

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【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>

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
2	<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>厚生労働省労働基準局 2025 年 5 月 14 日付 基発 0514 第 1 号 「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律について」 に盛り込まれた。</p>	<p>P5Ⅱ 心理的な負担の程度を把握するための検査等に関する特例の終了 政令で定める規模未満の事業場（常時使用する労働者数が 50 人未満の事業場）については、安衛法第 66 条の 10 第 1 項の労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の実施が、当分の間、努力義務とされていたところ、当該規定を削除することとしたこと。 (安衛法附則第 4 条関係)</p> <p>P10Ⅶ 附則 1 施行期日 法律の施行期日を、その内容に応じて、(中略) 改正法の公布の日から起算して 3 年を超えない範囲内において政令で定める日 (Ⅱ) (中略) としてものであること。(附則第 1 条関係)</p>
3	<p>2024 年度提言【国民年金第 3 号被保険者制度の見直し】</p> <p>第 3 号被保険者制度については、対象が専業主婦等の制度であり自身が保険料を拠出していないことも相俟って、他の年金制度との間での不公平感等の課題が挙げられているが、制度創設当初の趣旨や状況を勘案しつつ、一定程度期間を設けたうえで、将来的には廃止の方向で具体的な見直しを検討する。</p> <p>現行の第 3 号被保険者制度の中での被保険者の就労及び稼得の状況等を区分したうえで、第一号被保険者制度と第 2 号被保険者制度のどちらかに移行する等との改善を図ることを提言する</p>	<p>衆議院厚生労働委員会 2025 年 5 月 30 日 参議院厚生労働委員会 2025 年 6 月 12 日 第 217 回国会閣法第 59 号 「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案に対する附帯決議」に盛り込まれた。</p>	<p>衆議院厚生労働委員会 附帯決議 九 (前略) その他、次期年金制度改正に向けては、第三号被保険者制度の在り方、年金生活者支援給付金等を含めた低年金者の支援の在り方といった課題についても、速やかに検討を進めること。 第三号被保険者制度については、国民的な議論に資するような実情に関する調査研究を行うこととし、調査研究に当たっては、現行制度に関わる当事者の意見を聴取するよう努めること。</p> <p>参議院厚生労働委員会 附則決議 十、 第三号被保険者制度の在り方の見直しについては、国民的な議論に資するような実情に関する調査研究を行うこととし、調査研究に当たっては、現行制度に関わる当事者の意見を聴取するよう努めること。</p>

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
4	<p>2023 年度提言【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】</p> <p>配偶者の死亡により遺族厚生年金の受給権を有する人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人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。</p>	<p>2025 年 6 月 13 日</p> <p>「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律（令和 7 年法律第 74 号）」が成立</p>	<p>厚生労働省 年金局</p> <p>「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法の一部を改正する等の法律（令和 7 年法律第 74 号）」の概要 P11 見直し内容</p> <p>高齢者の就労が進展し、今後繰下げ制度の利用者が増える可能性があることを踏まえて、年金を増額させたいという受給権者の選択を阻害しない観点から、遺族厚生年金受給権者についても、繰下げ申出を認める。</p> <p>※老齢厚生年金の繰下げについては、遺族厚生年金を請求していない場合に限る。〈令和 10（2028）年 4 月施行〉</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>2025 年 1 月 17 日付</p> <p>労審発 1650 号</p> <p>「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>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で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。

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
6	<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制のあり方について検討が必要である。</p>
7	<p>2025 年度提言【4 週 4 休制の特則の創設】</p> <p>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。</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>P41 (2) - 1 定期的な休日の確保</p> <p>(前略) 法定休日の本来の趣旨を貫徹するならば、4 週 4 休の特例を 2 週 2 休とするなど、連続勤務の最大日数をなるべく減らしていく措置の検討に取り組むべきであると考えられる。</p> <p>また、36 協定に休日労働の条項を設けることにより、割増賃金を支払うことで法定休日に労働させることが労働基準法上可能となるが、現行法ではこの回数に制限はなく、労使協定を締結することが前提とはなるが、割増賃金を支払えば、協定の範囲内で理論上無制限に連続勤務させることが可能である。労使協定を経るとはいえ、このような連続勤務は健康上望ましくなく、時間外労働の上限と同様、休日労働にも一定の制限をかけるべきではないかと考えられる。これらの点を総合的に考慮すると、36 協定に休日労働の条項を設けた場合も含め、精神障害の労災認定基準も踏まえると、2 週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、「13 日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労働基準法上に設けるべきであると考えられる²³。ただし、災害復旧等の真にやむを得ない事情がある場合の例外措置や、顧客や従業員の安全上やむを得ず必要な場合等に代替措置を設けて例外とする等の対応を労使の合意で可能とする措置についても検討すべきである。</p>

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
8	<p>2025 年度提言【就業規則における法定休日の特定の義務化】</p> <p>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 日以上の日を与えることが定められているが、予め休日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。</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>P41 (2) -2 法定休日の特定</p> <p>本研究会としても、法定休日は、労働者の健康を確保するための休息であるとともに、労働者の私生活を尊重し、そのリズムを保つためのものであり、また、法定休日に関する法律関係が当事者間でも明確に認識されるべきであることから、あらかじめ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と考える。</p> <p>その際に考慮すべき論点としては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働基準法第 35 条で保護すべき法益が、「①週 1 回の休日確保されること」から「②あらかじめ特定した法定休日確保されること」に変わることによる罰則適用の変化 ・ 法定休日の振替を行う場合の方法及び振替の期間 ・ 使用者が法定休日を指定する際の手続 (特にパートタイム労働者やシフト制労働者等への対応。いつまでに休日を特定するか、特定した休日を変更できるか等を含む。) <p>等が考えられ、実態を十分踏まえた上で、これらの論点に対する考え方を明確化していくべきである。</p>

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
9	<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）上の標準報酬月額額の 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>

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
10	<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>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>P48～P49 (2) 副業・兼業の場合の割増賃金 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>
11	<p>2024 年度【労働保険の暫定任意適用事業の廃止】</p> <p>小規模個人事業において雇用される労働者の社会保障を充実させ、働き方の選択に中立的な制度にするため、労働保険（労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）及び雇用保険）の暫定任意適用事業を廃止し、1 人でも労働者を雇用すればすべて適用事業とすることを提言する。</p>	<p>厚生労働省労働基準局 労災管理課 2026 年 1 月 4 日付 労審発第 1728 号 「労災保険制度の見直しについて (建議)」に盛り込まれた。</p>	<p>P1 適用関係 (1) 暫定任意適用事業について 暫定任意適用事業は廃止し、労災保険法を順次、強制適用することが適当である。強制適用に当たっては、零細な事業主の事務負担の軽減等の対応を農林水産省と連携しつつ検討するとともに、円滑な施行に必要な機関を設けることが適当である。</p>

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
12	<p>2025 年度提言【労働者災害補償保険における遺族（補償）給付の見直し】</p> <p>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性があるものと提言する。</p>	<p>厚生労働省労働基準局 労災管理課 2026 年 1 月 4 日付 労審発第 1728 号 「労災保険制度の見直しについて（建議）」に盛り込まれた。</p>	<p>P2 給付関係</p> <p>（1）遺族（補償）等年金について</p> <p>遺族（補償）等年金における夫と妻の支給要件の差は解消することが適当である。 解消するに当たっては、被扶養利益の喪失の補填という観点を踏まえ、夫にのみ課せられた支給要件を撤廃することが適当である。また、石綿健康被害救済法における特別遺族年金についても同様に、夫と妻の支給要件の差を解消し、夫にのみ課せられた支給要件を撤廃することが適当である。 遺族（補償）等年金の給付期間については、現行の長期給付を維持することが適当である。 加えて、高齢や障害のある妻のみ特別に給付水準に差を設ける合理性はないことから、特別加算を廃止し、遺族の数に応じた給付水準にするという考え方から、遺族 1 人 の場合における給付基礎日額を 175 日分とすることが適当である。</p> <p>なお、遺族（補償）等年金の制度趣旨・目的を踏まえ、生計維持要件、給付期間、支給要件の妥当性を含めて遺族（補償）等年金の在り方を判断するため、これらの点について専門的な見地から引き続き議論を行う必要がある</p>

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
13	<p>2025 年度提言【労災請求結果の事業主への通知】</p> <p>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。</p>	<p>厚生労働省労働基準局 労災管理課</p> <p>2026 年 1 月 4 日付</p> <p>労審発第 1728 号</p> <p>「労災保険制度の見直しについて（建議）」に盛り込まれた。</p>	<p>P3 徴収関係</p> <p>（2）労災保険給付が及ぼす徴収手続の課題について</p> <p>事業主に早期の災害防止努力を促す等の観点から、労災保険給付の支給決定（不支給 決定）（以下「支給決定等」という。）の事実を、同一災害に対する給付種別ごとの初回 の支給決定等に限り、労働保険の年度更新手続を電子申請で行っている事業主に対して 情報提供することが適当である。 その際、提供する情報は、現行において被災労働者等に対して通知している項目のうち、支給決定金額、算定基礎、減額理由等を除いた項目（支給決定等の有無、処分決定 年月日、処分者名、処分名（＝給付種別））及び被災労働者名とすることが適当である。 なお、これらの情報は、原則として、当該災害に係る災害防止措置を講ずべきと考えられる事業主に対してのみ提供することが適当である。 また、事業主が自ら負担する保険料が増減した理由を把握できるようにする観点から、メリット制の適用を受け、労働保険の年度更新手続を電子申請で行っている事業主 に対して、メリット収支率の算定の基礎となった労災保険給付に関する情報（以下「メリット基礎情報」という。）を提供することが適当である。 その際、提供する情報は、当該事業場のメリット収支率に反映された保険給付等に係る当該メリット算入期間における保険給付、特別支給金及び特別遺族給付金の合計金額 とすることが適当である。</p> <p>上記実態把握の結果に基づき、事業主に対する支給決定等に関する情報及びメリット 基礎情報の提供の在り方について、必要な検討を行うことが適当である。</p>