

人を大切にする 企業と社会の実現に向けて

2024 年 3 月 6 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、新たに寄せられた意見から 11 項目の提言を追加し、「多様なキャリア形成の支援」や「きめ細やかな子育て、介護との両立支援」など、28 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. 2023 年度政策提言の特色

本年度においては、以下の 6 つの観点から提言を行っている。

1. 多様なキャリア形成の支援・・・・・・・・・・5 項目（4～8 ページ）
2. きめ細やかな子育て、介護との両立支援・・・・・・・・9 項目（9～16 ページ）
3. 働く人の健康確保に向けた改善・・・・・・・・・・6 項目（17～21 ページ）
4. 年次有給休暇の取得促進・・・・・・・・・・3 項目（22～24 ページ）
5. 公正なセーフティーネットの整備・・・・・・・・・・3 項目（25～27 ページ）
6. シンプルで実効性のある制度づくり・・・・・・・・2 項目（28～29 ページ）

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 4 項目を、本年度の特徴的な提言として取り上げる。

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

4～5 ページ

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。

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

9 ページ

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。

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

17 ページ

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。

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 26～27 ページ

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。

3. 提言事項

【】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. 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、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とすることを提言する。

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、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とすることを提言する。

(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）

1-2. 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、「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。

(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」

1-3. 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

1-4. 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き雇用される期間は、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、引き続き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。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、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

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

【2022 年度】

(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、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 2.3%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。

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

障害者雇用促進法第 50 条～51 条

提言 2. きめ細やかな子育て、介護との両立支援

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

【2023 年度新】

(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

2-2. 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。

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られる。

(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

2-3. 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 年度新】

(1) 提言内容

雇用保険の育児休業給付金について、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)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、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、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・取得を伴う手続きをすると、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

2-4. 育児休業給付金における支給期間の終了日の変更

【2023 年度新】

(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
育児介護休業法第5条

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

【2023年度新】

(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場合、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る。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第 61 条の 7 から 8

2-6. 育児休業給付金の支給申請方法の簡素化

【2023 年度新】

(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、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

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給付金の申請手続き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

る。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第 61 条の 7 から 8

2-7. 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、従来の女性の就業曲線、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

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

【2022 年度】

(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 年未満の労働者を適用除外とすることが可能となっているが、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あるため、労使協定締結による適用除外の内容を勤続 6 か月に短縮すること、並びに雇用保険の育児休業給付金及び介護休業給付金についても勤続 6 か月未満の労働者も給付対象とするよう提言する。

(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及び労働者の長期的キャリア形成の観点から、育児・介護と仕事を両立する環境を整備の一環として、適用除外できる期間を勤続6か月未満とし、またそれに伴い勤続6か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するよう提言する。

(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

2-9. 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の進展し、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 3. 働く人の健康確保に向けた改善

3-1. 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 年度新】

(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

3-2. 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 年度新】

(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、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

3-3. 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

3-4. 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

3-5. 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

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

3-6. 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 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

【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、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

【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

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

【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

提言 5. 公正なセーフティネットの整備

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

【2023 年度新】

(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者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きを取ることがある。

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て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者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、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っ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者についても、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

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

【2023 年度新】

(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、特に職種が多岐に渡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加入促進が困難であり、加入の阻害要因となる恐れがあるため、加入希望者が直接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、今後、業種に限らずすべてのフリーランスが特別加入の対象となる方向で見直しが進められている。

特別加入団体等は、適用される職種の職能団体が役割を担うが、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にとって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大きい。

令和 3 年度から労災保険特別加入の対象職種を広げているにも関わらず、特別加入団体等への加入がハードルとなっており、当該制度自体の理解不足、特別加入団体等の認知不足等及び手続きの煩雑さに加え、職種が多岐にわたることによる職種別、業界別の特別加入団体の形成の難しさからフリーランスの保護が進んでおらず、労災補償を受けられない現実がある。今後さらにフリーランスへの適用が進んだ際にも、上述の要因により制度の活用が進まないリスクは益々高まることが想定される。

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

5-3. 年金の毎月支払い

【2022 年度】

(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

提言 6. シンプルで実効性のある制度づくり

6-1. 通勤手当の社会保険算定基礎からの除外

【2023 年度新】

(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まれているところ、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昭和 25 年では 19.3%（労働省：給与構成調査）であるのに対し、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

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

【2023 年度新】

(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する。

(3) 根拠法令等

雇用保険法第14条

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 IS030414 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。