

人を大切にする 企業と社会の実現に向けて

【新規（改定）提言 抜粋】

【】内は提言発信（改定）した年度

提言 1. 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

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

提言 3. きめ細やかな子育て、介護との両立支援

<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

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日以上の日を休ませ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週間を通じて4日以上の日を休ませること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

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。本人負担額のみでの記載では、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

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

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、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が期待される。

(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日以上の子育て休業を取得した場合に、子育て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、子育て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子育て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子育て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、配偶者の子育て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、当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、複数の拠点を有する企業では、事務処理を本社等で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当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

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