

人を大切にする 企業と社会の実現に向けて

【新規（改定）提言 抜粋】

【】内は提言発信（改定）した年度

提言 1. 時流にあわせた社会保障への転換

1-1. 国民年金第 3 号被保険者制度の見直し

【2024 年度新】

(1) 提言内容

第 3 号被保険者制度については、対象が専業主婦等の制度であり自身が保険料を拠出していないことも相俟って、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が、制度創設当初の趣旨や状況を勘案しつつ、一定程度期間を設けたうえで、将来的には廃止の方向で具体的な見直しを検討する。

現行の第 3 号被保険者制度の中での被保険者の就労及び稼得の状況等を区分したうえで、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とする等の改善を図ることを提言する。

(2) 提言理由

第 3 号被保険者制度は、基礎年金制度導入時の 1986（昭和 61）年に、それまで任意加入であったサラリーマン世帯の専業主婦にも国民年金の強制加入対象とし、自分名義の年金権を確保するために創設された制度である。2004（平成 16）年改正ではこの第 3 号被保険者制度を抱える第 2 号被保険者の保険料負担は夫婦で共同負担したものとの基本的認識が法律上明記されている。

この制度については、制度創設以来、第 1 号被保険者である自営業者の妻や母子家庭の母と比べて不公平であるといった点、育児・介護等の事情はなく自ら働かないことを選択している人がいる点、第 3 号被保険者が自ら保険料を納めないことで、年金制度への関心が薄れがちとなり、夫の転職や退職等により年金制度上の地位が変更された場合の手續漏れ等も生じている点などが問題点として挙げられてきた。

現在においては、男女共同参画の進展による国民意識の変化や共働き世帯の増加等世帯構成の変化、被用者保険の適用拡大や雇用保険の適用要件の緩

和等により、第3号被保険者制度創設当初の社会的背景が正反対の状況となっている。そのため、第3号被保険者制度が当初想定していた趣旨とは、実態や性質が異なり、現状では第3号被保険者制度の中に多様な背景を持つ被保険者が存在していることが浮き彫りとなっており、一定程度説明や周知期間を設けたうえで見直しを行うべきと考える。

見直しにおいては、自ら生き方・働き方を選択できる状況にある人、育児や介護、病気の治療等の制限により自ら生き方、働き方を選択できない人がいるなか、前者においては、社会保険制度の考え方である給付・反対給付均等の原則（保険料を徴収し、給付する）を据え、後者においては、セーフティネットの観点で、社会扶助（国庫負担等の税負担）として支えることを原則として捉える必要があると考える。

その前提において、現在の第3号被保険者制度には選択できる人とできない人が混在している制度であることが伺えるため、第3号被保険者制度をより社会扶助の性質を強くした制度、つまり選択できない人への制度としてより純化していくべきではないかと思料する。

具体的には、現行の第3号被保険者制度は、被用者保険の適用要件の企業規模要件の撤廃が行われるタイミングまで等、一定期間設けたうえで廃止し、第1号被保険者制度あるいは第2号被保険者制度に移行するよう改善を図るべきである。なお、現行の第1号被保険者制度で保険料免除や猶予等、既に配慮されている各種枠組みを活用し、障害や疾病を抱えている人や育児・介護をしている人等で経済的な困窮等、社会的配慮が必要な人を区分する等、現行の第1号被保険者及び第3号被保険者の両者ともに配慮が行き渡る制度へ改善すべきと考える。

(3) 根拠法令等

国民年金法第7条第1項第3号

1-2. マルチジョブホルダーへの雇用保険適用

【2024年度新】

(1) 提言内容

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、一定の時間数を超える勤務を行っている場合には、複数の事業所のそれぞれで雇用保険に加入させることを提言する。

(2) 提言理由

雇用の流動化や副業・兼業の進展を背景に、複数の仕事を掛け持ちするマルチジョブホルダーが増加しており、こうした人に対するセーフティネットの整備が求められている。既に労働者災害補償保険法においては、複数事業

労働者が労働災害を被って就労不能となった場合、給付基礎日額の算定において、災害発生事業場だけでなく、使用されるその他の事業場に係る賃金も合算して計算がなされている。

これに対し、雇用保険制度は、同時に 2 以上の雇用関係にある労働者については、当該 2 以上の雇用関係のうち一の雇用関係（原則として、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係とする）についてののみ被保険者としている。

2022（令和 4）年 1 月より 65 歳以上のマルチジョブホルダーについては、2 つの事業所の労働時間を合計して 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上となる場合に、本人からの申し出を前提として雇用保険に加入できる仕組みが設けられているが、65 歳未満の労働者についても短時間の仕事を掛け持ちするケースが増えていることから、この仕組みの適用を 65 歳未満にも拡大することを提言する。

(3) 根拠法令等

雇用保険に関する業務取扱要領 20352 (2) 労働者の特性・状況を考慮して判断する場合

労働者災害補償保険法第 8 条第 3 項

1-3. 標準賞与額の上限の引き上げの仕組みの見直し

【2024 年度新】

(1) 提言内容

社会保険料徴収の基準となる標準賞与額の上限について、現在、厚生年金保険は 1 月につき 150 万、健康保険は年間累計が 573 万とされている。しかしながら、報酬月額と賞与額の支払い方により、故意に社会保険料削減を図るケースが散見されることから、標準報酬月額の上限を引き上げる際には、標準賞与額の上限額も考慮し引き上げる等、年収を念頭にした上限の改定方式を採用する等不合理が生じない仕組みを構築することを提言する。

(2) 提言理由

現在、賞与支給額に対し、厚生年金保険料、健康保険料ともに標準報酬月額と同率を乗じることにより保険料額を用いて計算する、いわゆる「総報酬制」を導入している。

これは「総報酬制」導入以前は、賞与について、保険料負担の面では保険料率が低く設定されていることを利用し（厚生年金 1%、健康保険 0.8%）、極端に標準報酬月額を抑え、賞与額を大幅に増加させることにより、事業主の保険料負担を軽減する手法で、法を濫用する事例が多数散見していた。また、年金給付の面においては、月額標準報酬を基準に算出され、賞与につ

いては給付に反映されていなかった。

つまり、年収が同一の場合、保険料負担という観点からは、賞与の多い人は負担が軽く、賞与の少ない人は負担が重いこととなり、年収に占める賞与の多寡によって、保険料負担に違いが生じていた。また、給付への反映という観点からは、賞与の多い人ほど給付に反映されない掛け捨て保険料部分が大きくなる状態であった。また、在職老齢年金は月収を基準に支給停止額が決まっていたため、年収が同じ年金受給者であれば、年収に占める賞与の割合の違いにより年金の支給停止額が異なることにもなっていた。

このような不公平を解消する観点から、2003（平成 15）年 4 月から、月給と賞与の年間合計額、つまり総報酬をベースとして、保険料の賦課や給付額の算定を行う仕組みに改善されている。

しかしながら、標準賞与額に上限があることから、社会保険料負担を軽減するため、毎月の報酬額を 20 万、賞与を 600 万など、極端な報酬の配分を設定する企業が散見される。特に、役員の場合、最低賃金の適用外のため、報酬月額 10 万、役員賞与（事前確定給与）1,000 万などの極端な設定をするケースもある。また逆に、報酬月額を高く、賞与額を低く設定することにより、標準賞与額を抑えている事象もある。

このように、年間の収入が同一であっても報酬月額か賞与額かの支払う手法によって保険料負担あるいは給付に不合理な差が生じることは、将来の年金受給額に大きな影響を及ぼすこと等被保険者の義務と権利を毀損する恐れがあり、年金制度の根幹を揺るがしかねない。

以上を踏まえ、公平な社会保険料の負担と年金給付への反映の観点から、標準報酬月額の上限が引き上げる際には標準賞与額の上限額も考慮し引き上げる等、年収を念頭においた上限の改定方式を採用する等不合理が生じない仕組みを構築することを提言する。

(3) 根拠法令等

健康保険法第 47 条

厚生年金保険法第 24 条の 4

提言 2. 公正なセーフティネットの整備

2-1. 年金及び各種手当の毎月払い

【2022 年度、2024 年度改】

(1) 提言内容

各種年金や児童手当、児童扶養手当等の各種手当の支給は、年 6 回等、隔月払いを原則としているが、国民の生活設計の利便性を向上させるため、これを毎月払いに変更することを提言する。

(2) 提言理由

現在、年金は年 6 回（偶数月 15 日）、一人親世帯等に支給する児童扶養手当は年 6 回（奇数月）等、隔月支給が原則となっており、年金及び各種手当等で毎月支給を実現しているものはない。

例えば、老齢年金の状況を確認すると、年金受給世代においては、65 歳から 69 歳までの世代で 60 パーセント超が就労しており、75 歳超の世代においても 15 パーセント超が就労しているという実態がある。高齢者の労働力を戦力としている日本において、心身ともに健康で就労可能な高齢者の労働力を引き出すために、生活設計が立てやすくなるよう毎月年金収入があることで勤労所得との両方を含めた検討が出来ることが必須となる。

また、児童扶養手当を受給する世帯においては、十分な所得を得られず生活に困窮し児童福祉に不利益を生じさせるケースが想定されることから、毎月の支給により生活を安定させ児童福祉に寄与することを優先すべきと考える。また、年金と同様、勤労所得との両方を含めた月々の生活設計を立てやすくなり、計画性をもって検討できることから、親世代のキャリア形成にも寄与することになると思料する。

他方、児童手当の支給は 2024（令和 6）年 10 月より年 6 回、偶数月となるが、支払い回数増加の趣旨は、子育て世帯にきめ細かく支給することができることにある。また、支給期月を隔月かつ偶数月としている趣旨は、特に低所得の一人親世帯に配慮し、児童扶養手当が奇数月、児童手当を偶数月とすることにより、児童扶養手当と児童手当のいずれかの支給を毎月受け取ることが出来るようになるため、子育て世帯にとって家計管理がよりしやすくなるとのことから設けられている。しかしながら、よりきめ細かく対応し、親世代のキャリア形成等への寄与といった趣旨からこちらも同じく毎月支給を実現させるべきである。

なお、マイナンバー制度の導入により、公金送金口座の登録や行政システムのデジタル化が推進され、年金及び各種手当の支給は、かつてないほど効率化の実現が可能であると考えられる。

以上のことから、広く国民生活の福祉の向上、職業生活による毎月支給の賃金を含めた月々の収入の確保により、国民生活の安定に寄与し生活設計の

利便性を向上させ、国民のウェルビーイングを実現するものと思料されることから、年金及び各種手当の毎月払いを提言する。

(3) 根拠法令等

厚生年金保険法第 36 条

国民年金法第 18 条

2-2. 労働保険の暫定任意適用事業の廃止

【2024 年度新】

(1) 提言内容

小規模個人事業において雇用される労働者の社会保障を充実させ、働き方の選択に中立的な制度にするため、労働保険（労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）及び雇用保険）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ことを提言する。

(2) 提言理由

現在、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、行政側が事業の実態を把握することが困難である等の理由から、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されている。

一方、2024（令和 6）年 11 月から特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「フリーランス法」という。）の施行を受けて、労災保険の特別加入があらゆるフリーランスに全面的に認められるようになった。同じ農業に携わる人であっても、小規模個人事業か法人か、労働者かフリーランスかによって受けられる社会保障に差がつくのは、労働者の働き方の選択に中立的な制度であるとはいえない。

なお、暫定任意適用事業は、法附則の条項によって定められ、事業の実態の把握の困難さにかかる状況が変われば法改正を経ずして全面適用できる前向きな体系をとっているといえ、法制定当初から全面適用を見通していたことが伺えるところ、状況が一変するほどの事情が長らく発生してこなかった。

だからこそ、暫定任意適用事業を廃止し、全面適用を先行させることにより、小規模農林水産業個人事業者において雇用される労働者を保護できる実態を創り出すことが必要であり、労働保険（労災保険及び雇用保険）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ことを提言する。

(3) 根拠法令等

労働者災害補償保険法第 3 条、昭 44 年法附則 12 条、整備令 17 条

昭 50. 4. 1 労告 35 号

雇用保険法第 5 条、法附則 2 条

2-3. 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

【2024年度新】

(1) 提言内容

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。

(2) 提言理由

高額療養費制度では、1年間に3回以上高額な医療費を負担した場合、4回目からは自己負担限度額が軽減される「多数該当」制度が設けられている。

しかし、がん治療等で高額な医療費を負担し、長期療養を要する人が、定年退職等により協会けんぽから国民健康保険に変わる等、保険者が変わった場合、「多数該当」の月数がリセットされ、自己負担額が軽減されず、上がるケースがある。

他方、年間を通して外来特例に該当するような長期療養を受けている人の負担が増えないよう配慮する観点から設けられた外来年間合算制度では保険者が変更となった場合には支給額を変更前後の保険者で按分して支給している。また、「医療保険」と「介護保険」の両方のサービスを利用している世帯の負担を軽減する趣旨から、1年間に支払った各保険制度の自己負担額の合計が基準額を超えた場合、支給申請をすることにより、その超えた額が支給される「高額医療・高額介護合算療養費制度」が設けられている。同制度では手を差し伸べるべき人に手を差し伸べるという趣旨から、マイナンバーを利用して医療保険者や介護保険者との間で情報連携を行うことで制度の対象者を行政の側で把握し、給付漏れの防止につながっている。

つまり、長期療養を受けている人の負担が増えないよう配慮する趣旨及び保険者が変更する際は異なる保険者間をマイナンバーにおいて情報連携し、保険者が変更したことによる負の影響を与えないような措置が既に設けられている。

以上のことは、高額療養費の「多数該当」の趣旨と合致し、かつ保険者が変更された場合においてその負の影響を防止する趣旨も「多数該当」にも必要であることから、マイナ保険証を活用し、保険者が変更した場合、医療機関での自己負担額が継続して軽減されるよう、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を提言する。

(3) 根拠法令等

2-4. 高額介護合算療養費の所得基準内容の見直し

【2024 年度新】

(1) 提言内容

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Ⅰ」ではなく「低所得者Ⅱ」に区分され、自己負担限度額が 19 万円ではなく 31 万円が適用される。この不均衡を解消するため、所得基準の見直しと制度改正を提言する。

(2) 提言理由

高額介護合算療養費は、1 年間にかかった「医療保険の自己負担額」と「介護保険の利用者負担額」の合計が自己負担限度額を超えた場合、その超過分を支給する制度である。自己負担額の算定にあたっては、医療保険各制度や所得・年齢区分ごとの自己負担限度額を踏まえてきめ細かく設定されている。このうち、所得について、所得が少なく、医療費の支払いが困難となる人には、その負担を軽減させる趣旨として「所得区分」と「所得基準」が設けられている。

この「所得区分」には市町村民税非課税世帯に該当した場合の区分として、「低所得Ⅰ」「低所得Ⅱ」の 2 つあり、これは世帯の各収入から必要経費・控除を差し引いた際の所得がゼロ円になる人（年金収入のみの場合 80 万円以下の人）または高齢福祉年金受給者は「低所得者Ⅰ」、それ以外は「低所得者Ⅱ」となる。

しかし、現在の制度では、配当所得がわずかでもあると所得区分が「低所得者Ⅰ」ではなく「低所得者Ⅱ」とみなされ、自己負担限度額が大きく異なる。これは、配当の有無の違いのみによって、自己負担限度額の差が著しく大きく不均衡であり、制度の公平性に欠ける。

以上を踏まえ、配当等を含む年収額が 80 万円以下か否かによる判断とする等、配当所得を含めた年収で判断するよう改善を提言する。

(3) 根拠法令等

健康保険法第 115 条の 2

2-5. 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

【2024 年度新】

(1) 提言内容

非自発的に失業した人が国民健康保険に加入するにあたり国民健康保険料

(税)につき減額措置を受けることができるところ、その申請の際、提示を求められる雇用保険受給資格者証につき、一定の条件のもと代替する書類によることを認めることを提言する。

(2) 提言理由

倒産、解雇、雇い止めなどにより離職した人が、非自発的失業者の申告を行うと、加入する国民健康保険における保険料の計算において、該当者の前年分給与所得を本来の3割とみなして算定する軽減措置が講じられている。

この措置を受けるためには、公共職業安定所に求職の申込をし、受給資格者証を得ていることが求められる。しかし、疾病に罹患したことなどを理由に解雇された人は、雇用保険（基本手当）の延長申請をするため、軽減措置に必要となる「雇用保険受給資格者証」が交付されず、また、ただちに求職の申込は行うことができないため、軽減申請が出来ず、失業状態にあっても国民健康保険税の軽減措置が受けられない事態が発生している。国民健康保険料の軽減措置の趣旨に照らした場合、本件のような事態は対象とすべきと考える。

そこで、求職の意思を示しつつ、何らかの事情により実際の求職申込が出来ない事情を抱える人を軽減措置の対象とするため、必要提出書類にある「雇用保険受給資格者証」に、疾病等により離職し、離職後求職の申込をすみやかに行うことができない等、国民健康保険税軽減についての事由が喪失しておらず、非自発的失業状態が継続しているという趣旨が確認できるように「雇用保険被保険者証」の記載内容に加える、あるいは非自発的失業状態が継続していることを証する書類等を新たに発行する等の改善を提言する。

(3) 根拠法令等

国民健康保険法第77条

2-6. 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

【2024年度新】

(1) 提言内容

現在、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）や厚生年金にはこのような制度が存在しない。大型台風や集中豪雨などが増えている現状を考慮し、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ことを提言する。

(2) 提言理由

災害で被害を受けた場合、企業は給与を支払えず、労働者は給与を受け取れない状況に直面する。それにもかかわらず、企業には保険料の支払い義務

が発生し、一定の猶予制度が設けられているものの、被災状況が改善した後には、猶予された期間の保険料も含めて支払いが求められる。

一方で、国民年金法では、災害により住宅や財産に大きな損害を受けた場合に保険料を免除する規定が設けられている。この規定の趣旨は、被保険者が経済的に困難な状況にあることを考慮し、保険料の負担を軽減する点にある。さらに、災害後の生活再建には時間と費用が必要になるため、保険料の減免により被保険者が生活を安定させやすくする目的も含まれる。また、災害時には迅速な支援が求められるため、減免規定を設けることで、被保険者が速やかに支援を受けられるようにし、生活再建を支援する意図がある。

企業は地域で事業活動を行うことで、地域の発展や雇用の確保に重要な役割を果たす。そのため、労働者と同様に、事業基盤が損なわれた場合には、配慮や支援、負担軽減の観点から保険料の減免規定を設けることを提言する。

(3) 根拠法令等

国税通則法第 46 条を参照（健康保険法及び厚生年金保険法に当該規定なし）

2-7. 育成就労制度における監理支援機関への労働社会保障及び労務管理の専門家による外部監査の導入

【2024 年度新】

(1) 提言内容

育成就労制度における監理支援機関については、外部監査人の設置が許可要件とされているが、外部監査の実効性を高めるため、外部監査人には、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ことを提言する。

(2) 提言理由

外国人技能実習制度の課題を克服し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度の創設が予定されているが、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、育成就労制度の下での監理支援機関については、外部監査人の設置の義務化が行われる。

なお、育成就労制度創設前の技能実習制度では、監理団体にて外部監査人の設置が義務付けられていたが、その要件として、外部役員でないこと、失格事由あるいは欠格事由に該当する者でないことのほか、指定された講習を受講し、修了する必要があった。

一方、アメリカ国務省発表「人身取引報告書」での継続した日本の技能実習制度に対する懸念の評価及び外国人技能実習生の実習実施者の 73.3%で労働基準関係法令違反が認められている実態(※)を踏まえれば、技能実習制度

における外部監査人要件とされた指定講習の受講だけでは不十分であり、労働社会保険諸法令及び労務管理について、実務に精通している必要があると考える。

他方、育成就労制度においても外部監査人制度が導入されるが、外部監査人については、「職務の執行の監査を公正かつ適正に執行することができる知識又は経験等を有すること」という要件が定められている。

以上を踏まえ、育成就労制度における外部監査人には所定の講習を受講し、かつ、労働社会保険諸法令及び労務管理の国家資格者を要件とすることを提言する。

※ 厚生労働省「令和5年度 技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況」

(3) 根拠法令等

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律）第25条第5号

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

【2022 年度、2024 年度改】

(1) 提言内容

育児休業及び介護休業については、労使協定の締結により、勤続1年未満の労働者からの申し出を拒み適用除外とすることが可能となっているが、雇用の流動化や育児、介護との両立支援（スムーズな復帰等）の観点から、労使協定締結による適用除外の要件である労働者の勤続歴について勤続6か月に短縮することを提言する。

加えて、育児休業給付及び介護休業給付においては、休業開始前に12か月の雇用保険加入が要件として定められているが、これも6か月に短縮することを提言する。

(2) 提言理由

育児休業及び介護休業については、事業場において労使協定を締結することにより、勤続1年未満の労働者について適用除外とすることを可能としている。

しかしながら、転職後すぐに本人や配偶者の妊娠が発覚するケースや、急に親の介護等が必要となるケースもあり、当該労使協定が締結されている事業場においては、当該労働者は休業取得ができないため退職せざるを得ず、長期的なキャリア形成の妨げとなっている。

また、育児休業及び介護休業を取得した雇用保険被保険者に対しては、休業前の賃金の約67%（育児休業の場合休業開始181日目以降は50%）が給付金として支給されているが、支給要件として、休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は賃金支払いの基礎となった時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あることが定められており、要件に満たない場合、状況に応じた休業取得ができず負担を強いている側面も見られる。

この支給要件は、失業手当等も同様であるが、失業手当においては特定受給資格者や特定理由離職者の場合には離職の事情に照らし6か月に短縮されている。特に特定理由離職者においては、「正当な理由のある自己都合により離職した者」に妊娠、出産、育児等による離職や、家庭の事情の急変による離職が含まれていることを鑑みれば、育児休業及び介護休業の支給要件においても被保険者期間の6か月への短縮が妥当と思料する。

転職後の育児休業及び介護休業の取得や給付の制約は雇用の流動化や長期的なキャリア形成を妨げる要因にもなり得ることから、労使協定締結により育児休業及び介護休業取得について労働者からの申し出を拒むことのできる要件、つまり適用除外対象とする労働者の勤続期間を勤続6か月未満とする

とともに、休業給付において必要となる加入期間を、失業手当の特定理由離職者の要件に合わせて、6 か月に短縮することを提言する。

(3) 根拠法令等

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
第 6 条、第 12 条

雇用保険法第 13 条、第 61 条の 4、第 61 条の 7

<育児との両立支援>

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

【2024 年度新】

(1) 提言内容

育児休業を分割して取得する場合等において、育児休業明けにその都度養育特例制度の届出をしなければならず、手続事務の負担が生じていることから、一度届出をすることで対象となる子が 3 歳になるまで養育特例が継続する仕組みに変更することを提言する。

(2) 提言理由

子が 3 歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下した場合、養育期間中の報酬の低下が将来の年金額に影響しないようその子を養育する前の標準報酬月額に基づく年金額を受け取ることができる仕組みとして、養育期間特例制度が設けられている。

この特例制度は育児休業を終了して職場に復帰するタイミング等で届出を行うが、復帰した後に再度育児休業を分割して取得する場合には育児休業を開始した時点で養育特例が終了し、その育児休業が終了してまた復帰する際には改めて届出が必要となっている。この特例終了は、第 2 子の産前産後休業や育児休業が開始したときも同様である。

こうした育児休業ごとの届出が必要になることで、書類作成や添付書類の準備等の事務負担が増えるほか、再度の届出が漏れることにより特例制度が適用されなくなる懸念もあることから、養育特例制度の届出を行うことにより、対象となる子が 3 歳になるまで自動的に継続するように手続の簡略化を提言する。

(3) 根拠法令等

厚生年金保険法第 26 条

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

【2024 年度新】

(1) 提言内容

育児休業給付と健康保険給付（傷病手当金、出産手当金）を同時に受給することができ、給付額の合計が休業前の所得を上回るケースが生じている。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することを提言する。

(2) 提言理由

雇用保険の被保険者が、原則 1 歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、休業している間、休業前の賃金の約 67%（休業開始 181 日目以降は 50%）の給付金を受け取ることができる。

この育児休業中に例えば次の第 2 子を妊娠し、出産前 6 週間に産前休業を請求せずに、現在の育児休業を取り続けた場合、育児休業給付金に併せて、産前休業期間分に対応する出産手当金（賃金の約 67%）も同時に受給することができる。結果として、両給付金の合計額が休業前の賃金を上回る状況が発生している。

この併給については、ケガや病気により労務不能になった場合に支給される傷病手当金（賃金の約 67%）も同様で、育児休業給付金と同時に受給することが認められている。

なお、労災保険の休業補償を受けている場合には、報酬喪失時の労働者の生活保障という健康保険制度の趣旨に照らし、その休業補償の金額が傷病手当金の額を下回らない限り、傷病手当金は支給されないという併給調整の仕組みがある。

育児休業給付の場合においても、休業中の所得補償という趣旨は健康保険給付と同様と考えられ、休業中に両給付を受けられることで従前を上回る所得を得られることは保険給付制度のあり方からも妥当ではないと考える。

そこで、労災保険と健康保険の併給調整と同様の仕組みを育児休業給付にも設け、育児休業給付を受けている間の健康保険給付の支給調整を実施することを提言する。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第 61 条の 7

健康保険法第 99 条、102 条

＜介護との両立＞

3-11. 介護休業給付に係る就労日制限の廃止

【2024 年度新】

(1) 提言内容

現在、介護休業給付金を受け取る際、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。この制限により、短期の介護休業を取得した場合に介護休業給付金を受け取れないケースが発生していることから、就労日数の制限を廃止することを提言する。

(2) 提言理由

育児・介護休業法では、介護休業は連続した休業だけでなく、短期で分割して取得することも可能である。しかし、現在の介護休業給付金制度では、1つの支給単位期間で就労日数が10日以上になると介護休業給付金を受け取れないため、柔軟に介護休業を取得したいと考えている人が不利な状況に置かれている。また、介護は育児とは異なり、家族が交代で短期間ずつ休業を取ることが多くある。

他方、2024（令和6）年5月10日に成立した雇用保険法等の一部を改正する法律にて、2028（令和10）年10月1日から雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間が「20時間以上」から「10時間以上」に変更され、適用対象が拡大する。

このような現状を踏まえ、介護休業給付に係る就労日数制限を廃止することで、介護休業給付金がより多くの人にとって利用しやすい制度となるべきであることから提言する。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第61条の4、第61条の5

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第11条～第16条

3-12. 介護休業給付の手続簡便化

【2024 年度新】

(1) 提言内容

介護休業給付金を申請する際、93日間の介護休業が取得可能であり、現在は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。申請手続が煩雑になるため、93日分を一括で申請できるように手続の簡素化を提言する。

(2) 提言理由

育児・介護休業法では、通算93日間まで介護休業が取得できる。また、介護休業給付金制度は、支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回ま

で支給され、その申請は1回の申請につき90日分が上限となっている。

介護休業の上限である93日を1回で休業する場合、介護休業の申請は1回の申請で最大の90日分の申請と、残りの3日分を別途申請しなければならず、労働者や事務担当者の事務処理が複雑になっている。

対象者の負担を軽減し、より簡便で効率的な事務処理を実現するため、93日分を一括で申請できるように手続の簡素化を提言する。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第61条の4、第61条の5

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
第11条～第16条

提言 4. 多様なキャリア形成の支援

4-1. オンラインでのハローワーク求職登録の解禁

【2024 年度新】

(1) 提言内容

求職者マイページを含めた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き、求職登録をする必要がある。

在職者の失業期間のない円滑な労働移動を促進するため、この手続をオンラインで完結できるようにし、ハローワークのすべての支援を受けることができるようにすることを提言する。

(2) 提言理由

ハローワークインターネットサービスを利用することで、求職者マイページを開設することができるが、オンラインの登録だけでは、一部の機能が利用できず、すべての機能を利用するためにはハローワークに出向いて手続を行う必要がある。

しかし、ハローワークは原則として土日は開庁しておらず、在職者にとっては、ハローワークに出向いての手続を行う負担が大きい。

三位一体の労働市場改革を進めるに当たり、在職中からのリ・スキリング支援やコンサルティング・助言機能の強化等を含めて雇用のセーフティネット機能を確保・拡充していくことが求められていることを前提とすれば、求職登録をオンラインのみで完結でき、ハローワークのすべての支援を受けることができるようにすることを提言する。

(3) 根拠法令等

求職者マイページ利用規約 第9条第3項

提言 5. シンプルで実効性のある制度づくり

5-1. 厚生年金保険資格喪失時の国民年金への自動切換え

【2024 年度新】

(1) 提言内容

退職等により、厚生年金保険を資格喪失すると、厚生年金保険の被保険者（第 2 号被保険者）及び被扶養配偶者（第 3 号被保険者）であった人はそれぞれ国民年金（第 1 号被保険者）の加入手続が必要となるが、その手続漏れにより国民年金保険料の未納の問題が散見される。よって、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を提言する。

(2) 提言理由

厚生年金保険の被保険者である第 2 号被保険者や、その被扶養配偶者である第 3 号被保険者は、第 2 号被保険者が企業を退職したことに伴い、それぞれ居住する市区町村にて国民年金（第 1 号被保険者）の加入手続を行う必要があり、この手続が行われないと、国民年金の未加入期間が生じる恐れがある。

特に第 3 号被保険者であった人の国民年金加入手続が漏れることが見受けられ、国民年金への切換えが行われず、2 年以上経過してしまうと、国民年金保険料の未納期間が生じ、将来の年金額に影響を及ぼす可能性がある。

こうした国民年金への加入手続が漏れていると疑われる際には、日本年金機構が適用勧奨の通知を送付して手続を促しているが、国民年金未加入を防ぐために、20 歳になった時点で自動的に国民年金の加入手続が行われるのと同様に、厚生年金保険の資格喪失時に第 2 号被保険者及び第 3 号被保険者であった人については、転職等により空白期間なく厚生年金保険に加入する場を除き、第 1 号被保険者へ自動的に切り換わるように制度運用を改めることを提言する。

(3) 根拠法令等

国民年金法第 7 条～第 9 条、第 12 条

5-2. 75 歳到達時の健康保険資格の自動喪失

【2024 年度新】

(1) 提言内容

75 歳になると後期高齢者医療制度に自動的に加入することになるが、これまで加入してきた健康保険の資格喪失手続が別に必要となり、その資格喪失手続が漏れていると健康保険料の負担が継続する等の不具合から、国民、事業主及び保険者ともに負担がかかることになる。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ことを提言する。

(2) 提言理由

75歳到達時には、健康保険又は国民健康保険から後期高齢者医療制度に切り替わるため、健康保険に加入している場合は、事業主あてに資格喪失に関する届出書類が郵送され、資格喪失手続が求められている。この手続が漏れたことにより、健康保険料の支払いが継続してしまうケースも見られる。

一方で、同じ公的医療保険制度であっても、後期高齢者医療制度へは手続の必要なく自動的に加入することとなっており、また、保険証自体も「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律等の一部を改正する法律」に伴い、後期高齢者医療についてもマイナ保険証を基本とする仕組みに移行している。

なお、厚生年金保険においては、70歳までを加入対象としているため、70歳到達時に日本年金機構において厚生年金保険の資格喪失処理を行っている。つまり、現行の公的保険制度において、事業主又は被保険者の手続を要しない、年齢による公的保険への資格取得及び資格喪失の自動化が既に制度化されている。

以上のことから、手続漏れによる二重加入状態の防止や、国民、事業主及び保険者の事務をはじめとする負担の軽減に繋がると思料することから、健康保険の75歳到達時においても自動的に健康保険の資格喪失処理を行うように制度運用を変更することを提言する。

(3) 根拠法令等

健康保険法第3条、第48条

高齢者の医療の確保に関する法律第54条

5-3. 労働保険と社会保険との賃金（報酬）の定義の統一

【2024年度新】

(1) 提言内容

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生じるものがあり、このことが事務作業を煩雑化していること、あるいは理解不足による保険料額計算のミスが発生し、事業主に時間的・金銭的コストを強いることとなっているため。専門知識を持たない一般的な事業主にとっても、賃金計算や保険料納付実務に対応しやすい定義にすべきである。

(2) 提言理由

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

に解釈の違いが生じるものの事例として、工具手当が挙げられる。これは労働者個人所有の機械工具等の使用に対し支給する場合、実費弁証的なものとして労働保険料の算定基礎に含めないとされている。しかし、社会保険では算定基礎となると判断されている。同様に、引っ越し一時金、資格取得奨励金等実費弁証的なもの、お祝い金的な意味合いのものについては、労働保険では賃金とみなさないが、社会保険では報酬とみなし、賞与支払届の提出を求められることがある。

また、現物給与の価額に関しても、食事費用の一部を労働者から徴収するときの基準が異なっており、労働保険では徴収金額が現物給与に相当するもののうち3分の1以下であるときは、その差額分を賃金とみなすこととされる一方、社会保険においては現物給与の価額の3分の2以上に相当する額を食費として徴収している場合には、現物における食事の供与はないものとして取り扱うとされている。

このように、同じ賃金額（社会保険においては報酬額）であるにも関わらず、社会保険と労働保険により取り扱いが異なることは、事務処理上煩雑になること、実務的にミスを生じさせやすくなることは元より、労働者の利益を損ねることにつながるものと考えられる。

また、社会保険上賞与として支払届を提出させるもののうち、税務上は福利厚生費として会計処理され、所得税の源泉徴収の対象とならないものもあると推察される。このように、労働の対価として支給されるものを対象とする賃金に対する保険料の算定基礎の違いのみならず、税法上の整合性も取れないケースも存在する。

公正な保険料徴収の観点から、賃金あるいは報酬を労働の対価として受けるものすべての対象と再定義し、労働の対価としての賃金（社会保険においては報酬）の解釈を統一することを提案する。

なお、再定義した場合、労働及び社会保険の両制度における給付（短期、長期）、財政、所得再分配機能等に多大な影響を及ぼすことから、一定期間の経過措置を設け、かつ、国民への理解、周知、システム改修等を考慮した制度開始とすべきである。

また、用語の使い分けについて、事業主及び労働者にとって利便性を向上させるため、一本化することが望ましいことを付言する。

(3) 根拠法令等

厚生年金保険法第3条第1項第3号及び第4号
健康保険法第3号第5項及び第6項
労働基準法第11条

5-4. 雇用保険被保険者転勤届の廃止

【2024 年度新】

(1) 提言内容

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いるところ、本届出はすでにその役割を終えていると考えられるため廃止することを提言する。

(2) 提言理由

雇用保険被保険者転勤届は、制度制定当時は、これを転勤により在籍することとなった事業所の所在地を管轄する公共職業安定所に届けることにより、当該安定所における迅速な適用・給付手続が履行される状況を担保することを目的としていたものと推察する。

しかしながら、電子申請の普及、マイナンバー制度の利活用の促進等により、すでにその役割は終わったと考えてよいものであり、届出自体を廃止することを提言する。

なお、同様の事案として、2020（令和 2）年 1 月に雇用保険被保険者氏名変更届が廃止されている。

(3) 根拠法令等

雇用保険法施行規則第 13 条

提言 6. 働く人の健康確保に向けた改善

6-1. 労働基準法に労働時間の定義の規定化

【2024 年度新】

(1) 提言内容

労働基準法には、労働時間にかかる定義がおかれておらず、そのために労使間で種々の誤解が生じている例が見受けられるため、労使双方の具体的判断の予見可能性を高めることを趣旨として、労働基準法に労働時間の定義をおくこと、を提言する。

(2) 提言理由

労働基準法においては、労働時間につき、1日8時間、週40時間を超えて労働させてはならないと定めているが、その労働時間とはいかなる時間であるかについては定義を設けていない。

他方、労働安全衛生法では、労働時間の状況の把握について客観的な方法で行うべきことを2019（令和元）年に法定化した。客観的な方法には、たとえばPCのログ等があげられるが、この記録が直ちに労働基準法における労働時間となるといった誤解が見受けられる。また、労働契約上は休憩時間を含んで賃金支払対象とする等の措置を講じている事例もあり、賃金支払対象としている時間については労働時間として取り扱わなければならないといった誤解も見受けられる。労使双方の労働時間に関する解釈の相違から2019（令和元）年に導入された時間外労働・休日労働の上限規制の労働時間の状況の適正な把握が阻害され、また、誤解を発端として労働条件の不利益変更を実施しようとする事例も見受けられるところである。

労働基準法でいうところの労働時間について判例法理を参照しながら定義を置くべきことを提言する。

なお、ILO条約（1930.6.28第2条本条約）では「労働時間」と称するは、使用せらるる者が使用者の指揮に服する時間を謂ふ。右は、使用せらるる者が使用者の指揮に服せざる休憩時間を包含せず、労働時間とは、労働者が使用者の指揮に服する時間をいう」としており、労働基準法コメントールでは「労働とは、一般的に、使用者の指揮監督のもとにあることをいい、必ずしも現実に精神又は肉体を活動させていることを要件とはせず、業務に即応すべき体制にある状態の下で労働から解放されず待機している時間と評価される時間も含めて「使用者の指揮命令下に置かれている労働時間」をいう」としていることから、労使双方の具体的判断の予見可能性を高めることを趣旨として、労働基準法に使用者の指揮命令下に置かれている時間を労働時間と定義づけ、判例に基づく事例を指針として定めることを提言する。

(3) 根拠法令等

労働基準法 32 条