

かとう知っところ情報 (第 126 版)

ホームページ・Instagram・Facebook でも情報発信中！

発行日：令和 6 年 11 月 20 日
発行：加東市商工会

社会保険(協会けんぽ) 12 月 2 日以降に変更となる資格取得届等

令和 6 年 12 月 2 日以降、現行の健康保険証について新規発行が行われなくなります。
マイナ保険証の登録を進めて行きましょう。

既に発行された健康保険証には経過措置が設けられ、
令和 7 年 12 月 1 日まで使用できるようになっています。

マイナ保険証が利用できない状況にある人については、
「資格確認書」が協会けんぽから発行されます。

12 月 2 日以降に資格取得や扶養者の異動届の手続きをする際には、「資格確認書発行要否」欄が届出様式に追加されますので、新たに被保険者や被扶養者になる人について、
マイナ保険証を利用することができない方は

「発行が必要」にチェックを入れて提出することになります。

↑新様式見本「資格取得」

新届出様式は、12 月 2 日以降に日本年金機構の「申請・届出様式」からダウンロードできるようになります。

※国民健康保険も、すでにマイナンバーカードの健康保険証利用は導入されています。(保険証の廃止はありません)

The image shows a sample form titled '健康保険資格取得届' (Health Insurance Qualification Acquisition Form). A red box highlights the '資格確認書発行要否' (Qualification Confirmation Issuance Requirement) section, which contains a checkbox labeled '発行が必要' (Issuance required). A QR code is located to the right of the form.

今年の年末調整、変更点は 4 つ

①「給与所得者の基礎控除申告書 兼 配偶者控除等申告書 兼 所得金額調整控除申告書」

今年 6 月から実施された「定額減税」に関する記入欄が追加されています。

②「給与所得者の扶養控除等申告書」が簡略化

記載すべき事項に前年度の申告内容と変更がない場合、異動がない旨「前年から異動なし」を記載した申告書(簡易な申告書)を提出することができるようになりました。

③「給与所得者の保険料控除申告書」が簡略化

令和 6 年の年末調整から「続柄」の欄が削除されました。

④「住宅ローン控除の年末残高証明に調書方式が採用」

年末残高等の情報を受ける際は、年末残高証明書を出すのではなく、年末残高等の情報をマイナポータル連携や e-Tax の利用者識別番号によって収集することになりました。(年末調整では 2 年目～対応)

The image shows a sample form titled '給与所得者の基礎控除申告書 兼 配偶者控除等申告書 兼 所得金額調整控除申告書'. Red arrows point to new fields related to the '定額減税' (Fixed Amount Tax Reduction) implemented from June of this year.

(記載例)

The image shows a sample form titled '令和7年分 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書'. A red arrow points to the '前年から異動なし' (No change from previous year) field, which is used for simplified reporting when there are no changes.

育児・介護休業法改正ポイント 令和7年4月1日より段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知、意向確認の義務化などの改正があります。来年4月の施行まで間近に迫ってきましたので、就業規則の見直しのため確認しておきましょう。

厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和6年11月作成」リーフレットより抜粋

①～⑨ ▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数300人超の企業

・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

⑩ ⑪ ▶ 令和7(2025)年10月1日から施行

10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

- (1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等
- (2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

- (1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取
- (2) 聴取した労働者の以降についての配慮

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい *①～④のうち複数の措置を講じること

8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

(1) 介護に直直した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直直した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③ 介護休業給付金に関する事
個別周知・意向確認の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直直する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直直する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	① 労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間) ② 労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③ 介護休業給付金に関する事
情報提供の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能

望ましい *情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
*情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

<詳しくは リーフレット QRコード>

