



紅葉

Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士事務所
News

編集 発 行 人

パワーアライアンス税理士事務所
 税理士 若 杉 治
 〒151-0073
 東京都渋谷区笹塚3-37-1
 第1花井ビル2F
 TEL 03 (5365) 4744(代)
 FAX 03 (5365) 4745
 E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

12月

(師走) DECEMBER

日	・	8	22
月	・	9	23
火	・	10	24
水	・	11	25
木	・	12	26
金	・	13	27
土	・	14	28
日	1	15	29
月	2	16	30
火	3	17	31
水	4	18	・
木	5	19	・
金	6	20	・
土	7	21	・

12月の税務と労務

- 国 税**／給与所得者の年末調整
 今年最後の給与を支払う時
- 国 税**／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・保険料控除申告書・住宅借入金等特別控除申告書の提出
 今年最後の給与を支払う前日
- 国 税**／11月分源泉所得税の納付
 12月10日
- 国 税**／10月決算法人の確定申告
- (法人税・消費税等) 1月6日
- 国 税**／4月決算法人の中間申告
 1月6日
- 国 税**／1月、4月、7月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合)
 1月6日
- 地方税**／固定資産税(都市計画税)第3期分の納付
 市町村の条例で定める日
- 労 務**／健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払届
 支払後5日以内

ワンポイント 預貯金口座付番制度

預貯金者が金融機関にマイナンバーを届け出ること、預貯金口座にマイナンバーを付番することができる制度が「預貯金口座付番制度」です。届出は任意。付番により今後、相続時や災害時に、一つの金融機関の窓口でマイナンバーが付番された預貯金口座の所在を確認できるようになるメリットがあります。

育児・介護休業法等の改正

令和7年4月施行



一 改正の概要

今回の制度改正は、男女とも

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、令和6年5月31日（以下「公布日」と表記します。）に、育児・介護休業法等の改正法が公布され、令和7年4月1日（※）から施行されることとなりました。

※ 一部異なる施行期日のものがあります。令和7年4月1日以外を施行期日とするものは記事内で個別にご案内します。

- に仕事と育児・介護を両立できるようにするために行われたもので、次の3つに大別することができます。
- (1) 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
 - (2) 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化
 - (3) 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

二 改正趣旨と主な改正内容

- (1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現
労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要があることから、以下の改正が行われました。
- ① 育児のための所定外労働の制限の改正
所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲が、小学校就学前の子（現

行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大されます。

② 子の看護休暇の改正

子の看護休暇については、次のアからウの改正が行われます。

ア 取得事由の追加

現行は、負傷・疾病にかかった子の世話や疾病予防のための世話をを行うときに認められている子の看護休暇ですが、次のようなときにも取得が認められるようになります。

- ・ 感染症に伴う学級閉鎖等
- ・ 入園（入学）式、卒園式への参加など

イ 対象となる子の範囲拡大

小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大されます。

ウ 適用除外者の見直し

勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき、子の看護休暇の対象者から除外する仕組みが廃止されます。この改正により、労使協定により除外できるのは、

「週の所定労働日数が2日以下の労働者」のみとなります。

③ 育児のためのテレワーク導入（努力義務）

3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークが追加されます。

④ 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置

※ ④は、令和7年10月1日が施行日となります。

事業主は、次の中から2つ以上の制度を選択して措置する義務が生じ、労働者はその中から1つ選べるようになります。

- ・ 始業時刻等の変更
- ・ テレワーク等
- ・ 保育施設の設置運営等
- ・ 新たな休暇の付与
- ・ 短時間勤務制度

また、選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を講ずる必要があります。

- ⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮
※ ⑤も、令和7年10月1日が施行日となります。
妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮をするこ
とが、事業主に義務付けられ
ます。
- ② 公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化
① 公表義務の対象拡大
育児休業の取得状況の公表義務の対象は、常時雇用する労働者数が300人超（現行では1000人超）の事業主に拡大されます。
- ② 状況把握・数値目標の設定
従業員数100人超の企業は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定が義務付けられます（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です）。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限延長

- ※ この改正は、公布日からすでに施行されています。
次世代育成支援対策推進法の有効期限は、令和7年3月31日までとされていますが、10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。
- (3) 介護離職防止のための措置
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を行うため、次の改正が行われます。
- ① 制度の周知・意向確認
労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことが義務付けられます。
- ② 情報提供・環境整備
労働者等への両立支援制度等に関する早期（40歳等）の情報提供や、雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）のい
ずれかを選択し「措置」が義務付けられます。
- ③ 介護休暇の対象労働者の範囲
勤続6か月未満の労働者を
労使協定に基づき、介護休暇の対象者から除外する仕組み

- ④ 措置の追加
家族を介護する労働者に関する事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークが追加されます。

三 改正に向けての準備

今回の改正は、実施事項が多く、また、各種措置の拡充に伴って、育児や介護をする労働者への対応のほか、周囲の従業員との調整が生じることもあります（残業免除、子の看護休暇の取得事由拡大などに伴って、職務内容の見直し・同僚への引き継ぎや分担を行うなど）。

まずは、改正内容の把握と併せ、現行の社内制度がどのようなになっているのかを再確認しながら、改正対応の準備を進めていきましよう。

厚生労働省においては、ホームページ上に改正内容のリーフレット等公開、改正説明会・育児休業取得促進等に関するセミナー開催が予定されていますので、それらもご活用ください。

改正の概要	改正の趣旨
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	子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくことなどから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。
育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化	現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。
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	仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

（厚生労働省資料より）

マイナンバーカードの 健康保険証利用

健康保険証の廃止を定めるマイナンバー法等の改正法が、令和6年12月2日より施行されます。

現行の健康保険証発行は終了し、今後はマイナンバーカードでの保険証利用を基本とする仕組みに移行します。

(1) 経過措置について

マイナンバーカードの健康保険証（マイナ保険証）利用に関し、次の経過措置が設けられています。経過措置は、令和7年12月2日で終了する予定です。

① 健康保険証の利用

令和6年12月2日時点で有効な健康保険証は、最大1年間有効とする経過措置が設けられています。

ただし、経過措置期間中に発行済保険証の有効期間が到来した場合や、転職・転居などで保険者（協会けんぽ、健康保

険組合、国民健康保険の保険者など）の異動が生じた場合は失効します。

② 資格確認書の発行

健康保険証の廃止に際しては、マイナ保険証を保有しない方に、申請によらず資格確認書を発行することとされています。

※ 新規加入時に申請がなかった方でマイナ保険証をお持ちでない方などには、申請によらず資格確認書が発行されますが、相当な期間を要することから、「できる限り資格取得届の提出時に申請をお願いします」との注意喚起が行われています（協会けんぽ）。

(2) 従来の健康保険証の扱い

従来は、退職をする際に健康保険証を回収し返却をすることとされていました。令和6年12月2日以降は、退職時の回収は不要となり、自己破棄も可能とされます（協会けんぽ）。

※ 健康保険組合の適用事業所等では、各保険者の示す方法に基づいてお取り扱いください。

社会保障協定に関する届出改正

海外で働く日本人または海外から来日して働く者は、自国と他国の二国における年金制度等の加入対象となる場合があります。社会保障協定は、これらの方の保険料の二重負担を避けることや、加入期間の通算をし、年金の受給要件を満たしやすくする等のために締結されている協定です（協定内容は国により異

なります）。この協定により、日本の年金制度の被保険者とならない方（適用事業所において当該者を適用する場合は、適用事業所の事業主）は、令和6年7月以降は「条約等適用者に関する届出書」を日本年金機構に届け出るよう努めなければならないとされました。

後期高齢者医療制度の見直し （保険料負担）

「後期高齢者1人当たりの保険料」と「現役世代1人当たりの後期高齢者支援金」は、少子高齢化による人口構成の変化により、制度導入時（平成20年度）に比べ後期高齢者は1.2倍、現役世代は1.7倍に増え、現役世代の負担がより重くなっている状況が生じていました。

そのため、令和6年4月より、現役世代の負担上昇を抑え持続可能な仕組みにするため、これらの伸び率が同じとなるよう見直されました。これによる後期高齢者の保険料の増加分は、後期高齢者の中で負担能力に応じて負担する仕組みとなりました（被保険者の約4割の方に負担増が発生）。

厚生労働省の発表では、令和6年度の後期高齢者医療制度の被保険者1人当たり平均保険料額は、全国平均で月額7,082円（令和4・5年度の6,575円から507円増加）に、令和7年度にはさらに110円増加し、月額7,192円となることを見込まれています。