

人を大切にする 企業と社会の実現に向けて

令和5年3月6日
全国社会保険労務士会連合会

1. はじめに

全国社会保険労務士会連合会は、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。

働き方改革から働きがい改革、DX（デジタルトランスフォーメーション）やデジタル化の推進が叫ばれるなか、本会は、社会保険労務士（以下「社労士」という。）が人事労務管理や社会保険の実務に携わる現場の視点から、真の働き方改革の推進に向けて、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した。そこに寄せられた意見を集約し、とりわけ柔軟な働き方の推進を中心とする働き方改革の流れを阻害している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思われる点として、以下の17項目を取り上げ、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. 提言事項

1. 育児・介護と仕事との両立支援

1-1. 産前産後休業期間の見直し

(1) 提言内容

現在、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、産前休業の日数を現行より長く設定し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、従来の女性の就業曲線、女性の年齢階級別労働力率（以下「M字カーブ」という。）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。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られる。

(3) 根拠法令等

健康保険法第102条

労働基準法第65条

1-2. 育児休業およ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

(1) 提言内容

現在、育児休業および介護休業は労使協定により勤続1年未満の労働者を適用除外することが可能となっている。

しかし、勤続1年に満たない者が育児や介護による休業を必要とするケースが現実であり、適用除外の内容を勤続6ヵ月に短縮すること、並びに雇用保険育児休業給付金及び介護休業給付金にかかる要件の変更を提言する。

(2) 提言理由

労働者が意図しないところで介護の問題が急に起こることがあり、入社後1年に満たない者が適用除外により休業を取得できないとなると退職という選択肢しかなく、労使双方ともにそれまでのキャリア形成にかけたコストを無にすることとなる。

また、出産においても採用された段階では妊娠を認識出来ておらず、結果的に育児休業取得時に1年に満たず要件を満たさない場合は、産前産後休業後自動的に退職せざるを得ず、前述した介護の事例と同様に労使ともにそれまでのコストを無にすることとなる。

事業主の採用コストや労働者の長期的キャリア形成を考えたときに、適用除外できる期間を勤続6ヵ月未満とし、またそれに伴い勤続6ヵ月以上の者に育児休業給付金、介護休業給付金を支給可能とし、支援の充実をはかることにより育児・介護と仕事を両立する環境を整備し労働者のキャリア形成に寄与することとなる。

(3) 根拠法令等

育児休業、介護休業等また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61条の2、第61条の4

1-3. 育児休業期間における社会保険料免除要件の見直し

(1) 提言内容

令和4年10月の法改正により、現在育児休業をしている被保険者が同月内に育児休業取得日と終了日があり14日以上休業する場合と、休業開始日と終了日が異なる月に属する場合は社会保険料免除の要件となっている。

しかしこの場合、休業日数にかかわらず休業時期により保険料免除要件が生じることから不公平感が生じる。時期にかかわらず休業期間14日以上を保険料免除の対象にするなど一定の日数要件を統一することを提言する。

(2) 提言理由

近年、法律を曲解し社会保険料削減を目的とした育児休業取得が増加傾向にあり、月末日プラス土日や数日程度の休業を取得により社会保険料納付を免れようとするケースが無くならず、休業取得者間での不公平感に繋がること、また社会保険料免除が主目的になっており、本来の法の趣旨である育児休業取得目的を逸脱していると感じられる。育児休業取得促進のためにも、一定の日数休業した者に対して保険料を免除する必要があると考える。

(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

1-4. 介護休業期間における社会保険料免除等改正

(1) 提言内容

育児休業期間中の社会保険料免除が認められているにも関わらず、介護休業は比して期間が短いこともあり、社会保険料は免除されず負担が生じている。

しかし、今後は超高齢社会がますます進展すること、それを支える労働人口も減少することにより継続的な就労を支援する観点から、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の創設等を提言する。

(2) 提言理由

急激な少子超高齢社会の進展、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。産前産後休業、育児休業

に関しては社会保険料免除制度があるが、現在介護休業には無く経済的負担が大きい。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、また介護と仕事の両立支援の観点から、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し、離職なく介護と仕事の両立に寄与することが重要と考えられる。

(3) 根拠法令等

厚生年金保険法第 26 条

2. 多様な働き方の推進

2-1. 兼業・副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) 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、別事業主の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とすべきである。

また、企業の枠組みを超えた兼業副業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。

(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）

2-2. 在宅勤務者の雇用保険適用手続きの簡素化

(1) 提言内容

事業所勤務労働者を基軸として定められている同一性確認基準を廃止し、新たに在宅勤務労働者と業務委託者との区分を明確化する基準を制定すべきである。また、あわせて在宅勤務者の雇用保険適用手続き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、「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、兼業副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。これは兼業副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。

(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」

2-3. 短時間労働者への休憩時間の付与

(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うえでは、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を与えることを義務化すべきであると提言する。

(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、パートタイマー以外でも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のが有効と考える。

これは2つの企業で1日6時間ずつ働くような兼業・副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いえるため。

(3) 根拠法令等

労働基準法第34条

3. ダイバーシティの推進

3-1. 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

(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、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120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）

このように65歳前後で受けられる給付の内容には大きな格差があるため、基本手当の支給対象年齢を70歳未満までに伸長させ、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が必要であると提言する。

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。そのために、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く。あわせて、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とする。

(2) 提言理由

現在、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ところ、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い。

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、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。

(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

3-2. 高齢者にかかる無期転換ルールの一律適用除外

(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（いわゆる「無期転換ルール」）が、以下の2つの要件を満たした労働者については、その事業主に定年後引

き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないとされている。

- 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

満60歳以上の労働者については、この要件を撤廃し、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

高齢者雇用の重要性が増す中、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、今後は70歳、更にはそれ以上の年齢までの雇用が当たり前のものになっていく。既に66歳以上まで働ける制度のある企業の割合は38.3%となっており、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」)。

現状では、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。よって企業としては高齢者の雇用リスクを低減するため、無期転換申込権が発生する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。

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、高齢者については無期転換ルールの適用を排除することで雇用の安定を図り、その意欲向上と能力発揮を促していくべきである。

(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

3-3. 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

(1) 提言内容

障害者の雇用対策として、障害者雇用促進法において、企業に対して、雇用する労働者の2.3%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2万7千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。

障害者雇用率を超えて障害者を雇用している 100 人以下の事業主に障害者雇用調整金を支給し、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図るべきであると提言する。

(2) 提言理由

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所における障害者雇用の促進を図り、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を作り上げていくべきである。

(3) 根拠法令等

障害者雇用促進法第 50 条～51 条

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

(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、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、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、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

4-2. 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

(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ヶ月間の賃金合計を過去3ヶ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ケースが多く、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

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

(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

5. 労働者の健康確保

5-1. ストレスチェック実施の人数要件の撤廃

(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

5-2. 小規模事業所への健康管理支援体制の見直し

(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

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

5-3. 産業医の紹介支援体制の構築

(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

6. 公正なセーフティーネットの整備

6-1. 年金の毎月支払い

(1) 提言内容

年金は多くの国民の生活を直接支えるものであり、現在の隔月（年6回）での支払いを、毎月支払いに改めるよう提言する。

(2) 提言理由

労働基準法においては、賃金について毎月払いを定めている。また生活保護費についても毎月支給されるが、これらはいずれも国民が安定した生活を営むためには毎月の支払いが必要であるという判断に基づいている。これに対して、年金は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。

現在の隔月払いは平成2年の法改正により年4回が年6回に改められたものであるが、当時とは年金受給者の数もデジタル化の状況も異なることから、年金の毎月支払いへの改善を行い、高齢期にある国民の安心感の醸成を図るべきである。

(3) 根拠法令等

国民年金法第18条第3項

厚生年金保険法第36条第3項

3. 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も準備がなされている。

「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。

4. むすびに

今般の政策提言のとりまとめにあたっては、多数の意見と改善提案が寄せられた。このなかには、中長期的に議論を要する項目もあり、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きたいと考えている。

今回の本提言を起点として、労働法・社会保障制度及び人事労務の専門家であり、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、継続的かつ積極的に発信することを決意する。