

# 人事労務管理相談室

12  
2024

2024年12月号のニュースレターをお届けします。  
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務  
所までお問い合わせください。

## MANAGEMENT SERVICE



### 12月2日から変わる社会保険の資格取得手続き

- ◆次世代法における一般事業主行動計画の策定等と改正
- ◆改めて実施したいハラスメント相談窓口の周知

# 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）の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きます。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には、以下の情報を入力しておくことで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。

# 改めて実施したい ハラスメント相談窓口の周知

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



社労士

12月は職場のハラスメント撲滅月間とされていますが、ハラスメントに関して、東京都で「東京都カスタマーハラスメント防止条例」が可決・成立され、2025年4月に施行されることになりました。



総務部長

条例での対応なのですね。最近はカスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という）がよく話題となっていますが、今後、法令でも義務化されますか？



内閣府から出された「経済再生運営と改革の基本方針2024」の中で、「カスタマーハラスメントを含む職場におけるハラスメントについて、法的措置も視野に入れ、対策を強化する」とあり、また厚生労働省の「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」の報告の中でも、カスハラ対策を事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当との記載が見られます。そのため、今後、動きが出てくると思います。



なるほど。当社では現在、ハラスメント対策として、社内に相談窓口を設置しています。社外にも相談窓口を設置した方が良いでしょうでしょうか？過去に1件も相談がないことから、不要という意見もあります。



法令では相談体制の整備を求めているだけですので、社内の相談窓口のみでも問題なく、社外に相談窓口を置く義務まではありません。本当にハラスメントが発生していないのであればよいのですが、社内に相談窓口があることを知らない従業員がいるかもしれません。改めて相談窓口があることを周知してみるのはいかがでしょうか。



確かに、相談窓口を設置したときは、積極的に周知していましたが、その後、周知していないですね。相談したいことがあっても、どこに相談したらよいか、分からない状況があるのかもしれないですね。



厚生労働省では、職場のハラスメント撲滅月間に合わせて、職場のハラスメント防止のためのポスターを無料で送付しています。このポスターにハラスメント窓口の案内を記載するスペースが設けられていますので、ここに記載するという方法もあります。ちなみに、ポスターは厚生労働省のサイト「あかるい職場の応援団」から申し込むことができます。



ポスターを掲示することで、改めて従業員にハラスメント防止の注意喚起をしたり、社内の相談窓口の存在を知ってもらったりすることができますね。

## ONE POINT

- ①東京都では、2025年4月よりカスタマーハラスメント防止条例が施行される。
- ②カスタマーハラスメントの防止は、今後、法令で義務化される動きがある。
- ③ハラスメント相談窓口については、定期的に従業員に案内することが求められる。