

# 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 ～

2024年度 概要版

2025年3月13日



全国社会保険労務士会連合会  
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS

社会保険労務士総合研究機構

# 人を大切にする企業と社会の実現に向けて 2024年度提言 特徴的提言

## **Pick Up 1** 国民年金第3号被保険者制度の見直し

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も勘案しつつ、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。

## **Pick Up 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

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。

## **Pick Up 3** 年金及び各種手当の毎月払い

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。

# 人を大切にする企業と社会の実現に向けて 2024年度提言 特徴的提言

## **Pick Up 4** オンラインでのハローワーク求職登録の解禁

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。

## **Pick Up 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

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。

## **Pick Up 6** 厚生年金保険資格喪失時の国民年金への自動切換え

退職等により、厚生年金保険を資格喪失すると、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。

## **Pick Up 7** 75歳到達時の健康保険資格の自動喪失

75歳になると後期高齢者医療制度に自動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は別に必要となり、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が起こり、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。

## 提言 一覧

### 提言 1. 時代にあわせた社会保障制度への転換

- New** 1-1. 国民年金第3号被保険者制度の見直し
- New** 1-2. マルチジョブホルダーへの雇用保険適用
- New** 1-3. 標準賞与額の上限の引き上げの仕組みの見直し

### 提言 2. 公正なセーフティネットの整備

- New** 2-1. 年金及び各種手当の毎月払い
- New** 2-2. 労働保険の暫定任意適用事業の廃止
- New** 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
- New** 2-4. 高額介護合算療養費の所得基準内容の見直し
- New** 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
- New** 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
- New** 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
- 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
- 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

### 提言 3. きめ細やかな子育て、介護との両立支援

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

#### <育児との両立>

- New** 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
- New** 3-3. 育児休業給付と健康保険各種給付との併給調整の導入
- 3-4. 出生時育児休業及び子の看護休暇の対象を祖父母に拡大
- 3-5. 育児休業取得による社会保険料免除要件の見直し
- 3-6. 育児休業延長後に転籍等した場合の育児休業給付の継続受給
- 3-7. 育児休業給付金における支給期間の終了日の変更
- 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
- 3-9. 育児休業給付金の支給申請方法の簡素化
- 3-10. 産前産後休業期間の見直し

#### <介護との両立>

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

**New** : 2024年度新規追加（改定）した提言

# 提言 一覧

## 提言 4. 多様なキャリア形成の支援

- New** 4-1. オンラインでのハローワーク求職登録の解禁
- 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
- 4-3. 在宅勤務者の雇用保険適用手続における見直し
- 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
- 4-5. 高齢者にかかる無期転換ルールの一律適用除外
- 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

## 提言 5. シンプルで実効性のある制度づくり

- New** 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
- New** 5-2. 75歳到達時の健康保険資格の自動喪失
- New** 5-3. 労働保険と社会保険との賃金（報酬）の定義の統一
- New** 5-4. 雇用保険被保険者転勤届の廃止
- 5-5. 通勤手当の社会保険算定基礎からの除外
- 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

## 提言 6. 働く人の健康確保に向けた改善

- New** 6-1. 労働基準法に労働時間の定義の規定化
- 6-2. 特例事業場における法定労働時間週44時間制の見直し
- 6-3. テナントビルにおける休養室設置基準の見直し
- 6-4. 短時間労働者への休憩時間の付与
- 6-5. ストレスチェック実施の人数要件の撤廃
- 6-6. 小規模事業場への健康管理支援体制の見直し
- 6-7. 産業医の紹介支援体制の構築

## 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
- 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
- 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

**New** : 2024年度新規追加（改定）した提言



# 提言 1. 時代にあわせた社会保障制度への転換

本文P4~7

## 1-1. 国民年金第3号被保険者制度の見直し

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



制度創設当初の趣旨や状況を勘案し、一定程度期間を設けたうえで、将来的に廃止の方向で見直しを検討する  
→ **時代に合わせた年金制度に移行**

NEW

## 1-2. マルチジョブホルダーへの雇用保険適用

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



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

NEW

## 1-3. 標準賞与額の上限の引き上げの仕組みの見直し

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



標準報酬月額の上限が引き上げる際には、標準賞与額も考慮し上限額を引き上げる等、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。  
→ **故意に社会保険料削減を図る企業を是正**

NEW

# 提言2. 公正なセーフティネットの整備

本文P8~11

## 2-1. 年金及び各種手当の毎月払い

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



安定した収入が確保できるよう年金や各種手当を毎月払いにする

➔ **国民の生活設計の利便性向上**

NEW

## 2-2. 労働保険の暫定任意適用事業の廃止

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



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

➔ **労働者の社会保障の充実**

NEW

## 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

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



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

➔ **医療費の自己負担限度額の軽減**

NEW

## 2-4. 高額介護合算療養費の所得基準内容の見直し

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



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

➔ **均衡のとれた制度に改善**

NEW

## 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

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



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

➔ **事情を抱える国民の保険料負担の軽減**

NEW

## 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

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



被用者保険や厚生年金保険にも罹災証明書を基にした保険料減免措置を導入する

➔ **罹災した企業の負担軽減**

NEW



## 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

育成就労制度の創設が予定されているが、前身の技能実習制度においては、監理団体の外部監査人の実効性が乏しく、様々な労働基準関係法令違反が横行していた



育成就労制度における監理支援機関の外部監査人について、実効性を高めるために、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

➔ **育成就労制度の健全な運営に寄与**

NEW

## 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

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**

## 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

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



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

➔ **フリーランスの福祉の向上**

# 提言3. きめ細やかな子育て、介護との両立支援

本文P17~19

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

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



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

➔ **育児・介護離職の防止**

NEW

### <育児との両立>

## 3-2. 育児休業を複数回取得した際の養育特例の継続適用

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



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

➔ **手続負担の軽減**

NEW

## 3-3. 育児休業給付と健康保険各種給付との併給調整の導入

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



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

➔ **不公平感の解消**

NEW

### 3-4. 出生時育児休業及び子の看護休暇の対象を祖父母に拡大

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



出生時育児休業及び子の看護休暇について、対象を祖父母にも拡大する

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

### 3-5. 育児休業取得による社会保険料免除要件の見直し

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



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

➔ **男性の育児休業取得・活用促進に**

### 3-6. 育児休業延長後に転籍等した場合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**

### 3-7. 育児休業給付金における支給期間の終了日の変更

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



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

➔ **育児休業取得者の経済的負担の軽減**

### 3-8. 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

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



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

➔ **育児休業取得を促進、出生率の向上**



### 3-9. 育児休業給付金の支給申請方法の簡素化

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



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

➔ **手続の負担が減り  
育児休業等を取得しやすい環境に**

### 3-10. 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**



## <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

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



短期の取得でも介護休業給付金を受け取れるよう、就労日数の制限を廃止する

➔ **介護休業した際の金銭面の負担軽減**

NEW

### 3-12. 介護休業給付の手続簡便化

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



申請手続が煩雑になるため、93日を一括で申請できるように手続を簡素化する

➔ **手続負担の軽減**

NEW

### 3-13. 介護休業期間における社会保険料免除等改正

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



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

➔ **介護休業取得者の経済的負担を軽減**





# 提言 4. 多様なキャリア形成の支援

本文P28~30

## 4-1. オンラインでのハローワーク求職登録の解禁

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



求職登録も含めて手続きをオンラインで完結できるようにする。

➔ **在職者中の転職活動の利便性向上  
円滑な労働移動を促進**

NEW

## 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

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



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

➔ **副業・兼業の促進**

## 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

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**

#### 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

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**

#### 4-5. 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**



#### 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

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5. シンプルで実効性のある制度づくり

本文P34~37

## 5-1. 厚生年金保険資格喪失時の国民年金への自動切替え

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



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

➔ **被保険者の正確な加入等国民皆保険制度への寄与**

NEW

## 5-2. 75歳到達時の健康保険資格の自動喪失

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



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

➔ **被保険者の正確な加入等国民皆保険制度への寄与**

NEW

## 5-3. 労働保険と社会保険との賃金（報酬）の定義の統一

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



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

➔ **不合理性の解消**

NEW

#### 5-4. 雇用保険被保険者転勤届の廃止

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



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

➔ **事業主の事務負担軽減**

NEW

#### 5-5. 通勤手当の社会保険算定基礎からの除外

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



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

➔ **不合理性の解消**

#### 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

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**

# 提言 6. 働く人の健康確保に向けた改善

本文P40~42

## 6-1. 労働基準法に労働時間の定義の規定化

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



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

→ **労使が納得でき、より働きやすい社会に**

NEW

## 6-2. 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**



## 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

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**



#### 6-4. 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**



#### 6-5. 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**



#### 6-6. 小規模事業場への健康管理支援体制の見直し

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



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

➔ **小規模事業場における適切な健康管理の支援**

#### 6-7. 産業医の紹介支援体制の構築

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



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

➔ **企業における産業医選任の円滑化**

# 提言 7. 年次有給休暇の取得促進

本文P46~48

## 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

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



## 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

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



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の賃金」を支給することを原則とし、平均賃金での支払いは労使協定の締結を要件とするなど例外的措置とする

→ 年休取得率の向上

## 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

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



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

→ 年休取得率の向上



## ＜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。

