

# 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～

概要版

2023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

# 全体像

## 提言1. 育児・介護と仕事の両立支援

- 1-1. 産前産後休業期間の見直し
- 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
- 1-3. 育児休業期間における社会保険料免除要件の見直し
- 1-4. 介護休業期間における社会保険料免除等改正

## 提言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
- 2-2. 在宅勤務者の雇用保険適用手続きの簡素化
- 2-3. 短時間労働者への休憩時間の付与

## 提言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
- 3-2. 高齢者にかかる無期転換ルールの一律適用除外
- 3-3. 100人以下企業における障害者雇用調整金の拡充

## 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. 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
- 5-2. 小規模事業所への健康管理支援体制の見直し
- 5-3. 産業医の紹介支援体制の構築

## 提言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

<宣言> 人的資本経営の実効性確保に向けて



# 提言 1. 育児・介護と仕事との両立支援

本文P1~4

## 1-1. 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

⇒ **労働者の妊娠後の就労不安の軽減**



## 1-2. 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

⇒ **育児及び介護休業できないことによる離職の防止**

## 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

社会保険料免除を目的  
とした育児休業取得  
ケース（月末に短期間  
取得など）があり本来  
の目的に反しており不  
公平感がある



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  
件を設ける

⇒ **まとまった期間での育児休業取得を促進**



## 1-4. 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 2. 多様な働き方の推進

本文P5~7

## 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

時間外労働に対する割増賃金は、事業主を異にする事業場においても通算して支払う必要があるため、企業の管理負担が大きく兼業・副業が進まない原因になっている



事業主が異なる事業場での通算労働時間は、健康確保を目的として把握するために通算し、時間外労働に対する割増賃金の支払いにおいては通算しない

⇒ **兼業・副業を許可する企業が増加**

## 2-2. 在宅勤務者の雇用保険適用手続きの簡素化

在宅勤務労働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、新たに在宅勤務労働者と業務委託者との区分を明確化。雇用保険適用手続きに添付する「在宅勤務雇用実態証明書」も廃止する

⇒ **在宅勤務者の雇用保険適用手続きの簡略化  
兼業・副業を選択しやすい環境に**



## 2-3. 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

⇒ **より柔軟な働き方を推進  
2つの企業で短時間勤務する  
兼業・副業者の健康管理でもメリット**



# 提言3. ダイバーシティの推進

本文P8~10

## 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

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

⇒ **継続雇用される被保険者の不利益が解消**

## 3-2. 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

⇒ **高齢者の雇用が安定し、就労意欲が向上**



## 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

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 4. 年次有給休暇の取得促進

本文P11～13

## 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

⇒ **時間単位年休制度の導入が進み、より働きやすい職場づくりが可能に**



## 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の賃金を基にする場合と比べて金額が低くなってしま



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

⇒ **賃金面でのデメリットがなくなり年休取得率が向上**

## 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

⇒ **付与時期や日数が改善され年次有給休暇取得が促進**



# 提言5. 労働者の健康確保

本文P14～15

## 5-1. 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**



## 5-2. 小規模事業者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

⇒ **小規模事業所における適切な健康管理を支援**

## 5-3. 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が円滑に**



# 提言 6. 公正なセーフティネットの整備

本文P16~17

## 6-1. 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**



## <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。

