

No	全国社会保険労務士会連合会 提言内容	該当報告書名等	政府検討結果状況等
1	<p>2023 年度提言【特例措置対象事業場における法定労働時間週 44 時間制の見直し】</p> <p>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。</p>		<p>P37 (49) 法定労働時間週 44 時間の特例措置</p> <p>法定労働時間を週 44 時間とする特例措置の対象事業場について、87.2%の事業場がこの特例措置を使っていない現状²⁰に鑑みると、概ねその役割を終えていると考えられる。現状のより詳細な実態把握とともに、特例措置の撤廃に向けた検討に取り組むべきである。その際、業種に特徴的な労働時間の実態もあることから、業種による状況の違いを把握しつつ検討するべきである。</p>
2	<p>2022 年度提言【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】</p> <p>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。</p>	<p>2025 年 1 月 8 日公表 厚生労働省設置 「労働基準関係法制研究会」報告書 に盛り込まれた。</p>	<p>P44～P45 (5)-4 年次有給休暇取得時の賃金の算定方法として現行定められている 3 つの方法について、それぞれの方法で計算される金額の妥当性</p> <p>年次有給休暇期間中の賃金については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、</p> <p>(1)労働基準法第 12 条の平均賃金 (2)所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金 (3)当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）上の標準報酬月額 30 分の 1 に相当する額のいずれかを支払わなければならないものとされている（労働基準法第 39 条第 9 項）。一般的に、月給制で働いている場合には、年次有給休暇取得時には、(2)の方法により月給から減算しないという手法がとられることが多い。他方、日給制・時給制の場合等において、(1)や(3)の手法がとられてしまうと、計算式上賃金が大きく減額され得る。日給制・時給制の場合等であっても、(1)や(3)の手法をとらざるを得ない状況としてどのようなものがあるのかを考慮しつつ、原則として(2)の手法をとるようにしていくべきではないかと考えられる。</p>

3	<p>2022 年度提言【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】</p> <p>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、事業主を異にする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を提言する。</p> <p>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。</p>		<p>P48～P49（2）副業・兼業の場合の割増賃金</p> <p>労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しないよう、制度改正に取り組むことが考えられる。その場合、法適用に当たって労働時間を通算すべき場合とそうでない場合とが生じることとなるため、現行の労働基準法第 38 条の解釈変更ではなく、法制度の整備が求められることとなる。</p>
---	---	--	--

4	<p>2022 年度提言【ストレスチェック実施の人数要件の撤廃】</p> <p>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。</p>	<p>2025 年 1 月 17 日付 労審発 1650 号 「今後の労働安全衛生対策について (建議)」に盛り込まれた。</p>	<p>P6～P7</p> <p>(1)ストレスチェックの実施及び高ストレス者に対する面接の実施</p> <p>ア 現行法では、労働者 50 人未満の事業場においてストレスチェックの実施が当分の間努力義務になっているところ、事業場規模にかかわらずストレスチェックの実施を義務することが適当である。その際、労働者のプライバシー保護の観点から、原則として、外部委託を推奨することが適当である。</p> <p>また、労働基準監督署へのストレスチェック実施結果の報告義務は、一般定期健康診断と同様、50 人未満の事業場には負担軽減の観点から課さないことが適当である。</p> <p>これらの見直しに当たっては、50 人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保することが適当である。</p>
5	<p>2022 年度提言【小規模事業場への健康管理支援体制の見直し】</p> <p>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。</p>		<p>イ 50 人未満の事業場におけるストレスチェックの実施については、その円滑な施行に資するよう、国においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 50 人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの整備（特に 10 人未満等の小規模な事業場については、その実情を考慮した取り組み可能な実施内容を示す） ・ 高ストレス者の面接指導に無料に対応している地域産業保健センターの体制整備など、50 人未満の事業場に対する十分な支援策を講じるべきである。

6	<p>2023 年度提言【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】</p> <p>雇用保険の育児休業給付金について、2022 年(令和 4)年 10 月 1 日の育児休業、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（以下「育児・介護休業法」という。）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。</p>	<p>厚生労働省職業安定局雇用保険課 令和 7 年 4 月 1 日以降版 更新 「59501-59800 育児休業等給付関係に関する業務取扱要領」に盛り込まれた。</p>	<p>P98 59701-59710</p> <p>4 出向後に取得する本体育児休業についての育児休業給付金の支給 59701(1)出向後 1 日の空白もなく被保険者資格を取得した場合</p> <p>イ 育児休業給付金の受給資格者が出向した場合であって、当該被保険者資格の喪失後 1 日の空白もなく被保険者資格を取得した場合には、59691 と同様に、出向元事業所における育児休業と、出向先事業所における育児休業とを分割して取得したものとして取り扱うとするが、59503-2 口(イ)により、令和 7 年 4 月 1 日以後の出向からは、同一の子について取得する本体育児休業の取得回数に含めない。また、59503-2 口(ロ)及び(ハ)により、延長事由に該当し 1 歳から 1 歳 6 か月に達するまでの子について再度取得する本体育児休業又は 1 歳 6 か月から 2 歳に達するまでの子について再度取得する本体育児休業は、本体育児休業の取得回数に含めない。この取扱いは、育児休業給付金の受給資格者が出向解除となった場合であって、当該被保険者資格の喪失後 1 日の空白もなく被保険者資格を取得した場合についても同様とする。出向先事業所に係る支給申請や出向解除となった場合の出向元事業所に係る支給申請が 3 回目以降の本体育児休業や、延長後の再度の本体育児休業となる場合は、出向契約書、出向同意書等、出向や出向解除となった事実が確認できる書類により、支給対象となることを確認する。</p> <p>なお、出向に係る被保険者資格の喪失日及び取得日の属する支給単位期間の支給申請は、出向元事業所、出向先事業所、被保険者本人のいずれかが出向前後に係る分の支給申請をまとめて行う。ただし、支給申請書の提出先は被保険者資格を有する事業所の管轄安定所になることに留意する。</p> <p>※「出向」は「転籍（移籍出向）」を含む（厚生労働省職業安定局雇用保険課確認済）</p>
---	--	---	---