

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>



事務所だより

●12月のお仕事カレンダー

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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

31日

- 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]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第3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。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]

※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

●12月TOPIC

・マイナンバーカードと健康保険証の一体化による健康保険証の廃止

2024年12月2日以降、健康保険証の新規発行が終了します。従来の健康保険証は2025年12月1日まで使用できますが、それ以降についてはマイナ保険証または資格確認書となります。大きな影響をもたらす制度改定となりますので、詳細を把握しておきましょう。

●12月のアクション

[1] 年末調整

そろそろ資料を回収し、内容のチェックや入力作業を行っている方も多いことでしょう。従業員数の多い会社では、作業スケジュールを作成し、進捗管理をしておくことが重要です。

[2] 賞与支払届の提出

賞与を支払ったときは、「賞与支払届」を5日以内に年金事務所(健康保険組合に加入している場合は健康保険組合)へ届け出る必要があります。

[3] 源泉徴収票等の法定調書関係の作成

当年分の締めくくりとして、給与所得の源泉徴収票の作成と交付、その合計となる法定調書合計表の作成(提出期限は1月31日)に向けた準備を早めに行いましょう。

●12月2日から変わる社会保険の資格取得手続き

2024年12月2日以降、現行の健康保険証が発行されなくなり、マイナンバーカードを健康保険証として利用登録する「マイナ保険証」の本格運用が開始されます。これに伴い、従業員が入社したときの社会保険の手続き等が一部変更になるため、その内容を確認しておきましょう。

◆現行の健康保険証の発行

現行の健康保険証は、2024年12月2日以降は、発行されなくなります。これは、新たに資格取得をする従業員はもちろんのこと、家族が被扶養者として認定を受けるときも同様です。また、婚姻等で氏名変更となる場合や現行の健康保険証を紛失した場合についても、再発行はされません。

なお、現行の健康保険証が発行されるタイミングは、交付年月日を基準とすることになっており、資格取得日や扶養の異動の認定日が基準となるわけではありません。

◆12月2日以降の手続き

2024年12月2日以降は、「健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届」および「被扶養者（異動）届」に新たに「資格確認書発行要否」欄が設けられます。

マイナンバーカードを作っていない人や、健康保険証として利用登録を行っていない人等（以下、「マイナ保険証を利用できない人」という）手続きを行う際には、資格確認書の発行が必要かを確認の上、発行が必要などときには要否欄の「発行が必要」にチェックを入れることになります。これにより、資格確認書が発行され、医療機関等の窓口で提示することにより保険診療での受診ができるようになります。

なお、要否欄にチェックが入っていない場合でも、マイナ保険証を利用できない人には、資格確認書が発行されることになっています。ただし、その場合は資格確認書の発行までに時間がかかるかとされています。

[協会けんぽの資格確認書イメージ]



◆手続きに必要な情報の確認

今後、資格取得届や被扶養者異動届の作成をする際には、マイナ保険証を利用できるか否かを確認する必要があります。そのため、従業員の入社が決まった際など、以下の情報を入手しておくこととスムーズな運用になります。

- ①マイナンバーカードを作っているか
- ②マイナ保険証の利用登録状況

特に、②については自らが登録したか否かを把握していない人も見受けられるため注意が必要です。入社後等に確認していると、手続きに時間を要することにもなりかねません。

健康保険証の利用登録状況は、マイナポータルにある「証明書」エリアから開くことのできる「健康保険 証」ページにて確認ができます。登録が完了している場合は、健康保険証としての登録状況に「登録済」と表示されます。必要な情報を確認する際には、このような案内を加えてもよいでしょう。

●次世代法における一般事業主行動計画の策定等と改正

急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、2005年に次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という）が施行されました。2025年3月末までの時限立法でしたが、2024年の通常国会で2035年3月末まで延長され、また一部の内容が改正されたことから、法律のポイントと改正点を確認します。

◆行動計画の策定・変更

次世代法では、次世代育成支援のための一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という）の策定・届出、公表・周知を、従業員数100人超の企業に義務付けています。

行動計画では、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たり、以下の項目を定めるものです。

- [行動計画に定める項目]
- ①計画期間
 - ②目標
 - ③目標達成のための対策およびその実施時期

企業によって、仕事と子育ての状況に違いがあります。そのため、どのような行動計画を策定するかは、企業の判断に委ねられています。ただし、今回の改正では、行動計画に育児休業取得の状況(男性の育児休業等取得率)や労働時間の状況(フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間数等)に関する数値目標を設定することが義務付けられました。

◆自社の状況の把握・分析

行動計画を効果的なものにするためには、自社の現状の課題に沿った内容を策定する必要があります。そのため、今回の改正では、行動計画策定・変更時に、自社の育児休業の取得状況や労働時間の状況を把握することも企業に義務付けています。改正法施行後に新たに策定する行動計画は、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して策定をすることとなります。

◆育休取得率の公表義務拡大

育児・介護休業法の改正により、現在、従業員数 1,000 人超の企業を対象に義務付けられている育児休業の取得状況の公表が、2025 年 4 月以降、従業員数 300 人超の企業に拡大されます。

若年層の採用においては、育児休業の取得状況に着目する者も多くいることを念頭に置くと、自社の状況を把握・分析し、効果的な対応を取っていくことは人材採用の観点からも重要となります。

改正次世代法の施行は、2025 年 4 月 1 日であり、施行日以降に開始または内容を変更する行動計画から義務の対象となります。自社の状況の把握には時間を要することもありますので、特に行動計画の策定等が義務とされている企業では、現在の行動計画の内容を確認し、早めの取組みを進めましょう。

●令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変更されます

厚生労働省は、「雇用保険法等の一部を改正する法律」(令和 2 年法律第 14 号)の施行に伴う、令和 7 年 4 月 1 日からの高年齢雇用継続給付の支給率の変更について、リーフレット等を公開しました。

◆高年齢雇用継続給付とは

高年齢雇用継続給付は、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65 歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とし、60 歳到達等時点に比べて賃金が 75%未満に低下した状態で働き続ける 60 歳以上 65 歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に給付金を支給する制度です。

◆対象者

60 歳に達した日(その日時時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満たすこととなった日)が令和7年4月1日以降の方が、支給率変更の対象となります。

◆支給率

【令和7年3月 31 日以前の方】

- 61%以下 ➡ 各月に支払われた賃金額の 15%
- 各月に支払われた賃金の低下率が 61%超 75%未満 ➡ 各月に支払われた賃金の 15%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が 75%を超えない範囲で設定される率
- 75%以上 ➡ 不支給

【令和7年4月1日以降の方】

- 64%以下 ➡ 各月に支払われた賃金額の 10%
- 各月に支払われた賃金の低下率が 64%超 75%未満 ➡ 各月に支払われた賃金の 10%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が 75%を超えない範囲で設定される率
- 75%以上 ➡ 不支給

リーフレットには、支給率の早見表なども掲載されています。高年齢雇用継続給付を受給予定の方、申請予定の事業主の方は、確認しておくといでしょう。

●改正育児・介護休業法Q&Aが公表されました

厚生労働省が「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和6年11月1日時点）」を公表しました。①全体、②子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、③育児休業等の取得状況の公表義務の拡大、④介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の4項目について、計62の問を収録しています。

◆具体的な措置の検討に役立つ

なかでも、多くの方が悩んでいると考えられる「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」については、適切な対応をするための助けとなる回答が多く示されています。

例えば、『Q2-7:…既に事業主が独自に当該措置で2つ以上の制度を導入している場合には、特段、新たな対応は求められないという理解でよいですか?』という問には、既に社内を導入している制度がある場合に当該制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」として選択して講ずることは可能としつつ、職場のニーズを把握するため、過半数労働組合等から意見を聴取する必要があると回答しています。

また、『Q2-8②:「始業時刻等の変更」のうち、「始業終業時刻の変更」については、最低何時間以上可能にする必要があるなど、決まりはありますか?』という問には、一律の制限はありませんが、保育所等への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があるとしています。

ほかにも、養育両立支援休暇について(Q2-12)や、企業が費用負担する福利厚生サービスのカフェテリアプランによるベビーシッター利用補助が措置として認められるか(Q2-17)など、様々な問への回答が示されています。

●「就活セクハラ」防止義務化に向けた動き

◆「就活セクハラ」とは

「就活セクハラ」とは、従業員間ではなく、就職活動中の学生に対して採用担当者等により行われるセクシャル・ハラスメントを指し、問題視されています。これまで、大企業を中心として、性被害などの深刻な事案も発生しており、自主的な指針を作る企業もみられます。

◆およそ3割の就活生が体験

厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」(令和5年度)によると、「インターンシップ中に就活等セクハラを一度以上受けた」と回答した人の割合は30.1%（「インターンシップ以外の就職活動」は31.9%）で、セクハラの内容としては「性的な冗談やからかい」「食事やデートへの執拗な誘い」「不必要な身体への接触」といったものが挙げられました。



◆防止へ法制化の動

男女雇用機会均等法では、企業に対し、窓口の設置や加害者への対処など、従業員へのセクハラ防止が義務付けられていますが、現状その対象に就活生や応募者は含まれておらず、指針において就活ハラスメント防止措置が望ましい取組みとして明記されるに留まっています。

こうした状況を受け、厚生労働省の審議会では、企業に対する就活セクハラ防止義務化が検討されており(面接・インターンシップの際のルール策定や相談窓口の設置などを求める案が示されています)、2025年通常国会への関連法案提出を目指すと考えられています。今後の政府の動向が注目されます。

就活セクハラは、現時点では企業に防止義務はないとはいえ、倫理的にあってはならないことです。また、万が一起こってしまった際は、企業のイメージ棄損などにつながります。企業の責務を果たすと同時に、人材の安定した確保を行っていくためにも、就活生や応募者へのセクハラ防止に努めていくことが重要です。

<編集後記> 81歳の母と長野県上高地へ行って参りました。きっかけは2年前、上高地旅行から帰った私に言った母の一言「お母さん若い頃から1回上高地行ってみたかったのよ」・・・え?! そんなこともっと早く教えてよ! 日常生活に困ることはない脚力ですが何せ81歳・・・若干の不安を他所に、大正池から梓川に沿って河童橋、明神池と2日間歩き切り、暖冬でまだまだ美しい景色を堪能。「夢が一つ叶ったわ」とご機嫌な母でした。特定社会保険労務士 人見亜希子