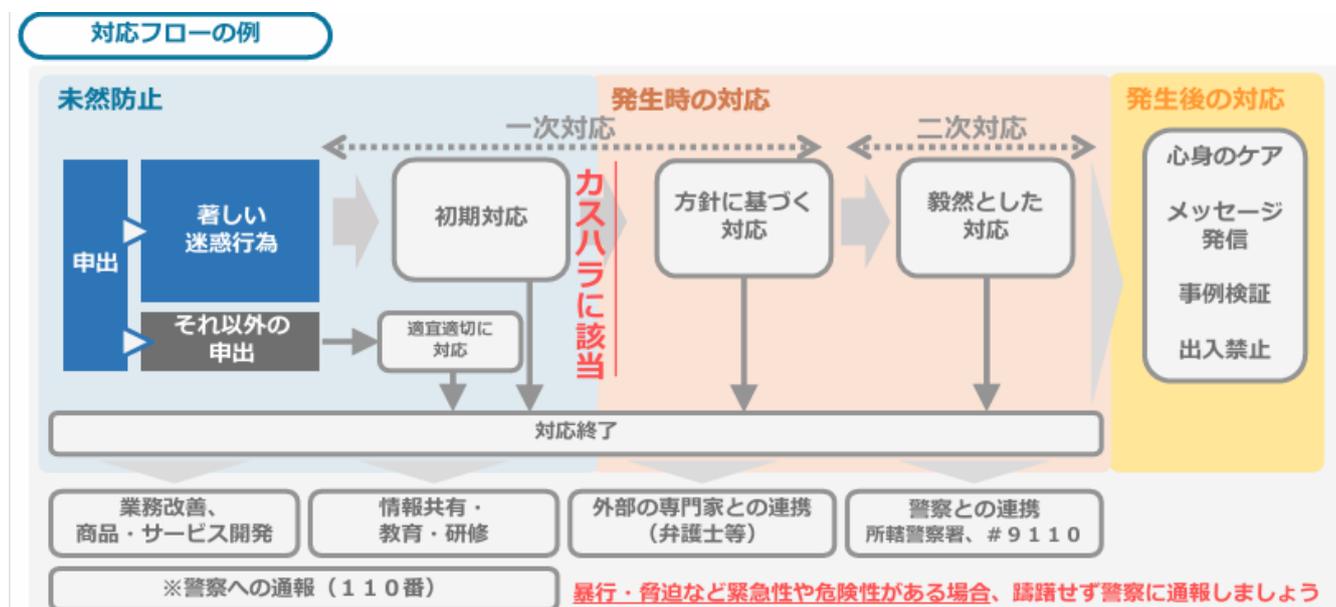
## 東京都がカスハラ防止のための団体共通マニュアルを公表

### ◆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「T O K Y O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。<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharamanual/index.html>

【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」】

ご不明な点がございましたらお気軽に弊所までお問い合わせください。 ☎03-3754-6424