

# 人を大切にする企業と社会の実現に向けて

～ 政策提言・宣言 ～

2023年度 概要版

2024年3月6日



全国社会保険労務士会連合会

JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS

社会保険労務士総合研究機構

### Pick Up

#### ① 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃

副業・兼業をする際に、事業主が異なる事業場において労働する場合も、労働時間を通算して時間外労働に対する割増賃金を支払う必要がある点について、副業・兼業の推進を阻む要因であるとして是正を提言するものである。

ただし過重労働防止を目的に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は新たに講ずる必要がある。

### Pick Up

#### ② 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

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となりつつあるなかで、孫の出生時に祖父母共に就業中であることが多い。子育てにおいて特に父母の負担が大きい孫の出生時や孫の看護が必要なときの、祖父母がサポートできるよう、出生時育児休業及び子の看護休暇について、対象を祖父母にも拡大することを提言するものである。

### Pick Up

#### 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

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や過重労働の防止への取り組み、また人手確保の観点から本制度を廃止し、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ものである。

### Pick Up

#### ④ フリーランス等における労災保険特別加入制度の見直し

労働者災害補償保険の特別加入は、特別加入団体等への加入が要件となっているが、特に職種が多岐にわた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、同団体への加入自体がハードルとなり加入が進まない恐れがある。今後すべてのフリーランスに適用が広がる動きを見据えて、既存の特別加入団体等の機能に加えて、加入者個人が行政機関にて加入手続きすることが可能となる仕組みの構築を提言するものである。

## 提言 一覧

### 提言 1. 多様なキャリア形成の支援

- New** 1-1. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃
- 1-2. 在宅勤務者の雇用保険適用手続における見直し
- 1-3. 高齢期のキャリア形成に即した失業等給付の見直し
- 1-4. 高齢者にかかる無期転換ルールの一律適用除外
- 1-5. 100人以下企業における障害者雇用調整金の拡充

### 提言 2. きめ細やかな子育て、介護との両立支援

- New** 2-1. 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
- New** 2-2. 育児休業取得による社会保険料免除要件の見直し
- New** 2-3. 転籍時の育児休業給付の継続受給
- New** 2-4. 育児休業給付金における支給期間の終了日の変更
- New** 2-5. 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
- New** 2-6. 育児休業給付金の支給申請方法の簡素化
- 2-7. 産前産後休業期間の見直し
- 2-8. 育児休業及び介護休業の取得要件にかかる労使協定適用除外の見直し
- 2-9. 介護休業期間における社会保険料免除等改正

**New** : 2023年度新規追加（改定）した提言

### 提言 3. 働く人の健康確保に向けた改善

- New** 3-1. 特例事業場における法定労働時間週44時間制の見直し
- New** 3-2. テナントビルにおける休養室設置基準の見直し
- 3-3. 短時間労働者への休憩時間の付与
- 3-4. ストレスチェック実施の人数要件の撤廃
- 3-5. 小規模事業場への健康管理支援体制の見直し
- 3-6. 産業医の紹介支援体制の構築

### 提言 4. 年次有給休暇の取得促進

- 4-1. 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
- 4-2. 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
- 4-3. 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

### 提言 5. 公正なセーフティーネットの整備

- New** 5-1. 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
- New** 5-2. 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
- 5-3. 年金の毎月支払い

### 提言 6. シンプルで実効性のある制度づくり

- New** 6-1. 通勤手当の社会保険算定基礎からの除外
- New** 6-2. 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

# 提言 1. 多様なキャリア形成の支援

本文P4~8

## 1-1. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃

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



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

⇒ **兼業・副業の促進**

## 1-2. 在宅勤務者の雇用保険適用手続における見直し

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



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

⇒ **在宅勤務者も副業・兼業を選択しやすい環境に**

## 1-3. 高齢期のキャリア形成に即した失業等給付の見直し

雇用保険制度において、65歳到達以後に離職した際の高齢者求職者給付金の給付日数は最大50日であり、65歳未満の一般被保険者の基本手当と比べて減額となるため65歳到達前に離職するケースがある



基本手当の支給対象年齢を70歳未満までに伸長させ、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

⇒ **高齢期のキャリア形成の促進**

#### 1-4. 高齢者にかかる無期転換ルールの一律適用除外

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



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

⇒ **高齢期の雇用安定確保**



#### 1-5. 中小企業・小規模事業者における障害者雇用調整金の拡充

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



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

⇒ **障害者のさらなる雇用を促進**



## 提言 2. きめ細やかな子育て、介護との両立支援

本文P9~16

### 2-1. 出生時育児休業及び子の看護休暇の対象を祖父母に拡大

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



出生時育児休業及び子の看護休暇について、対象を祖父母にも拡大する

⇒ **こどもまんなか社会の実現に寄与  
子育て世代のキャリア形成も支援**

NEW

### 2-2. 育児休業取得による社会保険料免除要件の見直し

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



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

⇒ **男性の育児休業取得・活用促進に**

NEW

### 2-3. 転籍時の育児休業給付の継続受給

令和4年10月の育介法改正後、育児休業延長後に転籍等により資格喪失・取得を伴う手続きをすると、取得日以降(転籍後)の育児休業給付金が受給できなくなる



育介法改正前と同様に、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、育児休業延長後であっても育児休業給付金の受給資格の継続を認める

⇒ **企業再編による労働者の不利益の解消**

NEW

## 2-4. 育児休業給付金における支給期間の終了日の変更

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



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

⇒ **育児休業取得者の経済的負担の軽減**

NEW

## 2-5. 第3子以降における育児休業給付金の支給要件の見直し

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



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

⇒ **育児休業取得を促進、出生率の向上**



NEW

## 2-6. 育児休業給付金の支給申請方法の簡素化

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



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

⇒ **手続の負担が減り  
育児休業等を取得しやすい環境に**

NEW

## 2-7. 産前産後休業期間の見直し

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



母体保護の観点から、産前休業の日数を現行より長く設定

⇒ **労働者の妊娠後の不安を軽減**



## 2-8. 育児休業及び介護休業の取得要件にかかる労使協定適用除外の見直し

勤続1年未満の労働者の育児休業及び介護休業は、労使協定により適用除外にすることが可能であり、該当する場合は離職せざるを得ず、労働者のキャリア形成が阻まれる



適用除外要件を勤続6カ月に短縮するとともに、雇用保険の育児休業給付金及び介護休業給付金にかかる加入要件も見直す

⇒ **育児・介護による離職防止**

## 2-9. 介護休業期間における社会保険料免除等改正

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



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

⇒ **介護休業取得者の経済的負担を軽減**





# 提言3. 働く人の健康確保に向けた改善

本文P17~21

## 3-1. 特例事業場における法定労働時間週44時間制の見直し

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



週44時間制を廃止し、すべての事業場の法定労働時間を週40時間制に統一する

⇒ **過重労働の防止**  
**小規模事業者での人材確保**



NEW

## 3-2. テナントビルにおける休養室設置基準の見直し

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



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

⇒ **実効性のある安全衛生管理体制の確保**

NEW

## 3-3. 短時間労働者への休憩時間の付与

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



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

⇒ **より柔軟な働き方の推進**



### 3-4. ストレスチェック実施の人数要件の撤廃

ストレスチェックの実施は、従業員50人以上の事業場が義務であり、国内全事業場の約9割を占める従業員50人未満の小規模事業場では努力義務のため、実施割合が低い



実施義務対象の人数要件を撤廃して、全事業場で実施義務化する

⇒ **健康維持やメンタルヘルス対策の意識の向上へ**



### 3-5. 小規模事業場への健康管理支援体制の見直し

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



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

⇒ **小規模事業場における適切な健康管理の支援**

### 3-6. 産業医の紹介支援体制の構築

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



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

⇒ **企業における産業医選任の円滑化**



# 提言 4. 年次有給休暇の取得促進

本文P22～24

## 4-1. 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

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



時間単位年休の付与分も、年5日の時季指定義務から控除できるように見直す

⇒ **より働きやすい職場づくりの促進**



## 4-2. 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

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



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

⇒ **年休取得率が向上**

## 4-3. 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

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



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

⇒ **年休取得率が向上**



# 提言5. 公正なセーフティネットの整備

本文P25~27

## 5-1. 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

配偶者の死亡により遺族厚生年金の受給権が発生している場合、当該遺族厚生年金を請求していなくても、潜在的な受給権があるため自身の老齢年金の繰下げ受給ができない



遺族厚生年金の受給権があっても当該年金を受給していない場合は、高齢期の働き方に合わせて自身の老齢年金の繰下げ受給が可能となるよう見直す

⇒ **年金受給の選択幅の拡大**

NEW

## 5-2. フリーランス等における労災保険特別加入制度の見直し

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



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

⇒ **フリーランスの福祉の向上**

NEW

## 5-3. 年金の毎月払い

年金は多くの国民の生活を直接支えるものであるが、隔月での支給となっており、生活費のやりくりで困る国民も少なくない



安定した生活を営むために、賃金や生活保護費と同様に年金も隔月から毎月払いに変更

⇒ **年金受給者の安心感の醸成**



# 提言6. シンプルで実効性のある制度づくり

本文P28~29

## 6-1. 通勤手当の社会保険算定基礎からの除外

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



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

NEW

## 6-2. 離職証明書等における被保険者期間の確認方法の見直し

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



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

NEW

## <宣言> 人的資本経営の実効性確保に向けて

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

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

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

