

人を大切にする 企業と社会の実現に向けて

2026 年 3 月 12 日

全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構

1. はじめに

全国社会保険労務士会連合会（以下「連合会」という。）は、これまで『「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする社会」の実現』をコーポレートメッセージとして、様々な活動を展開してきている。

我が国では人口減少・少子高齢化が急速に進み、AI 活用や DX（デジタルトランスフォーメーション）をはじめとするデジタル化の進展、グローバル化などを背景に、企業環境が大幅に変化するとともに、人々の働き方のニーズが個別・多様化している。

連合会は、社会保険労務士（以下「社労士」という。）が労働法・社会保障制度及び人事・労務管理の専門家として実務に携わる現場の視点から、労働法・社会保障制度において改善を図るべき点と改善提案について、2022 年度から全国の社労士から広く意見を募集・集約し、提言を行ってきた。さらに、2025 年の第 9 次社会保険労務士法改正により、「社会保険労務士の使命」として「適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与すること」が法に明記されたことを受け、連合会はこれらの使命の実現に資する政策提言として取りまとめ、真に人を大切にする社会の実現を目指している。

本年度においては、「多様なキャリア形成の支援」「きめ細やかな子育て、介護との両立支援」「時代にあわせた社会保障制度への転換」などの観点で整理したうえで、過去の提言に新たな視点を加え改定した提言 2 項目と、新たに寄せられた意見に基づく提言 18 項目を加えた 62 項目についてここに提言する。

また、とりまとめにあたって、「働く」ことの価値観や働き方などが多様化するなか、法的アプローチだけではなく、企業戦略の部分においても、社労士としての専門性を対外的に発信する項目として、1 項目を取り上げ、宣言する。

なお、募集した意見のうち、デジタル化に関する改善提案については、別途整理し、提言を行っている。

2. 2025 年度政策提言の特色

本年度においては、以下の 8 つの観点から提言を行っている。

1. 多様なキャリア形成の支援・・・・・・・・・・7 項目（5～11 ページ）
2. 働く人の健康確保に向けた改善・・・・・・・・・・7 項目（12～17 ページ）
3. きめ細やかな子育て、介護との両立支援・・・・13 項目（18～28 ページ）
4. 休日・休暇制度の見直し・・・・・・・・・・5 項目（29～33 ページ）
5. 時代にあわせた社会保障制度への転換・・・・9 項目（34～42 ページ）
6. 公正なセーフティネットの整備・・・・・・・・・・8 項目（43～50 ページ）
7. 公的サービスにおけるジェンダーインクルージョン
・・・・・・・・1 項目（51 ページ）
8. シンプルで実効性のある制度づくり・・・・・・・・12 項目（52～61 ページ）

上記のうち、とりわけ多様な働き方の阻害要因、法制度や現場で不公平・非効率な運用を生んでいる法規制など、現行法制度において改善すべきと考える項目として以下の 8 項目を、本年度の特徴的な提言として取り上げる。

① 治療と仕事の両立支援についての法制化（5 ページ、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」ととどまっております。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。

② 外国人育成就労制度における労働社会保障および労務管理の専門家による労務監査制度の創設等（43 ページ、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および新たな労務監査制度の創設を提言する。

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（52 ページ、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

④ 労働契約法における「出向」「転籍」「配置転換」の定義化（52 ページ、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。

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（35 ページ、No. 5-2）

企業年金制度の多様化が進むなか、特定退職金共済制度（特退共）およ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。

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（34 ページ、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。

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（51 ページ、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、受益者に不便が生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「アウトティング（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。

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 ※2024 年度公表分（46 ページ、No.6-4）

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。

3. 提言事項

【】内は提言発信（改定）した年度

提言 1. 多様なキャリア形成の支援

1-1. 治療と仕事の両立支援についての法制化

【2025 年度新】

(1) 提言内容

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。

(2) 提言理由

かつては治療が難しかったがんや糖尿病、心疾患などの病気が、医療技術の進歩により、命を落とすことなく、病気と付き合いながら生活できる慢性疾患へと変化した。これにより、多くの労働者が病気治療を行いながら、働き続けることが可能になっている。

労働者の「治療と仕事の両立」については、改正労働施策総合推進法（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布、令和8年4月1日施行）第27条の3により、必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずる努力義務が定められたことで一歩前進はしたものの、企業において現実の対応が進められているとは言えない状態にある。

特に難治性疾患に対する理解が不足している企業においては、休業前と同等のパフォーマンスの発揮を求めるなど、労働者が仕事を継続できないリスクが高くなっている。この状態は、労働者が治療に専念できる環境を阻害するだけでなく、企業にとっても貴重な人材の流出につながり、経済活動の停滞を招くことに繋がる。

こうした課題を解消するため、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ことを提言する。育児や介護、そして障害が労働者の個別事情でありながら、社会全体で支えるべき課題として法制化されたように、長期治療も同様に社会全体で支えるべき課題である。これは、多様な働き方が求められる現代社会において、労働者の健康とキャリアを守り、企業の持続的な成長という観点からも重要である。

なお、中小企業においては産業医などの産業保健スタッフの体制が整っていないことから、制度設計および運用においては、専門家派遣などの支援や地域産業保健センターとの連携強化、またその取り組みを後押しする助成金制度の創設などが望まれる。

(3) 根拠法令等

労働施策総合推進法（令和 7 年法律第 63 号、令和 7 年 6 月 11 日公布）第 27 条の 3

1-2. 基本手当の給付年齢の 70 歳までの拡大

【2022 年度、2025 年度改】

(1) 提言内容

豊かな国民生活を通じて、活力ある経済社会の実現に向けて、働く意欲のある高年齢者が活躍できる環境の整備が進められているが、65 歳未満で離職した場合の基本手当と 65 歳以上の離職者が受けられる高年齢求職者給付金の格差が大きくなっており、高年齢者雇用政策との整合性が取れていないことから、基本手当の給付年齢を 70 歳まで拡大することを提言する。

(2) 提言理由

現状、65 歳未満で離職した場合の雇用保険の基本手当（所定給付日数は 90 日～360 日）と、65 歳以上の離職者が受けられる高年齢求職者給付金（所定給付日数は 30 日または 50 日）の格差が大きいように見受けられる。

1984（昭和 59）年の雇用保険法改正では、65 歳以上の高齢者については大半が労働生活を引退することから高年齢求職者給付金制度が創設された経緯があるが、2023（令和 5）年において 65 歳以上 69 歳の労働力人口は 50 パーセントを超え、70 歳以上 74 歳においても 30 パーセント以上となっている。

また、活力ある経済社会の実現を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、2021（令和 3）年 4 月 1 日から施行されている。これにより、事業主は、(1) 70 歳までの定年の引上げ、(2) 定年制の廃止、(3) 70 歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入などの措置を講ずるよう努めることとされている。

このように高年齢者雇用が浸透するなか、体力の低下により自宅近くの企業や短時間勤務が可能な企業に転職するといったケースは現状でも多く、また、高齢期では身体機能の低下に伴い「フレイル（虚弱）」状態になりやすく、これを理由とした退職等、65 歳以降に様々な理由による離転職は今後、増加していくことが考えられる。

これらの理由から、労働者が離職した場合に、失業中の生活を心配することなく再就職活動できるよう支給する趣旨である、雇用保険の基本手当における給付年齢は引き上げの方向で見直すべきと考える。

よって、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 歳まで拡大することを提言する。

(3) 根拠法令等

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

雇用保険法第 16 条

雇用保険法第 10 条の 3、第 37 条の 4

1-3. オンラインでのハローワーク求職登録の解禁

【2024 年度】

(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

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

【2022 年度、2023 年度改】

(1) 提言内容

労働時間通算にかかる労働基準法 38 条の解釈を同一事業主内別事業場と位置づけ、事業主を異にする複数事業場で労働した結果生ずる時間外労働に対する割増賃金の支払いは要しないとすることを提言する。

また、企業の枠組みを超えた副業・兼業の労働時間通算にかかるルールは、過重労働防止を目的とするものと位置づけるものとし、労働安全衛生法に定める労働時間の状況の把握ルールの整備により通算労働時間の状況把握を求め、過重労働防止の実効性確保のための措置を新たに講ずるよう提言す

る。

(2) 提言理由

時間外労働に対する割増賃金は、法定労働時間を超えて労働した場合に支払われるものであり、この労働時間は事業場を異にする場合においても通算することとされている。事業場を異にするとは、同一事業主に属する異なった事業場において労働する場合のみでなく、事業主を異にする事業場において労働する場合も含まれるものと解釈されている。

労働時間通算の結果、時間外労働に該当するに至る場合は、割増賃金を支払わなければならない、その算定にあたっては、労働契約締結の先後の順に所定労働時間を通算し、次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって通算した結果によるものとされる。つまり、労働契約締結の先後により割増賃金を負担すべき事業主が変わる。そのため、複数事業場における各々の労働時間の正確な把握および管理を実行するためには、労働者からの正確な労働時間の申告を日々受けることや、別事業主からの情報を日々受け取ることとするなど、管理負担が過大となり、また、現実的でもない。

副業・兼業の促進に関して、政府のみならず、産業界、個々の企業の現場においても、新たな技術の開発、オープンイノベーション、地方創生等に期待を寄せているところ、労働時間の通算ルールのなかでも上述のとおり割増賃金の支払いを適法に実施するための手続や管理の負担が過大であることから、その推進が阻害されている状況にあるため、労働時間通算にかかる労働基準法 38 条の解釈を同一事業主内別事業場と位置づけ、事業主を異にする複数事業場で労働した結果生ずる時間外労働に対する割増賃金の支払いは要しないとすることを提言する。

(3) 根拠法令等

労働基準法第 38 条

労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3

昭 23. 5. 14 基発第 769 号、令 2. 9. 1 基発 0901 第 3 号 副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成 30. 1 策定、令和 2. 9 改定）

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

【2022 年度】

(1) 提言内容

在宅勤務者の雇用保険適用においては、事務所勤務労働者との同一性の確認が必要となるが、確認基準に副業・兼業を阻害する内容が含まれているためこれを廃止し、新たに在宅勤務者と業務委託者との区分を明確化する基準を制定することを提言する。また、あわせて在宅勤務者の雇用保険適用手続において添付が求められている「在宅勤務雇用実態証明書」の運用を廃止す

ることを提言する。

(2) 提言理由

現在、在宅勤務労働者については、事業所勤務労働者との同一性が確認できない限り、原則として雇用保険の被保険者になることができないこととされている。

当該同一性確認基準においては、「請負・委任的色彩の不存在」の項目に「他の事業主の業務への従事禁止について、雇用契約書、就業規則等に明示されていること」といった基準が定められており、副業・兼業をしていないことが在宅勤務者の雇用保険適用の要件のひとつとされている。

これは副業・兼業の推進がうたわれている社会実態と乖離しているため見直すこととし、具体的には新たに在宅勤務者と業務委託者との区分を明確化する基準を制定し、あわせて在宅勤務者の雇用保険適用手続において添付が求められている「在宅勤務雇用実態証明書」の運用を廃止することを提言する。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第4条

雇用保険法施行規則第6条4号

雇用保険に関する業務取扱要領「20351-20400 2 被保険者の範囲に関する具体例」

1-6. 高齢者にかかる無期転換ルールの一律適用除外

【2022年度】

(1) 提言内容

有期雇用労働者について、同一の使用者との契約が通算5年を超えて反復更新された場合には無期転換申込権が発生する（以下「無期転換ルール」という。）が、高齢者の安定的な雇用を妨げる要因となっているため、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ことを提言する。

(2) 提言理由

有期雇用労働者については、同一の使用者との契約が通算5年を超えて反復更新された場合、無期転換申込権が発生する無期転換ルールが適用されるが、以下の2つの要件を満たした有期雇用労働者については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換ルールが適用されない。

- ① 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主
- ② ①の事業主の下で、定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者

60歳以降に新規採用した有期雇用労働者等については有期雇用特別措置法の特例が適用されず、無期転換ルールの対象となっているが、高齢者については加齢による健康面等の問題の発生を避けることができない。したがって企業としては高齢者の雇用リスクを低減するため、無期転換ルール適用前での雇止めを行うなどの対応が多く見られるのが実情であり、結果として高齢者の安定的な雇用を妨げている。

高齢者雇用安定法は70歳までの就業機会確保を努力義務としており、既に66歳以上まで働ける制度のある企業の割合は38.3パーセント、65歳以上の常用労働者数（21人以上規模企業）も208万1,962人となっている（厚生労働省「令和3年高年齢者の雇用状況」）。

このように、65歳までの雇用が原則であった時代は終わり、今後は70歳まで就業することが当たり前となっていくなか、雇用の安定を図り、その意欲向上と能力発揮を促すことに繋がると考え、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ことを提言する。

(3) 根拠法令等

労働契約法第18条

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第8条第2項
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条、第10条の2

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

【2022年度】

(1) 提言内容

障害者の雇用対策として、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）において、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で障害者雇用率を超えて障害者を雇用している場合は、その超えて雇用している障害者数に応じて障害者雇用調整金を支給しているが、中小企業・小規模事業者における障害者の雇用の促進等をより一層図るため、障害者雇用率を超えて障害者を雇用している100人以下の事業主にも障害者雇用調整金を支給するよう提言する。

(2) 提言理由

障害者の雇用対策については、障害者雇用促進法において、企業に対し雇用する労働者の2.5パーセントに相当する障害者を雇用することを義務付けている（障害者雇用率制度）。

常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で障害者雇用率を超えて障害者を雇用している場合は、その超えて雇用している障害者数に応じて1人につき月額2万9千円の障害者雇用調整金を支給している。また常時雇用している労働者数が100人以下の事業主で障害者を4パーセント又は6人

のいずれか多い数を超え雇用する事業主に超過1人当たり月額2万1千円の障害者雇用奨励金を支給している。

労働者数が100人以下の事業主であっても障害者雇用に熱心な事業主に対しての支援を拡充することで、現在の制度では障害者雇用調整金および同奨励金の対象とならない小規模事業者における障害者雇用の促進に繋がり、ひいては新しい資本主義の下、誰一人取り残さない、持続可能な経済社会システムに寄与するとして、労働者数100人以下の事業主にも障害者雇用調整金を支給するよう見直しを提言する。

(3) 根拠法令等

障害者の雇用の促進等に関する法律第50条～51条

提言 2. 働く人の健康確保に向けた改善

2-1. 調理場の「暑熱職場」への追加

【2025 年度新】

(1) 提言内容

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ことから、同条に「大型の調理機器（オーブン、調理窯等）を複数同時に使用する調理場」等を追加する、または、業務の種類にかかわらず WBGT（暑さ指数）等の客観的な温熱条件の基準を導入し、暑熱職場の定義を明確化することを提言する。

(2) 提言理由

労働安全衛生法施行令第 21 条は、暑熱な場所における業務等について、定期的な作業環境測定の実施を義務付けている。この対象となる「暑熱職場」の具体的な定義は、労働安全衛生規則第 587 条に規定されており、この定義は作業環境測定のみならず、特殊健康診断（高熱物体取扱業務等）の実施や、休憩設備・空調設備等の設置といった労働衛生管理措置を講ずる上での重要な判断基準となっている。

しかし、現行の規定では、溶鉱炉を扱う業務や金属の溶融・加熱に関わる業務などが限定的に列挙されているのみである。

給食センターや食品工場、セントラルキッチン等の調理場では、大型の鍋、オーブン、複数の調理窯の同時使用等により、調理に伴う熱源と水蒸気が発生し、特に夏場は著しく高温多湿な環境となることが常態化している。実際に、調理職場における熱中症の発生は多く報告されており、労働者、事業者、そして行政もその危険性を認識している。

にもかかわらず、現行法令上の「暑熱職場」の定義に含まれていないため、法令に基づく作業環境測定等が義務付けられず、環境改善措置が事業者の自主的な努力に委ねられている。この法令と実態の乖離が、労働者の健康リスクを放置し、熱中症予防対策の徹底を妨げる要因となっている。

調理場で働く労働者の安全と健康を確保し、熱中症をはじめとする健康障害を防止する観点から、労働環境の実態に即して法令を整備することが急務である。

したがって、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ことで、規制対象を明確化することを提言する。

(3) 根拠法令等

労働安全衛生法 第 22 条、第 65 条、第 66 条

労働安全衛生法施行令 第 21 条

2-2. 労働基準法に労働時間の定義の規定化

【2024 年度】

(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、労働基準法コンメンタールでは「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

2-3. 特例措置対象事業場における法定労働時間週 44 時間制の廃止

【2023 年度】

(1) 提言内容

特定の業種において常時 10 人未満の労働者を使用する事業場では、法定労働時間の特例として週 44 時間制が認められているが、昨今の労働時間の短縮化の流れ、過重労働の防止への取り組みの観点から、これを廃止し、すべての事業場において法定労働時間を週 40 時間制に統一することを提言する。

(2) 提言理由

労働基準法では「1 日 8 時間、週 40 時間」を法定労働時間として定めているが、商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業および接客娯楽業において常時 10 人未満の労働者を使用する特例措置対象事業場では、「1 日 8 時間、週 44 時間」を法定労働時間とすることが認められている。

一部の業種にのみ適用される、また同じ業種であっても労働者数により法定労働時間の上限が異なることから、労働者間の公平性に欠けており、法定労働時間が週 44 時間の上に時間外労働が加わるとなると長時間労働の常態化を放置することになり得ることから、労働安全衛生の観点からも法改正の必要性が高い。また時間外・休日労働の割増賃金支払いの観点からも労働者にとって不公平感が生じるものである。

この取り扱いは、公衆の不便を避ける等の趣旨により設けられ、現在においても経済基盤が弱く、代替人員確保が困難である零細事業場の経営実態への考慮から見直しが進んでいないと推察されるが、昨今の人手不足時代において、求職者は労働条件をシビアに見ており、他に比べて長時間労働となる法定労働時間 44 時間制の事業所を選んで応募する求職者は少ない。事業者側に労働時間の特例を法的に担保していることが許しを与えている結果、翻って公平な競争力を阻害している状況を生み出すこととなり、見直しは喫緊の課題と考える。

したがって、特例措置対象事業場の取り扱いを廃止し、すべての事業場において法定労働時間を週 40 時間制に統一することを提言する。

(3) 根拠法令等

労働基準法第 40 条

労働基準法施行規則第 25 条の 2

2-4. 入居するテナントビルに休養室設備がある場合の設置基準の見直し

【2023 年度】

(1) 提言内容

事務所衛生基準規則および労働安全衛生規則に基づく休養室又は休養所の設置義務について、事業者が入居するテナントビルが一定の要件を満たした共用の休養室又は休養所を用意し、事業者とテナントビルとの賃貸借契約等の中で、その施設の利用ができる旨が明確にされている場合については、当該事業者が設置義務を履行したみなす取り扱いとするよう提言する。

(2) 提言理由

事務所衛生基準規則および労働安全衛生規則において、常時 50 人以上又は常時女性 30 人以上の労働者を使用するときは、事業者は労働者が床することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならないとされている。

企業の安全衛生対策の重要性が高まる現代において、労働者が健康かつ安全に働くことができる環境整備は不可欠であり、その際にはより効果的な手段を考えることが求められる。このこともあって、2021（令和 3）年 12 月に事務所衛生基準規則および労働安全衛生規則が見直され、休養室および休養所については専用設備として設けなくとも、随時利用が可能となる機能を確保することで足りる、となったところである。

このような視点に立てば、大型テナントビルにおいては、ビル内に警備センターが置かれていることが通常であり、また場合によっては医療フロアが設置されていることもあるため、そこに一定の要件を満たしたテナント共用の休養室を設置し、賃貸借契約等においてその利用ができる旨が明確になっている場合には、事業者がその設置義務を履行したとみなすことも可能と考える。

これにより、各企業がそれぞれ設置するよりも充実した休養室の確保を図ることができ、安全衛生管理体制を充実させることができる。また入居企業もオフィスの有効活用が可能となることから、これがテナントビルを選択する際の一つの判断基準となり、より充実した休養室の設置を促進することに繋がるであろう。

(3) 根拠法令等

事務所衛生基準規則第 21 条

労働安全衛生規則第 618 条

2-5. 短時間労働者への休憩時間の付与

【2022 年度】

(1) 提言内容

現在、1日の労働時間が6時間以内の場合には休憩時間の付与が法律上義務づけられていないが、労働者の健康確保を維持しつつ、今後より多様で柔軟な働き方を推進するため、1日の労働時間が6時間以内の場合でも一定の休憩時間付与を義務化することを提言する。

(2) 提言理由

現行の労働基準法では、1日の労働時間が6時間を超える場合に少なくとも45分、8時間を超える場合に少なくとも1時間の休憩時間を与えることを規定している。そのため、1日の労働時間が6時間以内となる場合には、特に休憩時間が与えられていない事業所も見られる。

昨今、育児・介護との両立等、多様で柔軟な働き方の1つとして短時間勤務が定着し、短時間労働者以外でも1日6時間以内の勤務が見受けられるようになった。また、体力の低下等が懸念される高齢者や障害者のより一層の就労拡大を図るためにはきめ細かい休憩時間を設定することで労働による疲労を回復し、生産性を向上させる仕組みが必要といえる。

これらを踏まえ、労働者の健康確保を図りながら、柔軟な働き方を推進し、生産性の高い労働環境を作るうえでは、労働時間が4時間超の場合には30分等、1日6時間以内の場合の新たな休憩時間の付与義務を設けることを提言する。またこれは2つの企業で1日6時間ずつ働くような副業・兼業を行っている労働者の健康管理の点からもメリットは大きいと考える。

(3) 根拠法令等

労働基準法第34条

2-6. 小規模事業場への健康管理支援体制の見直し

【2022 年度】

(1) 提言内容

メンタルヘルス対策等を自社で適切に行うことが困難な小規模事業所への健康管理支援策を手厚くするため、地域産業保健センターの拡充を図るよう提言する。

(2) 提言理由

2008（平成20）年4月より長時間労働者への面接指導の実施が50人未満の事業場にも義務づけられている。50人以上の事業場であれば選任している産業医に対応を委ねることになるが、50人未満の小規模事業場では産業医を選任していないことが多く、対応に苦慮している現状がある。

こうした小規模事業場を対象とし、地域産業保健センターが無料で医師に

よる面接指導やその他健康相談、情報提供等を行っているが、地域産業保健センターの存在や支援内容を把握していない事業場も見られ、また依頼しても面接指導等の実施までに期間を要するケースも出ている。

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とおして、小規模事業場への健康管理支援体制の見直しが必要と考える。

(3) 根拠法令等

労働安全衛生法第 66 条の 8

2-7. 産業医の紹介支援体制の構築

【2022 年度】

(1) 提言内容

産業医と企業との円滑なマッチングを図るため、産業医を紹介する都道府県単位の公的プラットフォームの設立を求めることを提言する。

(2) 提言理由

現在、労働安全衛生法に基づき、従業員数 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ところであるが、対象事業場になり産業医を選任しようとしても、地域によっては医師不足もあり、引き受け手の産業医が見つからず選任がなかなか進まないケースも見られる。

産業医の紹介サポートについては、各郡市区の医師会が実施しているところではあるが、産業医のリストが公開されていないところや紹介できる産業医が不足していることをホームページ上で記載している医師会も見られ、産業医と選任希望の企業とのスムーズなマッチングが図られるとは言い難い状況にある。

産業医の紹介支援制度について、各都市郡の医師会単位ではなく、都道府県単位で公的なプラットフォームを構築し、産業医リストを公開する等、各対象企業に産業医の選任が円滑に進むような体制づくりを求める。

(3) 根拠法令等

労働安全衛生法第 13 条

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およ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

育児休業およ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、育児休業給付およ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

育児休業およ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、育児休業およ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 パーセント（育児休業の場合休業開始 181 日目以降は 50 パーセント）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っ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、育児休業およ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。

転職後の育児休業およ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およ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】

(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】

(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 パーセント（休業開始 181 日目以降は 50 パーセント）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 パーセント）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 パーセント）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、労働者災害補償保険（以下「労災保険という。」）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

3-4. 出生時育児休業および子の看護休暇の対象を祖父母に拡大

【2023 年度】

(1) 提言内容

育児休業等諸制度の取得対象者は子を養育する労働者、つまり父母に限定

されているが、出生時や看護が必要となるような状況においては、父母の負担が過大となり、祖父母によるサポートが必要となるケースが想定されることから、出生時育児休業および子の看護休暇の対象を、対象となる子の祖父母にも拡大することを提言する。

(2) 提言理由

育児休業等諸制度における「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）であるため、休業等の対象となる「子を養育する労働者」とは父母を指し、祖父母は対象とならない。

育児休業制度の拡充など、仕事と子育ての両立ができる環境整備が進められているが、共働き世帯が中心の現代においては、それでも子育ての負担が大きいのが実態である。

かつては子育てにおいて祖父母が一定の役割を果たしているケースが多くみられたが、70歳までの就業が当たり前の環境となりつつあり、孫が生まれるタイミングでは祖父母共に就業中であることが多く、必要な時に十分な子育てサポートができないケースがある。

近年は一部の自治体や企業において「孫休暇」を設ける事例が増えており、国の制度においても子育ての負担が特に大きな時期に祖父母が孫の育児に参画しやすい環境を用意することは、少子化への効果的な対策と成り得ると考えられる。

そこで子育てにおいて特に両親の負担が大きい①孫の出生時、②孫の病気等により看護の必要があるときにおいて、祖父母による子育てサポートを支援するため、①出生時育児休業、②子の看護休暇について、その対象を祖父母にも拡大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5条、第23条

3-5. 育児休業取得による社会保険料免除要件の見直し

【2022年度、2023年度改】

(1) 提言内容

月末に育児休業を取得している場合、休業日数に関わらず、当該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っているが、社会保険料の免除を目的に月末1日のみ育児休業を取得するケースが多く見られることから、休業期間14日以上を保険料免除の対象にするなど、一定日数の育児休業を取得した場合に社会保険料が免除となるように要件を見直すことを提言する。

(2) 提言理由

現在、毎月の給与にかかる社会保険料については、育児休業の開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前月までの分が免除となっている。このときの育児休業の取得日数には特に最低基準はないため、制度上、月末1日のみ育児休業を取得した場合でも、当該月末が含まれる月分の社会保険料が免除となる。

2022（令和4）年10月からの制度改正で、給与にかかる社会保険料については、「給与を支払った月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業を取得した場合」に要件が変更された。しかし、給与にかかる社会保険料については、同月内に育児休業を取得する場合の「14日以上」という要件を除き、月末取得時に関しては日数の基準がないことから、社会保険料の免除を受けるために月末1日のみ育児休業を取得するという本来の育児休業の趣旨に反する使われ方が散見され、14日未満の短期間の育児休業でも休業時期により保険料免除の対象になり得ることから不公平感が生じている。

厚生労働省の令和4年度雇用均等基本調査によると男性の育児休業取得率は17.13パーセントと増えつつあるものの、取得日数を男女で比較した場合、女性の場合6か月以上が95パーセントを超えるのに対し、男性は5日未満が25パーセントとなっており、極めて短い日数の取得に留まっている。

毎月の給与にかかる社会保険料について、休業時期にかかわらず休業期間14日以上を保険料免除要件に変更することで、休業取得者間での不公平感の解消や男性の育児休業の取得期間の延長にもつながるものと考えられる。

(3) 根拠法令等

健康保険法第159条

厚生年金保険法第81条の2

3-6. 育児休業給付金における支給期間の終了日の変更

【2023年度】

(1) 提言内容

育児・介護休業法により、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの育児休業が認められるのに対し、雇用保険法による育児休業給付金は子が1歳に達する日の前日までを支給対象期間としている。同給付金の支給対象期間（終了日）を育児・介護休業法で認められる育児休業期間に揃えることを提言する。

(2) 提言理由

雇用保険の育児休業給付金は基本的に育児・介護休業法に基づく育児休業の取得を前提としてその休業期間中の労働者の経済的支援を目的に制度設計されている。しかし、当給付金の支給対象期間は原則として子が1歳に達す

る日の前日までとなっており、育児・介護休業法による育児休業期間より1日早くなっている。

育児・介護休業法により労働者の権利として認められている育児休業期間にも関わらず、子が1歳に達する日については、育児休業給付金を受け取ることができず労働者にとって不利益が生じ、当給付金の申請事務の際に混乱を生じさせているほか、また法制度のあり方としても安定性を欠いているといえる。

これらの観点から当給付金の支給対象期間は育児介護休業法による育児休業期間の考え方と揃えて、子が1歳に達する日までと変更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

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5条

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

【2023年度】

(1) 提言内容

育児休業給付金の支給要件として、休業開始日前2年間（育児休業等があつて賃金支払いがない場合、最大2年まで加算可）に一定期間分の賃金受取り実績が求められているが、第1子、第2子と連続して育児休業を取った場合等に、第3子の育児休業において支給要件を満たせず給付金を受け取れないケースが見られるため、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するよう支給要件の見直しを提言する。

(2) 提言理由

現在の育児休業給付金の支給要件では、休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数（就労日数）が11日以上ある（ない場合は賃金の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必要とされている。ただし、育児休業開始日前2年の間に、疾病、負傷等やむを得ない理由により引き続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかった期間がある場合は、当該理由により賃金の支払いを受けることができなかった期間を2年に加算することが認められている（合計で最長4年間）。

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年間の中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の受給可否が異なる結果となっており、不合理と考える。

我が国として育児休業者の経済的支援を行い出生率の向上につなげるためにも第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べきであると考えている。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第61条の7から8

3-8. 育児休業給付金の支給申請方法の簡素化

【2023年度】

(1) 提言内容

育児・介護休業法で定める休業期間の取扱いや分割の仕組み等に合わせて育児休業給付金の申請様式や必要書類が別に定められ、申請事務が複雑になっていることから、申請様式の統一を図るなど当給付金の支給申請方法を簡素化することを提言する。

(2) 提言理由

2022（令和4）年10月より出生時育児休業制度が始まったことで、育児休業給付金の申請も従来の子が1歳までの育児休業とは分けて行うことになっている。その他、育児・介護休業法に定める育児休業の要件に合わせて当給付金の申請手続を行うことになるため、分割取得の回数制限や1歳半や2歳までの延長申請等に対応することが求められている。

その1歳以降の育児休業に関して、配偶者と交替で育児休業を延長する場合には、配偶者の育児休業の取得状況により、「世帯全員の住民票」や「配偶者の育休取得状況の確認資料」、「保育所入所保留通知書等の延長理由確認資料」等の提出書類が指定され、支給申請にあたり、企業の事務担当者だけでなく、被保険者側にも大きな負担がかかっている。

そこで育児休業制度の利用促進や給付金申請の効率化を図るため、申請様式の統一を図り、住民票や各種確認資料について、企業側のチェックにより資料提出を省略可能とする等して、支給申請方法を見直すべきであると考えている。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第61条の7から8

3-9. 産前産後休業期間の見直し

【2022年度】

(1) 提言内容

産前休業は42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後休業は56日と規定され

ているが、母体の保護を図るため、産前休業の日数を現行より長く設定し、健康保険の出産手当金により保障することを提言する。

(2) 提言理由

近年、晩婚化および女性の就労継続率の向上を受け、従来の女性の就業曲線、女性の年齢階級別労働力率の底上げが出来てきている状況となっている。

一方で、仕事と家庭生活を両立する女性の出産年齢が高齢化している傾向があり、特に初産の出産年齢が30歳を超えてきていること、第2子出産時がいわゆる高齢出産と言われる35歳を超えるケースも増えてきていることから、切迫流早産のリスクが高まること、現にその療養のため出産前から長期的に就労不能となるケースが増えてきている現状がある。

そこで女性活躍社会における女性の就労と家庭生活の両立支援の拡充の必要性を鑑み、法律により産前休業期間を延長し母体の保護を図ることが必要と考える。

(3) 根拠法令等

健康保険法第102条

労働基準法第65条

<介護との両立>

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

【2025年度新】

(1) 提言内容

介護休暇の取得は、対象家族が「要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）」にあることが要件とされているが、子の看護等休暇においては子の卒園式・入学式への参列等広く取得事由が認められている現状や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も介護休暇が取得できるよう、取得事由を拡大することを提言する。

(2) 提言理由

現状、介護休暇は、対象家族が「要介護状態」にあることを前提として制度設計されている。事業主は労働者に対し、要介護状態にある事実などを証明する書類の提出を求めることが「できる」とされているが、提出は必須要件ではない。

しかし、現行の制度設計は以下の観点から問題がある。

第1に、子の養育を支援する休暇制度との著しい不均衡である。「子の看護等休暇」においては、子の負傷・疾病時の世話に加え、予防接種や健康診断、卒園式や入園式への参列等も含め、子の成長に伴う多様なニーズに対し

広く取得事由が認められている。一方で、介護休暇については「2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態」という厳格な状態基準（要介護状態）が要件となっており、制度間の取得ハードルに大きな差が生じている。

第2に、家族介護の実態と制度要件の乖離である。実際の介護現場では、常時介護が必要な状態に至る前の段階であっても、加齢や体調変化に伴い医療機関への付添いが必要となる場面は多々ある。現行制度では、こうした「要介護状態」の定義を満たさない初期段階や突発的なニーズに対応できていない。

したがって、仕事と介護の両立をより実効的に支援するため、厳格な「要介護状態」の確認に固執することなく、家族介護の実態に合わせて「医療機関への付添等」についても正当な休暇事由として認め、介護休暇の取得事由を拡大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2条第3号、第16条の2、第16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施行規則 第41条

3-11. 介護休業給付に係る就労日制限の廃止

【2024年度】

(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】

(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ない。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

3-13. 介護休業期間における社会保険料免除等改正

【2022 年度】

(1) 提言内容

介護休業期間中は社会保険料が免除されていないが、仕事と介護の両立を支援する観点から、介護休業期間中も育児休業と同様に社会保険料の免除を可能とするよう提言する。またあわせて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の創設等を提言する。

(2) 提言理由

産前産後休業および育児休業期間中については、社会保険料の免除が認められているが、介護休業期間中は比して期間が短いこともあり社会保険料が免除されず負担が生じている。

近年、急激な少子超高齢社会が進展し、平均寿命が伸びていることから、今後ますます介護休業取得率が増加することが見込まれる。

介護と仕事の両立支援、とりわけ介護離職防止および男性の介護休業取得促進の観点から、介護休業に関しても育児休業等と同じく保険料免除の対象とすること、またあわせて介護短時間勤務期間中も育児休業復帰後の標準報酬月額に係る特例と同じように、厚生年金標準報酬月額特例申出制度を創設するよう提言する。

(3) 根拠法令等

厚生年金保険法第 26 条

提言 4. 休日・休暇制度のルール見直し

4-1. 就業規則における法定休日の特定の義務化

【2025 年度新】

(1) 提言内容

労働基準法第 35 条では、毎週少なくとも 1 回または 4 週間を通じ 4 日以上
の休日を与えることが定められているが、予め休日を特定することは求めら
れていない。これによる弊害を解消するため、法定休日を就業規則等により
特定することを義務付ける制度改正を提言する。

(2) 提言理由

労働基準法第 35 条は、使用者に対し、毎週少なくとも 1 回または 4 週間を
通じ 4 日以上
の休日を与えることを義務付けている。しかしながら、現行制度
においては、各事業場がいずれの日を法定休日とするのかを特定する義務
は規定されていない。そのため、多くの事業場において、法定休日を特定し
ておらず、労務管理上の支障が顕在化している。

具体的には、第 1 に、休日労働と時間外労働の区別が不明確であるため、
時間外・休日労働の上限規制にかかる時間外・休日労働時間のカウントが適
正に行われていない例が生じていること、第 2 に、所定休日労働と法定休日
労働を区別していないことから、月 60 時間を超える時間外労働にかかる割増
賃金が適正に支払われない例が生じていること、第 3 に、労使間で法定休日
に関する認識が異なり、賃金請求や労働時間管理を巡って争いとなる事例が
生じていることなどである。

これらは、事業主が法定休日を予め特定することで回避することが可能で
ある。行政通達においても、就業規則等により休日を特定することが望まし
いとし、休日を特定するよう行政指導が行われていること、労働基準関係法
制研究会報告（2025（令和 7）年 1 月 8 日）においても、法定休日を特定すべ
きことを法律上に規定することに取り組むべきであるとの指摘がなされてい
ることを鑑み、制度改正を行うことを提言する。

(3) 根拠法令等

労働基準法第 35 条

昭 23. 5. 5 基発 682 号、昭 63. 3. 14 基発 150 号

4-2. 4 週 4 休制の特則の創設

【2025 年度新】

(1) 提言内容

労働基準法第 35 条においては、毎週少なくとも 1 回または 4 週間を通じ 4
日以上
の休日を与えることが規定されているが、労務管理は月を単位として
実施される例が多く、月を単位とした法定休日の付与を認める特則を創設す

ることを提言する。

(2) 提言理由

法定休日の付与にかかる労働基準法第 35 条の定めにおいては、毎週 1 回または 4 週を通じて 4 日以上の日休の付与が義務付けられているが、労働時間の把握および管理は賃金計算、健康管理、労働時間上限規制管理他のため月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。また、4 週 4 日制を採用する場合の起算日は就業規則に定めることが求められるが、その理解が乏しく、月を単位として法定休日を設定している等、適切な労務管理が実施できていない職場も散見される。

そこで、一定の条件下、法定休日の付与について、月を単位とすることを認める制度を創設することにより、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ことを提言する。

具体的には、1 か月単位の変形労働時間制またはフレックスタイム制を導入している場合には、月を単位として、当該暦月に存する日曜日の数（4 日または 5 日）の法定休日を付与することを認める等が考えられる。

これにより、法定休日労働と所定休日労働が区別しやすくなり、その結果、時間外・休日労働に対する上限時間規制および割増賃金の支払が適正化され、法令遵守のための管理工数が削減される効果が期待できる。

(3) 根拠法令等

労働基準法第 35 条

労働基準法施行規則第 12 条の 2 第 2 項

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

【2022 年度】

(1) 提言内容

年次有給休暇（以下「年休」という。）の時間単位付与制度について、2019（平成 31）年 4 月から義務化された年 5 日の確実な取得において、時間単位の付与分を対象となる年 5 日から控除することを認めるよう提言する。

(2) 提言理由

令和 3 年就労条件総合調査によると、年休の労働者 1 人あたり取得率は 56.6 パーセント、平均取得日数は 10.1 日となり、取得率はここ 10 年で 10 ポイント近く増加しているものの、取得促進に向けてさらなる対策が求められている。

この年休の取得促進策として、2008（平成 20）年の労働基準法改正で時間単位年休制度が設けられたが、独立行政法人労働政策研究・研修機構

(JILPT) の調査(「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」)によると、時間単位年休制度を導入している事業所は全体の 22 パーセントにとどまっており、導入が進まない理由としては、勤怠管理が煩雑になるという意見が半数(50.3 パーセント)を占めている。労働者にとっては、自身の病気等での通院や育児・介護等の事情により、時間単位で年休を使えることのメリットは大きく、当制度がより浸透することでワークライフバランスの充実が見込まれる。

ただ、2019(平成 31)年 4 月に義務化された年休の年 5 日の確実な取得について、時間単位で取得した分はこの対象の 5 日から控除することはできない。労働者の心身の疲労を回復させ、毎年一定の日数の休暇を取得させるという年休制度本来の趣旨は尊重されるべきであり、これまでどおり当制度の導入について労使協定の締結を要件とすることは維持しつつ、ワークライフバランスの充実、病気や育児・介護等との両立支援を図り、時間単位年休制度の普及促進を図る観点から、半日単位での取得分と同様に年 5 日から控除できることを認めるべきである。

(3) 根拠法令等

労働基準法第 39 条第 1 項～第 4 項、第 7 項～第 8 項

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

【2022 年度】

(1) 提言内容

年休を取得した日の賃金計算については、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位置づけ、通常の賃金より金額が下回る傾向にある平均賃金での支払いについては例外的措置として労使協定の締結等の要件を設けるべきであると提言する。

(2) 提言理由

年休を取得した日の賃金については、「平均賃金」、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」、(労使協定に基づき)「健康保険の標準報酬月額の 30 分の 1 に相当する金額」のいずれかの方法による支給が認められている。このうち平均賃金による支払いは、1 日の労働時間が日ごとに異なる事業所や、アルバイト従業員等で 1 日の労働時間が一定でない場合に採用するケースが多く見られる。

しかし、平均賃金の計算では、過去 3 か月間の賃金合計を過去 3 か月間の暦日数で割って 1 日あたりの金額を算出することから、土日等の休日を除いた所定労働時間を基準に計算する通常の賃金と比べると金額が低くなることが多く、事業所の中には、年休 1 日あたりの支給金額を抑えることを目的として平均賃金による支払いを定めているところも見られる。こうした事業所

で働く労働者にとっては、年休を取得したら実質的に賃金が減額される不利益を被る状況になり、年休取得の阻害要因となっている。

今後さらなる年休取得の促進を図る意味でも、年休取得時の賃金については「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」を原則とし、「平均賃金」については、健康保険の標準報酬日額と同様に労使協定の締結を要件とし、1日の労働時間が固定されていない場合等で平均賃金による支払いが労使双方にとり有益であり必要性が高いと認められる事業所に限り、労使間の協議に基づき導入を可能とする仕組みが適切であると考えます。

(3) 根拠法令等

労働基準法第 39 条第 9 項

労働基準法附則第 136 条

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

【2022 年度】

(1) 提言内容

派遣先での直接雇用への移行を想定した紹介予定派遣について、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、直接雇用後に年休の付与を行うことを派遣先に義務づけるよう提言する。

(2) 提言理由

紹介予定派遣は、派遣先の事業所に直接雇用されることを前提としており、派遣期間中に、直接雇用の契約を結ぶかどうかを派遣先事業所と派遣社員がそれぞれ検討し、双方合意した場合はそのまま直接雇用につながることになる。このように実質的には当派遣期間については試用期間的な意味合いを有しているが、紹介予定派遣期間が終了した後引き続き直接雇用に移行した場合、年休を算出するうえでの勤続期間の通算は行われず、直接雇用後、派遣先の勤続期間に応じて年休が付与されることになる。

年休付与における継続勤務の考え方について、行政解釈では、継続勤務か否かは勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであるとし、定年再雇用後のように退職の事実があった後の期間通算を認めるほか、在籍出向のように他の事業所で勤務することになった場合も継続勤務とみなして年休付与日数を算出することを求めている。

紹介予定派遣では、通常の派遣と異なり、派遣終了後の直接雇用を想定し、派遣先に対して派遣労働者の特定行為等も認めている。当派遣期間はその後の安定的な直接雇用に向けた試用的意味合いがあり、派遣期間とその後の直接雇用期間については、派遣労働者の安定した労働条件の確保の観点から実質的な継続勤務とみなし、直接雇用後は紹介予定派遣の期間も通算したうえで年休付与を行うのが適切である。

(3) 根拠法令等

労働基準法第 39 条

昭 63. 3. 14 基発 150 号

提言 5. 時代にあわせた社会保障制度への転換

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

【2025 年度新】

(1) 提言内容

「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。

(2) 提言理由

現状、「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ている。これは、厚生年金保険法施行規則第 12 条の 2 第 1 項第 3 号の規定に基づくものである。

しかし、厚生年金保険制度は労使折半による保険料負担を基本としており（厚生年金保険法第 82 条）、被保険者が将来受給する年金額は、本人負担分と事業主負担分の合計額に基づいて計算されている。

この現状には、以下の問題点が存在する。

第 1 に、被保険者が保険料負担の実態を正確に把握できない点である。本人負担額のみ記載では、被保険者は自らの年金のために拠出された保険料の総額を認識できず、結果として、認識している保険料額と将来の給付水準との間に大きな乖離があると感じ、年金制度への誤解や不信感を招く一因となりかねない。

第 2 に、事業主が負担している多額の保険料が、被保険者に対して可視化されていない点である。事業主負担分は重要な法定福利コストであり、実質的な人件費の一部であるが、その貢献が被保険者に伝わっていない。これは、労使の相互協力によって社会保険制度が支えられているという基本的な理解を深める機会を損なっている。

厚生年金保険法第 31 条の 2 は、「ねんきん定期便」の目的を「厚生年金保険制度に対する国民の理解を増進させ、およびその信頼を向上させるため」と定めている。

この法の目的をより実効的に達成し、年金制度の透明性を高めることとなり、また、被保険者は制度の実態を正しく理解し、さらには、事業主による貢献も可視化されることが期待される観点から、「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ことを提言する。

(3) 根拠法令等

厚生年金保険法第 31 条の 2

厚生年金保険法第 82 条

厚生年金保険法施行規則第 12 条の 2

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

【2025 年度新】

(1) 提言内容

企業年金制度の多様化が進むなか、特定退職金共済制度（特退共）およ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。

(2) 提言理由

特定退職金共済制度（特退共）および中小企業退職金共済制度（中退共）は、これまで中小企業における退職金制度の確立に大きな役割を果たしてきた。現在では確定給付企業年金制度や確定拠出年金制度など企業年金が多様化し、なかでも確定拠出年金（企業型）の加入者数は2025（令和7）年3月末時点で862万人となるなど、我が国で最大の企業年金制度に成長している。

しかし、特退共および中退共はこうした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。現状においても、中退共を実施する事業所と企業年金（確定給付企業年金または企業型確定拠出年金）を実施する事業所が合併等を行い、中退共と企業年金が併存する中小事業者が企業年金のみを実施することとした場合には、中退共から企業年金へ資産移換ができる仕組みが用意されている。こうした仕組みの適用範囲を拡大し、特退共およ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ことを提言する。

政府による「三位一体改革の労働市場改革」により、我が国の雇用慣行・労働慣行に大きな変化をもたらしつつあるなか、これにより、中小企業の退職金制度の効果的な運用を促進することができ、そこで働く労働者の長期的な資産形成を支援することにも繋がるであろう。

(3) 根拠法令等

所得税法施行令第73条

確定給付企業年金法第82条の5

確定給付企業年金法第82条の6

確定拠出年金法第54条

中小企業退職金共済法第31条の3

5-3. 社会保険の任意適用申請による認可日の見直し

【2025 年度新】

(1) 提言内容

健康保険および厚生年金保険の任意適用について、現在は厚生労働大臣による認可日が適用日とされているが、従業員への説明や保険料徴収事務等の

簡略化の観点から、任意適用における効力発生の希望日を設定できるようにすることを提言する。

(2) 提言理由

近年、深刻な人材採用難の状態にあり、健康保険および厚生年金保険が例外的に強制適用されていない小規模事業所において、任意適用を行うことで労働条件の改善を図り、採用競争力を高めようとする動きが見られる。

任意適用の申請の際には、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い。また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。よって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ことを提言する。

その際、過去の日付の設定を認めることは、保険料徴収や給付の公平性の問題が生じる恐れがあることから、効力発生希望日は申請日から一定日数を経過した日以降など、認可に必要な合理的な期間を経た後の未来の日付とすることが適当であろう。

(3) 根拠法令等

健康保険法第 31 条

健康保険法施行規則第 21 条

厚生年金保険法第 6 条第 3 項

厚生年金保険法施行規則第 13 条の 3

5-4. 労災請求結果の事業主への通知

【2025 年度新】

(1) 提言内容

労災保険給付の支給決定結果を、労働者本人だけでなく事業主に公式に通知する制度を創設することを提言する。

(2) 提言理由

現行制度では、労災保険給付の支給決定通知は労働者本人にのみ送付され、事業主には通知されない。このため、事業主が結果を把握できず、復職支援等に遅れが生じる場合がある。また、2021（令和 3）年改正による押印義務廃止の影響で、事業主が関与しないまま労働者が会社証明欄まで自ら記入し請求する事例が発生している。仮に事実と異なる記載がなされた場合でも、支給決定通知は本人にのみ届くため、補正の機会を逸することが懸念される。

支給決定通知書を事業主にも送付する制度を設けることで、事業主が把握しないまま請求が行われる不正請求を防ぐことが可能となる。また労働政策審議会の議論でも指摘されているとおり、復職支援を迅速・適正に行うこと

が可能となることや、事業主に早期の災害防止努力を促す効果も期待できる。

なお、本制度改正にあたっては、個人情報保護の観点から請求人労働者の権利が阻害されることのないよう配慮が必要となる。具体的には、請求人労働者に通知される情報のうち、労災保険給付の請求が行われた日付、支給又は不支給決定の事実および決定日等のごく限られた情報のみを通知することとし、決定にかかる背景の事情および決定の具体的内容（疾病又は傷病名、等級区分等）については使用者への通知はしない等が考えられる。

参考) 全国健康保険協会による令和 8 年 1 月開始の給付電子申請（令和 7 年 9 月 10 日第 137 回全国健康保険協会運営委員会議事資料）

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

【2025 年度新】

(1) 提言内容

労災保険遺族（補償）給付を受ける場合に男女差があるのは、今の時代にそぐわず、公平ではない。遺族厚生年金の見直しに準じ労災保険法における遺族（補償）給付の見直しの必要があるものと提言する。

(2) 提言理由

広く国民が等しく社会保障を受ける権利を有する者であり、性別により不平等を生じさせることはあってはならないと考える。遺族厚生年金については、2025（令和 7）年改正法において男女差が解消されたことを踏まえ、それに合わせる形で、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、遺族の年齢制限を廃止して、男女差をなくすことを提案する。

(3) 根拠法令等

厚生年金保険法第 59 条

国民年金法第 37 条、第 37 条の 2 第 1 項

労働者災害補償保険法第 16 条の 2、第 20 条の 6 第 3 項、第 22 条の 4 第 3 項

石綿による健康被害の救済に関する法律第 60 条第 1 項

国家公務員災害補償法第 16 条

地方公務員災害補償法第 32 条

5-6. 社会保険、社会保険料のルールの特示

【2025 年度新】

(1) 提言内容

社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用関係や保険料算定に関するルールを体系化し、誰でも参照できる統一ガイドラインを策定・公開することを提言する。

(2) 提言理由

現行の社会保険料算定や資格判断に関するルールは、日本年金機構本部内の本部照会（疑義照会）によって決定されていることが多く存在する。その疑義照会は日本年金機構ホームページ上で順次公開されているものの、該当しない事案については、年金事務所内の内部資料（拠点照会およびその履歴）によって判断されることが多く、外部公開されない。このため、事業主が適用事務を行うにあたり判断に迷う場面が多い。また、年金事務所によって回答や取扱いが異なる例もあり、同一事案でも判断が統一されないため、事務が煩雑化し、社労士が関与しない中小企業では、適用判断や届出に過大な工数がかかるだけでなく、法令遵守が難しい状況となっている。

また、日本年金機構ホームページ上に Q&A は掲載されているものの、その法的根拠や拘束力が読み取れないため、現場での適正な適用事務が担保されず、結果として法の潜脱的行為が行われている事例も散見される。

以上のような状況に加え、社会保険の適用対象が段階的に拡大されていくなかで、事業主および被保険者双方において、適用可否や取扱いに迷う場面が今後さらに増加していくことが懸念される。これは、現行制度運用における重要な課題である。

そこで、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・公開することで、情報の透明化による公平性・信頼性向上、年金事務所間の運用差解消、中小企業や現場担当者の事務負担軽減、法の潜脱的運用の防止等、適正な適用事務を担保できるようにすることを提言する。

(3) 根拠法令等

健康保険法第 3 条第 1 項、第 5 項、第 6 項及び第 9 項

厚生年金保険法第 3 条第 3 項及び 4 項、第 9 条

5-7. 国民年金第 3 号被保険者制度の見直し

【2024 年度】

(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およ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続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号被保険者および第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

5-8. マルチジョブホルダーへの雇用保険適用

【2024年度】

(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

5-9. 標準賞与額の上限の引き上げの仕組みの見直し

【2024 年度】

(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パーセント、健康保険0.8パーセント）、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 6. 公正なセーフティネットの整備

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

【2024 年度、2025 年度改】

(1) 提言内容

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、現行の技能実習制度で問題となった違法な労務管理を生じさせないようにするため、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および新たな労務監査制度の創設を提言する。

(2) 提言理由

2024（令和 6）年 6 月に公布された改正出入国管理及び難民認定法（入管法）及び外国人の育成就労の適正な実施および育成就労外国人の保護に関する法律（育成就労法）に基づき、外国人技能実習制度を発展的に解消し、新たに育成就労制度が創設されることが決まった。

技能実習制度においては、法令遵守の意識に欠ける実習実施者や監理団体のもとで一部の外国人労働者が劣悪な雇用環境下で働かされていることが問題となった。

新しく創設される育成就労制度においても、監理支援機関が外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせん等を担うことになるが、技能実習制度と同様の問題を発生させないようにするため、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といえる。

そこで監理支援機関および受入機関（企業）に対して、以下の 2 つによって、外国人の人権保護・労働者としての権利の確保を進めるとともに、企業レベルにおいても適正な労務管理が行われていることを確認、担保する新たな仕組みを提言する。

- ① 監理支援機関が「育成就労」（旧技能実習）制度の趣旨に沿って、中立的かつ適正に業務を遂行しているかを外部の視点でチェックする、外部監査人については所定の講習を受講し、かつ、労働社会保障諸法令および労務管理の国家資格者を要件とすること。
- ② 監視支援機関や受入機関（企業）の労務管理状況を労働社会保障および労務管理の専門家が検証し、適正な労務管理を行っていることを証明する新たな労務監査制度を創設すること

(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第 23 条、第 25 条（2027（令和 9）年 4 月 1 日施行予定）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 23 条、第 25 条

6-2. 年金およ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、年金およ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、年金およ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

6-3. 労働保険の暫定任意適用事業の廃止

【2024 年度】

(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（労災保険および雇用保険）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（労災保険および雇用保険）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（労災保険および雇用保険）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

労働保険の保険料の徴収等に関する法律法附則第 2 条、整備法第 5 条

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

【2024 年度】

(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、定年退職等により全国健康保険協会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およ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

健康保険法第115条

6-5. 高額介護合算療養費の所得基準内容の見直し

【2024 年度】

(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

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

【2024 年度】

(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「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

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

【2024年度】

(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（全国健康保険協会など）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）

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

【2023 年度】

(1) 提言内容

労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）の特別加入にあたっては、労働保険事務組合や特別加入団体（以下「特別加入団体等」という。）に加入することが要件となっているが、特に職種が多岐に渡るフリーランスの場合、受け皿となる特別加入団体の形成や加入促進が困難であり、加入の阻害要因となる恐れがあるため、加入希望者が直接加入手続することが可能な仕組みを構築するよう提言する。

(2) 提言理由

労災保険の特別加入制度は、中小企業の事業主や特定のフリーランス（建設業の一人親方等）が特別加入団体等を通じて加入する制度であり、2024（令和 6）年 11 月からフリーランス法の施行を受け、業種に限らずすべてのフリーランスが特別加入の対象となった。

特別加入団体等は、適用される職種の職能団体が役割を担うが、運営にあたり加入者から委託費や会費等を徴収しており、特別加入を希望するフリーランスにとっては労働保険料に追加して特別加入団体等に納付しなければならず費用負担が大きい。

2021（令和 3）年度から労災保険特別加入の対象職種を広げているにも関わらず、特別加入団体等への加入がハードルとなっており、当該制度自体の理解不足、特別加入団体等の認知不足等および手続の煩雑さに加え、職種が多岐にわたることによる職種別、業界別の特別加入団体の形成の難しさからフリーランスの保護が進んでおらず、労災補償を受けられない現実がある。今後さらにフリーランスへの適用が進んだ際にも、上述の要因により制度の活用が進まないリスクは益々高まることが想定される。

このような状況を踏まえ、今後の労災保険の特別加入にあたっては、現在

の特別加入団体等を経由して保険を成立させる団体加入方式に加え、求償や給付の事実確認等の課題はあるもののフリーランスが直接、行政機関において加入手続および保険料納付することが可能となる仕組みの構築を提言する。

(3) 根拠法令等

労働者災害補償保険法第 33 条

労働保険料の徴収に関する法律第 33 条

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

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

【2025 年度新】

(1) 提言内容

2023（令和 5）年、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律に関する最高裁の決定がなされ、以後、家裁の取扱いにおいては、性別適合手術をなくして戸籍の性別変更がなされている現状がある。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。ここで、社会保険における性別訂正の手続きに時間を要するという課題があり、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も散見される。そのため、健康保険証（健康保険資格確認書）が発行されるまでの間、被保険者の資格証明書の発行を申請しても発行されないという事態が発生した。

そこで、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、訂正をした月に社会保険料増減内訳書を電子で定期に取寄せる設定をしていた場合、マスキング処理をすることができず、訂正の履歴が記載されている。これにより、意に反した「アウトティング（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。このようなことのないよう電子データの形式の変更を提言する。

(2) 提言理由

現在、性別移行をした際の社会保険の手続きに必要な書類として、戸籍謄本または抄本の提出をしている。この証明をもって資格証明書の発行を可能にすることはできないかと考える。特に、速やかに医療福祉サービスの受益に関し、確認書類の発行に時間を要することで、当事者の不安感や適切な医療福祉サービスを適宜受けることが出来ない等の弊害を早期に解消する必要性があることから、健康保険資格確認書の発行などが速やかに行われるようなスキームの構築を提言する。

性別の訂正に係る情報については、紙により発行されている増減内訳書には性別の記載が無いことから、同じ形式に変更することを提言する保険料の増減内訳表発行の本来の趣旨を鑑みると、性別の表記は必要ないものと考えられる。不本意なアウトティングを防ぐ必要があり、LGBTQ への配慮をより一層要望する。

提言 8. シンプルで実効性のある制度づくり

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

【2025 年度新】

(1) 提言内容

企業において最低賃金の引き上げの負担感は非常に重く、人手不足も相俟って先行きが見えないなか、事業意欲が減退しているケースが増加している。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

(2) 提言理由

最低賃金引き上げに関しては、2020 年代に全国平均 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いない。

多くの中小企業では、大きな負担を感じながらも最低賃金の引上げに対応しているが、先が見えないことへの不安を募らせているのが実情である。毎年夏に最低賃金審議会引き上げ目安額が決定されるプロセスは、その年度の経済状況を反映する点では合理的であるが、大幅な最低賃金の引き上げが継続的に実施されている現状のなか、引き上げへの円滑な対応を進めるためには、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ことが求められる。

これより、企業は人件費の上昇を事前に織り込んだ経営戦略を策定することが可能となり、生産性向上に向けた投資を加速させることができる。その結果として、構造的な賃上げの実現を通じた経済の活性化に繋がることを期待される。

(3) 根拠法令等

最低賃金法第 10 条（地域別最低賃金の決定）

8-2. 労働契約法における「出向」「転籍」「配置転換」の定義化

【2025 年度新】

(1) 提言内容

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。

(2) 提言理由

現状、労働契約法には「出向」「転籍」「配置転換」の定義規定が存在しない。その法的枠組みは、判例の蓄積や行政解釈（例：「在籍型出向ハンドブック」等）によって補完されている。

これまで法律上の定義が見送られてきた背景には、①企業間の人材交流、雇用調整、能力開発など多様な目的・形態に対応するための実務上の柔軟性の確保、②職業安定法第44条で原則禁止される労働者供給事業との区別を、実態に応じて判断する必要性、③労働契約法第14条（出向）のように、権利濫用の禁止規定による個別事案への対応が可能であるとの考え方、などが挙げられる。

しかし、法律上の定義が不明確であることにより、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、最終的には司法判断に依存することになる。これは労使双方にとって法的安定性や予見可能性を低下させ、紛争リスクを高める要因となっている。特に、「出向」については第14条で権利濫用法理が明文化されているものの、「転籍」および「配置転換」については権利濫用を直接規制する明文規定がなく、その有効性は判例法理の解釈に委ねられている状況にある。

したがって、労使間の権利関係を明確にし、紛争の未然防止及び予見可能性を高める観点から、これまでの実務運用及び判例法理の蓄積を踏まえ、実務上の柔軟性に配慮しつつも、「出向」（在籍型出向および転籍型出向）、「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ことを提言する。

(3) 根拠法令等

労働契約法（特に第14条、第15条、第16条に関連する定義規定および権利濫用規定の新設）

職業安定法 第44条

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

【2025年度新】

(1) 提言内容

出生後休業支援給付金は、配偶者側の給付金申請が行われていない場合等で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ないため、配偶者側の状況を確認したうえで再申請が必要となり、事務処理負担がかかっている。受給資格がないときの否認通知の運用の見直しを提言する。

(2) 提言理由

2025（令和7）年4月より、子の出生直後の一定期間に両親ともに14日以

上の育児休業を取得した場合に、育児休業給付金と併せて出生後休業支援給付金が最大 28 日間支給されるようになった。

この出生後休業支援給付金は、原則として、育児休業給付金の支給申請と併せて同一の支給申請書を用いて行うが、自身だけでなく配偶者の育児休業の取得状況等も要件に入ることから、その要件を満たせず受給資格がないと判断されることもある。その際、ハローワークから発行される受給資格否認通知書には、否認された理由の詳細が記載されないため、配偶者側の状況確認が必要となり、申請に時間を要する結果となっている。個人情報保護の点からも配偶者の就労状況や育児休業の取得状況等の詳細を記載することは困難と思われるが、個人情報保護にも配慮しつつ、配偶者の育児休業給付金の書類が未提出、配偶者の例外事由に関する証明書類の未提出等、形式的な不備については理由を明示するように改善することを求める。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第 61 条の 7、8、10

8-4. 雇用保険の当社一括適用承認基準の緩和

【2025 年度新】

(1) 提言内容

雇用保険の事業所非該当の承認を受けることで直近上位の主たる事業所で一括して雇用保険事務を行うことができるが、この承認の要件が厳格に定められており、本社等でまとめて事務を行っているにも関わらず、非該当の承認を得られずに別事業所として管理が必要となり、事務の適正化や効率化が妨げられる要因になっている。

そのため、事業所の経営上の指揮監督の状況等を勘案し、関連する事務が実質的に本社で一括して行われていることが概ね認められる場合は、本社一括適用が受けられるよう、本承認要件を緩和することを提言する。

(2) 提言理由

雇用保険に関する事務処理は、原則は事業所ごとに行うこととなっているが、以下の要件をすべて満たし、独立した事業所とは認められないときは、ハローワークで事業所非該当の承認を受けることで直近上位の主たる事業所で一括して雇用保険の一切の事務を行うことが可能となっている。

- ①人事、経理、経営(又は業務)上の指揮監督、賃金の計算、支払等に独立性がないこと
 - ②健康保険、労災保険等他の社会保険についても主たる事業所で一括処理されていること
 - ③労働者名簿、賃金台帳等が主たる事業所に備え付けられていること
- 雇用保険制度は、労働者の雇用状況や離職理由等を迅速かつ正確に確認し

給付を行うことを目的とし、労務管理等を行う事業所単位で適用することを定めている。

支店や営業所等、複数の拠点を持つ企業では、事務処理を本社等一括しているケースが多く見られるが、上記の要件のもとで各拠点において非該当承認を受けられないこともある。

その場合、本社でまとめて事務処理を行う際、各拠点を別事業所として扱うことが求められ、雇用保険加入時の事業所の登録ミスが発生したり、配属先が変わったときに転勤届の事務が必要になったりすることで、雇用保険制度の本来の趣旨である迅速かつ正確な手続きを妨げる要因になっている。

については、上記①～③の要件を満たすことを原則としながらも、一部の関連する事務が事業所ごとに行われているとしても、事業所の経営上の指揮監督の状況等を勘案し、実質的に本社で一括して行われていることが概ね認められる場合は、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られるよう、承認要件を緩和することを提言する。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第5条

平成12年4月1日付職発第237号

8-5. 離職票様式第5号・第6号の見直し

【2025年度新】

(1) 提言内容

雇用保険被保険者が離職した際に事業主が作成する離職証明にかかる様式第5号および第6号の項目中、被保険者記入欄（⑮・⑯欄）による確認の意義は形骸化しており、事務処理の遅延の原因となっていることから、これを廃止することを提言する。

(2) 提言理由

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。実務上は本人の署名がとれないとしても事務処理は進行するが、その認識を有していない事業主が多く存在する。離職証明の記載内容及び離職理由に関する異議は、失業給付の申請時にハローワーク窓口で申立てが可能である。

なお、離職証明書にかかる電子申請においては、同署名欄は存在せず、別様式において記載内容に関する確認書を本人から取得しこれを保管する又は確認を得られない理由についての事業主疎明書を作成保管することによって事務処理が行われているところであり、多くの場合は、事業主疎明書により

手続きを実施しており、このプロセスも省略することを併せて提言する。

本制度改正により、事業主による署名督促業務やハローワーク職員による事業主への署名依頼業務が不要となり、離職票発行に関連する事務処理が迅速化されることが期待できる。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第 15 条第 2 項

8-6. 雇用保険法第 75 条（戸籍事項の無料証明）の見直し

【2025 年度新】

(1) 提言内容

雇用保険法第 75 条に基づく戸籍事項の無料証明の対象は、現状、「求職者給付」および「就職促進給付」の支給を受ける者に限定されていることから、対象に「雇用継続給付」（高年齢雇用継続給付、育児休業給付、介護休業給付、および 2025（令和 7）年 4 月創設の出生後休業支援給付金）を加えることを提言する。

(2) 提言理由

現状、雇用保険法第 75 条は、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を定めている。これは、失業状態にある者の生活支援と再就職支援を迅速に行うという公共性の高い目的を優先しつつ、行政コストに伴う市町村の負担も考慮して対象を限定してきた経緯がある。

しかし、2025（令和 7）年 4 月 1 日に創設される出生後休業支援給付金をはじめとする雇用継続給付の申請においても、親子関係や配偶者の有無等の確認のために住民票等の提出が求められる場合がある。現行制度ではこれらは無料証明の対象外であるため、申請者に費用負担が発生している。同じ雇用保険制度内の給付であるにもかかわらず、給付の種類によって証明書取得にかかる費用負担の有無が異なる現状は、被保険者間の不平等感を生じさせ、円滑な制度利用を妨げる要因となりかねないという問題点がある。

社会経済情勢は変化し、雇用継続給付が担う、共働き・共育ての推進、育児・介護と仕事の両立支援、高齢者の雇用継続といった政策目的の重要性は格段に増している。特に少子化対策は喫緊の課題であり、関連給付の公共性は求職者給付等と比較しても遜色ない。

よって、申請者の経済的・手続的負担を軽減し、現代社会における重要な政策の利用を促進する観点から、雇用保険法第 75 条の対象に「雇用継続給付」を加えることを提言する。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第 75 条

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

【2024 年度】

(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）であった者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ことから、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、それぞれ住んでい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者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、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者については、転職等により空白期間なく厚生年金保険に加入する場合を除き、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

8-8. 75歳到達時の健康保険資格の自動喪失

【2024 年度】

(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

8-9. 労働保険と社会保険との賃金（報酬）の定義の統一

【2024年度】

(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があると推察される。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

8-10. 雇用保険被保険者転勤届の廃止

【2024年度】

(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え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

8-11. 通勤手当の社会保険算定基礎からの除外

【2023 年度】

(1) 提言内容

通勤手当はその全額が社会保険の算定基礎に含められているところ、通勤に必要な交通機関等の利用のために支出する費用に充てるものとして通常の賃金に加算して支払うものは、これを除外することを提言する。

(2) 提言理由

健康保険及び厚生年金保険における報酬については、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他のいかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受ける全てのものをいうとしており、また通勤手当は、被保険者の通常の生計費の一部に充てられているのであるから、報酬と解することが妥当である、ともされている。

しかし、これら通達が発せられた時代において通勤手当が支給されていた企業は昭和 25 年では 19.3 パーセント（労働省：給与構成調査）であるのに対し、令和 2 年では 92.3 パーセント（厚生労働省：就労条件総合調査）と大多数の企業が通勤手当を支給する制度を有するに至っているのであるから、そのうち実費弁償の形で事業主が負担するものについては、報酬から除外する取り扱いとすることが妥当である。

なお、所得税法では、給与所得を有する者で通勤するものがその通勤に必要な交通機関等の利用のために支出する費用に充てるものとして通常の給与に加算して受ける通勤手当については、上限額の範囲でこれを非課税とする取り扱いがとられている。

以上から、支給される通勤手当のうち、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支給の範囲にあるものについては、所得税法の例に倣い社会保険の算定基礎から除外することを提言する。

(3) 根拠法令等

健康保険法第3条第5項

厚生年金保険法第3条第1項第3号

昭和25年2月22日保文発第376号

昭和27年12月4日保文発第7241号

所得税法第9条第1項第5号

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

【2023年度】

(1) 提言内容

雇用保険の被保険者資格の喪失時に作成する「離職証明書（離職票）」や育児休業給付金の初回申請時に作成する「休業開始時賃金月額証明書」等について、被保険者期間算定対象期間と賃金支払対象期間の2つの記載が求められているが、事務処理効率化の観点から賃金支払対象期間の記載に一本化する等の見直しを提言する。

(2) 提言理由

離職証明書（離職票）や休業開始時賃金月額証明書において、被保険者期間の要件確認を目的とし、離職日や休業開始日の前日から遡った1か月ごとの賃金支払基礎日数の記載が求められている。また、給付金額の計算を行うために賃金締切日を基準に賃金支払対象期間とその期間内の基礎日数の記載が併せて必要となっている。

賃金締切日で離職等となった場合には、両欄ともに同じ記載となるが、賃金締切日以外の離職等であると、時給者や日給者にあたっては、タイムカード等により、離職日等から遡る1か月ごとの賃金支払基礎日数を計算することが必要となり、当該書類の作成事務がとても煩雑になっている。

そのため、離職証明書等の作成が滞り、結果として退職者への離職票の交付が遅れることもあり、また、会社の事務担当者の中には離職日を賃金締切日に合わせるように労働者へ促す例も見られ、労働者側にとっても不都合が生じている。

被保険者期間の要件確認にあたっては、離職日等から遡るのではなく、離職日直前の賃金締切日から遡った1か月ごとに賃金支払基礎日数を確認することにすれば離職日等を基準とした賃金支払基礎日数の確認、記載が不要となる。なお、その際、被保険者にとって不利益にならないよう、賃金締切日を基準にした結果、被保険者期間が12か月分取れずに支給要件を満たさない

場合に限り、離職日等を基準に記入することを認める等の措置を講じることが考えられる。

当該書類の記載方法について、原則として賃金締切日を基準にした賃金支払対象期間に統一し、その基礎日数をもとに被保険者期間の要件確認を行う等の制度改正を実施し、事務効率化を図るべきであるとする。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第 14 条

4. 宣言

人的資本経営の実効性確保に向けて

近年、国際的に「ビジネスと人権」や非財務情報に関心が寄せられており、特に政策として、「ビジネスと人権」では、サプライチェーン全体で人権侵害を把握し改善する人権デューデリジェンスに取り組む企業を政府調達で優遇する仕組みを検討することや、非財務情報として特に人的資本と言われる部分の情報開示の検討が進み、上場企業については 2023（令和 5）年 3 月 31 日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から情報開示義務化がなされている。

「人」に関する様々な情報やデータに着目すると、例えば女性活躍推進法など法律によっての一部について公表が義務化されているような法制度に基づいた項目と、人的資本に関する情報開示の国際的なガイドラインである IS030414 など、法律の枠組みとは別の視点で、イノベーションの創出、事業遂行力の獲得などに向けての労働力確保等、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、この人的資本の自主的アプローチ部分は、法制度ではない形であるがゆえに、独自性が発揮しやすく、また自社の存在意義を示すことを通じて、企業の付加価値向上などにもつながるため、企業規模・業種を問わず、今後の国内の企業において重要な経営視点となると考える。

従来から連合会では、社労士による労務管理の状況の監査業務を通じて新たな社会的要請に応えるべく、経営労務監査、社労士診断認証制度、都道府県会での労働条件審査の活動、企業主導型保育施設における労務監査及び医療機関評価制度にかかる労務管理サーベイヤー業務、「ビジネスと人権」における人権デューデリジェンスへの対応など、社労士が労務監査の業務として展開して

いる各種事業を進めており、その趣旨は、現在の国際的潮流に合致する。

「人」に関する情報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、組織における人的資本の透明性を高めることが重要であるという前提に立つのであれば、企業規模問わず、経営労務監査等が必要であり、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。

5. むすびに

今般の政策提言のとりまとめにあたっては、全国の社労士から多数の意見と改善提案が寄せられた。このなかには、社労士の強みである、労働法と社会保障の両面を捉える視点、また、法規制と自由度や柔軟性を重んじた規律の両面を捉える視点がありつつ、中長期的に議論を要する項目もある。連合会ではこれを社会的課題と捉え、これからの豊かな社会の実現に資する政策提言として取りまとめるため、論点の抽出をはじめ丁寧に議論を継続していくとともに、政策提言決定に向けたプロセスなどについても一層改善を図り、政策提言の質を向上させていくために不断の努力を行っていきたいと考えている。

連合会としては、労働法・社会保障制度及び人事・労務管理の専門家であり、労使双方の視点を併せ持つ社労士による政策提言は、『「人を大切にする企業づくり」から「人を大切にする社会」の実現』に向けて、「社会保険労務士の使命」として、今後も継続的かつ積極的に発信することを決意する。