

連絡先：〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302
電話：043-307-5967
FAX：043-239-9847
e-mail：kabashima@lmcon.com

LMC 社労士事務所通信

「在留カード等読取アプリ」をご存知ですか？

◆外国人政策の見直しが進められています

外国人旅行客や日本で働く外国人が増える一方、受入れをめぐる問題が顕在化し、政府は、「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（1月23日決定。以下、「総合的対応策」という）を策定しました。

◆外国人雇用に関する取組みも

総合的対応策では、不法滞在や不法就労への対策として、在留カードの偽造変造対策、不法就労助長者の取締まり強化とともに、企業が「在留カード等読取アプリ」を使用して在留カードの確認を行うことを挙げています。

また、外国人の雇入れ時・離職時に企業が提出する「外国人雇用状況の届出」の運用改善も挙げています。

◆「在留カード等読取アプリ」とは

国が無料で提供するアプリケーションで、スマートフォンやパソコンにダウンロードして使うことができます。本人の同意を得てカメラで在留カードのICチップを読み取った後、在留カード表面に印刷されている在留カード等番号を読み取ると、ICチップ内の情報と印刷情報を照合することができます。

「外国人雇用状況の届出」には、虚偽の届出等に対し30万円以下の罰金もありますので、外国人労働者に在留カードの提示を求め、届出事項をきちんと確認することが重要です。

◆「外国人雇用状況の届出」の運用改善

厚生労働省は検討会で議論を行っており、年1回程度の定期的な報告が必要ではないかという意見や一律に追加的な事務負担を求めるべきではないとの意見があります。今後の動向に注意しましょう。

【参考】

外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策

https://www.cas.go.jp/ip/seisakukaigi/gaikoku_jinzai/index.html

アプリチラシ

<https://www.mhlw.go.jp/content/001572156.pdf>

外国人雇用対策の在り方に関する検討会

https://www.mhlw.go.jp/stf/projectteam_2021_0222_00001.html

業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル「宅配業編」が公表されました

◆カスタマーハラスメント対策の動向

令和7年6月に労働施策総合推進法が改正され、令和8年10月1日から事業主にいわゆるカスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という）を防止するための措置が義務付けられます。各省庁で対策マニュアルやガイドライン等の策定が進められており、3月27日、厚生労働省より宅配業向けのマニュアルが公表されました。

◆内容

本マニュアルにおいて「宅配業」とは、他人の荷物を有償で個人宅や企業に配達する事業および関連業務（営業所における荷物の受取り等）をいい、以下の内容が収録されています。

- ・カスハラ対策に取り組む意義
- ・カスハラの実態・判断基準
- ・宅配業における実態（発生状況、対応状況）
- ・宅配業界におけるカスハラに対する共通方針（対応方法）
- ・具体的対策（事業主の方針、相談対応体制の整備、事後の迅速・適切な対応、抑止のための措置等）

◆宅配業におけるカスハラ問題

宅配業においては、調査結果から、一人で顧客宅を訪問するという業務特性上、顧客との間でトラブルが発生した場合に上司に対応を代わってもらうことが難しかったり、カスハラが発生しても相談や報告がすぐにはできず一人で抱え込んでしまったりする傾向があることが明らかとなっています。

また、従事者の約4割が、カスハラの判断基準がわからない、対応することでさらなるトラブルにつながるおそれがあると考えており、現場での対応に苦慮しています。

本マニュアルを活用して、対策を進めましょう。

【参考】

業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（宅配業編）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001680542.pdf>

デジタル庁がGビズポータル アルファ版の提供を開始

◆Gビズポータルのアルファ版公開

デジタル庁は令和8年3月27日、Gビズポータルアルファ版の提供を開始しました。事業者向けに行政手続の案内と書類準備の支援を行うポータルサイトで、すべての機能を利用するにはGビズID（事業者向け共通認証システム）が必要ですが、検索機能の利用や手続情報の閲覧は、GビズIDがなくても可能です。

◆機能

現在、以下の3つの機能を利用することができます。

① 電子ロッカー

事業者・士業者・行政機関の間で申請書類をオンラインで共有でき、チャット機能を使ったやり取りもできる。共有先がGビズIDを持っていない場合も、メールアドレスを指定したうえでワンタイムパスコードによる認証で招待することも可能。

② 横断検索

アルファ版では主要手続と補助金情報を掲載しており、今後、26府省・約2万4,000件の手続情報を横断的に検索できるよう拡充予定。

③ 手続ジャーニー

「会社設立」など目的に応じて、必要な一連の手続きを順番に案内する。

また、機能やGビズID取得に関する解説動画のほか、申請者（代表者および担当者）や士業者

向けの操作マニュアルも掲載されており、Gビズポータル、電子ロッカーの利用開始方法や操作方法について、実際の画面を挙げながら詳しく解説しています。

◆利用イメージを確認してみましょう

Gビズポータルでは手続きの申請はできず、各省庁の申請システムで行います。オンライン上で申請書類を共有することによりミスや漏れなく書類を準備して行政手続を効率的に行うためのサービスとして、自社での利用イメージを確認してみるとよいでしょう。

【参考】

Gビズポータル

<https://services.digital.go.jp/gbiz-portal/>

マイカー通勤手当の非課税限度額が改正されました

◆マイカー通勤手当の非課税限度額が引上げに

令和8年4月1日以後に支給される通勤手当から、マイカー通勤（自動車・自転車等の交通用具を使用した通勤）に係る非課税限度額が改正されました。給与計算や通勤手当の取扱いに影響する内容で、改正のポイントは2つです。

① 片道65km以上の非課税限度額の引上げ

改正前の非課税限度額は、通勤距離が片道55km以上の人は一律38,700円/月額でしたが、片道65km以上について、下記のように引き上げられました。

- ・片道65km以上75km未満 → 45,700円
- ・片道75km以上85km未満 → 52,700円
- ・片道85km以上95km未満 → 59,600円
- ・片道95km以上 → 66,400円

これにより、片道65km以上のマイカー通勤者に対し、これまで課税対象となっていた一部の通勤手当が非課税で支給できる可能性が生じます。

② 駐車場料金相当額の非課税限度額への加算

マイカー通勤者が一定の要件を満たす駐車場等（※）を利用している場合、その駐車場料金相当額（上限5,000円/月額）を、通勤距離の区分による非課税限度額に加算できることとなりました。

※マイカー通勤で使用する駐車場等のうち、通勤手当をもらう人の勤務場所の周辺または通勤のために利用する交通機関の駅もしくは停留所その他の施設の周辺にあるもの。

◆対応の留意点

上記は、「令和8年4月1日以後に支払われるべき通勤手当」から適用されます。

自社のマイカー通勤者の通勤距離区分や駐車場代の支給方法について、関連する社内規程等を改めて確認し、正しい給与計算に努めましょう。対象者に改正があったことを知らせておくことも重要です。

【参考】

通勤手当の非課税限度額の改正について（国税庁）

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/2026tsukin/index.htm>

学生の就職・採用活動に関する要請事項がまとめられました

内閣官房は令和8年3月24日、新卒採用の早期化・長期化により、学業に専念する機会や安心して就職活動に取り組める環境が損なわれることが懸念される現状を踏まえ、「2027（令和9）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を取りまとめました。

◆スケジュール

- ・広報活動開始（広告・就職支援サービスの利用も含む）：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ・採用選考活動開始：卒業・修了年度の6月1日以降
- ・正式な内定日：卒業・修了年度の10月1日以降

◆主な要請事項

- ・いわゆる「ガクチカ」（学生時代に力を入れたこと）に偏らずに、学修成果や取組姿勢等を適切に確認・評価すること
- ・授業、試験、留学、教育実習等と重複しないよう、日時の調整やオンラインを活用した選考の実施
- ・インターンシップ等はいわゆる「三省合意」を踏まえて適切に実施し、広報活動や採用選考活動そのものではないことを原則として、大学と連携しながら学業を妨げないよう配慮して実施すること
- ・多様な学生に選考機会を提供するための、日本人海外留学生や外国人留学生への通年採用の実施、大学等と連携しての障害がある学生向け求人情報の提供など
- ・労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、同法指針の趣旨等に則った採用選考活動
- ・いわゆる「オワハラ」や「就活セクハラ」などハラスメント行為の禁止

・卒業・修了後3年以内の既卒者に対する募集機会の提供

「早期化」に限らず、自社が学生に好印象を与えられる方法を柔軟に検討してみましょう。

【参考】

2027（令和9）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2027nendosotu/2027betten1.pdf

新たな「高年齢者等職業安定対策基本方針」が策定されました

厚生労働省は3月31日、令和8年度から令和11年度までの「高年齢者等職業安定対策基本方針」を公表しました。本方針は、高年齢者がその意欲や能力に応じて活躍できる社会の実現を目的として定められるもので、同省が講じる高年齢者の就業機会増大等に関する施策は、これに沿って展開されます。

◆高年齢者の就業機会増大に関する目標

高年齢者が本人の希望や能力に応じて働ける企業ならびに雇用の場の拡大を図り、令和11年までに以下の目標の達成を目指すとしています。

- ・60～64歳の就業率：79.0%以上（令和6年：74.3%）
- ・65～69歳の就業率：57.0%以上（令和6年：53.6%）
- ・70歳までの就業確保措置の実施率：40.0%以上（令和7年6月1日現在：34.8%）

◆事業主が行うべき諸条件の整備

上記目標を達成するため、事業者は以下の諸条件の整備に努めるものとされています。

（1）事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

- ① 募集・採用に係る年齢制限の禁止
- ② 職業能力の開発および向上に必要な職業訓練の実施
- ③ 身体機能の低下等に配慮した作業施設の改善等
- ④ 職務の再設計等による高齢者の職域の拡大
- ⑤ 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- ⑥ 勤務時間制度の弾力化
- ⑦ 事業主の共同の取組みの推進

- (2) 再就職の援助等に関する指針（一部抜粋）
- ① 再就職援助措置の実施
 - ② ハローワーク等による支援の積極的な活用等

- (3) 職業生活の設計の援助に関する指針
- ① 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等
 - ② 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

【参考】

新たな「高年齢者等職業安定対策基本方針」を策定しました | 厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_71908.html

早期離職する若者の離職理由と労務管理のヒント

新卒・若手社員の早期離職が企業課題となっています。独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が行った「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」結果から、「新卒就職者が初めての正社員勤務先を離職した理由」と労務管理のヒントを探ります。

●離職理由の傾向

調査は2016年に第1回、2019年に第2回、2025年に第3回が行われ、各回の対象年齢や質問項目は厳密には一致しません。

しかしながら、第2回・第3回の離職者全体の回答では、男女とも「労働時間・休日・休暇」「賃金の条件」「健康を損ねたため」「人間関係」が上位に入り、これらが普遍的な離職理由であることがうかがえます。

また、勤続1年以内に離職した若者で突出する離職要因は、男女ともに「健康を損ねた」「人間関係」「自信喪失」となっており、入職直後の職場や仕事への適応が職場定着に重要であることが確認できます。

他方で、5年超勤続者の離職では「キャリアアップ」「希望条件に合う仕事が見つかった」「結婚・出産・育児」が高く、前向きな理由が増加しています。

●労務管理のヒント

第3回調査では、仕事や働くことについての悩みを相談できる相手がいるか否かによって若者の職場定着状況は大きく左右されると予想し、相談状況を分析しています。

すると、早期に離職した若者ほど悩みがあっても相談しないまま離職した傾向がみられ、離職者は勤続者と比べて職場のコミュニケーションが不足している傾向も指摘された、としています。

不本意な早期離職を防止し職場定着を推進するには、だれでも利用できる「入職直後に相談でき

る場」を職場外に整備することが重要であると、結論づけています。

【参考】

JILPT 若年者の能力開発と職場への定着に関する調査（第3回）

https://www.jil.go.jp/institute/research/2025/documents/250_01.pdf

4月から全国のよろず支援拠点に「生産性向上支援センター」が開設されています

◆よろず支援拠点とは？

中小企業や小規模事業者が抱える、あらゆる経営課題・悩みに対して各分野に精通した専門家がワンストップで対応するため、国が設置している経営相談所です。各都道府県にあり、無料で何度も相談することができます。

令和6年度の活動実績をみると、相談内容は多い順に「売上拡大」（57%）、「経営改善」（23.8%）、「創業」（14.5%）です。満足度（全国平均）は「大変満足」「満足」が95.8%と、高い状況にあります。

◆新たに「生産性向上支援センター」が開設に

今年4月1日より、各都道府県のよろず支援拠点内に「生産性向上支援センター」が開設されました。足下の深刻な人手不足・労働供給制約下においても、中小企業等が省力化等を通じて生産性を向上させることができるよう、伴走支援を行います。

◆具体的に何をしてくれる？

例えば、「本当は見直したいが、手作業が当たり前になっている」、「忙しさに追われ、改善に手が付けられない」等の悩みに対して、サポーター等が複数回（計10回程度を想定）現場訪問し、生産性向上（特に労働投入量の効率化）に向けて現場の状況に応じた取組み方を一緒に考えます。

5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）など作業環境の整備をはじめ、ムリムラムダの削減など職場改善、作業プロセス改善、デジタル化、自動化、IoT化、AI活用などの支援が受けられます。

また、支援を受けて「生産性向上取組計画」を策定すると、今夏より省力化投資補助金（一般型）の審査において加点措置を受けられる予定です。

【参考】

経済産業省 HP

<https://www.meti.go.jp/press/2026/04/20260401001/20260401001.html>

よろず支援拠点全国本部 HP
<https://yorozu.smrj.go.jp/>

今後の緊急時における雇用調整助成金の在り方について

厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会は年3月27日、過去に実施された雇用調整助成金の特例措置による功罪等を踏まえた今後の緊急時の在り方について、報告書を公表しました。

1 経済変動（例：リーマンショック）

○特例措置の効果を、一定期間の強力な雇用維持に加え、雇用失業情勢が厳しい時期の分散化と雇用失業情勢が落ち着いた状態での円滑な労働移動の促進と捉えることが適当

○特例措置の内容や期間について判断を行うにあたっては、経済・労働市場のデータ等を注視しながら、現場を熟知する公労使が分科会において議論を行い、判断することが適当

2 自然災害等（例：平成28年熊本地震）

○直近10年間で定着してきた、特例措置の実施の有無および内容の判断基準の運用を基本方針として定めることが有意義

○個々の事例への判断にあたっては、被災地の状況等も踏まえ、分科会において公労使が議論の上で適切に判断することが適当

3 コロナ禍など異例の緊急対応を要する危機

○異例の危機が発生した場合には政府全体で対応の在り方について検討を行うことが望まれるが、仮に、雇用調整助成金の特例措置が求められる場合は、危機の状況に応じ順次必要な見直しを行うとともに、雇用保険二事業が本来目的とする事業を行えない状況とならないよう、公労使が二事業・雇用保険財政の状況など注視し、公労使が定期的に議論する

同省では、報告書の内容を踏まえ、今後の緊急時における雇用調整助成金の特例措置や雇用維持支援等を適切に行っていくとしています。

【参考】

「緊急時における雇用調整助成金の在り方について」報告書
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_71906.html

労働情報ポータルサイト「みんなの労働ナビ」が開設されました～厚生労働省

厚生労働省は3月13日、労働に関する情報を一括して検索できるポータルサイト「みんなの労働ナビ」を開設しました。近年、転職やリスキリングの需要が高まる一方、企業の労働力確保も重要な課題となっています。これに伴い、求職者や在職者、企業の採用・人事担当者、キャリアコンサルタントなど、幅広い層から労働に関する信頼性の高い情報へのアクセスニーズが高まっており、本サイトはそれらにワンストップで応えることを目的としています。

◆利用者属性や分野に応じて情報を整理

本サイトでは、以下の4つの利用者別に情報を整理し、必要な情報へ誘導する仕組みを整えています。

- ・求職者（就職・転職希望者）・学生
- ・在職者（キャリア形成、働き方）
- ・企業・事業主
- ・支援者（キャリアコンサルタント、教育機関など）

また、知りたい分野ごとの検索や、各種データ・統計等へのアクセスも容易となっています。トップページには「ピックアップ欄」が設けられ、最新の情報や注目すべきトピックが重点的に発信されています。

◆ハローワークの求人・賃金動向を「見える化」

さらに同サイトでは、ハローワークの求人・賃金の動向を地域ごとに「見える化」する特設ページが準備されています。求人数や賃金水準など地域・職種ごとの状況を把握することで、企業は募集職種や地域の相場データに加え、近隣県等のデータを比較・参照することができます。なお、掲載されるデータは3か月ごとに最新のものに更新される予定です。

【参考】

厚生労働省「みんなの労働ナビ」
<https://www.mhlw.go.jp/roudou-navi/>
厚生労働省「「はたらく」に関する情報が見やすく便利になります」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_70975.html

犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度について

厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」に、新しい特別休暇制度に関する資料が公開されました。その中から「犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度周知リーフレット」を紹介します。

◆どのような休暇？

この休暇は、犯罪行為により被害を受けた被害者やその家族等に対して被害回復のために付与するもので、被害回復のために必要とされる、例えば以下のような「時間」を確保するために付与します。

- ・裁判への証人としての出廷
- ・裁判の傍聴、被害者参加制度による裁判への参加
- ・警察の事情聴取等への協力
- ・心身へのダメージの治療のための入院・通院や療養

◆制度導入の必要性

特別休暇制度は、企業が任意に設ける休暇制度であるため、現状、導入企業は少なく、欠勤や心身の不調などにより、仕事を続けたくても辞めざるを得ない状況に置かれることも少なくありません。

万々に備えるセーフティネットとして、また、「従業員やその家族が犯罪被害に遭った際に企業が支援する」という姿勢を示すためにも、導入が求められています。

◆導入に役立つ資料

休暇制度を導入する際は、就業規則に定めを設けること等が必要となりますが、リーフレットには、本休暇制度に関する説明とともに、就業規則記載例、制度導入に関するQ&A等が掲載されています。

また、厚生労働省のYouTubeチャンネルには、導入企業へのインタビュー動画のほか、本休暇制度の定義・種別、導入の意義、導入にあたっての留意点・ポイント等を整理した解説動画もアップされています。

【参考】

厚生労働省「犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度リーフレット」

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/hanzaihigai2025-leaflet.pdf>

5月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

11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

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

6月1日

- 軽自動車税（種別割）納付 [市区町村]
- 自動車税（種別割）の納付 [都道府県]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

