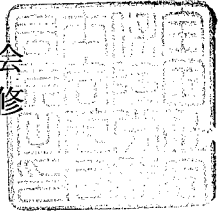




社労連第132号
平成23年3月29日

厚生労働大臣
細川律夫 殿

全国社会保険労務士会連合会
会長 金田 修



社会保険労務士法第25条の38に規定する厚生労働大臣への意見書について

平素は、連合会の事業運営につきまして格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、標記の件につきましては、社会保険労務士法第25条の38「連合会は、厚生労働大臣に対し、社会保険労務士の制度の改善に関する意見又は社会保険労務士の業務を通じて得られた労働社会保険諸法令の運営の改善に関する意見を申し出ることができる。」との規定に基づき、別添「社会保険労務士法第25条の38に規定する厚生労働大臣への意見書」のとおり、意見を申し出るものです。

本意見書では、国民生活を支えるセーフティネットである労働社会保険に関する諸制度のあり方が、国民ひいては我が国の行く末を左右すると言っても過言ではなく、政府がこれらの分野に関する政策を進める場合には、国民の声を十分に聴くべきところであることから、労働社会保険の専門家であり、業務を通して事業主や労働者をはじめ、その家族や年金受給者など国民全体から、様々なご意見・ご要望を把握することができる、我々社会保険労務士の意見を集約いたしました。

つきましては、本意見書を労働社会保険諸法令の改善に向けて検討していただくとともに、今後、労働社会保険諸法令の改正等を行う際には、国民の目線に立った意見を提言できる社会保険労務士を活用いただきすますようお願い申し上げます。

以上
(担当：業務部企画課)

平成23年3月29日

**社会保険労務士法第25条の38に規定する
厚生労働大臣への意見書**

全国社会保険労務士会連合会

目 次

はじめに	2
【労働基準法関係】	
1. 労務監査制度を法制化すること	3
【労働安全衛生法関係】	
1. 社会保険労務士が衛生管理者として事業所の委託を受け、選任者となること こと	3
【健康保険法関係】	
1. 被扶養者の認定基準における収入の取扱いを改めること	4
2. 被扶養者の範囲に別居している兄弟を加えること	4
【厚生年金保険法関係】	
1. 遺族年金における男女格差をなくすこと	4
2. 共済年金受給者と厚生年金受給者の支給停止の取扱いを平等にすること	5
3. 年金時効特例法対象者を拡大すること	5
【国民年金法関係】	
1. 自営業者等に生計維持される配偶者の被保険者資格を見直すこと	6
【介護保険法関係】	
1. 介護認定調査の方法を改善すること	6
【その他】	
1. 高等学校等における労働社会保険諸法令教育を推進すること	7

はじめに

近年の我が国の社会情勢は、景気低迷を背景に、企業間の競争激化、雇用環境の悪化、個別労働関係紛争の急増など、雇用・労働に関する問題を生じている一方、少子高齢化の進展によって高齢世代の医療・年金・介護に関する各種の問題や、若年世代の出産・育児とワークライフバランスに関する問題を生じている。これらの問題によって、失業、ワーキングプア、無年金など、国民の生活は著しく不安定な状況に陥っていることから、この状況の解消が、政府の喫緊の課題となっている。

国民生活を支えるセーフティネットである労働社会保険に関する諸制度のあり方は、国民ひいては我が国の行く末を左右すると言っても過言ではない。したがって、政府がこれらの分野に関する政策を進める場合には、国民の声を十分に聴くべきところである。

社会保険労務士は、労働社会保険の専門家であるばかりでなく、常日頃この分野の行政と接触しながらその業務を行っていることから、制度に通暁し、かつ情報を早く得ることができる立場にあり、労働・社会保険・社会保障に関する的確な意見を表明することができる。

この観点から、今般、全国社会保険労務士会連合会は、社会保険労務士法第 25 条の 38 の規定に基づき、労働社会保険諸法令の改善及びこれを実行に移すための社会保険労務士制度の運営の円滑化の方策を検討するとともに、これらに関する社会保険労務士会及び会員の社会保険労務士の意見を取りまとめ、厚生労働大臣に具申する。

【労働基準法関係】

1. 労務監査制度を法制化すること

労働基準法第89条に基づき、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則の作成と届出の義務があるものの、作成していない事業所や、一度作成したまま見直しを行っていない事業所も多く見られる。

昨今の個別労働関係紛争の増加は、このような就業規則や、その他規程類の整備状況、運用状況を要因として発生するケースが多く、発生することにより、当該事業所が被る社会的評価の低下、それに伴う生産性・売上高の減少など社会的損失も計り知れない。

そこで、現在、内部統制として財務分野については公認会計士による会計監査制度が法制化されているが、これを人事労務分野においても実施し、労務監査制度として法制化すべきである。

なお、労務監査制度において、監査の実施・監査報告書の作成を行うのは、社会保険労務士とすべきである。

【労働安全衛生法関係】

1. 社会保険労務士が衛生管理者として事業所の委託を受け、選任者となること

現在、常時50人以上の労働者を要する事業場においては、事業所規模ごとに衛生管理者を1名以上選任しなければならないが、選任者の資格要件は①衛生管理者免許者、②衛生工学衛生管理者免許者、③労働衛生コンサルタント、④医師・歯科医師となっている。

しかし、五十人前後の事業所においては、従業員の入退社が多く、衛生管理者も中途退職者がいて不安定である為、絶対数が不足していること、衛生管理者の選任をしなければならない事業所においても選任ができないでいる事業所があること、社会保険労務士が衛生管理者の資格を所持していても、事業所においては専属でないため衛生管理者の資格が有効に使える機会が少ないこと（労働衛生コンサルタントの資格者はなお少ないこと）、との問題点がある。

そこで、現在の社会保険労務士制度には、社会保険労務士試験に労働安全衛生法の科目があること、社会保険労務士法別表第2の社会保険労務士が関与できる法律に労働安全衛生法があること、委託先の事業所の労務管理及び安全衛生の指導を日常的に行っていることから総合的に考え、労働安全衛生法施行規則第7条「専属の者」を削除及び労働安全衛生法の改正と社会保険労務士法の改正をすることで、以下の条件を満たした社会保険労務士は、衛生管理者の職務を遂行することが出来るものとするべきである。

- ・社会保険労務士と事業所との間に業務委託契約が締結されていて、かつ、社会保険労務士が衛生管理者の有資格者の場合、当該事業所の衛生管理者に選任出来ること。

【健康保険法関係】

1. 被扶養者の認定基準における収入の取扱いを改めること

現在、一般の被扶養者の収入認定基準は年間130万円未満である。当該収入には給与及び事業収入が含まれ、失業者に給付される雇用保険の基本手当も含まれる。

ところが、医療保険者の基本手当受給者に対する被扶養者の認定は、年間の給付額ではなく、日額3,612円を境に行われているのが実態である。これは130万円を雇用保険改訂前の所定給付日数である360日で除した金額を用いているからであり、現状の所定給付日数は一般被保険者で最長150日、特定受給資格者で最長330日となっている。また、所定給付日数360日が支給されるのは就職困難者の特定年齢層（45～60歳）に限られている。

したがって、当該被扶養申請者が雇用保険のどの被保険者区分に属するかを確認のうえ、認定処理すべきであるが、実態は確認されていない。

そこで、このような認定基準の運用は雇用保険に対する請求を阻害し、また基本手当受給者（求職活動者）の健康保険無保険者の拡大を助長することに繋がるため、ぜひ改めるべきである。

2. 被扶養者の範囲に別居している兄姉を加えること

現在、健康保険法第3条第7項において、同法上の被扶養者には弟妹は生計維持されていれば同居は条件ではないが、兄姉は同居が条件となっている。

しかし、雇用情勢や住宅事情から弟妹に扶養されているものもいるのが現実であるとともに、民法第877条では「兄弟姉妹は、互いに扶養する義務がある」と定められている。

そこで、健康保険法第3条第7項第1号の「弟妹」を「兄弟姉妹」に改定するべきである。

【厚生年金保険法関係】

1. 遺族年金における男女格差をなくすこと

遺族年金の受給権者のうち「配偶者」について、労働者災害補償保険法の遺族（補償）年金では、「妻」は無条件でもらえるが、「夫」は年齢または障害要件がある。「妻」を亡くした場合、年金が受けられず一時金のみの場合が多く、たった1,000日分の一時金のみが支払われる場合がある。

厚生年金保険法の遺族厚生年金では、「妻」は無条件でもらえるが、「夫」は年齢要件がある。そのため、夫が厚生年金保険の被保険者である「妻」を亡くした場合、一切支給がなく、保険料の支払いが意味をなさない場合がある。

国民年金法の遺族基礎年金では、高校生以下の子のある「妻」しか受けられず、「妻」を亡くしても一切支給がない。仮に、亡くした「妻」が第一号被保険者として35年間自腹

で保険料を払ったとしても、たった32万円の死亡一時金しかもらえない。

このことは、男女共同参画社会を目指すには矛盾のある制度といえる。

そこで、女性が一家の大黒柱の場合もあるし、夫婦が協力して家計を支えている場合もあるのだから、社会保険に関して男女平等になるよう、年齢制限の撤廃など「遺族」の要件の見直しや中高齢加算の見直しなど、適正な見直しをするべきである。

2. 共済年金受給者と厚生年金受給者の支給停止の取扱いを平等にすること

60歳から64歳までの在職老齢年金制度において、厚生年金受給者が厚生年金の被保険者になったときは、賃金と年金の合計額が28万円を超える場合、超える額の2分の1に相当する額が支給停止され、賃金が47万円を超える部分については、賃金が増加した額だけ支給停止される。

一方、65歳未満の退職共済年金または障害共済年金等の受給者が厚生年金の被保険者となったときは、賃金と年金の合計額が47万円を超える場合、超える額の2分の1に相当する額が支給停止される。

これは、国民皆年金制度における平等性を欠いた仕組みになっていると言えることから、共済年金受給者と厚生年金受給者とを同様の取扱いとすべきである。

3. 年金時効特例法対象者を拡大すること

同法は年金記録の訂正により年金額が増加する者を救済の対象としているが、例えば厚生年金の老齢給付の未請求者の中には加入期間が20年に達せず、受給権がないものと諦めていたが、実際には男子40歳（女子は35歳）以降15年以上の加入期間があり、特例により受給権を取得していた者がいる場合がある。

これらの未受給者は受給権を放棄したのではなく、単に中高齢者の加入期間に関する特例についての年金知識がなかっただけと解すべきである。該当者の中には既に死亡している人も当然いると考えられ、配偶者もかなり高齢者と思われる。配偶者が生存していれば遺族給付の受給権が発生する。

両方のケースとも記録の訂正がなかっただけで、本法の救済の対象外として放置されるのは極めて不合理であり、行政上の公平性の確保と年金記録問題解決の一助とするために同法の一部を改正し、「老齢給付の受給資格期間を満たしているが裁定請求をしていない者（未請求のまま死亡したものを含む）や該当者が死亡している場合の遺族給付も救済の対象に加える。」とすべきである。

【国民年金法関係】

1. 自営業者等に生計維持される配偶者の被保険者資格を見直すこと

現在、自営業者等に扶養される20歳以上60歳未満の国内居住の配偶者は、生計維持されていても、第1号被保険者となり、自ら保険料を納付する義務を負っている。

一方、被用者年金各法の被保険者等に主として生計維持される20歳以上60歳未満の配偶者は、第3号被保険者となり、原則として自ら保険料を納付する義務を負わない。

生計を維持する配偶者の一方が自営業者か被用者のいずれかにより、他方の配偶者に保険料負担の有無が生じたり、国内居住要件を求められることは不合理であることから、見直すべきである。

【介護保険法関係】

1. 介護認定調査の方法を改善すること

平成21年4月からの介護保険の認定調査のやり方をめぐっては、実態に合わない、介護切りという批判が強く、厚生労働省も同年4月から「要介護認定の見直しに係る検証・検討会」を設けて検討を開始した。

介護保険の給付を受けることは、被保険者の権利なのだが、介護保険被保険者証を持って、介護事業者のところへ行けば、ヘルパー派遣などのサービスが受けられるという仕組みにはなっていない。被保険者が介護サービスを受けるためには、住んでいる市町村の介護保険担当窓口に行って要介護認定申請という手続きをしなければならない。

申請をすると後日、日程を打ち合わせたうえで調査員が来るが、市町村の職員が来る場合と、市町村から委託を受けたケアマネージャーが来る場合がある。

この調査の際に改善すべき点を以下にあげる。

①要介護者の特性にあわせた質問内容の改善

市販されている解説書では、「調査のとき、格好をつけて、出来ないことを出来ると言わないように」などと書いてある。しかし、そのような要介護者の特性(見栄を張ることがある)を理解したうえで、質問の方法を改善すべきである。

②調査員の聞き取り能力を向上すること

調査員が持参する調査票の記入結果は、コンピューターにかけて第1次判定をすることになるが、質問項目は3肢択一、2肢択一、5肢択一など、さまざまである。生きた人間の生活では「できる、できないの間に、できるけど上手にはできない」という領域があるのが普通であり、調査員には、要介護者を十分理解したうえで、質問項目を聞き取る能力の向上を図るべきである。

③調査票は複写式にし、控えを調査対象者に交付すること

介護保険に関する解説書のなかには「択一式の質問と答えでは意をつくせないことがある。調査される側として特に訴えたい問題、困りごとなどは特記事項に書いてもらえ」と

書いてあるものがある。しかし、実際には調査員が、被調査者から聞いたことを調査票の裏面に鉛筆でメモ書きし、事務所などに帰ってから清書しているようであり、特記事項を、その場で見せてもらうのは、調査の現場では難しいと思う。

しかし、調査員が提出した調査票を基に要介護度が決定されることから、調査票の記載内容について、被調査者としては知っておきたい。市町村から介護認定の結果通知が来るまで「要介護度が下がったらどうしよう」と心配するのは精神衛生上良くないものである。

労働基準監督官が、事業所に立入り調査したときには、是正すべきことがあれば、複写で作成した「是正勧告書」という書類を事業主または代理人に交付する。病院で手術を受ける前には、手術について説明を聞いて承諾したという書面を提出する。この書類も複写式で患者の手元に控えが残る。

このようなことから、権利義務に係る調査票を複写式にして、控えを調査対象者に交付するべきであるとともに、調査に行く前に、被調査者に記入説明書と調査票を送付し、あらかじめ記入しておいてもらい、調査日には調査員が実際に目を見て、あるいは被調査者と話し合っ、身体の状況や物事の理解度の確認と補足質問をする方法へと改善すべきである。

【その他】

1. 高等学校等における労働社会保険諸法令教育を推進すること

高等学校等において、学生が法律の仕組み（労働契約法・労働基準法・労災保険法・雇用保険法・国民年金法・厚生年金保険法・健康保険法）のガイドラインを就職する前に知ることが、昔と違って複雑な働き方をしなければならない状況下で、会社はこれだけの負担をしてくれている、あるいは、法律の適用になっていること等を知ることにより、将来に対する不安感を払拭し、さらには労働契約をしていること責任を感じてもらうことに繋がる。

これまでの厚生労働省の政策を見ると、求職する側に職業訓練や適職を見つける部分に力を入れているものの、働く仕組みが複雑になっているにもかかわらず、肝心の労働社会保険諸法令教育が行なわれていない不十分な状態となっている

文部科学省と連携する必要もあるが、学校教育の中に組み込んで教育していかなければ、正確な知識を持たない国民はますます将来に対する不安が解消されず、逆に教育を行うことによって、国の政策に対し評価する目を国民は持つことができ、将来に対する根拠のない不安が解消されると思われる。

そこで、このような取り組みを厚生労働省が率先して進めるとともに、当該分野の授業の際には、社会保険労務士を活用すべきである。