

人を大切にする企業と社会の実現に向けて

～ 政策提言・宣言 ～

2025年度 概要版

2026年3月12日



全国社会保険労務士会連合会

JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS

社会保険労務士総合研究機構

人を大切にする企業と社会の実現に向けて 2025年度提言 特徴的提言

Pick Up 1 治療と仕事の両立支援についての法制化（No. 1-1）

現状、長期治療が必要な労働者の「治療と仕事の両立」に関する支援は、事業主の「努力義務」にとどまっており、法的強制力がないため、企業側の理解不足や対応のばらつきが課題となっている。この現状を改善するため、治療と仕事の両立支援に関する合理的配慮の提供を事業主の義務とすることを提言する。

Pick Up 2 外国人育成就労制度における労働社会保障及び労務管理の専門家による労務監査制度の創設等（No. 6-1）

2027（令和9）年に開始が見込まれる外国人育成就労制度において、外国人の人権保護・労働者としての権利の確保を進めるため、監理支援機関や受入機関（企業）が適正な労務管理を行っているかどうかを確認する外部監査人制度の要件厳格化及び新たな労務監査制度の創設を提言する。

Pick Up 3 最低賃金引き上げ額の適切さを評価するための客観的目安の設定（No.8-1）

我が国において賃上げが成長戦略の要とされるなか、国民および企業のコンセンサスを得ながら最低賃金の引き上げを行うため、以下の2点の対応を提言する。

1. 最低賃金引き上げ額の適切さを評価するための客観的目安の設定
2. 目安に基づく最低賃金決定プロセスの透明化と中期的な最低賃金引き上げのロードマップの提示

人を大切にする企業と社会の実現に向けて 2025年度提言 特徴的提言

Pick Up 4 労働契約法における「出向」「転籍」「配置転換」の定義化（No. 8-2）

労働契約法において「出向」「転籍」「配置転換」に関する定義規定がなく、使用者による権利行使の有効性判断が個別の司法判断に委ねられ、予見可能性が低い現状であることから、同法にこれらの定義を定めるとともに、蓄積された判例法理を踏まえ、労働契約法第14条から第16条に準じた権利濫用を規制する規定を整備することを提言する。

Pick Up 5 特退共・中退共から他の企業年金制度への資産移換の拡大(No. 5-2)

企業年金制度の多様化が進む中、特定退職金共済制度（特退共）及び中小企業退職金共済制度（中退共）から他の企業年金制度への柔軟な資産移換ができず、企業の退職金制度改革を阻害している。そこでこの制度間の資産移管をより柔軟に認めることを提言する。

Pick Up 6 ねんきん定期便への使用者（事業主）負担の保険料納付額の記載（No. 5-1）

「ねんきん定期便」における保険料納付額の記載は、現状、被保険者本人が負担した額のみとなっていることから、使用者（事業主）が負担した保険料納付額、および労使負担の合計額も併記するよう、関連する施行規則の改正を提言する。

人を大切にする企業と社会の実現に向けて 2025年度提言 特徴的提言

Pick Up 7 性別変更に伴う社会保障を享受する権利の速やかな移行や配慮について（No.7-1）

戸籍上の性別変更を行った場合、社会保険における性別訂正の手続きに時間を要し、健康保険証（健康保険資格確認書）の発行まで1か月以上必要とするケースも散見されるため、現在本人確認書類として求められるマイナンバーカード、運転免許証、健康保険資格確認書等の発行について、より速やかな対応を可能とし、受益者の不便が講じることのないよう提言する。また、現在、健康保険、厚生年金保険の被保険者の性別の訂正がなされた際、マスキング処理をすることができず、意に反した「アウティング（性的指向や性自認について本人の同意を得ず第三者に暴露する行為）」が起こってしまうことが懸念されるため、電子データの形式の変更を提言する。

Pick Up 8 高額療養費制度における多数該当の保険者通算制度の導入（No.6-4）※2024年度公表分

現在、健康保険の保険者（国民健康保険や健康保険組合等）が変わると、高額療養費制度における「多数該当」の月数が通算されず、自己負担限度額が上がり、経済的負担が増大する。この問題を解決するために、マイナ保険証を活用し、保険者が変わっても多数該当の月数を通算できる制度へ改正することを提言する。

提言 一覧

提言 1. 多様なキャリア形成の支援

New 1-1. 治療と仕事の両立支援についての法制化

New 1-2. 基本手当の給付年齢の70歳までの拡大

- 1-3. オンラインでのハローワーク求職登録の解禁
- 1-4. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃
- 1-5. 在宅勤務者の雇用保険適用手続における基準の見直し
- 1-6. 高齢者にかかる無期転換ルールの一律適用除外
- 1-7. 中小企業・小規模事業者における障害者雇用調整金の拡充

提言 2. 働く人の健康確保に向けた改善

New 2-1. 調理場の「暑熱職場」への追加

- 2-2. 労働基準法に労働時間の定義の規定化
- 2-3. 特例措置対象事業場における法定労働時間週44時間制の見直し
- 2-4. テナントビルにおける休養室設置基準の見直し
- 2-5. 短時間労働者への休憩時間の付与
- 2-6. 小規模事業場への健康管理支援体制の見直し
- 2-7. 産業医の紹介支援体制の構築

提言 3. きめ細やかな子育て、介護との両立支援

- 3-1. 育児休業・介護休業の労使協定適用除外の見直し及び休業給付に係る被保険者期間の短縮

<育児との両立>

- 3-2. 育児休業を複数回取得した際の養育特例の継続適用
- 3-3. 育児休業給付と健康保険各種給付との併給調整の導入
- 3-4. 出生時育児休業及び子の看護休暇の対象を祖父母に拡大
- 3-5. 育児休業取得による社会保険料免除要件の見直し
- 3-6. 育児休業給付金における支給期間の終了日の変更
- 3-7. 第3子以降における育児休業給付金の支給要件の見直し
- 3-8. 育児休業給付金の支給申請方法の簡素化
- 3-9. 産前産後休業期間の見直し

<介護との両立>

New 3-10. 家族介護の実態を踏まえた介護休暇の取得事由の拡大

- 3-11. 介護休業給付に係る就労日制限の廃止
- 3-12. 介護休業給付の手続簡便化
- 3-13. 介護休業期間における社会保険料免除等改正

New : 2025年度新規追加（改定）した提言

提言 一覧

提言 4. 休日・休暇制度の見直し

New 4-1. 就業規則における法定休日の特定の義務化

New 4-2. 4週4休制の特則の創設

4-3. 時間単位年休の時季指定日数からの控除対象への見直し

4-4. 年次有給休暇取得日における賃金計算時に採用する賃金の統一化

4-5. 紹介予定派遣から直接雇用へ移行時の年次有給休暇の取扱いの見直し

提言 5. 時代にあわせた社会保障制度への転換

New 5-1. ねんきん定期便への使用者（事業主）負担の保険料納付額の記載

New 5-2. 特退共・中退共から他の企業年金制度への資産移換の拡大

New 5-3. 社会保険の任意適用申請による認可日の見直し

New 5-4. 労災請求結果の事業主への通知

New 5-5. 労働者災害補償保険における遺族（補償）給付の見直し

New 5-6. 社会保険、社会保険料のルールの特示

5-7. 国民年金第3号被保険者制度の見直し

5-8. マルチジョブホルダーへの雇用保険適用

5-9. 標準賞与額の上限の引き上げの仕組みの見直し

提言 6. 公正なセーフティネットの整備

New 6-1. 外国人育成就労制度における労働社会保障及び労務管理の専門家による労務監査制度の創設等

6-2. 年金及び各種手当の毎月払い

6-3. 労働保険の暫定任意適用事業の廃止

6-4. 高額療養費制度における多数該当の保険者通算制度の導入

6-5. 高額介護合算療養費の所得基準内容の見直し

6-6. 失業に伴う国民健康保険料の軽減措置証明書類について

6-7. 健康保険及び厚生年金保険における激甚災害時減免措置の導入

6-8. フリーランス等における労災保険特別加入制度の見直し

提言 7. 公的サービスにおけるジェンダーインクルージョン

New 7-1. 性別変更に伴う社会保障を享受する権利の速やかな移行や配慮について

New : 2025年度新規追加（改定）した提言

提言 一覧

提言 8. シンプルで実効性のある制度づくり

- New** 8-1. 最低賃金引き上げ額の適切さを評価するための客観的目安の設定
- New** 8-2. 労働契約法における「出向」「転籍」「配置転換」の定義化
- New** 8-3. 出生後休業支援給付金の受給資格否認通知の運用見直し
- New** 8-4. 雇用保険の本社一括適用承認基準の緩和
- New** 8-5. 離職票様式第5号・第6号の見直し
- New** 8-6. 雇用保険法第75条（戸籍事項の無料証明）の見直し
 - 8-7. 厚生年金保険資格喪失時の国民年金への自動切換え
 - 8-8. 75歳到達時の健康保険資格の自動喪失
 - 8-9. 労働保険と社会保険との賃金（報酬）の定義の統一
 - 8-10. 雇用保険被保険者転勤届の廃止
 - 8-11. 通勤手当の社会保険算定基礎からの除外
 - 8-12. 離職証明書等における被保険者期間の確認方法の見直し

New : 2025年度新規追加（改定）した提言

提言 1. 多様なキャリア形成の支援

本文P5～7

1-1. 治療と仕事の両立支援についての法制化

現状、長期治療が必要な労働者の「治療と仕事の両立」に関する支援は、事業主の「努力義務」にとどまっており、法的強制力がないため、企業側の理解不足や対応のばらつきが課題となっている。



障害者差別解消法と同様の枠組みで、事業者による治療と仕事の両立支援についての合理的配慮の提供を義務化する。中小企業に対しては、専門家派遣等のサポート体制の整備や助成金を創設する。

➡ **両立支援の内容の拡充**

NEW

1-2. 基本手当の給付年齢の70歳までの拡大

高年齢者層の雇用が広がり、65歳以上の様々な理由による離転職が増加することが見込まれる中、再就職を目指す高年齢者への給付が十分とは言えない。



高年齢求職者給付金の意義の見直しや老齢年金との併給調整を前提として、基本手当の給付年齢を70歳まで拡大する。

➡ **働く意欲のある高年齢者の生活支援**

NEW

1-3. オンラインでのハローワーク求職登録の解禁

ハローワークインターネットサービスの全機能を利用するためには、ハローワークに出向く必要があるが、特に在職者にとって負担になっている。



求職登録も含めて手続きをオンラインで完結できるようにする。

➡ **在職者中の転職活動の利便性向上
円滑な労働移動を促進**

1-4. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃

副業・兼業時、事業主が異なる事業場においても時間外労働の割増賃金を通算して支払う必要があり、企業の管理負担が大きく副業・兼業促進を阻んでいる。



事業主が異なる事業場での副業・兼業では、通算労働時間に時間外労働の割増賃金を適用せず、過重労働防止を目的に把握するよう措置を講じる。

➡ **副業・兼業の促進**

1-5. 在宅勤務者の雇用保険適用手続における基準の見直し

在宅勤務者の雇用保険適用要件として、事業所勤務者との同一性の確認が必要であり、確認基準においては「他の事業主の業務への従事禁止を雇用契約書等に明示」が要件の一つとなっている。



同一性確認基準を廃止し、新たに在宅勤務者と業務委託者との区分を明確化。雇用保険適用手続に添付する「在宅勤務雇用実態証明書」も廃止する。

➡ **在宅勤務者も副業・兼業を選択しやすい環境に**

1-6. 高齢者にかかる無期転換ルールの一律適用除外

定年年齢以降に新規採用した有期雇用労働者等は、無期転換ルールの対象となるが、加齢による健康面等の雇用リスク回避のため無期転換申込権が発生する前での雇止めが発生している。



無期転換ルールを理由とする雇止めをなくすために、満60歳以上の労働者については一律に無期転換ルールの適用を除外する。

➡ **高齢期の雇用安定確保**

1-7. 中小企業・小規模事業者における障害者雇用調整金の拡充

常時雇用労働者数が100人を超える事業主が障害者雇用率を超えて障害者を雇用している場合は障害者雇用調整金が支給されるが、常時雇用労働者100人以下の事業主は調整金の支給対象にならない。



労働者数が100人以下の事業主であっても障害者雇用率を超えて障害者を雇用している場合は障害者雇用調整金の支給対象とする。

➡ **障害者のさらなる雇用を促進**

提言 2. 働く人の健康確保に向けた改善

本文P12～14

2-1. 調理場の「暑熱職場」への追加

労働安全衛生規則第587条における暑熱職場の定義が特定の業務の限定列挙となっており、実態として過酷な温熱環境にある大規模な調理場等が含まれていない現状がある。



労働安全衛生規則第587条を改正し、対象業務に大規模調理場等を追加する、または、業種による限定列挙方式を改め、WBGT（暑さ指数）等の客観的な温熱指標による定義を導入する。

➡ **労働者の健康障害防止**

NEW

2-2. 労働基準法に労働時間の定義の規定化

労働基準法には「労働時間」にかかる定義がおかれていないため、労働時間について労使間で誤解が生じ、トラブルになるケースがある。



労働基準法上に労働時間を定義づけ、判例に基づく事例を指針で定めることにより、具体的な判断ができるようになる。

➡ **労使が納得でき、より働きやすい社会に**

2-3. 特例措置対象事業場における法定労働時間週44時間制

常時10人未満の労働者を使用する事業場（特定の業種に限る）では、法定労働時間週44時間制が認められているが、長時間労働の常態化に繋がってしまう。



週44時間制を廃止し、すべての事業場の法定労働時間を週40時間制に統一する。

➡ **過重労働の防止
小規模事業者での人材確保**



2-4. テナントビルにおける休養室設置基準の見直し

一定の規模の企業において設置を義務づけられている休養室又は休養所について、男女別に随時利用できる機能が求められるが、企業ごとに設置することが難しいケースがある。



入居するテナントビルにおいて要件を満たす共用の休養室又は休養所を設けた場合には、企業の設置義務を履行したと見做すよう要件を見直す。

➡ **実効性のある安全衛生管理体制の確保**

2-5. 短時間労働者への休憩時間の付与

育児・介護との両立等、多様で柔軟な働き方の一つとして短時間勤務が定着しつつあるが、1日の労働時間が6時間以内となる場合には、休憩時間が与えられていないケースがある。



労働時間が4時間超の場合には30分の休憩を付与する等、1日6時間以内労働の場合の新たな休憩時間の付与義務を設ける。

➡ **より柔軟な働き方の推進**



2-6. 小規模事業場への健康管理支援体制の見直し

小規模事業場については産業医を選任していない場合が多いため、地域産業保健センターが無料で医師による面接指導や健康相談等を行っているが、支援内容が認知されておらず活用していない事業場が多い。



小規模事業場で働く労働者の実効性のある健康確保を図るため、地域産業保健センターの周知の徹底、対応できる医師の増員等の機能拡充を図る。

➡ **小規模事業場における適切な健康管理の支援**

2-7. 産業医の紹介支援体制の構築

従業員50人以上の事業場に産業医の選任が義務づけられているが、地域によっては医師不足もあり、産業医が見つからず、選任がなかなか進まないケースがある。



都道府県単位で産業医を紹介する公的プラットフォームを構築し、産業医リストを公開する等、事業場とのスムーズなマッチングを図る。

➡ **企業における産業医選任の円滑化**

提言3. きめ細やかな子育て、介護との両立支援

本文P18～20

3-1. 育児休業・介護休業の労使協定適用除外の見直し及び休業給付に係る被保険者期間の短縮

勤続1年未満の労働者の育児休業及び介護休業は、労使協定により適用対象から除外にすることが可能であり、また休業給付金も雇用保険被保険者期間の要件を満たさない場合は給付されない。



労使協定で育児休業及び介護休業の対象から除外できる要件を勤続6か月に短縮するとともに、休業給付に係る加入期間要件も6か月に短縮する。

➡ **育児・介護離職の防止**

<育児との両立>

3-2. 育児休業を複数回取得した際の養育特例の継続適用

子の養育期間中の報酬低下が将来の年金額に影響しないようにする養育期間特例制度について、育児休業から復帰する都度届出をしなければならず、休業を分割取得する場合に負担となる。



養育特例の届出をすると、対象となる子どもが3歳になるまで養育特例が継続する仕組みに変更する。

➡ **手続負担の軽減**

3-3. 育児休業給付と健康保険各種給付との併給調整の導入

育児休業給付と健康保険給付（傷病手当金、出産手当金）は同時に受給することができるため、給付額の合計が休業前の所得を上回るケースが生じており、本来の制度趣旨に照らして不合理である。



休業時の所得補償という制度の趣旨を踏まえ、育児休業給付と健康保険給付の併給調整の仕組みを導入し、本来の趣旨に沿った支給となるよう改善する。

➡ **不公平感の解消**

3-4. 出生時育児休業及び子の看護休暇の対象を祖父母に拡大

子の出生時や子の看護が必要なときに祖父母のサポートも大きな助けとなるが、孫が生まれた時には祖父母共に就業中であることが多く、十分なサポートができない。



出生時育児休業及び子の看護休暇について、対象を祖父母にも拡大する。

➡ **こどもまんなか社会の実現に寄与
子育て世代のキャリア形成も支援**

3-5. 育児休業取得による社会保険料免除要件の見直し

育児休業日数に関わらず、月末が含まれる月の給与にかかる社会保険料が免除対象となるため、社会保険料免除を目的に月末1日のみ休業するなど、本来の育児休業の趣旨に反した取得ケースがある。



社会保険料免除要件を、休業時期にかかわらず、休業期間14日以上とするなど、本来の趣旨に沿った取得が進むよう要件を見直す。

➡ **男性の育児休業取得・活用促進に**

3-6. 育児休業給付金における支給期間の終了日の変更

育児休業は「子が1歳に達する日」まで認められているが、育児休業給付金はその前日までの給付となっており整合性がとれない。



育児休業給付金の支給対象期間を育児介護休業法による育児休業期間と揃え、子が1歳に達する日までと変更する。

➡ **育児休業取得者の経済的負担の軽減**

3-7. 第3子以降における育児休業給付金の支給要件の見直し

第3子の育児休業取得前に近接して第1子、第2子の育児休業期間があると、最長4年間で賃金支払いの要件を満たすことができず、同じ第3子の育児休業でも出生のタイミングにより給付金を受け取ることができる人とできない人に分かれる。



第3子以降については最長4年間の要件を緩和し、直近の育児休業取得期間はすべて除いたうえで休業前の賃金受取り実績の確認を行うよう要件を見直す。

➔ **育児休業取得を促進、出生率の向上**



3-8. 育児休業給付金の支給申請方法の簡素化

出生時育児休業制度の開始や育児休業の分割取得、延長制度など、制度の複雑化により申請手続も煩雑になっており、企業担当者だけでなく、被保険者にも大きな負担となっている。



育児休業に係る申請様式の統一を図るとともに、添付する各種確認資料についても企業側のチェックにより省略可能とするなど手続の負担を減らす。

➔ **手続の負担が減り
育児休業等を取得しやすい環境に**

3-9. 産前産後休業期間の見直し

出産年齢の高齢化により、切迫流早産等のリスクが高い状況にあり、現行の産前休業日数では足りないケースがある。



母体保護の観点から、産前休業の日数を現行より長く設定する。

➔ **労働者の妊娠後の不安を軽減**



3-10. 家族介護の実態を踏まえた介護休暇の取得事由の拡大

介護休暇の場合のみ厳格な状態確認を求めることは、現実の介護ニーズに即しておらず、証明を求められる現状が、労働者が休暇取得をためらう心理的負担となっている。



家族介護の実態を踏まえ、要介護状態に至る前の医療機関への付添等において介護休暇取得ができるよう、取得事由を拡大する。

➔ **仕事と介護の両立の実効的支援**

NEW

3-11. 介護休業給付の手續簡便化

介護休業給付金の申請について、一度に90日分までの申請しかできないため、93日間取得した場合、90日分と3日分の2回に分けて申請しなければならない。



申請手續が煩雑になるため、93日を一括で申請できるように手續を簡素化する。

➔ **手續負担の軽減**

3-12. 介護休業給付に係る就労日制限の廃止

介護休業給付については、1つの支給単位期間内で就労日数が10日以下でないと介護休業給付金が支給されないため、短期間の取得の場合支給されないケースがある。



短期の取得でも介護休業給付金を受け取れるよう、就労日数の制限を廃止する。

➔ **介護休業した際の金銭面の負担軽減**

3-13. 介護休業期間における社会保険料免除等改正

介護休業取得者は社会保険料が免除されないため、労使双方の負担の大きさから取得が進んでいない。



介護休業期間中の社会保険料免除及び介護短時間勤務期間中における厚生年金標準報酬月額特例申出を創設。

➔ **介護休業取得者の経済的負担を軽減**



提言 4. 休日・休暇制度の見直し

本文P29～31

4-1. 就業規則における法定休日の特定の義務化

各事業場において、いずれの日を法定休日とするか決められていないことにより、時間外・休日労働の時間が適正にカウントされていない等、労務管理上の支障が生じている。



事業主が法定休日を予め特定することを義務付ける制度改正を行う。

➔ **正確な労働時間や割増賃金の把握
予見可能性の確保**

NEW

4-2. 4週4休制の特則の創設

法定休日の付与は、毎週1回または4週を通じて4日以上の日を付与が義務付けられているが、労働時間の把握及び管理は賃金計算他のために月を単位として行われ、休日管理の対象期間と労働時間管理の対象期間が不一致となる事象が生じている。



月を単位として法定休日を付与することを認めることにより、労働時間管理と休日管理の不一致による煩雑な労務管理と不適切な運用を解消し、併せて、労働者の休日取得の予測可能性を高める。

➔ **休日の確実な取得・予見可能性の確保**

NEW

4-3. 時間単位年休の時季指定日数からの控除対象への見直し

2019年4月から義務化された年次有給休暇の年5日の時季指定には、時間単位年休を含めることができないこともあり、時間単位年休制度を導入する企業が少ない。



時間単位年休の付与分も、年5日の時季指定義務から控除できるように見直す。

➔ **より働きやすい職場づくりの促進**

4-4. 年次有給休暇取得日における賃金計算時に採用する賃金の統一化

年次有給休暇取得日の賃金は、暦日数を基にする平均賃金で計算した場合、所定労働時間を基準に計算する通常の賃金を基にする場合と比べて金額が低くなってしまう。



年次有給休暇取得日の賃金計算は、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」を支給することを原則とし、平均賃金での支払いは労使協定の締結を要件とするなど例外的措置とする。

➡ **年休取得率の向上**

4-5. 紹介予定派遣から直接雇用へ移行時の年次有給休暇の取扱いの見直し

紹介予定派遣は、派遣先に直接雇用されることを前提としているため、実質的には試用期間に似た意味合いがあるが、直接雇用に移行した際に、年次有給休暇の算出にあたっては派遣勤務期間が通算されない。



紹介予定派遣については、直接雇用前に派遣労働者として派遣先企業で就労していた期間を通算して年次有給休暇を算出し付与するよう派遣先に義務付け。

➡ **年休取得率の向上**



提言5. 時代にあわせた社会保障制度への転換

本文P34～36

5-1. ねんきん定期便への使用者（事業主）負担の保険料納付額の記載

ねんきん定期便において被保険者に通知される保険料納付額は、被保険者負担分に限られ、将来の給付水準を正確に把握出来ず、労使の相互協力によって制度が支えられているという理解を深める機会を損なっている。



ねんきん定期便に事業主負担の保険料納付額および労使合計額を併記する。

➡ **制度の透明性確保・事業主の貢献の可視化**

NEW

5-2. 特退共・中退共から他の企業年金制度への資産移換の拡大

特退共及び中退共は他の企業年金制度への資産移換に制約が多く、企業の退職金制度改革を阻害している。



中退共では事業所合併等の事由によっては、企業年金への移換を認める仕組みがあるため、そのような仕組みの適用範囲を拡大し、特退共及び中退共から他の企業年金制度への資産移換を広範に認める。

➡ **中小企業労働者の長期的な資産形成支援**

NEW

5-3. 社会保険の任意適用申請による認可日の見直し

任意適用については、厚生労働大臣による認可日が効力発生日とされており、国民健康保険の脱退手続きなど対象従業員への負担が大きく、事業所においても保険料徴収の予定が不確定になるなどの課題がある。



任意適用の申請時において、その効力発生の希望日を設定できるようにする。

➡ **希望日に基づく任意適用の実現**

NEW

5-4. 労災請求結果の事業主への通知

労災給付の支給決定通知は労働者にのみ送付されるため、事業主が結果を把握できず、復職支援等に遅れが生じたり、不正な請求が行われる可能性がある。



復職支援を迅速・適正に行うことが可能になることや事業主に早期の災害防止努力を促す効果も期待できることから、個人情報の保護に十分配慮し、支給決定通知書を事業主にも送付する制度を設ける。

➡ **請求人労働者の保護・不正防止**

NEW

5-5. 労災保険における遺族（補償）給付の見直し

労災保険の遺族（補償）給付を受ける場合に男女差があるのは、今の時代の価値観に沿った制度となっていない。



遺族厚生年金については、2025(令和7)年改正法案で男女差が解消されたことを踏まえ、労災保険の遺族（補償）年金、公務災害補償の遺族補償年金についても、遺族の年齢制限を廃止し、男女差を失くす。

➡ **時代の価値観に沿った制度の整備**

NEW

5-6. 社会保険、社会保険料のルールの特示

一般に公開されていない社会保険料算定や資格判断に関するルールが存在し、現場で判断に迷う場面が多く、適切な適用事務の実施を阻害している。



雇用保険法における業務取扱要領のごとく、誰でも参照できる統一ガイドラインを策定・公開する。

➡ **公平性・信頼性向上
年金事務所間の運用差解消**

NEW

5-7. 国民年金第3号被保険者制度の見直し

国民年金第3号被保険者制度については、被保険者自身が保険料を拠出していない等、他の年金制度との間での不公平感等の課題が挙げられている。



制度創設当初の趣旨や状況からの変化を考慮し、一定程度期間を設けたうえで第3号被保険者制度を廃止し、第1号被保険者制度と第2号被保険者制度のどちらかに移行する等との改善を図る。

➡ **時代に合わせた年金制度に移行**

5-8. マルチジョブホルダーへの雇用保険適用

複数の事業所で短時間の勤務を行うマルチジョブホルダーについては、1つの事業所で1週間の所定労働時間が20時間以上とならない場合、雇用保険適用されない。



現在65歳以上に適用されるマルチジョブホルダー制度を拡大し、65歳未満についても、複数の事業所の労働時間の合計が一定の時間数を超える場合は、複数の事業所のそれぞれで雇用保険に加入する。

➡ **複数事業所で働く労働者の雇用の安定**

5-9. 標準賞与額の上限の引き上げの仕組みの見直し

社会保険料について、月々の給与額と賞与額を調整することにより、故意に社会保険料削減を図るケースが散見され、不合理な状況にある。



標準報酬月額の上限が引き上げる際には、標準賞与額も考慮し上限額を引き上げる等、給与の支払い方法による不合理が生じない仕組みを構築する。

➡ **故意に社会保険料削減を図る企業を是正**

提言 6. 公正なセーフティネットの整備

本文P43～45

6-1. 外国人育成就労制度における労働社会保障及び労務管理の専門家による労務監査制度の創設等

育成就労制度創設にあたり、法令遵守の意識に欠ける受入機関等のもとで外国人労働者が劣悪な雇用環境下で働かされることのないよう、適正な労務管理が行われていることを確認、担保する仕組みが必要。



監理支援機関の外部監査人について、所定の講習を受講し、かつ、労働社会保障諸法令及び労務管理の国家資格者であることを要件とする。
監理支援機関や受入機関においては、適正な労務管理が行われているかについて、労働社会保障及び労務管理の専門家がチェックする監査制度の創設する。

➡ **外国人労働者の尊厳保持**
育成就労制度の健全な運営に寄与

NEW

6-2. 年金及び各種手当の毎月払い

国民の生活を支える年金や各種手当は、隔月等であり、毎月支給となっておらず、特に困窮世帯において生活が安定しない状況にある。



安定した収入が確保できるよう年金や各種手当を毎月払いにする。

➡ **国民の生活設計の利便性向上**

6-3. 労働保険の暫定任意適用事業の廃止

小規模個人事業に雇用される農林水産業の労働者については、労働保険（労災保険及び雇用保険）の適用が事業主の任意となっている。



労働保険（労災・雇用）の暫定任意適用事業を廃止し、1人でも労働者を雇用すればすべて適用事業とする。

➡ **労働者の社会保障の充実**

6-4. 高額療養費制度における多数該当の保険者通算制度の導入

健康保険の保険者（国民健康保険や健康保険組合等）が変わると、高額療養費制度における「多数該当」の月数が通算されず、自己負担限度額が上がる



マイナ保険証を活用し、保険者が変わっても高額療養費制度の多数該当の月数を通算できるようにする

➡ **医療費の自己負担限度額の軽減**

6-5. 高額介護合算療養費の所得基準内容の見直し

高額介護合算療養費の所得区分において、配当所得が1円でもあると、年金と合わせて年収が80万円以下であっても「低所得者II」に区分され自己負担限度額があがる。



配当等を含む年収額が80万か否かによる判断とする等、配当所得を含めた年収で高額介護合算療養費の所得区分を判断する。

➡ **均衡のとれた制度に改善**

6-6. 失業に伴う国民健康保険料の軽減措置証明書類について

非自発的に失業し、国民健康保険に加入する際、保険料（税）について減額措置を受けることができるが、提示が必要な「雇用保険受給資格者証」は、雇用保険基本手当の延長申請をした場合交付されない。



疾病等により雇用保険基本手当の延長申請をした場合も、国民健康保険税の軽減措置を受けることができるよう、一定の条件のもと雇用保険受給資格者証を代替する書類の提示を認める。

➡ **事情を抱える国民の保険料負担の軽減**

6-7. 健康保険及び厚生年金保険における激甚災害時減免措置の導入

国民健康保険や国民年金には災害時の保険料減免措置が設けられているが、被用者保険（協会けんぽなど）や厚生年金には減免措置がない。



被用者保険や厚生年金保険にも罹災証明書を基にした保険料減免措置を導入する。

➡ **罹災した企業の負担軽減**

6-8. フリーランス等における労災保険特別加入制度の見直し

労働者災害補償保険の特別加入においては、特定加入団体等を通じて加入する必要があるが、特にフリーランスにとってハードルが高く、制度活用が進まない恐れがある。



既存の特定加入団体等機能をも加えて、加入を希望するフリーランス自身が行政機関で加入手続きできる仕組みを構築する。

➡ **フリーランスの福祉の向上**

提言 7. 公的サービスにおけるジェンダーインクルージョン

本文P51

7-1. 性別変更に伴う社会保障を享受する権利の速やかな移行や配慮について

近年、性別の変更が事実上緩和されたことにより、戸籍上の性別変更の申立ての動きが増えつつある中で、社会保険における性別訂正の手続きに時間を要しており、健康保険証（健康保険資格確認書）の発行まで1か月以上必要とするケースがある。



マイナンバーカード、運転免許証、健康保険資格確認書等の発行について、より速やかな対応が可能となるよう求める。

➡ **多様な性に対応した手続合理化**

NEW

提言 8. シンプルで実効性のある制度づくり

本文P52～54

8-1. 最低賃金引き上げ額の適切さを評価するための客観的目安の設定

最低賃金全国平均1,500円という政府目標が掲げられているものの、その根拠は明確に示されておらず、多くの中小企業で人手不足も相俟って先行きが見えない中、事業意欲が減退しているケースが増加している。



引き上げ額の適切さを評価するための客観的な指標を明確にした上で、中期的な引き上げのロードマップを示す。

➡ **透明性ある賃金引き上げのロードマップの公開**

NEW

8-2. 労働契約法における「出向」「転籍」「配置転換」の定義化

労働契約法には「出向」「転籍」「配置転換」の定義規定が存在せず、使用者による人事権の行使が権利濫用に該当するか否かの判断基準が不明瞭となり、紛争リスクを高める要因となっている。



実務上の柔軟性に配慮しつつも、「出向」「転籍」「配置転換」の定義を法定化し、併せて権利濫用を規制する規定を整備する。

➡ **紛争の未然防止・予見可能性の向上**

NEW

8-3. 出生後休業支援給付金の受給資格否認通知の運用見直し

受給資格がないと判断されたときに受給資格否認通知書が交付されるが、この否認通知書には具体的な否認理由が記載されておらず、配偶者側の状況確認等、事務処理の負担がかかっている。



個人情報保護に配慮しつつ、形式的な不備については理由を明示する。

➡ **スムーズな給付金の支給
事業主・ハローワーク双方での事務負担軽減**

NEW

8-4. 雇用保険の本社一括適用承認基準の緩和

雇用保険の厳格要件により事業所独立性が問われ、社会保険等と制度設計が不整合を起し、法人一括処理が認められず実務負担や適用可否に不合理な影響を及ぼしている。



実態として本社等が人事関係の事務処理を一括して行っていることが確認できれば雇用保険の適用事業に関する保険関係の成立を本社一括で認める特例制度を新たに設ける。

➡ **制度不整合の是正による雇用保険の合理化**

NEW

8-5. 離職票様式第5号・第6号の見直し

現行の離職証明様式における離職者署名欄は、年次有給休暇の取得等のため出社していない又は既に退職している等の事情から署名依頼が困難な場合が多く、事業主に督促業務の負担を生じさせ、手続の遅延要因となっている。



離職証明にかかる様式第5号及び第6号の項目中、被保険者記入欄（⑮・⑯欄）を廃止する。

➡ **手続遅延を防ぐ署名欄廃止**

NEW

8-6. 雇用保険法第75条（戸籍事項の無料証明）の見直し

雇用保険法第75条で、市町村長が求職者給付又は就職促進給付の支給を受ける者に対し、無料で戸籍に関する証明を行うことができる旨定められているが、雇用継続給付はその対象外であり、不平等感がある。



雇用保険法第75条の対象に雇用継続給付を加える。

➡ **給付間の不均衡是正と利用者負担軽減**

NEW

8-7. 厚生年金保険資格喪失時の国民年金への自動切換え

退職等により厚生年金保険の資格を喪失した際に、国民年金保険への加入手続が必要となるが、手続漏れにより国民年金保険料が未納になる問題がある。



厚生年金保険資格喪失時に、第2号被保険者及び第3号被保険者が国民年金の第1号被保険者へと自動的に切り換わるよう制度運用の変更する。

➡ **被保険者の正確な加入等国民皆保険制度への寄与**

8-8. 75歳到達時の健康保険資格の自動喪失

75歳になると後期高齢者医療制度に自動加入し、健康保険被保険者だった場合は資格喪失手続が必要となるが、手続漏れにより健康保険料負担が継続する不具合が起こる。



後期高齢者医療制度の加入に伴い、健康保険の資格喪失も自動的に行われるように制度運用を変更する。

➡ **被保険者の正確な加入等国民皆保険制度への寄与**

8-9. 労働保険と社会保険との賃金（報酬）の定義の統一

労働保険と社会保険において、保険料の算定の基礎とする賃金または報酬に解釈の違いがあり、事務作業の煩雑化、保険料計算のミス等、事業主に時間的金銭的コストを強いている。



専門知識を持たない事業主にとっても、賃金計算や保険料納付実務に対応しやすくするため、労働保険と社会保険の賃金（報酬）の定義を統一する。

➡ **不合理性の解消**

8-10. 雇用保険被保険者転勤届の廃止

雇用保険被保険者が同一事業主の一の事業所から他の事業所へ勤務地が変更される場合には、雇用保険被保険者転勤届の提出が義務付けられており事務負担が大きい。



マイナンバー制度の利活用の促進等によりこの届出はすでにその役割を終えていると考えられるため、雇用保険被保険者転勤届を廃止する。

➡ **事業主の事務負担軽減**

8-11. 通勤手当の社会保険算定基礎からの除外

通勤手当は、労働の対償である報酬として解され、社会保険の算定基礎に含められているが、実費補償的な支給方法となっているケースが多い。



通勤手当のうち、交通機関利用相当額の支給、車通勤時の距離に応じた支給など実費補償的な範囲にあるものについては、社会保険の算定基礎から除外する。

➡ **不合理性の解消**

8-12. 離職証明書等における被保険者期間の確認方法の見直し

離職証明書等において、離職日等の前日から遡った1ヶ月ごとの賃金支払基礎日数と、賃金支払日を基準とした賃金支払対象期間の記載が求められており、書類作成が煩雑になっている。



賃金支払対象期間の記載に一本化し、被保険者期間の要件確認にあたっては、離職日直前の賃金締切日から遡った賃金支払基礎日数により確認する。

➡ **手続事務の効率化**

＜宣言＞ 人的資本経営の実効性確保に向けて

近年、「ビジネスと人権」や非財務情報に関心が寄せられており、「人」に関する様々な情報やデータに着目すると、法律によって公表が義務化されている項目と、ISO30414など法律の枠組みとは別の視点で、企業戦略の一環として開示を促すような項目とに大別できる。

前者が規制的アプローチであるのに対して、後者は自主的アプローチである。これを企業戦略の一環として捉え、その戦略を遂行するための人材獲得、教育、処遇設計などの人材戦略につなげる取り組みを行うことにより、効果的な事業創出と事業執行に資するものとなる。そのため、人的資本の自主的アプローチ部分は、独自性が発揮しやすく、また自社の存在意義を示すことで企業の付加価値向上にもつながるため、企業規模・業種を問わず、今後の重要な経営視点となると考える。

「人」を起点とするインプットやアウトプットは、イノベーションや事業執行において持続可能性を内外に示すうえでも重要であり、企業規模問わず経営労務監査等が必要となる。特に労務コンプライアンス及びコンプライアンス・プラスアルファの未整備な中小企業・小規模事業者を中心に整える使命が社労士にはあると考え、社労士業界を挙げて、人的資本経営の実効性確保に向けた支援を積極的に行うことを宣言する。



政策提言・宣言の成果を随時更新

連合会では、提言内容について、政府関係会議等からのヒアリング要請等あらゆる機会を通じて発信している。これまで公表してきた政策提言項目のうち、政府関係会議等の報告書等で言及のあったものや制度改正が実現した項目を実績一覧として、提言公表Webページにて随時掲載している。

制度改正の実現（過年度の連合会提言に関連する項目）

- 厚生労働省労働基準局2025年5月14日付基発0514第1号
「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律について」に盛り込まれた提言
 - ・ストレスチェック実施の人数要件の撤廃【2022年度提言】
- 「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」に盛り込まれた提言
 - ・遺族年金受給権者は老齢年金の繰下げ受給不可の見直し【2023年度提言】

業務取扱要領への明記の実現（過年度の連合会提言に関連する項目）

- 厚生労働省職業安定局雇用保険課
令和7年4月1日以降版 更新「59501-59800 育児休業等給付関係に関する業務取扱要領」に盛り込まれた提言
 - ・育児休業延長後に転籍等した場合の育児休業給付の継続受給【2023年度提言】

詳しくは右記二次元コードから
掲載ページにアクセスできます。

