



## 法改正情報（改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです）

### ● 令和6年度入所分の就労証明書について — 就労証明書のフォーマットが統一されました

認可保育所等の入所を申し込む際に保護者が市区町村に提出する書類で、企業で働いている人が申し込む場合、企業の人事担当者が作成します。

これまで、市区町村ごとに異なるフォーマットが使用されていたため、書類作成が担当者の負担となっていました。

#### 1. 「ローカルルール」をなくして様式を統一

そこで、「規制改革実施計画」（令和5年6月16日閣議決定）にて、様式を統一し雇用主が就労証明書を地方公共団体にオンラインで提出することも選択できることが可能となるよう、システムを構築するとの方針が示されました。

令和5年5月29日には事務連絡「就労証明書の標準的な様式について（周知）」が発出され、令和6年4月入所分に係る就労証明書の標準的な様式が示されていました。

#### 2. 令和6年度入所分の雇用主によるオンライン提出は見送り

9月1日、事務連絡「令和6年度入所分の就労証明書提出について」が発出され、雇用主によるオンライン提出方式には対応せず、申請者が入所申請を行う際に就労証明書を添付する従来どおりの提出方式を継続することが明らかになりました。

オンライン提出方式への対応が見送られた理由は、企業の担当者と市区長との双方に事務負担が生じることなどを総合的に勘案した結果とされ、今後、より負担軽減となる提出方式が実現できるよう引き続き検討するとされています。

#### 3. 9月15日より新様式が利用可能

令和6年度入所分の就労証明書については、マイナポータルの「ぴったりサービス」に9月14日に標準的な様式が掲載され、9月15日より利用可能となる見通しです。

📖 こちらも参考にしてください。

#### ■ 【こども家庭庁】（「令和6年度入所分の就労証明書提出について」）

[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/3ceda661/20230904\\_policies\\_hoiku\\_30.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/3ceda661/20230904_policies_hoiku_30.pdf)

**10月の税務と労務の手続**（提出先・納付先）**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]

**31日**

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分>[労働基準監督署]
- 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]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>[郵便局または銀行]
- 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]

**トピック**（最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました）**● 「年収の壁」解消へ議論開始(9/22)**

厚生労働省の社会保障審議会は21日、「年収の壁」対応策の議論を開始した。同省は壁を超えても手取りが減少しない仕組みとして本人負担分の保険料減免など4つの案を示したが、委員からは慎重な意見が相次いだ。10月から導入方針の壁を超えても手取りが減少しないよう賃上げや労働時間延長を行う企業に対する助成は、2025年の年金制度改革までの暫定措置であるため、別途、制度見直し案を来年にも取りまとめることを目指している。

**● 厚生労働省 残業代算定から在宅手当を除外へ(9/18)**

厚生労働省は、残業代を算定する基礎から在宅手当を外す方向で調整に入った。月給に含めずに必要経費として切り離す。この場合、社員の手取りが減る可能性も出てくる。新型コロナ禍でのテレワークの普及で、手当を導入した企業が払う残業代が膨らんだことによる見直し。労働基準法施行規則を改正し、2024年度にも適用する方針。

**【後記】 心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正されました**

心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正され、令和5年9月1日に通知されました。精神障害・自殺事案については、これまで平成23年策定の「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定が行われていました。精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会（厚生労働省）は、社会情勢の変化等に鑑み、最新の医学的知見を踏まえて検討を行い、今年7月にその報告書が取りまとめられたことを受け、今回の改正となりました。

認定基準改正のポイントとなるのは次の3点です。

**① 業務による心理的負荷評価表(※)の見直し**

- 具体的出来事 顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた（いわゆるカスタマーハラスメント）を追加
- 具体的出来事 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」を追加

- 心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充（パワーハラスメントの6類型すべての具体例の明記等）

※ 実際に発生した業務による出来事を、同表に示す「具体的出来事」に当てはめ負荷（ストレス）の強さを評価

**② 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し**

- 悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」がない場合でも、業務による強い心理的負荷により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める

**③ 医学意見の収集方法を効率化**

- 専門医3名の合議により決定していた事案について、特に困難なものを除き1名の意見で決定できるよう変更

労災事案を防ぐためにも、従業員の心理的負荷の軽減について検討していきましょう。