

人を大切にする 企業と社会の実現に向けて

2025 年 3 月 13 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、また DX（デジタルトランスフォーメーション）やデジタル化の進展、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全国の社労士から広く意見を募集、集約し、真に人を大切にする社会の実現に向けた政策提言として取りまとめている。

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 19 項目を加えた 47 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. 2024 年度政策提言の特色

(1) 政策提言の観点

本年度においては、以下の 7 つの観点から提言を行っている。

1. 時代にあわせた社会保障制度への転換・・・3 項目 (4～7 ページ)
2. 公正なセーフティネットの整備・・・・・・・・・・9 項目 (8～16 ページ)
3. きめ細やかな子育て、介護との両立支援・・・13 項目 (17～27 ページ)
4. 多様なキャリア形成の支援・・・・・・・・・・6 項目 (28～33 ページ)
5. シンプルで実効性のある制度づくり・・・・・・・・6 項目 (34～39 ページ)
6. 働く人の健康確保に向けた改善・・・・・・・・・・7 項目 (40～45 ページ)
7. 年次有給休暇の取得促進・・・・・・・・・・3 項目 (46～48 ページ)

(2) 特徴的提言

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 7 項目を、本年度の特徴的な提言として取り上げる。

① 国民年金第 3 号被保険者制度の見直し (4～5 ページ)

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。

なお、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 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 (17～18 ページ)

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。

③ 年金及び各種手当の毎月払い（8～9 ページ）

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。

④ オンラインでのハローワーク求職登録の解禁（28～29 ページ）

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。

⑤ 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（13～14 ページ）

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。

⑥ 厚生年金保険資格喪失時の国民年金への自動切換え（34 ページ）

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。

⑦ 75 歳到達時の健康保険資格の自動喪失（34～35 ページ）

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。

3. 提言事項

【】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

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

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

健康保険法第 115 条

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、軽減措置に必要な「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

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、労働社会保険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

2-8. 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】

(1) 提言内容

配偶者の死亡により遺族厚生年金の受給権を有する人が遺族年金を受給せず、自身の老齢年金を繰り下げ請求しようとしても、法の定めにより繰り下げ受給が出来ないが、本人がその事実を知らず年金窓口で繰り下げ請求の手続を取ることがある。

現在の高齢期の就労の拡大等を踏まえ、高齢者が自身の就労状況等に合わせ年金受給の方法を選択できるようにしたうえで、遺族年金の受給権が発生した人についても自身の老齢年金の繰下げ受給が可能となるよう見直しを提言する。

(2) 提言理由

厚生年金保険法及び国民年金法では「他年金の受給権者は老齢厚生年金及

び老齢基礎年金の繰下げ請求ができない」と規定している。この規定に至った背景や趣旨として、まず、繰下げ自体は、老齢による稼得能力の減退・喪失には個人差があり、受給年齢に一律の線を引くことは適当でないことから、国民年金制度創設当初から国民年金のみ 70 歳までの繰下げが認められてきた。その後、1986（昭和 61）年 4 月から給付と負担の両面で制度間格差や重複給付などを整理する趣旨から基礎年金制度が導入され、公的年金制度が基礎年金及び厚生年金の 2 階建てとして再編成されたことに伴い、老齢厚生年金にも 70 歳までの繰下げが認められた。この際、65 歳時又は 65 歳前から他の年金給付を受給しながら、70 歳時点において老齢基礎年金及び老齢厚生年金の支給繰下げの申出を行い、さらに増額された老齢基礎年金と老齢厚生年金を受給することは不公正であるということから、老齢又は退職を支給事由とする老齢退職年金給付以外の他の年金給付（障害年金給付又は遺族年金給付）の受給権を有する者は、支給繰下げの申出をすることができない旨、規定された。

一方、政府においては、高齢期の就労の拡大等を踏まえ、高齢者が自身の就労状況等に合わせて年金受給の方法を選択できるよう、繰下げ受給の上限年齢を 75 歳に引き上げるなど繰下げ受給の柔軟化を図ったところである。具体的には、選択された受給開始時期にかかわらず数理的に年金財政上中立を基本に、65 歳時点の年金額を基準として 75 歳までの繰下げ増額率が設定されたところである（上限率の上限を 10 年待機分に引き上げ）。

しかしながら、配偶者の死亡により遺族厚生年金の受給権が発生した場合、潜在的な受給権があるということだけで繰下げできないという不合理が生じており、国民が等しく社会保障を受ける権利を阻害する要因となつていると考えられることから、高齢者が自身の就労状況等に合わせて年金受給の方法を選択できるようにしたうえで、遺族厚生年金の受給権が発生した人についても、遺族厚生年金を受給していない場合には自身の老齢年金の繰下げ受給が可能となる等の見直しを提言する。

(3) 根拠法令等

厚生年金保険法第 44 条の 3 第 1 項

国民年金法第 28 条第 1 項

2-9. フリーランス等における労働者災害補償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、多様な働き手への労働・社会保障の全面適用を促進し、より制度にアクセスし易い環境を整備する観点から、特にフリーランスの加入希望者について、直接行政機関において加入手続き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、業種に関わらずすべてのフリーランスが特別加入の対象となっている。

しかしながら、特別加入団体等は、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別途かかる。

働くことへの価値観の多様化、デジタル化の進展等に伴う柔軟な働き方の選択肢の増加により多様な働き手が生まれており、労働・社会保障の全面適用が課題となっている。こうした多様な働き手に向けて、より労働・社会保障のアクセスを容易にする視点を加える必要がある。

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き及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 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め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

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

【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、出生時育児休業及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、賞与にかかる社会保険料については、「賞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%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%を超えるのに対し、男性は5日未満が25%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】

(1) 提言内容

雇用保険の育児休業給付金について、2022（令和4）年10月1日の育児休業、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（以下

「育児・介護休業法」という。)改正後、育児休業延長後に転籍等により資格喪失・取得を伴う手続をすると、取得日以降(転籍後)は育児休業給付金が受給できなくなっているが、受給者本人にとって大きな不利益となっていることから、育児休業延長後の転籍等においても改正前と同様に引き続き育児休業給付金の受給を可能とするよう見直しを提言する。

(2) 提言理由

雇用保険の育児休業給付金について、2022(令和4)年10月1日の育児・介護休業法改正前は、育児休業期間中に1日の空白もなく転籍等となった場合、転籍等後も継続して給付を受給することができた。

しかし、2022(令和4)年10月1日の育児・介護休業法改正後、育児休業延長後の1歳から1歳半、1歳半から2歳までの間において転籍により資格喪失・取得を伴う手続をすると、取得日以降(転籍後)の給付金が受給できなくなっている。

転籍は通常、会社都合によるものであり、本人が望んで資格喪失するものではないことを考えれば、転籍により育児休業給付を受給できなくなってしまうことは公平性を欠く。また、経営環境の変化が激しい時代のなか、企業再編による転籍というケースも増加しており、企業再編を行う際の阻害要因にもなることから、見直しが求められる。

したがって転籍等により1日の空白もなく被保険者資格を取得し、引き続き育児休業を取得する場合は、すでに延長事由による育児休業の延長期間中である場合であっても、従来と同様に引き続き育児休業給付金を受給することができるよう見直しを提言する。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第61条の7

3-7. 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

3-8. 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ます。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第61条の7から8

3-9. 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ます。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第61条の7から8

3-10. 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、晩婚化及び女性の就労継続率の向上を受け、従来女性の就業曲線、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>

3-11. 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

産前産後休業及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及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. 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

4-2. 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が、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及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）

4-3. 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」

4-4. 65歳前後の退職で受けられる失業等給付の支給日数の格差是正

【2022年度】

(1) 提言内容

雇用保険の失業等給付のうち、失業した際に受けることのできる求職者給付については、65歳到達前後で受けられる給付内容に大きな差があり、65歳到達前の離職の要因となっているため、基本手当の支給対象年齢を70歳未満までに伸長させることにより、継続雇用される被保険者が不利益とならない措置を講ずることを提言する。

(2) 提言理由

雇用保険制度においては65歳未満の労働者を一般の被保険者と位置づけ基本手当の支給対象としており、一方、65歳到達以後の労働者は高年齢被保険者と位置づけ当該被保険者が離職した場合には基本手当は受けられない。かわりに高年齢求職者給付金の支給が行われるが、給付日数は大幅に減額され最大でも50日分と基本手当の給付日数との格差が大きく、支給日数が次のよ

うに異なる。

- ① 65歳前に退職したとき（定年） 勤続年数に応じて最大150日
- ② 同（解雇等） 勤続年数に応じて最大240日
- ③ 同（就職困難者等） 勤続年数に応じて最大360日
- ④ 65歳到達後に退職したとき 勤続年数に応じて最大50日（一時金）

高年齢者雇用安定法の改正により70歳までの就業を促進している状況下において、65歳以上で離職した際に受けられる求職者給付の日数が大幅に減ることを理由に、継続勤務ができる状況であるにもかかわらず65歳到達する前に離職することを意図的に行う被保険者が一定数存在する現況がみられるため、雇用保険の被保険者区分を見直すことが必要である。

具体的には、65歳到達前から継続して雇用される被保険者は、引き続き一般被保険者と位置づけ、離職時に基本手当が受けられるようにするため、基本手当の支給対象者について65歳以上70歳未満の者の定めを置き、高年齢被保険者は、65歳到達以後に新たに被保険者になった者と位置づけることを提言する。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第13条から35条、第37条の2から37条の6

4-5. 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。

高齢者等の雇用の安定等に関する法律は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%、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中、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

4-6. 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%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%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及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 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

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

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

5-5. 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1950（昭和25）年では19.3%（労働省：給与構成調査）であるのに対し、2020（令和2）年では92.3%（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

5-6. 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考ええる。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第14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

6-2. 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）、保健衛生業及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

6-3. 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及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及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及び労働安全衛生規則が見直され、休養室及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

6-4. 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

6-5. ストレスチェック実施の人数要件の撤廃

【2022 年度】

(1) 提言内容

ストレスチェックの実施に関し、労働者50人未満の事業場については努力義務となっているが、この人数要件を撤廃して、ストレスチェックの実施対象を全事業場に広げるよう提言する。

(2) 提言理由

現在、ストレスチェックの実施義務対象は50人以上の事業場となり、50人未満の事業場は当分の間努力義務となっている。我が国では従業員数50人未満の小規模事業場が全体の9割以上を占め、従業者数は全体の6割程度に

なっているが、ストレスチェックについては努力義務のため、小規模事業場の実施割合は低いものと思われる。

労働安全衛生法において、50人未満の事業場については、産業医や衛生管理者等の選任義務もないことから、事業場内でのメンタルヘルス対応の知識や経験の蓄積が不足している傾向にある。また、小規模であるほど従業員一人の健康悪化が経営に及ぼす影響は大きく、メンタルヘルス対策の重要性が高いことは言うまでもない。

少子高齢化による労働力不足が叫ばれる中、労働者一人一人の健康維持を図り、職場の生産性向上を目指すためには、企業規模に関わらないストレスチェックの実施が求められるといえよう。30人以上、10人以上等、従業員数に応じて段階的に実施対象範囲を拡大することも選択肢としつつ、ストレスチェックの対象事業場の人数要件を撤廃し、全事業場を対象とするように変更すべきである。

(3) 根拠法令等

労働安全衛生法第66条の10

労働安全衛生法附則第4条

6-6. 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、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

6-7. 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 7. 年次有給休暇の取得促進

7-1. 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%、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%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%）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ふ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

7-2. 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られる。

(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

7-3. 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ようになる。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

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が義務化されている。

「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ISO30414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、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、今後も継続的かつ積極的に発信することを決意する。